



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

MERVE ÖZVATAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. A. Nefise BAHÇECİK

2019 - İSTANBUL



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

MERVE ÖZVATAN
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. A. Nefise BAHÇECİK

2019- İSTANBUL

I. TEZ ONAYI

Kurum : Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Program türü : Yüksek Lisans
Anabilim Dalı : Hemşirelik Anabilim Dalı
Tez Sahibi : Merve Özvatan
Sınav Tarihi ve Saati : 28.06.2019, 13:00
Tez Başlığı : Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki

Bu çalışma, içerik ve kalite bakımından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvan, Adı-Soyadı (Kurum Adı)	İmza
Danışman	Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Ayşe YILDIZ Biruni Üniversitesi	
Üye	Prof. Dr. Şule ECEVİT ALPAR Marmara Üniversitesi	

ONAY

Bu tez, yukarıda isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından "Marmara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun1.6.Ekim.2019.....tarih ve64.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.



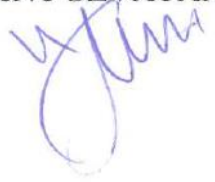
Prof. Dr. Feyza ARICIOĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

II. BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.



Merve ÖZVATAN



III. TEŞEKKÜR

Lisans eğitimimden bu yana yüksek lisans ve tez çalışmam süresince bilgisi ve donanımıyla hayatıma yön veren, emeğini esirgemeyen, yol gösteren ve destek olan Değerli Hocam ve Danışmanım Sayın Prof. Dr. A. Nefise BAHÇECİK'e,

Tez çalışmam süresince bilgi ve deneyimleri ile yardımlarını esirgemeyen Sayın Hocam Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral ÖZÇELİK'e,

Tüm öğrenim hayatım boyunca her türlü desteğiyle yanımda olan ağabeyim Mehmet ÖZVATAN'a,

Verdikleri emekler ve destekleriyle beni bugünlere getiren, her koşulda yanımda olan Anne ve Babama,

Çalışmama katkı sağlayan tüm Meslektaşlarıma,

Teşekkür Ederim.

Merve ÖZVATAN

IV. İÇİNDEKİLER

Sayfa No

I. TEZ ONAYI.....	i
II. BEYAN.....	ii
III. TEŞEKKÜR.....	iii
IV. İÇİNDEKİLER	iv
V. KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
VI. TABLOLAR LİSTESİ	viii
VII.ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
1. ÖZET.....	1
2. SUMMARY	2
3. GİRİŞ ve AMAÇ	3
4. GENEL BİLGİLER.....	7
4.1. Örgütsel Erdemlilik.....	7
4.1.1. Erdem	7
4.1.1.1. Filazoflar ve erdem ile ilgili görüşleri.....	7
4.1.1.2. Erdemler	13
4.1.2. Erdemlilik.....	17
4.1.3. Örgütsel erdemlilik.....	18
4.1.3.1. Örgütsel erdemliliğin boyutları	20
4.1.3.2. Örgütsel erdemliliğin işlevleri	21
4.1.3.3. Örgütlerde erdemli spiraller	21
4.1.3.4. Örgütsel erdemliliğin sonuçları.....	23
4.1.3.5. Örgütsel erdemlilik ve hemşirelik.....	26
4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	29
4.2.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı	30
4.2.2. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili temel kavramlar	33
4.2.2.1. Örgütsel spontanlık	33
4.2.2.2. Psikolojik sözleşme	34
4.2.2.3. Ekstra rol davranışları	34
4.2.2.4. Biçimsel rol davranışları	35
4.2.2.5. Prososyal örgütsel davranış.....	35

4.2.2.6. Bağlamsal performans.....	37
4.2.2.7. İzlenim yönetimi	37
4.2.3. Örgütsel vatandaşlık davranışı türleri	38
4.2.3.1. Örgütsel yapıya aktif bir şekilde katılım ve katkı	38
4.2.3.2. Örgütsel yapıya zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma	38
4.2.4. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları.....	39
4.2.5. Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülleri.....	43
4.2.5.1. Kişilik özellikleri.....	43
4.2.5.2. Bireyin ruhsal durumu.....	44
4.2.5.3. Örgütsel adalet	44
4.2.5.4. Liderlik.....	44
4.2.5.5. Örgütsel bağlılık.....	45
4.2.5.6. Örgütsel güven	45
4.2.5.7. İş tatmini	45
4.2.5.8. Örgütün özellikleri	46
4.2.5.9. Kişi örgüt bütünleşmesi.....	46
4.2.5.10. Yaş, kıdem ve hiyerarşik düzey	46
4.2.5.11. Örgütsel vizyon	47
4.2.6. Örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları	47
4.2.7. Örgütsel vatandaşlık davranışının olumsuz etkileri	48
4.2.8. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve hemşirelik	49
4.3. Örgütsel Erdemlilik Ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki.....	53
5. GEREÇ ve YÖNTEM.....	55
5.1. Araştırmanın Amacı ve Türü	55
5.2. Araştırmanın Soruları.....	55
5.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	55
5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	55
5.5. Veri Toplama Araçları	56
5.6. Verilerin Toplanması	57
5.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi.....	58
5.8. Araştırmanın Etik Yönü	58
5.9. Araştırmanın Sınırlılıkları	59

6. BULGULAR.....	60
7. TARTIŞMA ve SONUÇ	88
8. KAYNAKLAR	103
9. EKLER.....	120
10. ÖZGEÇMİŞ.....	131



V. KISALTMALAR LİSTESİ

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı



VI. TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1. Erdemlerin Doğu ve Batı Filazoflarına Göre Özet Sınıflandırması	12
Tablo 2. Farklı Değişkenler Açısından Erdem ve İlişkili Kavramların Değerlendirilmesi.....	15
Tablo 3. Erdemlilik İle Diğer Benzer Kavramlar Arasındaki Farklar	17
Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bileşenlerinin Tarihsel Özeti.....	40
Tablo 5. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı	61
Tablo 6. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanların Dağılımı	62
Tablo 7. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması	63
Tablo 8. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puan Dağılımı	68
Tablo 9. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması	69
Tablo 10. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi.....	82
Tablo 11. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Etkisinin Regresyon Analizi	86
Tablo 12. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Toplam Puanının Etkisinin Regresyon Analizi	87

VII.ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Nitelik Üçlüsü Örneği	10
Şekil 2. Aquinas’a Göre Erdem Hiyerarşisi	11
Şekil 3. Erdemin Çoğalma ve Tamponlama Etkileri	23
Şekil 4. Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	36
Şekil 5. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Toplam Puanı ile Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık”, “Güven ve Nezaket” ve “İyimserlik” Boyutları Puanları Arasındaki İlişki.....	84
Şekil 6. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Toplam Puanı ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık”, “Kurumu Övme”, “Bilgilendirme ve Katılım”, “Hoşgörülülük” ve “Yardım Etme” Boyutları Arasındaki İlişki	85
Şekil 7. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Toplam Puanı ile Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Toplam Puanı Arasındaki İlişkinin Dağılımı	85

1. ÖZET

Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki

Öğrenci: Merve ÖZVATAN

Danışman: Prof. Dr. A. Nefise BAHÇECİK

Anabilim Dalı: Hemşirelik Anabilim Dalı

Amaç: Araştırma hemşirelerde örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki araştırma İstanbul ilinde 11 kamu hastanesinde çalışan 331 hemşire ile gerçekleştirildi. Verilerin toplanmasında Tanıtıcı Bilgi Formu, Örgütsel Erdemlilik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler, Student's t, Mann Whitney U, One-way ANOVA, Bonferroni, Games-Howell, Kruskal Wallis testleri, Pearson ve Spearman korelasyon analizleri, Linear regresyon analizi kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin yaş ortalaması $30,5 \pm 6,42$ yıl olup, %83,1'i kadın, %64,7'si lisans mezunu ve %36,9'u 1-4 yıl arası mesleki deneyime sahiptir. Hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeği toplam ve dürüstlük ve bağışlayıcılık, güven ve nezaket, iyimserlik alt boyut puan ortalamaları sırasıyla $3,40 \pm 1,05$, $3,38 \pm 1,13$, $3,61 \pm 1,12$, $3,23 \pm 1,18$ olarak, Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği toplam ve vicdanlılık, kurumu övme, bilgilendirme ve katılım, hoşgörülülük, yardım etme alt boyut puan ortalamaları sırasıyla $5,28 \pm 0,73$, $6,16 \pm 0,80$, $4,99 \pm 1,41$, $5,35 \pm 1,17$, $3,30 \pm 1,33$, $5,89 \pm 0,93$ olarak bulundu. Hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında pozitif yönlü, orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı ($r=0,380$; $p=0,001$; $p<0,01$).

