
ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞ ALGISI İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Abdullah SOYSAL

Prof. Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü
Öğretim Üyesi, Avşar Yerleşkesi, Onikişubat/K. Maraş,
e-posta: asoyosal2005@hotmail.com
ORCID:0000-0000-0001-2188

Sultan AYDOĞAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi
e-posta: sdogru33@gmail.com
ORCID:0000-0002-1036-601X

Büşra NURDOĞAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi
e-posta: nurdoganbusra@gmail.com
ORCID:0000-0002-7271-0867

Öz

Bu çalışma, Mersin Erdemli'de bulunan devlet hastanesinde çalışmakta olan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ile ilişkisini araştırmak üzere yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Erdemli Devlet Hastanesi'ndeki hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini basit rastgele örneklem seçimi yöntemiyle 79 hemşire oluşturmuştur. Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Güvenirlilik analizi yapılan Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeğine ait Cronbach's Alpha katsayısı 0.83 olarak bulunmuştur. İş Performansı Ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ise 0.85 olarak bulunmuştur. Verilerin değerlendirilmesinde sayı-yüzdeler hesaplama, ortalama, t testi ve tek yönlü varyans analizi, spearman korelasyon testi kullanılmıştır. Bu çalışmada hemşirelerdeki örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir.

Anahtar Kelime: Vatandaşlık, Örgütsel Vatandaşlık, İş Performansı, Hemşireler.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP AND BEHAVIOR: A RESEARCH ON NURSES

Abstract

This study was conducted to investigate the relationship between organizational citizenship behaviors of nurses working in state hospitals in Mersin Erdemli and job performance. The universe of there search is the nurses in

Erdemli State Hospital. The sample of this search was composed of 79 nurses by simpler and sampling method. SPSS in data analysis 21.0 program was used. The Cronbach's Alpha coefficient of the Organizational Citizenship Behavior Scale was 0.83. The Cronbach's Alpha coefficient of the Work Performance Scale was 0.85. Number- percentage calculation, mean, t test and oneway variance analysis, Spearman correlation test were used in the evaluation of the data. In this study, there was a significant positive correlation between organizational citizenship behavior and job performance in nurses.

Keywords: Citizenship, Organizational Citizenship, Job Performance, Nurses.

1. GİRİŞ

Toplumların yaşamlarını sürdürebilmek ve gelişim göstermek için devamlı mücadele içinde olmaları gerekmektedir. Bu yaşam mücadelesi ve gelişim gösterme faaliyetlerini sağlayacak olan en büyük faktör ise insanın kendisidir. İnsanlar yaşamlarını sürdürebilmek için işbirliği içinde çalışmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Bu sebeple bireyler ortak amaçlarını gerçekleştirmek için bir araya gelerek insan gruplarını yani örgütleri oluştururlar (İçerli ve Yıldırım, 2012:169).

Örgütsel davranış disiplini son 20-25 yıl içerisinde örgüt içindeki insan davranışlarının anlaşılması yönüyle büyük önem kazanmıştır. Örgüt içinde insanın yeri tartışmasız bir değere sahiptir. Çünkü örgütleri yaratan, onu hayata katan, yönlendiren hep insan faktörüdür (Çınar, 2013:1). Örgütsel vatandaşlık, insanların buldukları örgütte isteyerek samimi duygularla gerçekleştirmiş olduğu davranışlardır (Çınar, 2013:21). Örgütsel vatandaşlık davranışının üç temel özelliği; davranışı kişinin kendi isteğine bağlı olması, formal ödül sisteminin içine doğrudan girmemesi, örgüt fonksiyonlarının etkili bir şekilde yerine getirilmesini sağlaması şeklinde sıralanmaktadır (Tabancalı ve Çakiroğlu, 2017:397). Örgüt fonksiyonları ve amaçları yerine getirilirken aynı zamanda bireylerin de amaçlarına ulaştırılması gerekmektedir. Bu sebeple örgütsel vatandaşlık davranışı bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada dengeleyici bir unsur olarak kabul edilmektedir.

Hastaneler sürekli hizmet vermek zorunda olan örgüt olmalarının yanında kompleks yapıya sahiptir. Hastalar ise tahammülsüz ve canı yanan kişilerdir. Hastanelerde sağlık hizmetinin sunumunda kilit rol oynayan ise hemşirelerdir. Hemşirelerin hastalara hizmet verirken sabırlı, güler yüzlü ve anlayışlı olmaları gerekmektedir. Bunun sağlanabilmesi için ise hemşirelerin örgütsel vatandaşlık ve iş performanslarının yüksek olması gerekmektedir.

Özellikle 2007 ve 2016 yılları arasında ülkemizin sağlık göstergelerinde ve hasta memnuniyetinde bir büyük bir artış görülmektedir. Bu artış %50'lerden %70'e ulaştığı gözlenmektedir (dosyamerkez.saglik.gov.tr). Bu başarıda en büyük rolü üstlenen sağlık çalışanlarının ise çalışma şartları zorlaşmış, iş yükü ve sorumlulukları artmıştır. Bunlara rağmen sağlık çalışanlarının sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları diğer hizmet sektörlerine nazaran başarılı bir örnek teşkil etmektedir.