Sonuç: Araştırma sonucunda hemşirelerin örgütsel erdemlilik algısının orta düzeyde, örgütsel vatandaşlık davranışının yüksek düzeyde olduğu bulundu. Hemşirelerde örgütsel erdemlilik arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışı artmaktadır.

Anahtar kelimeler: Hemşire, Örgütsel Erdemlilik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

2. SUMMARY

Relationship Between Organizational Virtuousness and Organizational Citizenship in Nurses

Student: Merve ÖZVATAN

Advisor: Prof. Dr. A. Nefise BAHÇECİK

Department: Nursing Department

Aim: The study was performed to determine the relationship between organizational virtuousness and organizational citizenship behaviors in nurses.

Material and Method: This descriptive and correlational study was performed with 331 nurses working in 11 public hospitals in Istanbul. Introductory information form, Organizational Virtuousness Scale and Organizational Citizenship Level Scale were used to collect data. Descriptive statistics, Student's t, Mann Whitney U, One-Way ANOVA, Bonferroni, Games-Howell, Kruskal Wallis tests, Pearson and Spearman correlation analyzes, Linear regression analysis were used to evaluate data.

Results: Nurses had mean age of $30,5\pm6,42$ years, 83,1% were females, 64,7% had bachelor's degree and 36,9% had a 1-4 years occupational experience. Nurses' total score from the Organizational Virtuousness Scale and scores from the integrity and forgiveness, trust and courtesy and optimism subscales were 3.40 ± 1.05 , 3.38 ± 1.13 , 3.61 ± 1.12 and 3.23 ± 1.18 , respectively, and their total score from the Organizational Citizenship Level Scale and scores from the conscientiousness, praising the institution, information and participation, sportmanship and altruism subscales were 5.28 ± 0.73 , 6.16 ± 0.80 , 4.99 ± 1.41 , 5.35 ± 1.17 , 3.30 ± 1.33 and 5.89 ± 0.93 , respectively. The study demonstrated a positive, moderate, statistically significant relationship between nurses' total scores from the Organizational Virtuousness Scale and their total scores from the Organizational Citizenship Level Scale ($r=0.380$; $p=0.001$; $p<0,01$).

Conclusion: As a result of the research, it was determined that nurses perceptions of organizational virtuousness were moderate and organizational citizenship levels were high. Nurses' organizational citizenship behavior increase as their organizational virtuousness increase.

Keywords: Nurse, Organizational Virtuousness, Organizational Citizenship Behavior

3. GİRİŞ ve AMAÇ

Son yıllarda yapılan organizasyon ve yönetim araştırmalarında, sorunların çözümleri, engellerin aşılması, rakiplerle mücadele edilmesi, etkililik ve verimliliğin kazanılması, kar elde edilmesi ile örgütlerin gelişen yönlerinin belirlenmesine daha fazla önem verilmektedir (Cameron ve ark., 2004).

Pek çok düşünür geçmişten bu yana insanların bireysel ve toplumsal hayatı için erdemin taşıdığı değere dikkat çekmiş ve kişilerin içsel huzuru, mutluluğu ve diğer bireylerle olan sosyal uyumu için erdemlerin yerine getirilmesinin önemini dile getirmiştir (Ayten, 2015).

Erdem kavramı Aristoteles’den bu güne kadar edinilmiş iyilik yapma yeteneği, iyi davranma çabası olarak tanımlanırken erdem, doğru bir deyişle erdemler (erdemlerin tümü teke indirgenemez) bireylerin ahlaki değerleri olarak belirtilmiştir (Comte-Sponville, 2016).

Erdemler, bireylere, diğer insanlara ve bir bütün olarak topluma fayda sağlarken erdemlerin ihmalı de potansiyel olarak önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu sonuçlar; insani gelişen anlayışımıza katkıda bulunan özellikleri tanımlamayı ve çeşitli sorunlara erdem temelli çözümler önermeyi zorlaştırmayı içerir (Burke ve ark., 2016).

Son yıllarda gelişen yönetim anlayışı ile birlikte pozitif psikolojiye verilen önem artarken pozitif örgütsel çalışmalarda da örgütler için “erdemlilik” ve “erdem” kavramları üzerinde önemle durulmaktadır (Akyüz, 2017; Şener, 2018).

Erdemler iyilik arayışı içinde sürdürülecek eğilimler olup erdemler karşılaşılan zararları, tehlikeleri ve dikkat dağılmalarını aşmak için yardımcı olmakta, kişisel bilgi sağlamakta, iyinin artan bilgisini vermektedir. Bu bileşenler erdemin temel ve özlü kapsamı olarak tanımlanırken, erdemlilik ise toplu halde olan ve insan toplulukları tarafından ortaya çıkan erdemlerin takımyıldızı anlamına gelmektedir (Arjoon ve ark., 2018).

Erdemli bir örgütün ilk koşulunu erdemli aktörlerin hem pratik hem de örgütsel düzeyde var olması oluştururken, örgütün erdem boyutunu ise organizasyonun paylaşılan değer, gelenek, felsefe, inanç, kural ve davranış rol modellerinin bütünü olarak ifade edilen örgüt kültürü, dürüstlük, paylaşımcı olmak, insani bir erdem olan alçakgönüllülük, iyi iletişim gibi unsurlar oluşturmaktadır (Comte-Sponville, 2016; Güney, 2017; Şener, 2018; Kahveci ve ark., 2019).

Kurumların erdemli olması örgüt üyelerinin de yükselen davranışlarını olumlu etkilemektedir. Örgüt tarafından sağlanan erdemli olma durumu, örgüt üyeleri üzerindeki erdemliliği sağlayan özellikleri ifade etmektedir. Örgütsel erdemlilik de bireylerin eylemlerini, toplu faaliyetlerini, kültürel niteliklerini veya erdemliğin bir örgütte yayılmasını ve sürdürülmesini sağlayan süreçler olarak tanımlanmaktadır (Cameron ve ark., 2004).

Örgütsel ortamlardaki erdem, çalışma ortamlarında erdemli yönetim davranışları sergileyen yöneticilerin karakter gücü olarak kavramlaştırılabilir. Erdem, yönetim uygulamalarındaki tutumları etkileyebilecek ve hem etik hem de karlılık açısından karar alma kalitesini artıracaktır ve yönetsel mükemmellik, genellikle kurumsal, endüstriyel ve toplumsal bağlamlara bağlı olması beklenen bir dizi erdem üzerine kuruludur (Gotsis ve Grmani, 2015).

Örgütler kadar aynı zamanda örgütü yöneten yönetici pozisyonundaki bireylerin de erdemli olması beklenmektedir. Çünkü erdemli yönetici örgütteki çalışanların performanslarının artmasını, proje ve fikir geliştirmelerini sağlarken bireylerin yeteneklerini kullanmasına olanak tanır ve çalışanların yalnızca tanımlanmış rollerinde değil tanımlanmamış rollerinde de iyi olmasını sağlamaktadır (Erkmen ve Esen, 2012).

Değişen çevre koşullarına uyum, rekabet, örgütsel yenilik, esneklik, verimlilik gibi kavramların önemi son yıllarda artmış, bu durum örgütsel vatandaşlık davranışı gibi uzun dönemli örgütlere başarı ve fayda sağlayan davranışlara olan ilgiyi artırmıştır. Çalışanların örgüt fonksiyonlarını verimli ve etkin bir şekilde yerine getirmesine olanak sağlayan, gönüllülük esasıyla hareket edilen davranışları “örgütsel vatandaşlık davranışı” olarak belirtilmektedir (İplik, 2015). Kurumun bir

bütün olarak etkinliğini artıran ve uygulanmaması sonucunda herhangi bir ceza gerektirmeyen bu davranışlar, bireylerin kendi isteğine bağlı olarak sergilediği, planlanmamış, bir emir doğrultusunda olmayan, iş birliğini esas alan ve örgüt için koruyucu bireysel davranışları oluşturmaktadır (Baykal ve ark., 2011).

Sağlık bakım hizmetlerinin takım çalışması ve işbirliği ile işlevlerini sürdürmesi, çalışanların birbirleri arasında sorumluluk bilincini, yardım etme, hoşgörü ve bilgi paylaşımı gibi ifade edilen örgütsel vatandaşlık davranışlarını da önemli bir noktaya getirmektedir (Yazıcı Altuntaş, 2014).

Örgütsel yaşamda amaç birliği olarak belirtilebilecek, bireylerin ve örgütlerin amaçlarının birlikte gerçekleştirilmesi yöneticiler için temel hedeflerden birisi olmaktadır. Örgütün amaçlarına ulaşırken, aynı zamanda bireylerin de amaçlarına ulaştırılması, bireyler kendi amaçlarına ulaşırken örgütü de amaçlarına ulaştırması örgüt hayatının temel gerekliliklerinden olmakta, bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşmada dengeleyici bir unsur oluşturmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerin önemli bir sosyolojik yönünü ifade etmektedir. Örgüt çalışanları, örgütün kalitesini iyileştirmede önemli bir rol oynarken çalışanlar, şefkatli ve dürüst davranış, nezaket, samimiyet ve vicdanlılık anlayışı ile organizasyonlardaki kaliteyi artırmaya yardımcı olmaktadır (Behyarfar ve ark., 2016).