Bu çalışmada, bir kamu hastanesinde çalışan ve sağlık hizmetlerinin sayı olarak önemli bir bölümünü oluşturan hemşirelerin, örgütsel vatandaşlığının iş

performansları üzerine ilişkisi araştırılmaktadır. Sağlık kurumlarında konuya yönelik araştırmaların artırılmasının gerekliliği dikkate alınarak hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansına ilişkisinin araştırılması amaçlanmaktadır. Buna bağlı olarak yapılan çalışma ile kamu hastanesinde hemşire olarak çalışanların örgütsel vatandaşlık ve iş performansı arasındaki ilişkisinin sosyo-demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya çıkarılması hedeflenmektedir. Sağlık kurumlarında sunulan hizmetler, toplumların uzun ve kaliteli bir yaşam sürdürmelerini doğrudan etkilemektedir. Yüksek iş performansı ile elde edilen sağlık hizmeti, kalite ve verimliliği arttıracak, böylece sağlık hizmet sunumunda hedeflenen amaçlara ulaşmada kolaylık sağlayacaktır. Bu nedenle sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ile ilişkisinin araştırılması büyük önem arz etmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Hemşirelik Kavramı

Uluslararası Hemşirelik Konseyi'ne (ICN: International Council of Nursing) göre hemşirelik, "Bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını koruma ve geliştirmeye yardım eden ve hastalık halinde iyileştirme ve rehabilite etmeye katılan bir meslek grubudur. Hemşire ayrıca sağlık ekibinin tedavi edici ve eğitsel planlarını geliştirmeye ve uygulamaya katılır" (turkhemsirelerdernegi.org.tr, 2019).

Hemşireler bu temel sorumluluklarını yerine getirirken deontolojik kavramlara uygun hareket etmek, bilgili ahlaklı ve vicdanlı olmak bir hemşirenin temel davranış biçimi olmalıdır. Hastanelerde iş gücünün en büyük parçasını oluşturan hemşirelerin hastanedeki iş çevresinden memnun olmaları işe devam etmelerini etkileyen önemli bir faktör olduğu bilinmektedir (Latham vd., 2008:27-39). Bütün olarak bunlar kaliteli bir hizmetin de en önemli şartlarından birisidir.

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı

Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü'nde vatandaşlık kavramı "kişiler ile devlet arasında anayasa ve yasalarla tanımlanan karşılıklı hak ve ödevlere dayanan bağ" olarak tanımlanmaktadır (sozluk.gov.tr).

Kaya'ya göre "vatandaşlık kavramı incelendiğinde, tüm toplumlarda ve tüm tarih sürecinde görülen ortak özelliklerin haklar ve yükümlülükler olduğu düşünülmektedir" (Kaya, 2013:266). Örgütsel vatandaşlık, örgütün başarısı ve gelişimi için yapılması gereken rol-görev ve beklentilerin üstünde gönüllülük ve ekstra çaba içeren davranışlardır (Avcı, 2015:12). Sezgin'e göre örgütsel vatandaşlık, "iş tanımlarının ötesinde, belirlenmiş rol gereklerini ve beklentilerini aşan, işgörenlerin örgüte katkıda bulunmak için istekli olarak gösterdikleri rol fazlası davranışları" ifade eder (Sezgin, 2005:318). Bir davranışın örgütsel vatandaşlık davranışı kapsamına girebilmesi için her şeyden önce şu temel şartları sağlaması gerekmektedir (Çınar Altıntaş, 2006: 89).

1. Resmi prosedüre bağlı olmaması,
2. İşgörenlerin ortaya koydukları rol performanslarının ilave rol niteliği taşıması,
3. İşgörenin ortaya koyduğu davranışın kendiliğinden olması ve önceden planlanmamış olmasıdır.

Örgütsel vatandaşlık davranışını daha iyi anlaşılması açısından örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarını da bilmek gerekmektedir. Organ (1988) "Organizational Citizenship Behavior: Good Soldier Syndrome" yayınlanmış olan eserinde örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutta incelemiştir: Yardımseverlik, vicdanlılık, sivil erdem/örgüt gelişimine destek verme, gönüllülük ve centilmenlik ve nezakettir (Organ, 1988:11). Yardımseverlik, bir çalışanın diğer çalışana işini tamamlayabilmesi ve üstesinden gelemediği bir konuda başarılı olması için gönüllü olarak yardımda bulunması ile ilgidir (Kerse ve Seçkin, 2017:841). Vicdanlılık, çalışanın örgüt kaynaklarını koruması, işe devam etmede özenli davranması, dinlenme zamanlarını suistimal etmeden kullanması, yapıcı ve sorun çözme odaklı önerilerde bulunması gibi gönüllü davranışlarını kapsamaktadır (Palalar ve Arıkboğa, 2017:352). Sivil erdem/ örgüt gelişimine destek verme, çalışanların organizasyonun politik yaşamına aktif ve sorumlu biçimde katılmasını ifade eder (Çavuş ve Develi, 2015:234). Gönüllülük ve centilmenlik, çalışanların iş gereklerinden kaynaklı ek çabalar konusunda duyarlı olmaları, olumsuz gelişmeler karşısında pozitif eğilim göstermeleri, grup çalışmalarına katılmaları gibi davranışlar göstermeleri ile ilgilidir (Topçu vd., 2017:511). Nezaket, meydana gelebilecek olayları önceden sezerek önlem almaya yönelik davranışlardır (Zehir ve Yavuz, 2017:98).

Verimli ve kaliteli bir hizmet sunmanın koşullarından birisi de kuşkusuz kurum içi çalışanların, samimi ve özverili bir örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesidir. Çalışanların verimli ve kaliteli iş çıkarması için iş tatmini ve motivasyonlarının yeterli düzeyde olması da oldukça önemlidir (Kundak vd., 2014:2).

Performans, "belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi" olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2003:367). İş performansı, örgütlerde çalışanlarının iş tanımlarındaki görev ve sorumlulukları ne düzeyde yerine getirdiği, örgütü hedeflerine ne derece ulaştırdığı ve bireyin kendi çıktılarının ne derece yeterli olduğuna ilişkin bir kavramdır (Kurt, 2013:5). İş performansını etkileyen faktörleri Cascio (2003), bireysel ve çalışma ortamından kaynaklı olarak iki şekilde ele almaktadır. Buna göre, bilgi, beceri, örgütsel öğrenme kültürü, iş tecrübesi, eğitim düzeyi, hedefler, algılar ve motivasyon bireysel etmenler olarak belirtilmektedir. Örgüt kültürü, kişilerarası iletişim, sosyal çevre, işi benimseme, baskı, rekabet ise çalışma ortamından ileri gelen faktörlere örnek olarak gösterilmektedir (Yusuf vd., 2012:23). İş performansının, özellikle terfi alması gereken çalışanları belirlemede ve çalışan davranışlarını ödüllendirmede örgütlere kolaylık sağlayan en önemli çıktı olduğu ileri sürülmektedir (Chen vd., 2016:235). Dolayısıyla insan kaynakları yönetiminin en önde gelen uğraşlarından birisi performans yönetimidir.

3. KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Bu bölümde bu alanda yapılmış benzer çalışmalara yer verilmiştir. Gürbüz (2006), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" isimli makalesi tekstil, otomotiv ve gıda sektöründe çalışan 136 kişi üzerinde Erzurum'da uygulanmıştır. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasında olumlu yönde anlamlı ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte, örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından nezaket ve bilinçlilik

boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit etmemiştir (Gürbüz, 2006:64-69).

Keleş ve Pelit (2009), “Otel İşletmesi İş görenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” isimli çalışması İstanbul’da otelde çalışan 336 işgören katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma betimsel bir nitelik taşıyan makalesinde katılımcıların yaşları ve eğitim düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Ayrıca katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutlarının karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirdiği Bonferroni testi sonucunda vicdanlılık ve centilmenlik boyutları ile diğer boyutlar arasında anlamlı farklılıklar saptamıştır (Keleş ve Pelit, 2009:31-38).

Gürbüz ve Yüksel (2008), “Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi” isimli çalışmaları İstanbul’da bankacılık, hazır giyim, turizm, medical malzemesi satışı, tekstil imalatı ve perakende sektörlerinde çalışan 494 kişinin katılımı ile gerçekleşmiştir. Bu araştırma sonucunda, duygusal zekânın iş görenlerin bazı demografik özellikleri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Buna karşın, duygusal zekânın iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir (Gürbüz ve Yüksel, 2008:183-186).

Demirel ve Özçınar (2009), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma”, adlı çalışmasını dağıtım, pazarlama, tekstil, plastik ve otomotiv sektörlerinde çalışan 154 işgörenin katılımı ile gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda ise örgütsel vatandaşlık algısı ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Demirel, 2009:137-141).

Oğuz (2011), “Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki” isimli çalışmasını Samsun il merkezinde görev yapan 204 ilköğretim öğretmeninin katılımı ile gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile yöneticilerin göstermiş oldukları dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik stilleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuçlara göre yöneticilerin bir amaca sahip, değişime açık, etik kararlar verebilen ve çalışanların fikirlerine değer veren bireyler olmalarının önemli olduğunu belirtmiştir (Oğuz, 2011:386-397).

Çetin (2011), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü” adlı çalışmasını özel bir bankanın İstanbul şubesinde çalışan 673 kişinin katılımı ile gerçekleştirmiştir. Örgütsel vatandaşlık, çalışanların iş tatmininin artması, çalışanların örgütün işleyişlerinin yürütülmesinde disiplinli olmaları, kural ve yönetmeliklere itaat etmeleri, yaptıkları işi içlerinden gelerek ve özümseyerek yapmaları gibi vicdanlılık davranışlarının artmasını sağlamaktadır. Ayrıca örgütsel mutluluğun ve olumlu örgüt ikliminin yaratılmasında önemli rol oynayan ve çalışanların işine ilişkin zorlukları şikâyet etmeden kabul etme isteği olarak centilmenlik davranışlarının artması da iş tatmininin artmasıyla ilişkili bulunmaktadır. Son olarak çalışanların örgüt içinde kendi düşüncesini ifade etme

davranışı olarak sivil erdem davranışlarını artırmaktadır (Çetin, 2011:174-187).

Kaplan (2011), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama” adlı çalışmasını Konya Emniyet Müdürlüğü’nde görev yapan 531 polis memurunun katılımı ile gerçekleştirmiştir. Korelasyon analizi sonucu çıkan korelasyon katsayına ($r=0,219$) göre örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasında pozitif yönde orta düzeyde (şiddette) bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, örgütsel vatandaşlık davranış düzeyi artıkça iş tatmini düzeyleri de artmaktadır. Örgütler ve kurumlar, örgütünü, kurumunu daha çok sahiplenen, işini geliştirmeye çalışan, kendi iş ve görevlerinin yanında çalışma arkadaşlarının da iş ve görevlerini kolaylaştırmaya çalışan, örgütlerinde ve kurumlarında vatandaşlık bilinci ile çalışan personel profiline sahip olabilmek için iş tatmini konusuna önem vermek zorundadırlar (Kaplan, 2011:190-260).

Çelik ve Çıra (2013), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü” adlı çalışmasını Antalya’nın Kemer ilçesinde turizm sektöründe faaliyet gösteren beş yıldızlı ve birinci sınıf tatil köylerinde çalışan 432 işgörenin katılımı ile gerçekleştirmiştir. Örgütsel vatandaşlık algısı ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Çelik ve Çıra, 2013:15-17).