Örgütlerin erdemli niteliklerinin bireyleri daha iyi vatandaşlık, sorumluluk, fedakarlık, alçakgönüllülük, ılımlılık, hoşgörü ve iş ahlakına doğru yönlendirdiği belirtilmiştir (Manz ve ark., 2011). Örgütsel erdemle karşılaşmak, çalışanlarda olumlu duygular yaratırken onların birbirlerine yardım etmesini, saygı duymasını ve dolayısıyla da örgütsel vatandaşlık davranışı gerçekleştirmesini sağlamaktadır (Behyarfar ve ark., 2016).

Örgütsel erdemlilik kavramının son yıllarda bireysel performansı ve örgütsel etkinliği artıracığı düşünülmekte ve bu nedenle araştırmacıların dikkatini çeken ve üzerinde çalışılan bir konu haline gelmektedir. Kavramı şekillendiren etkenlerin ve

değişkenler ile ilişkisinin belirlenmesi örgütsel erdemliliğin birey ve örgüt bazında etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olacaktır (Akyüz, 2017).

Bu doğrultuda, hemşirelerde örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın literatüre önemli ölçüde katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



4. GENEL BİLGİLER

4.1. Örgütsel Erdemlilik

4.1.1. Erdem

Tarihin her döneminde olduğu gibi son yıllarda erdem kavramı, örgüt ve davranış araştırmacılarının da oldukça dikkatini çekmiş, çalışma yaşamı içerisinde erdem kavramı, pozitif psikoloji çerçevesinde işyerinde erdem ve örgütsel erdemlilik olmak üzere iki şekilde ele alınıp incelenmeye başlanmıştır (Akyüz, 2017).

Erdem kelimesi Latince “virtus” kelimesinden gelmektedir ve kavramın eski Grekçe’deki karşılığı ise “arete” sözcüğüdür, Latince virtus kelimesinin kökü olan “vir” insan kelimesinden gelmekte olup erdem, Latince “insanlık” ile eşdeğer anlamda kullanılmaktadır (Küçükalp, 2008; Şener, 2018). Antik Yunan’da erdem kavramı, ahlaki bir kullanıma kavuşmadan önce “bir varlığın işlevini en iyi şekilde gerçekleştirmesi” olarak anlaşılmış olup, Homeros’un eserlerinde “her türlü üstünlük veya fazilet” olarak belirtilmiştir (Ocak, 2011).

Erdem, kişilerin hem ahlaki bakımdan iyi olmalarını hem de ahlaki ödevlerini iyi bir şekilde gerçekleştirmesini sağlayan karakter, huy ve yönelimi anlatmaktadır (Cevizci, 2017).

4.1.1.1. Filazoflar ve erdem ile ilgili görüşleri

Erdem konusuna İlk Çağ filazoflarından itibaren oldukça ilgi duyulmuş, düşünce tarihi boyunca birçok fikir ve değerlendirme yapılmış ve her bir filazof farklı erdemler belirtmiştir (Ayten, 2015).

Erdemlerin en eski uygarlıklardan beri ele alınması şaşırtıcı olmamakta ve “Doğu’nun bilgesi, Batı’nın filazofu” cümlesinde de belirtildiği üzere Doğu’da erdem kavramı bilgelik kelimesiyle örtüşmektedir (Cevizci, 2017).

M.Ö. 500’lü yıllarda Konfüçyüs, erdemlerin sistematik olarak ilk tarifini ve Doğu dünyasında erdemlerin tanımını yapan ilk kişi olarak belirtilebilirken o bilgeliğin temel düşüncesi olan erdemi, iyilik ve dürüstük olarak belirtmiştir (Ayten, 2015; Bakır, 2018). Konfüçyüs’ün düşüncesine göre tüm siyasi ve sosyal erdemlerin

genişletilmiş kişi erdemleri olduğunu ve doğruca bilgelikten çıktığını ifade etmiştir (Cevizci, 2017). Ağırbaşlılık, doğruluk, cömertlik, nezaket ve samimiyeti her şeye uygulayabilme yeteneğini Konfüçyüs, “mükemmel erdem” olarak belirtmektedir (Güç, 2001).

Erdem kavramını felsefe tarihinde ilk kez Yunanca “areta” olarak Sokrates kullanmıştır ve ona göre erdem, insana özėü ve uygun olanı gerçekteştirme imkânı veren yetkinlik olmuştur (Aydın, 2008).

Sokrates’e göre “erdem bilgidir” fakat her türlü bilgi erdem değildir. Herhangi bir zanaate, konuya ilişki bilgi insanı mutluluğa götürmezken erdem olan bilgi, onu mutluluğa götürmektedir. Erdem olan bilgi, iyi olmalı, insanları iyi kılmalı ve insanların yaşamlarını iyi bir hayat haline getirmelidir. O halde erdemli olan bilgi, neyin iyi neyin kötü olduğuna, bireylerin gerçekte benliğine ve insanın nihai amacına ilişkin bilgiye ek olarak onu aynı zamanda hem ahlaklı bir insan hem de bir yurttaş kılan erdemlerin bilgisinden oluşmaktadır. Örneğin cesaret erdemi Sokrates’e göre anlamsız bir atılganlık, başboş bir kahramanlık olmayıp, neyin göğüslenmeye değer olup, neden kaçınmanın iyi olacağına, neden korkulup neden korkulmayacağına ilişkin bir bilgi olarak belirtilmiştir (Cevizci, 2013).

Sokrates’e göre doğru bir davranış için doğru bilgi gereklidir. Erdem de bu bilgiye dayanır. Sokrates’e göre erdem mutluluk yaratacak güce sahiptir. Ancak insan sadece erdeme sahip olmakla mutlu olmaz, erdemi eylemlerinde göstererek, doğru davranışlar sergileyerek mutluluğu yakalayabilir. Erdem, salt erdem olarak her bireyde mevcuttur ve üstelik her birey erdemli olmaya eğilimlidir, hiçbir insan bilerek veya kasıtlı olarak yanlış yapmaz. Bu nedenle her insan ömrü boyunca bilginin veya erdemin ne olduğunu öğrenmeli ve ruhunu eğitmelidir (Dürüşken, 2016).

Sokrates’in savunmasında erdemli olmaya gönderme yapılarak ölçüt olarak değer kavramı kullanılmış ve erdemli olmamayı “değeri çok olana az değer verme, değeri az olana çok değer verme” olarak ifade edilmiştir (şener, 2018).

Platon, insanı beden ve ruhtan meydana gelmiş birleşik bir varlık olarak görmüş olup, ruhu akıl, irade ve iştah olmak üzere üç parçaya bölmüştür. Platon’a göre

erdem, bu parçalardan her birinin görevi veya fonksiyonu olarak tanımlanır. Platon'a göre insan, ruhun farklı kısımlarına ilişkin erdemlere sahiptir. Platon, Yunan dünyasının dört temel erdemi olan bilgelik, cesaret, ölçülülük ve adaleti insan doğasıyla ilişkilendirmiş, insan ruhunun temel yatkınlığı olarak tanımlayan ilk ve en önemli kişi olmuştur. Platon'a göre aklın görevi bilmektir, bu nedenle onun erdemi *bilgeliktir*. İrade, aklın sözünü dinleyip en alttaki parçaların aşırı isteklerine karşı koyacak parça olduğundan ve bunu gerçekleştirebilmesi için *cesur* olması gerekmektedir. İştahsal kısmın görevi aşırıya kaçmamak olduğu için onun erdemi *ölçülülüktür*. Platon *adaleti* en üstün erdem olarak görmüş, ruhun erdemlerinin üzerinde temel erdem olarak ifade etmiştir. Çünkü ruhun diğer erdemlerinin var olabilmesi için adalet, gerekli koşulu oluşturmaktadır (Keskin ve ark., 2016; Cevizci, 2017).

Platon'a göre erdem ruhun yetkinliğidir, ruhun sağlıklı, yetkin ve düzenli oluşu onu erdemli kılan niteliklerdir. Bir insan erdemli oldukça/ruhu yetkinlik kazandıkça ya da bilgilendikçe doğruyu yanlıştan, iyiyi kötüden, tam olanı eksik olandan ayırt etmesini öğrenir hale gelmektedir (Dürüşken, 2016).