Literatürde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi ile benzer en güncel çalışmalar; Demirel ve Özçınar (2009), Çetin (2011) ve Kaplan (2011)’in çalışmalarıdır. Demirel ve Özçınar (2009) çalışmasında, özellikle bireylere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş tatmini arasında $r: 0,727$ düzeyinde pozitif bir ilişkinin olduğu ve örgütsel vatandaşlık davranış boyutlarının iş tatminini olumlu bir biçimde etkilediği görülmüştür. Diğer bir ifadeyle örgütsel vatandaşlık düzeyi arttıkça çalışanların iş tatmin düzeyi de yükselmektedir. Çalışmada, iş tatminin sağlanmasında, örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının etki oranı da bu sonucu doğrulamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, iş tatminin %64’ü örgütsel vatandaşlık davranışı tarafından açıklanmaktadır (Demirel ve Özçınar, 2011:137-141).

3.1. Sağlık Sektöründe Konu İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Murphy, Athanasou ve King (2002) Avustralya’da sağlık alanında yapılan çalışmada örgütsel vatandaşlık ile iş tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir (Murphy vd., 2002:287-297).

Altuntaş ve Baykal (2010), “Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik Güvenirliği” adlı çalışmayı İstanbul Avrupa yakasında en az 100 yatak kapasitesine sahip 24 hastanede gerçekleştirilmiştir. Çalışma iki uygulamadan oluşmakta: birinci uygulamada 240 hemşire, ikinci uygulama 560 hemşireye ulaşılmıştır. Örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğinin hemşirelik alanında geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda örgütsel vatandaşlık ölçeğinin hemşireler için kullanılabilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır (Altuntaş ve Baykal, 2010:10-15).

4. ARAŞTIRMA SORULARI

Araştırmanın literatür kısmında da belirtildiği gibi örgütsel vatandaşlık ve iş performansı diğer bütün sektörlerde olduğu gibi sağlık hizmetlerinde de

büyük önem arz etmektedir. Bu iki olgunun temel unsuru insandır ki insan her gün her saniye değişim göstermektedir. Esasen bu nedenlerden dolayı bu konuda yapılacak yeni araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çerçevede, aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

1. Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık algısı ile iş performansı arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?
2. Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık algısı ve iş performansları arasında sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Bu sorulara bağlı olarak oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş performansları ile buldukları kurumda çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık algısı ve iş performansları arasında sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş performansları ile eğitim seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları algısı ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H5: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş performansları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H6: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları algısı ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H7: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş performansları ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H8: Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı algısı alt boyutları ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE SINIRLILIKLARI

Araştırmanın amacını gerçekleştirecek verileri toplamada uygun araç olarak ölçekler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler gönüllü kişilere uygulanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin ölçek sorularını gerçek düşüncelerini yansıtarak, içtenlikle yanıtladıkları varsayılmaktadır.

Araştırmanın örneklem evreninin sınırlı olması ve örnekleme ulaşmada yaşanan zorluklar en başta gelen sınırlılıklardır. Bununla birlikte sağlık çalışanlarının iş yoğunluğu nedeniyle kendilerine ulaşma noktasında zaman zaman zorluklar yaşanmıştır. Araştırma Mersin Erdemli Devlet Hastanesinde çalışan 79 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler uygulanan ölçek formundaki sorularla sınırlıdır.

6. YÖNTEM

Tanımlayıcı tipteki bu araştırma tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini Mersin Erdemli Devlet Hastanesi'nde çalışmakta olan hemşireler oluşturmaktadır. Yapılan araştırma tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırma evreni 90 hemşireden oluşmaktadır. Araştırmada 79 hemşire kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Veriler bire bir görüşme yoluyla doldurulan anketlerden elde edilmiştir. Anket uygulamasında gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra gözlem altında uygulama yapılmıştır.

Alan araştırmasında kullanılan örgütsel vatandaşlık ölçeğini Nadiri ve Tanova (2010), Organ ve Konovsky (1989) kullanmıştır. Podsakoff ve MacKenzie tarafından 1989 yılında geliştirilmiş olan ve 20 önermeden oluşan ölçek ile örtüşmektedir. 2003 yılında Ang ve arkadaşları ve 2012 yılında ise Chun-Fang ve Tsung tarafından kullanılan iş performansı ölçeği 6 önermeden oluşmaktadır. Alan araştırmasında kullanılan ölçekler Çınar (2013), “Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması” adlı çalışmasından alınmıştır (Çınar, 2013:120). Çalışmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgiler kısmı sekiz soru, ikinci bölümde örgütsel vatandaşlık ölçeği ise 20 sorudan ve beş alt boyuttan başlıktan oluşmaktadır. Anketin son kısmını oluşturan iş performansı ölçeği ise altı adet sorudan oluşmaktadır.

Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0.83 ve iş performansı Cronbach alfa değeri ise 0.85 olarak bulunmuştur. Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin faktör analizine uygun olup olmadıklarını ölçmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Bartlett küresellik testi sonucu; hem her bir ölçek için, hem de araştırmada yer alan tüm değişkenler için $p=0,000$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için KMO skoru 0,773 ve Bartlett 738,514; performans ölçeği için KMO skoru 0,897 ve Barlett 287,633 olarak bulunmuştur. AFA yardımıyla tanımlanan ve faktör yükleri 0,40'ın üzerinde yer alan ve analize dahil edilen değişkenlerin iç tutarlılık katsayısı olarak bilinen Cronbach's alpha güvenilirlikleri test edilmiştir. Bu aşamada alfa katsayısı 0,70'in altında yer alan değişkenler elimine edilmiştir (Nually, 1978; Gürsoy ve Gavcar, 2003: 914; Shook vd., 2004: 400 aktaran; Çınar, 2013:129). Buna göre: Örgütsel vatandaşlık davranışı değişkeninin; nezaket boyutundan 1 ve 4. önermeleri, bilinçli olmak boyutundan 3. önermesi ve sivil erdem boyutundan 1 ve 4. önermeleri çıkarılmıştır.

Araştırma katılımcılar üzerinde 12.10.2017-30.11.2017 tarihleri arasında uygulanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi SPSS 21.0 programında analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılım analizi yapılmış, değişkenlerin normal dağılım gösterdiği gözlemlenmiştir. Verilerin istatistiksel analizinde sayı-yüzdellik hesaplama, t testi, varyans ve korelasyon analizi kullanılmıştır.

8. BULGULAR

Tablo 1. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Bilgiler

DEĞİŞKENLER		SAYI	(%)
Cinsiyet	Kadın	57	72,2
	Erkek	22	27,8
	Toplam	79	100,0
Medeni Durum	Evli	46	58,2
	Bekâr	33	41,8
	Toplam	79	100,0
Yaş	20-27	35	44,3
	28-35	26	33,0
	36-43	13	16,4
	44 ve üzeri	5	6,3
	Toplam	79	100,0
Eğitim Durumu	Lise	14	17,7
	ÖnLisans	12	15,2
	Lisans	51	64,6
	Lisansüstü	2	2,5
	Toplam	79	100,0
Bu Kurumdaki Çalışma Süresi	0 - 3 Yıl	38	48,1
	4 - 7 Yıl	26	32,9
	8 - 11 Yıl	6	7,6
	12 - 15 Yıl	5	6,3
	16 Yılve üzeri	4	5,1
	Toplam	79	100,0
Sağlık Sektöründeki Çalışma Süresi	0 - 3 Yıl	17	21,5
	4 - 7 Yıl	38	48,1
	8 - 11 Yıl	6	7,6
	12 - 15 Yıl	5	6,4
	16 Yılve üzeri	13	16,5
	Toplam	79	100,0
Aylık Geliri (TL)	1000 T - 2000TL	1	1,3
	2001 TL - 3000TL	42	53,2
	3001 TL - 4000TL	32	40,5
	4001 TL - 5000TL	2	2,5
	5001 TL ve üzeri	2	2,5
	Toplam	79	100,0

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla katılımcılara çeşitli sorular sorulmuş ve alınan cevaplar Tablo 1’de toplu

halde sunulmuştur. Katılımcıların % 27,8'i erkek, % 72,2'si kadındır. Medeni durum açısından bakıldığında, katılımcıların %58,2'si evli, % 41,8'i bekârdır. Ayrıca katılımcıların % 6,3'ü 44 yaş ve üzeri ile dağılımda en az paya sahip iken, % 33 ile 28-35 yaş aralığı ve % 44,3 ile 20-27 yaş aralığı en yüksek paya sahiptir. Dolayısıyla katılımcıların % 77,3 gibi bir oranla, çoğunluğunu 36 yaş altında genç bir nüfus oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmada 79 kişiden % 17,7'si lise mezunu, %5,2'si ön lisans mezunu, % 64,6'sı lisans mezunu ve % 2,5'i ise lisansüstü mezunu olduğunu ifadebetmişlerdir. Sağlık sektöründe çalışma süresi % 48,1 ile 4-7 yıl arası, şu anda bulunduğu sağlık kurumunda çalıştığı süresi % 48,1 ile 0-3 yıl arası çalışma süreleri, diğer sürelerle nazaran daha baskın görünmektedir. Aylık ortalama 1000- 2000 TL arası ücret alanlar araştırmaya katılanların % 1,3 ile en az kısmını oluştururken, ki bunlar stajyer hemşire statüsünde olanlardır, araştırmaya % 53,2 ile en fazla katılanların aylık ortalama ücreti 2001 TL - 3000 TL aralığındadır.

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Ait Varyansların Homojenlik Testi

	Levene Statistic	df1	df2	Sig. (p)
Fedakarlık	1,434	3	75	,240
Nezaket	1,773	3	75	,160
Centilmenlik	1,738	3	75	,166
Bilinçli Olmak	2,325	3	75	,082
Sivil Erdem	0,637	3	75	,594

Örgütsel vatandaşlık alt boyutları homojenlik testi yukarıdaki Tablo 2'de gösterilmektedir. Varyansların homojenlik testinde fedakârlık p değeri $0.24 > 0.05$, Nezaket p değeri $0.16 > 0.05$, Centilmenlik p değeri $0.16 > 0.05$, Bilinçli Olmak p değeri $0.08 > 0.05$ ve Sivil Erdem $0.59 > 0.05$ olduğu için varyanslar homojendir.

Tablo 3. İş Performansı Ölçeğine Ait Varyansların Homojenlik Testi

İş Performansı	Levene Statistic	df1	df2	Sig.(p)
	1,763	4	74	,145

İş performansı homojenlik testi yukarıdaki Tablo 3'te gösterilmektedir. Varyansların homojenlik testinde İş Performansı p değeri $0.14 > 0.05$ olduğu için varyanslar homojendir.