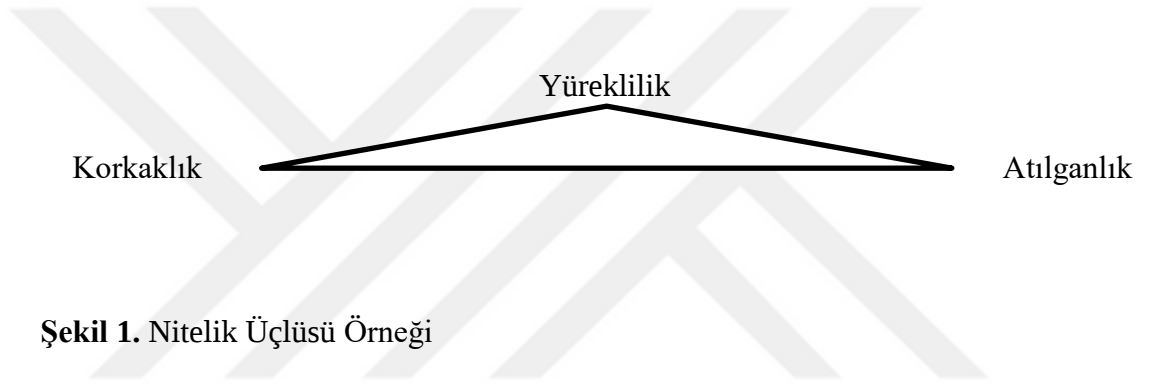
Platon'a göre erdem bilgidir, erdemli kişi ise iyi yaşamı bilen kişidir. "İyiye bilen kötüyü eylemez" düşüncesi ile eylemlerini gerçekleştiren Platon, erdemli yaşam sorgulanırsa ve bilgiye yönelinirse kötülüğün doğmayacağını belirtmiştir (Tunçel ve Önköl, 2018).

Platon'un öğrencisi olan Aristoteles, mutluluğun en yüce ve nihai iyilik olduğunu ve bireylerin mutlu olabilmesi için iyi şeyler peşinde koştukları anlayışına ulaşmıştır ve Hocası Platon'dan farklı olarak özellikle mutluluğun erdemlere uygunluğunu vurgulamış, denge merkezli bir ahlak kurmaya çalışarak insanın erdemlerini keşfetmesini ve bu erdemleri de kişilerin hareketlerine yansıtmasını teşvik etmiştir. Mutluluğa, yaşamın amacına ulaşmanın yolu ise Aristoteles'e göre erdemden geçmektedir (Kleinman, 2018; Tunçel ve Önköl, 2018).

İnsanlar, yaptığı her şeyi iyi yapma ve yetkin olmayı, en iyiye ulaşma arzusu içinde rasyonel düşünme becerisini kullanarak amaçlamaktadır. Aristoteles'e göre insan, erdemli davranışlar sergilemeyi, erdemli yaşamayı başarırorsa her türlü koşulda

en iyiye ulaşmayı başarabilir. Aristoteles, bireyin iyiye ulaşmak için nasıl yaşaması gerektiği sorusuna, “erdemli yaşaması gerektiği” yanıtını vermektedir (Keskin ve ark., 2016).

Erdem, hem seçim yapmayı hem de alışkanlık edinmeyi gerektirir. Mutluluğa ulaşmanın onur veya zevk gibi farklı yollarının aksine erdemle, kişi bir karar verdiğinde, vermiş olduğu karar kişinin geçmişteki seçimlerinin belirlediği mizacından kaynaklanır. Aristoteles’e göre erdemli bir seçim, en uç iki seçimin ortasıdır. Örneğin bir kişiye soğuk davranmak ile aşırı nazik davranmanın ortası, erdemli seçim olan dostça davranıştır (Kleinman, 2018).

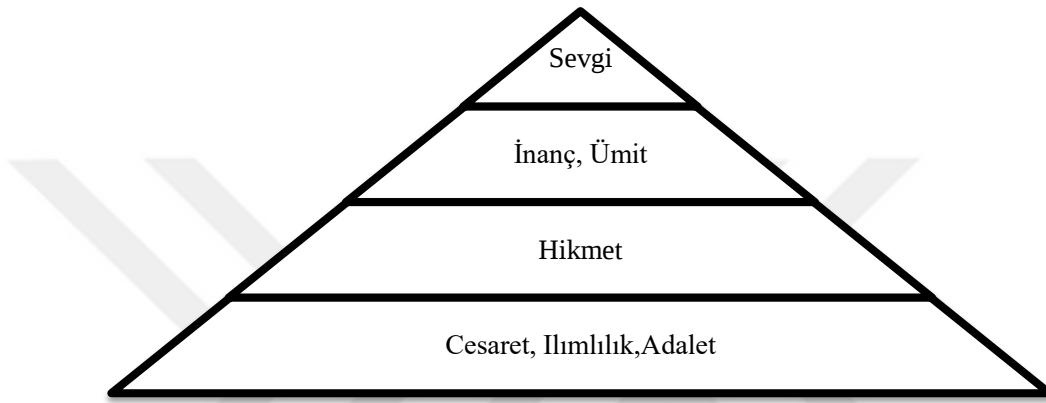


Şekil 1. Nitelik Üçlüsü Örneği

Kaynak: Mesnaric C. Aristoteles für Manager Çeviren: Kayaoğlu E. Yöneticiler İçin Aristoteles. 1. Baskı, Sistem Yayıncılık ve Mat. San. Tic. A.Ş., İstanbul, 2011, s:62.

“Orta” kelimesi Aristoteles’e göre ortalama anlamında olmayıp iki uç arasındaki en uygun noktayı anlatmaktadır. Şekil 1’de görüldüğü üzere korkaklık ve atılganlık niteliklerinin hayali bir çizginin iki ucunda olduğu varsayıldığında, atılganlık ve korkaklığın hangi ölçüde doğru olduğunu anlamak için bu duruma ilişkin “erdem” e gereksinim vardır. Bu durumdaki erdem, yürekliliktir. Erdem olarak yüreklilik, korkaklık ve atılganlık nitelikleri ile aynı düzlemde değil, onların üstünde bir noktada bulunmaktadır. Yüreklilik olan yükseltilmiş orta, bilgece verilmiş bir karar olup, hem ruh hem de akıl tarafından yönderilmiştir. Aristoteles’e göre “orta” kolayca kaçan bir uzlaşma, ortalama olmayıp, kötü özellikteki niteliklerin iki uçta yer aldığı, nitelik üçlüsü olarak adlandırılan ve bu şemada ulaşılmaya değer olan iyi hedef, dağın zirvesini yani erdemi oluşturmaktadır (Mesnaric, 2011).

Aristoteles için erdemli davranışın “altın anlamı” ölçülülüğün, ılımlılığın uygulamaya konulmasıdır ve bu durum hem aşırılık hem de eksiklikten uzak durulmasını ifade etmektedir (Burkhardt ve Nathaniel, 2013). Aristoteles erdemli bir birey olmak için doğru yol, doğru kişiye, doğru zamanda ve de doğru nedenle hareket etme amacının farkındalığını kabul etmiştir ve ona göre erdemli davranış, orta (doğru ölçülü) bir davranıştır, kötü alışkanlıkların eksikliğini veya fazlalığını yansıtmamaktadır (Sellman, 2016).



Şekil 2. Aquinas’a Göre Erdem Hiyerarşisi

Kaynak: Ayten A. Erdeme Dönüş Psikoloji ve Mutluluk Yolu. 2. Baskı, İz Yayıncılık, İstanbul, 2015, s:64.

Doğu’da ve Batı’da pek çok düşünürü etkileyen Aristoteles, Aquinas’ı da etkilemiş ve Aquinas Aristoteles’in erdemler listesini yeniden yapılandırarak bu yapıda; adalet, ılımlılık, cesaret, hikmet, ümit, inanç ve sevgi erdemlerine yer vermiş ve hiyerarşik bir biçimde sıralamıştır (Şekil 2). Onun düşüncesine göre hikmet erdemi Platon ve Aristoteles de olduğu gibi önemli bir erdemdir fakat inanç ve ümit erdemleri hikmetin ötesindedir. Hiyerarşinin en başında bulunan sevgi erdemi ise yedi erdem içerisinde en üstün erdem olarak nitelendirilmiştir (Ayten, 2015).

Antik Çağ erdemlerinin Orta Çağ’da da korunduğu belirtilebilir. Ancak vefa, güven, içtenlik, sadakat, alçakgönüllülük, umut, fedakarlık, merhamet vb. erdemlerin eklendiği görülmektedir. Bu durum Orta Çağ’da hem Hristiyan hem de İslam düşüncesinde benzer olarak karşımıza çıkmaktadır. Orta Çağ düşüncesinde en

yüksek değer olan erdemlerin mutluluk sağladığı görüşü önemli yer edinmiştir. Bu düşünce yapısında erdemın yani gerçek mutluluğun “bilme” ile ilgisi düşünülse de bu düşünce Tanrı’yı bilme anlamına gelmektedir. Gazali’ye göre kişinin mutluluğu Allah’ı bilmesine bağlıken Allah’ı bilmenin yolu da kişinin kendini bilmesinden geçmektedir. Gazali’ye göre iyilik, şefkat, merhamet erdem iken din kardeşliği de erdem olarak belirtilmiştir (Cevizci, 2017).