H1: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş performansları ile buldukları kurumda çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 4. İş Performansı ile Kurumda Çalışma Sürelerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Süreleri	n	ANOVA			
			Ort.	SS	F	p
İş Performansı	0-3 yıl	38	4,517	,504	,42	,794
	4-7 yıl	26	4,557	,416	0	
	8-11 yıl	6	4,750	,329		
	12-15 yıl	5	4,600	,722		
	16-30 yıl	4	4,708	,343		

Varyansların homojen dağılması (Tablo 3) sonucunda oluşturduğumuz analizde İş performansı ölçeğinin Anova testi incelendiğinde ($p=0,794$; $0,794>0,05$) olduğundan dolayı iş performansları ile buldukları kurumda çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuca göre H1 hipotezi reddedilmiştir.

H2: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları algısı ile eğitim seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş performansları ile eğitim seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Tablo 5. Örgütsel Vatandaşlığın Alt Boyutları ve İş Performansı ile Eğitim Seviyelerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P
Fedakarlık	1,949	3	,650	1,506	,220
	32,356	75	,431		
	34,305	78			
Nezaket	,312	3	,104	,417	,741
	18,685	75	,249		
	18,997	78			
Centilmenlik	1,009	3	,336	,953	,419
	26,450	75	,353		
	27,459	78			
Bilinçli Olmak	1,060	3	,353	1,254	,296
	21,139	75	,282		
	22,199	78			
Sivil Erdem	1,053	3	,351	,334	,801
	78,934	75	1,052		
	79,987	78			
İş Performansı	1,418	3	,473	2,256	,089
	15,710	75	,209		
	17,128	78			

Varyansların homojen dağılması (Tablo 2 ve Tablo 3) sonucunda baktığımız Anova testinde örgütsel vatandaşlığın alt birimleri olan fedakarlık ($p=0,22$; $0,22>0,05$), nezaket ($p=0,741$; $0,741>0,05$), centilmenlik ($p=0,419$; $0,419>0,05$), bilinçli olmak ($p=0,296$; $0,296>0,05$) ve sivil erdem ($p=0,801$; $0,801>0,05$) kategorileri ile çalışanların eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuca göre H2 hipotezi red edilmiştir.

İş performansı ölçeğinde oluşturduğumuz analizde ise ($p=0,089$; $0,089>0,05$) sonucuna göre iş performansı ile çalışanların eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuca göre H3 hipotezi red edilmiştir.

H4: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları algısı ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H5: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş performansları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Tablo 6. Cinsiyete İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	Ort.	t	p
Fedakârlık	Kadın	57	4,2018		,215
	Erkek	22	4,4091	,048	,155
Nezaket	Kadın	57	4,5000		,856
	Erkek	22	4,5227	,329	,846
Centilmenlik	Kadın	57	4,3026		,978
	Erkek	22	4,3068	,035	,974
Bilinçli Olmak	Kadın	57	4,2763		,979
	Erkek	22	4,2727	,218	,977
Sivil Erdem	Kadın	57	4,2456		,811
	Erkek	22	4,3068	,257	,740
İş Performansı	Kadın	57	4,5409		,498
	Erkek	22	4,6212	,216	,470

t testi sonucunda; örgütsel vatandaşlığın alt birimleri olan fedakarlık ($p=0,155$; $0,155>0,050$), nezaket ($p=0,856$; $0,856>0,050$), centilmenlik ($p=0,974$; $0,974>0,050$), bilinçli olmak ($p=0,979$; $0,979>0,050$), sivil erdem ($p=0,811$; $0,811>0,050$) kategorileri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu sonuca göre H4 hipotezi red edilmiştir.

Ayrıca iş performansı ile ilgili t testi sonucunda ($p=0,498$; $0,498>0,050$) olduğundan cinsiyetle iş performansı arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu sonuca göre H5 hipotezi red edilmiştir.

H6: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutları algısı ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H7: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş performansları ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Tablo 7. Medeni Duruma İlişkin Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Medeni_durum		n	Ort.	t	P
Fedakârlık	Evli	46	4,2337		,686
	Bekar	33	4,2955	,249	,692
Nezaket	Evli	46	4,5598		,258
	Bekar	33	4,4318	,395	,273
Centilmenlik	Evli	46	4,3315		,627
	Bekar	33	4,2652	,476	,614
Bilinçli Olmak	Evli	46	4,3043		,571
	Bekar	33	4,2348	,163	,560
Sivil Erdem	Evli	46	4,3098		,628
	Bekar	33	4,1970	,731	,594
İş Performansı	Evli	46	4,5616		,970
	Bekar	33	4,5657	,933	,970

t testi sonucunda; örgütsel vatandaşlığın alt birimleri olan fedakarlık (0,686>0,050); nezakette (p=0,258; 0,258>0,050), centilmenlikte (p=0,627; 0,627>0,050), bilinçli olmakta (p=0,571; 0,571>0,050) ve sivil erdemde ise (p=0,628; 0,628>0,050) kategorileri ile medeni durum arasındaki ilişkide anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu sonuca göre H6 hipotezi red edilmiştir.

Ayrıca iş performansı ile ilgili t testi sonucunda (p=0,970; 0,970>0,050) değerleri incelendiğinde medeni durumları ile iş performansı arasındaki ilişkide anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu sonuca göre H7 hipotezi red edilmiştir.

H8: Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı algısı alt boyutları ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Alt Boyutları ile İş Performansı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5
İş Performansı 1					
Fedakârlık 2	r ,343**				
	p 0				
Nezaket 3	r ,439**	,493**			
	p 0	0			
Centilmenlik 4	r ,350**	,278**	,135**		
	p 0	0	0,01		
Bilinçli Olmak 5	r ,595**	,241**	,252**	,295**	
	p 0	0	0	0	

Sivil Erdem 6	r	,425**	,146**	,196**	0,014	,381**
	p	0	0,005	0	0,794	0

**p<0,01

Fedakârlık ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=0,343). Bu ilişki pozitif yönlü bir ilişkidir yani fedakârlık arttıkça buna bağlı olarak iş performansında da artış gözlenmektedir. Nezaket ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=0,439). Bu ilişki pozitif yönlü bir ilişkidir yani nezaket arttıkça buna bağlı olarak iş performansında da artış gözlenmektedir. Nezaket ile fedakârlık arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmektedir (r=0,493). Kişilerde bulunan nezaket arttıkça fedakârlık duygusu da aynı doğrultuda artış göstermektedir. Centilmenlik ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=0,350). Bu ilişki pozitif yönlü bir ilişkidir yani centilmenlik arttıkça buna bağlı olarak iş performansında da artış gözlenmektedir. Centilmenlik ile fedakârlık arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmektedir (r=0,278). Kişilerde bulunan centilmenlik arttıkça fedakârlık duygusu da aynı doğrultuda artış göstermektedir. Centilmenlik ile nezaket arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmektedir (r=0,135). Kişilerde bulunan centilmenlik arttıkça nezaket duygusu da aynı doğrultuda artış göstermektedir. Kişilerin bilinçli olması ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=0,595). Bu ilişki pozitif yönlü bir ilişkidir yani kişiler bilinçli oldukça buna bağlı olarak iş performansında da artış gözlenmektedir. Kişilerin bilinçli olması ile fedakârlık duygusu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmektedir (r=0,241). Kişilerin bilinçliliği arttıkça fedakârlık duygusu da aynı doğrultuda artış göstermektedir. Kişilerin bilinçli olması ile nezaket duygusu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmektedir (r=0,252).

Kişilerin bilinçliliği arttıkça birbirlerine karşı nazik davranmaları da aynı doğrultuda artış göstermektedir. Kişilerin bilinçli olması ile centilmenlik duygusu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmektedir (r=0,295). Kişilerin bilinçliliği arttıkça daha fazla centilmen oldukları gözlenmektedir. Sivil erdem ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r=0,425). Bu ilişki pozitif yönlü bir ilişkidir yani sivil erdem arttıkça buna bağlı olarak iş performansında da artış gözlenmektedir. Kişilerin sivil erdem sahibi olması ile fedakârlık duygusu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmektedir (r=0,146). Kişilerde bulunan sivil erdem seviyesi arttıkça fedakârlık duygusu da aynı doğrultuda artış göstermektedir. Kişilerin sivil erdem sahibi olması ile nezaket duygusu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmektedir (r=0,196). Kişiler de bulunan sivil erdem seviyesi arttıkça birbirlerine karşı nazik davranmaları da aynı doğrultuda artış göstermektedir. Kişilerin sivil erdem sahibi olması ile centilmenlik duygusu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmektedir (r=0,014). Kişiler de bulunan sivil erdem seviyesi arttıkça daha fazla centilmen oldukları gözlenmektedir. Kişilerin sivil erdem sahibi olması ile bilinçli olması arasında anlamlı bir ilişki gözlenmektedir (r=0,381). Kişiler de bulunan sivil erdem seviyesi arttıkça bilinçlenme seviyelerinde de artış gözlenmektedir. Bu sonuçlara göre H8 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İş Performansı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi

		1	2
İş Performansı (1)	r		,780**
	p		0
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (2)	r	,780**	
	p	0	

**p<0,01

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,780$). Bu ilişki pozitif yönlü bir ilişkidir yani örgütsel vatandaşlık davranışlarının artması durumunda iş performansında da artış gözlemlenecektir.

9. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, hastanedeki çalışanlarının önemli bir çoğunluğunu oluşturan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık algısı ile iş performansı arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır (H8 hipotezi kabul edilmiştir). Hemşirelerin medeni durumları, cinsiyetleri ve eğitim seviyeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlenmiştir (H1, H2, H3, H4, H5, H6 ve H7 hipotezleri red edilmiştir). Bu da gösteriyor ki hemşirelerin örgütsel vatandaşlık algılarını ve iş performanslarını medeni durumları, cinsiyetleri ve eğitim seviyeleri etkilememektedir. Gürbüz ve Yüksel (2008), çalışmalarında da demografik özelliklerin iş performansı ve örgütsel adaleti etkilemediğine dair bu çalışmayı destekler nitelikte sonuçlara ulaşmışlardır. Çalışmamızın aksini kanıtlayan bir çalışma ise Keleş ve Pelit (2009), betimsel bir nitelik taşıyan makalesinde katılımcıların yaşları ve eğitim düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Ayrıca hemşirelerin bu hastanedeki çalışma süreleri ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir.

Ulaşılan bulgular hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı göstermenin iş performansı üzerinde önemli derecede etkili olduğunu göstermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı formal iş gereklerinden farklı olarak bireysel tercihe bağlı rol fazlası eylemler olması nedeniyle hastanenin insan kaynakları departmanı, personel alımlarında, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimi daha fazla olan bireylere öncelik verebilir. Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı alanlarındaki gelişimlerinin değerlendirilmesi ve desteklenmesi ve buna bağlı olarak yüksek iş performansı sergileyen hemşirelere yönelik bir ödül mekanizması geliştirmeleri önerilebilir. Yöneticiler örgütsel vatandaşlık bilincine sahip sağlık personelleri ile çalışmak için iş kapsamında ortaya çıkan problemlerin çözümüne eğilmeleri gerekmektedir.