Tablo 1. Erdemlerin Doğu ve Batı Filazoflarına Göre Özet Sınıflandırması

	Düşünür	İfade Edilen Erdemler						
Doğu Filazoflarına Göre Erdem Sınıflaması	Konfüçyüs	İnsanîyet	Adalet	Görgü	Bilgelik	Samimiyet	İlmîlilik	Aşkînlık
	Farabi	Bilgelik	Cömertlik	İffet	İncelik	Sadakat	Dostluk	Adalet
	İbn-i Sina	İffet	Bilgelik	Adalet	Yiğitlik			
	İbn-i Miskeveyh	Bilgelik	İffet	Cesaret	Adalet			
	İbn-i Hazm	Adalet	Akıl	Cesaret	Cömertlik			
	El-İsfahani	İffet	Kavrayış	Cesaret	Adalet			
	El-Gazali	Bilgelik	İffet	Cesaret	Adalet			
	Tusi	Bilgelik	Yiğitlik	İffet	Adalet			
Batı Filazoflarına Göre Erdem Sınıflaması	Platon	Bilgelik	Cesaret	Ölçülülük	Adalet			
	Aristoteles	Yiğitlik	Ölçülülük	Cömertlik	Ruh Yüceliği	Öfkeye Hakim Olma	Doğruluk	Sevecenlik
	Aquinas	Cesaret	İlmîlilik	Adalet	Bilgelik	İnanç	Umut	
	Spinoza	Sevgi	Diğergam Olma	Alçak Gönüllülük	Cömertlik	Ölçülülük	Şükran	Affedici Olma
	Hackett ve Wang	Cesaret	Adalet	İhtiyatlılık	İnsanîyet	Dürüstlük		

Kaynak: Alparslan AM, Yastioğlu S. Mutlu Çalışanlar İçin Öncelikli Yönetici Erdemleri: Bir Saha Araştırması. Yönetim Bilimleri Dergisi. 2018;16(32):632.

Tablo 1 değerlendirildiğinde Doğu filazofları tarafından en sık ifade edilen erdem “adalet” olurken bütün Doğu filazoflarının adalet erdemine yer verdiği görülmektedir. Bilgelik ve cesaret erdemleri en sık ifade edilen diğer erdemlerdir.

Batı filazoflarına bakıldığında, onların en sık ifade ettikleri erdemler adalet, ölçülülük ve cesaret olmuştur. Sınıflandırmada en fazla karşılaşılan erdemin adalet olması, bu erdemin hem insanlar hem de yöneticiler için önemli olduğunu göstermektedir (Alparslan ve Yastioğlu, 2018).

4.1.1.2. Erdemler

Filazoflar ve psikologlar farklı erdemleri birbirini destekleyen, birbirinin etkinliğini artıran, birbirlerinin ortaya çıkmasını kolaylaştıran bir bütünün parçaları olarak değerlendirmişlerdir (Ayten, 2015). Erdemler, devamlılık kazanmış iyi insan davranışlarının sonucu olarak gelişip ortaya çıkarken aşağıda filazofların erdem sınıflamalarından faydalanarak bilgelik, cesaret, adalet, ölçülülük ve merhamet erdemleri tanımlanmıştır (Alparslan ve Yastioğlu, 2018).

Bilgelik: Yaşamın daha anlamlı olması için bilginin kazanılması ve kullanılması anlamına gelmektedir. Bireyin bilişsel yeteneğe ulaşması ile ilgili olup yaratıcılık, merak, açık fikirlilik, öğrenme sevgisi ve perspektif olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır (Alparslan ve Yastioğlu, 2018):

- *Yaratıcılık:* Özgün ve esnek düşünebilme yeteneğidir.
- *Merak:* Sürekli öğrenme isteği ile hayatın tümüne ve yeni deneyimlerine açık olma, ilgi duymadır.
- *Açık Fikirlilik:* Karar almadan önce ve herhangi bir belirsiz durumda farklı fikirlere açık olma halidir.
- *Öğrenme Sevgisi:* Devamlı olarak yeni bilgiler, davranışlar ve beceriler elde etmek için arayış, çaba halinde olmaktır.
- *Perspektif:* Gerçekleşen olaylara farklı bakış açısı ile bakabilmedir.

Cesaret: Hiç şüphesiz ki cesaret erdemi tüm erdemlerin içerisinde en hayranlık uyandıranıdır ve cesaret erdemi ender bir olgu olarak karşımıza çıkmakta ve prestiji toplumlara ve dönemlere bağlı olarak değil kişilere göre değişmektedir (Comte-Sponville, 2016). Sokrates'e göre cesaret, nelerin daha fazla veya nelerin daha az tehlikeli olduğuna, neden daha çok veya neden daha az korkmak gerektiğine ilişkin durumları uzun vadede irdelemektir ve gerçek cesaret korkusuz olmak değil gerçekten korkulması gereken bir duruma karşı duyulan korkunun sonucu, bilgece

duyulan bir korkudur (Cevizci, 2013). Dört karakter gücü cesaret erdemi ile ifade edilmektedir (Alparslan ve Yastioğlu, 2018):

- *Otantiklik*: Samimiyeti temsil etmekte olup düşünce ve davranışların uyum içerisinde olmasıdır.
- *Cesaret*: Tehditkâr durumların ve zorlukların karşısında yılmamak, yiğitlik sergilemektir.
- *Azim*: Başlanmış olan bir işi bitirmek ve gerçekleştirilen bu işten, görevlerden keyif almaktır.
- *Şevk/Yaşam Coşkusu*: Yaşama ve yapılan işlere karşı heyecan duyma, heves ile yaklaşımdır.

Adalet: Platon ruhu akıl, can ve iştah olarak üçe bölüp ve her bir parçanın görevini erdemle tanımladığından ona göre birey ruhunun parçalarına hak ettiği değeri verirse adil olur ve adalet; cesaret, ölçülülük ve bilgeliği tanımlayan temel erdemdir (Cevizci, 2017). Dört ana erdem içerisinde adalet mutlak olarak en değerlisi olarak ifade edilmekte ve hangi erdem ele alınırsa alınsın adaletten vazgeçilememektedir, çünkü adalet hiçbir erdemin yerini tutmadan tüm erdemleri içermektedir (Comte-Sponville, 2016). Sağlıklı bir yaşamın ve refah içinde toplumsal bir hayatın temelini meydana getiren yeterlilik durumudur ve hakkaniyet, liderlik ve takım çalışması olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir (Alparslan ve Yastioğlu, 2018):

- *Hakkaniyet*: İnsanlara karşı davranışlarda kişisel duygulardan sıyrılıp herkese eşit davranma durumudur.
- *Liderlik*: İşleri organize edip, süreci izleyip bireyleri cesaretlendirmektir ve tüm bunları gerçekleştirirken etkili iletişim becerilerine sahip olmaktır.
- *Takım Çalışması*: Öncelikle bir grup ya da topluluğun üyesi olarak çalışanlarla uyumlu çalışmaktır.

Ölçülülük: Aşırı durumlara karşı bireylerin kendilerini koruma yeterlilikleridir ve affedicilik, alçakgönüllülük, sağduyu ve öz-kontrol olmak üzere dört erdemden meydana gelmektedir (Alparslan ve Yastioğlu, 2018):

- *Affedicilik*: Yapılan hataları affetmeyi içermektedir.

- *Alçakgönüllülük*: Kişilerin devamlı başkalarını vurgulayarak ilgi peşinde olmamasıdır.
- *Sağduyu*: Bireylerin tedbirli olmasını belirterek, risk alma konusunda aşırıya kaçmaktan kaçınmayı içerir.
- *Öz-kontrol*: Bireylerin disiplinli, sakin, olumlu ve soğukkanlı olmalarını temsil etmekte olup, kendi duygularını kontrol etme yeteneğine sahip olmalarıdır.

Merhamet: Duygu olarak karşılaşılan merhamet ya hissedilir ya hissedilemez niteliktedir. Yatay bir duygu olarak belirtilen merhamet, ıstırap çeken bireyle onun ıstırabını anlayıp paylaşmaktır. Kant merhametin bir görev olmadığını açıklarken, kişilerin kendi içinde bunu hissetme yeteneğini geliştirmeyi bir görev olarak belirtmektedir. Bu sebeple çaba, kuvvet ve üstünlük olan merhamet bir erdemdir. Erdem olarak merhametin eş anlamlısı insanlıktır. Merhamet, hissedilenden istenilen şeye, olunandan olunması istenene, duygusal düzeyden etik düzeye geçmeyi sağlayan bir erdemdir (Comte-Sponville, 2016).

Tablo 2. Farklı Değişkenler Açısından Erdem ve İlişkili Kavramların Değerlendirilmesi

Değişkenler	Ahlak	Etik	Erdem
Kaynağı	Değerler, Toplumsal Normlar	Mesleki, Ahlâki İlkeler	Kendililik Bilinci, Mutluluk Arayışı
Etki Alanı	Birey	Toplum	Birey/Toplum
İfade Şekli	Emir ve Zorlama	Genel Zorlama	Zorlama Yok
Somutluk/Soyutluk	Somut	Soyut	Somut
Önkoşullu Olma Durumu	Akıl	Akıl	Ahlak
Yerellik/Evrensellik	Yerel	Evrensel	Evrensel
İçeriği	Değerler	Değerler ve Ahlak	Değerler ve Olumlu Tutumlar

Kaynak: Şener E. Örgütsel Teoriden Örgütsel Davranışa Erdem. 1. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2018, s:10.

Erdem kavramı değerlendirilirken etrafındaki ahlak, etik, değer vb. kavramların zenginliği dikkat çekmektedir ve kavramı açıklayabilmek için onunla ilişkili diğer kavramlar ortaya çıkınca ne kadar değerli olduğu görülmektedir. Erdem kavramı diğer kavramlara hem bir çatı hem de bir temel olma özelliği taşıdığından etrafında yer alan ahlak ve etik kavramlarının detayları Tablo 2’de belirtilmiştir (Şener, 2018).

Latince *mores* sözcüğünden türetilmiş olan ahlak “töre” anlamına gelmektedir, etik ise Yunanca *ethos* kelimesinden türetilmiş olup ahlaki öğreti, ahlak felsefesi anlamına gelmektedir. Ahlak ve etik kavramları adalet kavramı olduğunda birbirlerine yaklaşmakta olup özgürlük, mutluluk, eşitlik gibi kavramlar bu yaklaşımın neticesinde meydana gelmektedir. Ahlak kavramı çağların gereksinimlerine ve toplumdan topluma farklılık gösterip yerel bir anlam taşıırken etik, evrensel bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ahlak kavramı bir düzeni çağrıştırırken etik, bir ilkeyi çağrıştırmaktadır. Ahlak kavramı kökenini tarihsel, geleneksel, antropolojik, siyasi ve psikososyal süreçlerden alırken etik kavramının ilkesel dayanağı akıl ve aklın evrensel kurallarına dayanmaktadır (Tunçel ve Önkal, 2018).

Ahlak kavramı kültürel değerler ve idealler ile ilgili olan doğru ve yanlışları, bunlara uygun nasıl bir davranış sergilenmesi gerektiğini belirlemekte ve yazılı olmayan standartları içermektedir. Etik kavramı ise daha soyut kavramlara dayanarak bu soyut kavramlardan anlaşılması gerekenleri tanımlamaktadır. Genişlik ve darlık, kuram ve uygulama olarak ahlak ve etik kavramları arasında farklılıklar mevcuttur. Bir disiplin olarak ahlak kavramı, etğin günlük yaşam pratiğine yansımış kurallar topluluğudur. Ahlak toplum içerisinde bulunan ve tutum, davranış ve inançları yönlendiren değerler sisteminin adıdır. Ahlak kişilerin ayrıntılarıyla günlük yaşam içinde nasıl yaşamaları gerektiğini düşünürken etik, daha kuramsal ve soyut bakış açısı gerektirmektedir (Aydın, 2017).

Filozoflar ve psikologlar erdem konusunda zaman zaman görüş farklılığı yaşasa da erdem kavramı, ideal bir yaşam için kişilerin sahip olması gereken niteliklerin toplamını oluşturmaktadır. Tarihin ilk dönemlerinden bu yana önemini korumakta ve günümüzde örgütsel araştırmalarda kullanılan bir yapı ve teori haline gelip, pozitif

psikoloji ve örgütsel davranış açısından bir bileşen olarak iş hayatının önemli bir parçası olarak karşılaşılmaktadır (Akyüz, 2017; Barclay ve ark., 2012).

Çalışma hayatında olumlu duygu ve davranışların sonuçları da olumlu olup böylece erdem kavramının önemi artmaktadır. Bununla birlikte kişisel gelişime katkı sağladığı düşünülen nezaket, sağduyu, cesaret, merhamet, sevgi, adalet, ölçülü olma, üstün olma, vb gibi bir takım olumlu özellikler öne çıkmaktadır. Tüm bu olumlu karakteristik özellikleri içerisinde bulunduran ve aynı zamanda kişileri duygu, davranış ve arzularında aşırı bir noktaya kaçmaktan ve eksik kalmaktan koruyan erdem kavramı, kişilerin iyilik ortaya koyan ve toplumsal faydalarla sonuçlanan eylem ve alışkanlıklarıdır (Erkmen ve Esen, 2012; Telman ve Çelik, 2013 ve Ziapour ve ark., 2015).

4.1.2. Erdemlilik

Erdemlilik kavramı, olumlu performans etkilerini artırıp olabilecek olumsuz sonuçlara engel olurken, kişilerin kendilerinin en iyisi olmayı istemeleri anlamına gelmekte başka bir ifade ile erdemlilik insanoğlunun ideal mükemmellik durumu olarak tanımlanmaktadır (Erkmen ve Esen, 2012; Kahveci ve ark., 2019).

Sosyal ve kişisel faydalar üreten alışkanlıkların, arzuların ve ilişkilerin belirtisi olan erdemlilik aynı zamanda zorluklar karşısında ahlaki güç, irade ve dayanıklılık göstermektir (Abedi ve ark., 2014; Cameron ve ark., 2004).

Tablo 3. Erdemlilik İle Diğer Benzer Kavramlar Arasındaki Farklar

Benzer Kavramlar	Erdemlilik
Temel Yetkinlik Hedeflerimize nasıl ulaşabiliriz? Diğerlerinden daha iyisini yapabilir miyiz? Özgünlüğümüz nedir?	Erdemlilik Yaptığımız işin bir amacı var mı? Diğerlerinin etkinliğini geliştirebilir miyiz?
Sosyal Sorumluluk Örgütten beklenen nedir? Katkılardan nasıl faydalanabiliriz?	Erdemlilik Yardımseverlik nedir? Başkalarının gelişmesine nasıl yardımcı olabiliriz?
Vatandaşlık Adil olan nedir? Toplunun istediğini nasıl verebiliriz?	Erdemlilik İçimizdeki en üstün olan şey nedir? Yapılacak doğru şey nedir?

Kaynak: Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE. Positive Organizational Scholarship, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, 2003, s:25.

Erdemlilik, Tablo 3’de görüldüğü üzere vatandaşlık, sosyal sorumluluk gibi kavramlara karşı gelmez, fakat onların ötesine geçer. Temel yetkinlik, sosyal sorumluluk, vatandaşlık gibi kavramlar örgütlerde beklenen ve faydalı faaliyetlere odaklanmaktadır. Fakat erdemlilik bu kavramlarla birlikte karşılık veya menfaat gözetmeksizin diğer kişilere fayda sağlayamaya yönelik davranışları içermekte, ahlaki iyiliği teşvik etmekte, insani etkiler ve sosyal iyileşme sağlamakta, kişisel geri dönüş beklentisi olmadan yönelimi genişletmektedir (Akyüz, 2017; Cameron ve ark., 2004).

4.1.3. Örgütsel erdemlilik

Bireysel düzeydeki erdemler, örgüt düzeyindeki erdemlere katkı sağlamakta, bireysel düzeydeki erdemlilik, örgütsel düzeydeki erdemliliği mümkün kılmakta aynı zamanda kolaylaştırmaktadır (Erkmen ve Esen, 2012).

Erdemli olmak bireylerin kendine düşeni yapmasıyken bunu yapabilmenin yolu ise bilmekten geçmektedir. Birey, insan olarak insanlığını bilir ve insanlık gereği olanı yaparsa erdemli davranış sergilemiş olur. Edinilmiş iyilik yapma yeteneği olarak tanımlanabilecek erdem, sadece bireyler için değil, örgütler için de geçerli bir kavramdır (Torlak, 2008).

Yunan felsefesinde, erdemlilik hem bireysel hem de kolektif seviyelerde düşünülmüştür. Kolektif düzeydeki örgütsel erdemlilik örgütlerdeki erdem ve örgütler aracılığıyla erdem olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Örgütlerdeki erdem, bireylerin insani açıdan davranışlarının gelişmesine yardımcı olan örgütsel düzenlemeler ile ilgilidir. Örgütler aracılığı ile erdem ise örgütlerdeki erdemliliği teşvik etmeyi ve sürdürmeyi kolaylaştırmak ile ilgilidir (Eşkin Bacaksız, 2016; Khorakian ve ark., 2016).