Araştırmada hemşirelerin örgütsel vatandaşlık algısı ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre, örgütsel vatandaşlık düzeyi artan çalışanların iş

performansında da artış gözlemlenecektir. Çelik ve Çıra (2013) ve Demirel (2009) tarafından yapılan araştırmada da çalışmamızı destekleyen bulgulara ulaşmışlardır. Böylece hipotezimiz desteklenmiştir.

Hastaneler kompleks yapıya sahip, emek-yoğun işletmelerdir. Böyle kurumlarda performans ve verimlilik çok önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle başta hemşireler olmak üzere bütün sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlıklarını güçlendirmek amacıyla çalışmalar yapılması gerekmektedir. Sonuç olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı güçlü olan sağlık çalışanlarının iş performanslarında önemli bir artış sağlanacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Altuntaş, Serap ve Baykal, Ülkü (2010), **Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik Güvenirliği**, Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt:13, Sayı:3, ss.7-16.
- Avcı, Ahmet (2015), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Gelişimi Ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri**, Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:24, Sayı:2, ss.11-26.
- Bingöl, Dursun (2003), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, 5. Baskı
- Çavuş, Mustafa Fedai ve Develi, Alptekin (2015), **İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkileri**, TİSK Akademi, Cilt:10, Sayı:20, ss.231-249.
- Çelik, Mazlum ve Çıra, Ahmet (2013), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü**, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:13, Sayı:1, ss.11-20.
- Çetin, Fatih (2011), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü**, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Chen, Chun-Hsi Vivian, Yuan, Mei Ling, Cheng, Jen Wei, and Seifert, Roger (2016), **Linking Transformational Leadership and Core Self-Evaluation To Job Performance: The Mediating Role Of Felt Accountability**, North American Journal of Economics and Finance, Volume:35, pp.234-246.
- Çınar Altıntaş, Fatma (2006), **Hizmet Çalışanları Olarak Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Boyutlarını Belirlemeye Yönelik Bir Analiz**, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, ss.81-90.
- Çınar, Ömer (2013), **Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Çıktılar Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü: Kahramanmaraş Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmış Doktora Tezi, Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Demirel, Yavuz ve Özçınar, M. Faruk (2009), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma**, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:23, Sayı:1, ss.129-145.
- Gürbüz, Sait ve Yüksel, Murad (2008), **Çalışma Ortamında Duygusal Zekâ: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi**, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt:92, ss.174-190.
- Gürbüz, Sait (2006), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, ss.48-75.
- İçerli, Leyla ve Yıldırım, Mehmet Halit (2012), **Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma**, Yönetim ve Organizasyon Bilimleri Dergisi, Cilt:4, Sayı:1.
- Kaplan İrfan (2011), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama**, Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Kaya, Şerife Didem (2013), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışı**, Türk İdare Dergisi, Sayı:476, ss.265-287.

- Keleş Yasin ve Pelit Elbeyi (2009), **Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma**, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, ss.24-45.
- Kerse Gökhan ve Seçkin Zeliha (2017), **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma**, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:22, Sayı:3, ss.839-853.
- Kundak Züleyha- Üzel Taş Hanife- Keleş Anıl- Eğicioğlu Hanife (2014), **Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon**, Koca Tıp Dergisi, Cilt:16, Sayı:1, ss.1-10.
- Kurt Esra (2013), **Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Latham, C. L., Hogan, M. ve Ringl, K. (2008). **Nurses Supporting Nurses, Creating A Mentoring Program For Staff Nurses To Improve To Work Force Environment**. NursAdminQ, Volume:32, Issue:1, pp.27-39.
- Murphy, G., Athanasou, J., & King, N. (2002), **Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour**, Journal of Managerial Psychology, Cilt:17, Sayı:4, ss.287-297.
- Oğuz Ebru (2011), **Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki**, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, cilt:17, sayı:3, ss.377-403.
- Organ, DW. (1988), **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**, LexingtonBooks, Lexington, MA.
- Palalar Alkan Deniz ve Arıkboğa F. Şebnem (2017), **Etik Liderlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi ve Bir Uygulama**, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:24, Sayı:2, ss.350-369.
- Sezgin Feridun (2005), **Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar**, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:25, Sayı:1, ss.317-339.
- Tabancalı Erken ve Çakıroğlu Zeynep Kumru (2017), **Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:1, ss.392- 417.
- Topçu Mustafa Kemal- Beğenirbaş Memduh- Turgut Ercan (2017), **Örgütsel Sinizm, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Tatmininin Bireysel İş Performansına Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik İmalat Sanayide Bir Uygulama**, Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:24, Sayı:2, ss.505-522.
- Yusuf, R. M., Hamid, N., Eliyana, A., Bahri, S., And Sudarisman, A. (2012), **The Antecedents Of Employee's Performance: Case Study Of Nickel Mining's Company**, Indonesia, Journal of Business and Management, Cilt:2, Sayı:2, ss.22-28.
- Zehir Cemal ve Yavuz Ali (2017), **Değişim Odaklı Liderlik, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi**, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt:18, Sayı:2, ss.97-115.

<http://www.turkhemsirelerdernegi.org.tr/tr/thd/ilgili-kuruluslar/uluslararası-hemsirelik-kuruluslari/icn-international-council-of-nurses.aspx> (Erişim Tarihi: 19/11/2019).
<https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/28175,memnuniyetcalistayisonuocraru061220182pdf.pdf?0> (Erişim Tarihi: 19/11/2019).
<https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 14/11/2019).