Örgütsel erdemlilik, erdemlerin birleşimi ile karakterizedir ve bireysel aynı zamanda örgütsel düzeyde fedakarlık, dürüstlük, affedici olma, güven gibi alışkanlıkların, çıkarların ve faaliyetlerin sürdürülmesi, korunması, geliştirilmesi ve devam ettirilmesi anlamına gelmektedir (Akyüz, 2017; Nikandrou ve Tsachouridi, 2015).

Örgütlerde erdemlilik, pozitif sapma gösteren bir dizi etkinlik, değer, duygu ve sonuçları temsil etmektedir (Cameron ve ark, 2003) ve erdemliliğin bir örgütte ortaya çıkan en az 5 özelliği mevcuttur (Abedi ve ark., 2014):

- Erdemlilik, insanın iyilik ve saygı duygusunu güçlendirir.
- Erdemlilik duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlar açısından yaşanır/deneyimlenir.
- Erdemlilik, iletişimde iş birliği ve denge yaratır.
- Erdemlilik, sapmaları olumlu şekilde güçlendirir.
- Erdemlilik, arabuluculuk hizmetleri sağlar ve esnekliği artırır.

Bu özelliklerin izlenmesi erdemli bir örgütün tanınmasına yardımcı olmaktadır. Erdemlerin örgütsel düzeyde neden bu etkilere sebep olduğu şu şekilde açıklanabilmektedir (Şener, 2018):

- Erdemler, olumlu duygularla ve diğer erdemli özelliklerle ilişkili olup bu durum erdemlerin ve olumlu duyguların deneyimlenmesine katkı sağlar.
- Erdemler, psikolojik ve fiziksel sağlık düzeyleri ile ilişkili olup, psikolojik ve fiziksel anlamda sağlıklı bireyler, bireysel ve örgütsel fonksiyonellik seviyelerine katkıda bulunup odaklanma, güç ve kararlılık gösterir.
- Erdemler zaman içerisinde bireysel ve örgütsel kaynaklardaki artışlarla ilişkilendirilir. Erdemler, bireysel ve örgütsel olarak zengin olup daha da zenginleşirler ve zamanla artış göstermeleri beklenmektedir. Erdemler daha fazla bireysel kaynaklara yol açıp iş ve organizasyonel düzeyde geri bildirim, çeşitlilik ve öğrenme gibi daha fazla olumlu çıktılar sağlamaktadır.
- Erdemler çalışma yaşamında çalışanların birbirini etkilemesine sebep olmaktadır ve bu durum erdemlerin diğer bireylere aktarılmasını sağlamaktadır. Bunun gerçekleştiği durumlarda birim veya örgüt daha güçlü ve etkili hale gelebilmektedir.

Üç temel tanımsal nitelik örgütsel erdemlilik ile ilişkilidir. Bunlar; insan etkisi, ahlaki iyilik ve toplumsal iyileştirme (Cameron ve ark., 2003).

İnsan Etkisi: Erdemlilik insanlarla; gelişen ahlaki karakterle, insan gücü, irade ve esneklikle, anlamlı yaşam amacı ve üstün ilkelerle ilişkilidir ve bu nitelik, insan

etkisinin olmadığı istekler ve eylemlerin erdemli olmadığını belirtmektedir (Bright ve ark., 2006; Cameron ve ark., 2003).

Ahlaki İyilik: Ahlaki iyilik, arzu edildiği gibi görülen kişi ve örgütlerdeki karakter özellikleri kavramına dayanır (Fernando ve Almeida, 2012). Erdemlilik ahlaki iyilik ile ilişkili olup neyin iyi, doğru ve uygulamaya değer olduğunu temsil etmektedir (Cameron ve ark., 2003).

Toplumsal İyileştirme: Bu kavrama göre erdem, toplumsal gelişime fayda sağlar ve sosyal değerlerin geliştirilmesine yardımcı olur (Akyüz, 2017). Toplumsal iyileştirmeye göre erdemlilik, bireysel menfaat sağlayan yararların ötesine uzanır (Cameron ve ark., 2003). Kişisel çıkarların ötesine geçen toplumsal iyileştirme sosyal değer yaratabilir ve bu durum erdemliliği geleneksel etikten, vatandaşlık davranışından ve sosyal sorumluluktan farklı kılar (Bright ve ark., 2006).

İnsan etkisi, ahlaki iyilik ve toplumsal iyileştirme örgütsel erdemliliğin kilit niteliklerini oluşturmaktadır (Barclay ve ark., 2012).

4.1.3.1. Örgütsel erdemliliğin boyutları

Örgütsel erdemlilik Cameron ve arkadaşları tarafından geliştirilern bir ölçekle değerlendirilmiş ve iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve bağışlayıcılık olmak üzere 5 faktörlü örgütsel erdemlilik modeli ileri sürülmüştür (Ugwu, 2012; Ziapour ve ark., 2015).

İyimserlik Boyutu: Derin bir amaç duygusunun eylemlere rehberlik ettiği ve örgüt üyelerinin karşı karşıya kaldıkları zorluklarda bile iyi ve başarılı olmayı beklemeleri anlamına gelmektedir (Rego ve ark., 2011).

Güven Boyutu: Yöneticilerin çalışanlara, çalışanların örgüte ve örgüt üyelerine karşı duyduğu saygı, güven, itimat ve inceliği ifade etmektedir (Erkmen ve Esen, 2012; Akyüz, 2017).

Merhamet Boyutu: Çalışanların birbirlerini umursamaları ve birbirleri için edişelenmeleri ve birbirlerine merhametli davranmaları anlamına gelirken bu boyutta çalışanlar birbirlerine karşı ilgilidir ve aralarında sempati vardır (Rego ve ark., 2011; Aşkun Çelik ve Telman, 2013; Hamrahi ve ark., 2015).

Dürüstlük Boyutu: Haysiyet ve doğruluğu ifade edip, dürüstlük, güvenilirlik ve onurun örgüte hakim olması anlamına gelmektedir (Rego ve ark., 2011; Erkmen ve Esen, 2012). Bireylerde dürüstlük, yüksek düzeyde özgüven, samimiyet, öz saygı ve olumlu etki ile ilişkilendirilmiştir (Cameron, 2003). Bu boyut çalışanlarda dürüstlük, benlik saygısı ve cana yakınlık gibi olumlu davranışlar, etkili karar verme, kararlara katılma, ekip çalışması ve örgütlerde pozitif iklim ile ilişkilidir (Akyüz, 2017).

Bağışlayıcılık Boyutu: Hataların hızlı bir şekilde affedilmesi ve yüksek performans standartlarını öğrenmek için bir fırsat olarak görülmesi anlamına gelmektedir (Ziapour ve ark., 2015).

Belirtilen boyutlar ışığında örgütsel erdemlilik, iyimserlik, güven, merhamet, dürüstlük ve bağışlayıcığın yüksek olduğu organizasyonlarda olumlu sapma durumudur (Aşkun Çelik ve Telman, 2013).

4.1.3.2. Örgütsel erdemliliğin işlevleri

Örgütsel erdemliliğin işlevleri aşağıdaki şekilde açıklanabilir (Xia ve Weizheng, 2010):

- Örgütsel erdemlilik, çalışan sağlığına faydalıdır. Organizasyondaki erdemlilik, zihinsel ve fizik dahil, çalışan sağlığına oldukça yararlı olan pozitif işyeri anlamına gelmektedir.
- Örgütsel erdemlilik, çalışanların saygınlığını ve itibarını artırır. Çalışanların işi sadece bir “iş” olarak değil bir neden olarak görmesini sağlar.
- Örgütsel erdemlilik, çalışanların performansını artırmasını sağlar.
- Örgütsel erdemlilik, örgütsel faaliyetlerin (bağlılık, verimlilik, kalite, kâr vb.) iyileşmesini sağlar.

4.1.3.3. Örgütlerde erdemli spiraller

Bir örgütün kararlı, yüksek performanslı bireyleri çekmek, tutmak, motive etmek, geliştirmek ve etkin bir şekilde organize etmek için akıllı, bilinçli eylemler gerçekleştirmesi sonucunda erdemli spiraller ortaya çıkmakta ve erdemli örgütsel eylemler, erdemli eylemin kendi kendini güçlendiren spirallerini yaratabilmektedir (Caza, 2017; Lawler, 2007).

Erdemli spiraller yaratmanın yedi anahtarı şu şekilde açıklanabilmektedir (Lawler, 2007):

Değer Planı: Örgütler, doğru insanları çekmek ve elde tutmak için istedikleri iş yerini tanımlayan bir değer önerisi yaratmalıdır.

İşe Alım Uygulamaları: Örgütlerin değerlerine, temel yetkinliklerine ve stratejik hedeflerine en uygun kişiyi işe almaları gerekir.

Eğitim ve Geliştirme: Örgütler, çalışanlarını işlerini yapmak için sürekli olarak eğitmeli ve onlara büyüme ve gelişme fırsatları sunmalıdır.

İş Tasarımı: Örgütler, çalışmalarını insanlar için anlamlı olacak ve onlara geri bildirim, sorumluluk ve özerklik sağlayacak şekilde tasarlamalıdır.

Misyon, Stratejiler ve Hedefler: Örgütler, çalışanların anlayabileceği, destekleyebileceği ve inanabileceği stratejiler, hedefler ve değerler ile belirli bir organizasyon misyonu geliştirmeli ve bunlara bağlı kalmalıdır.

Ödül Sistemleri: Örgütler, tasarımlarını, temel değerlerini, stratejilerini ve ortak başarıya bağlılıklarını pekiştiren ödül sistemleri geliştirmeli ve uygulamalıdır.

Liderlik: Örgütler, güven, başarı ve motive edici bir çalışma ortamı yaratabilen yöneticiler ve liderler işe almalı ve onları geliştirmelidir.

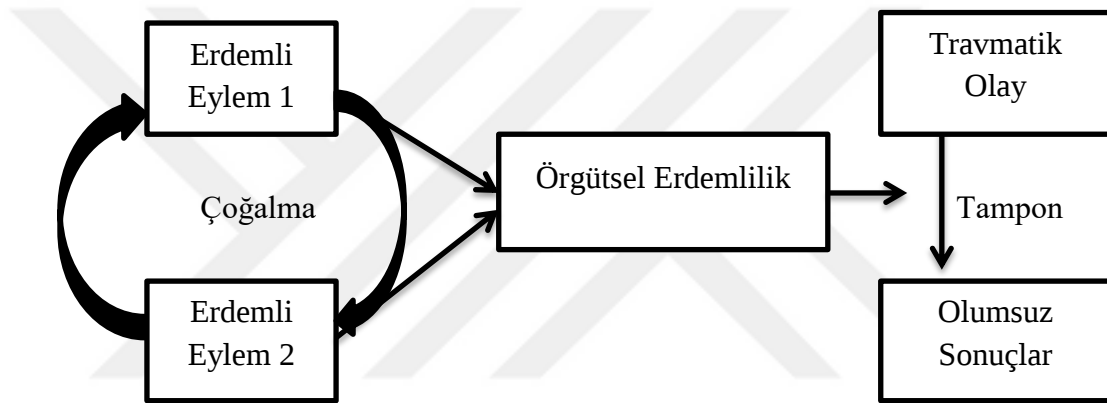
Örgütsel erdemlilik olumlu bir yönelim durumudur ve bu durum erdemin örgütün temel amacı olduğu anlamına gelir. Bu da çalışanların refahını ve sağlığını artırmaya ve ardından örgütsel gelişimi kolaylaştırmaya neden olur. Bu bağlamda, organizasyonun değerleri, insan kaynakları yönetimi ve liderlik örgütsel erdemliliği görselleştirmek için önemli yollardır (Hamrahi ve ark., 2015).

Kendi kendini güçlendiren spirallerin her iki yönde de çalışabileceği unutulmamalıdır. Spirallerin, erdemli eylemlerin diğer erdemli eylemleri olası kılması gibi yükseltici etkisi tartışılırken araştırmacılar, bu spiralın pozitif, erdem artırıcı işlemine odaklanma eğilimindedir. Ancak mantıksal olarak bu spiralın tersi de doğrudur. Hiç kimse erdemli eylemde bulunmuyorsa diğer bireylerin de erdemli eylemde bulunma olasılığı daha düşük olmakta ve sonuç olarak erdemli olmayan bir

örgüt kültürü kurulabilmektedir. Bu tür potansiyel etkilerin anlaşılması, daha zengin bir teoriye ve örgütsel erdem hakkındaki düşüncelere katkı sağlayacaktır (Caza, 2017).

4.1.3.4. Örgütsel erdemliliğin sonuçları

Araştırmacılar örgütsel erdemliliğin olumlu sonuçlarının “çoğalma ve tamponlama” sürecinin sonucunda ortaya çıktığını belirtmiş olup örgütsel erdemliliğin örgütlerin ve üyelerinin işin kaçınılmaz zorluklarına karşı direnmelerini sağlayan tamponlama veya koruyucu bir etki sağladığı belirtilmiştir (Caza, 2017).



Şekil 3. Erdemin Çoğalma ve Tamponlama Etkileri

Kaynak: Caza A, Barker BA, Cameron KS. Ethics and Ethos: The Buffering and Amplifying Effects of Ethical Behavior and Virtuousness. Journal of Business Ethics. 2004;52:174.

Erdemlilik, iki özellik nedeniyle belirsiz zamanlarda örgütsel performansın artırılmasında rol oynar: *çoğalma* etkisi ve *tamponlama* etkisi (Şekil 3). Büyüme etkisi, erdemli olmanın kendi kendini kalıcılaştıran doğasını ifade etmektedir. Erdemli davranışlar insanları cezbeder ve insanlar erdem gözlemlediklerinde ondan ilham alırlar. Bireyler erdemli olmaları ile yükselirler ve bu yüzden onu tekrarlama eğilimindedirler. Bu durum erdemli olmanın bulaşıcılığını göstermektedir. Örgütlerde bu çoğalma etkisi yayılır, genişler ve nihayetinde örgüt yapısının ve kültürünün bir parçası haline gelir. Bu şekilde

büyüyen erdemli olma, performans üzerinde güçlü etkilere sahiptir. Bireysel düzeyde, insanlar erdemli bir çevrede çalışırken, fiziksel ve zihinsel olarak daha sağlıklı olma eğilimindedirler. Ayrıca, erdemli bireyler daha iyi kararlar alma ve daha yaratıcı olma eğiliminde olurlar. Kişiler arası düzeyde erdemli olma, ilişkisel duygularla bağlantılıdır ve sosyal sermayenin oluşumuna yol açar. Örgütsel düzeyde, organizasyonda olumlu duygusallık, anlam ve karşılıklı güçlendirme yaratır (Caza ve ark., 2004).

Erdemlilik üç sonuçla ilişkisi nedeniyle örgütlerde çoğalma etkisi sağlamaktadır. Bu üç sonuç; olumlu duygular, sosyal sermaye ve prososyal davranıştır (Cameron ve ark., 2004):

1. Olumlu Duygular: Erdemli davranışlara maruz kalmak bireylerde olumlu duygular üretilir, bunun sonucunda da erdemliliğin çoğalmasına ve ardından örgütsel performansta yükselmeye yol açmaktadır. Örgüt üyeleri şefkat gözlemlediklerinde, şükran duyduklarında veya affetmeye tanık olduklarında, karşılıklı olarak bir çoğalma döngüsü başlar. Erdemli davranış, yönetsel başarı ve örgütsel mükemmelliğin temel taşı olup “empati, şevk ve gayret” gibi olumlu duygulara ilham verir. Bu olumlu duygular, gelişmiş bilişsel işlevsellik, daha iyi karar verme ve organizasyon üyeleri arasında daha etkili kişiler arası ilişkiler üretir. Olumlu etkiler bireysel performansı çeşitli şekillerde artırır, olumlu duygular yaşayan çalışanlar daha yaratıcı, daha empatik ve saygılı olurlar. Erdemliliği gözlemleyerek ilham veren duygusal yükselme duygusu, bir bulaşıcılık etkisiyle organizasyon boyunca yayılır ve örgütler daha şefkatli ve uyumlu yerlere dönüşür. Bireysel erdemlilik örgütsel erdemlilik için genişler. Tüm organizasyonda erdemlilik gösterildiğinde, özellikle liderlik pozisyonundaki bireyler tarafından olumlu yönde etkilendirir.
2. Sosyal Sermaye: Sosyal sermaye organizasyonlarda bilgi, etki ve kaynakların aktığı bireyler arasındaki ilişkileri ifade eder. Sosyal sermaye; iletişimi ve iş birliğini kolaylaştırır, çalışan bağlılığını artırır; bireysel öğrenmeyi teşvik eder, ilişkileri ve katılımı güçlendirir ve sonucunda örgütsel performansı artırır.

3. Prososyal Davranış: Erdemlilik, prososyal davranışları teşvik eder. Bireyler başkalarına yarar sağlayacak şekilde davrandıklarında prososyal davranış ortaya çıkmaktadır. Erdemliliği gözlemlemek ve deneyimlemek, insanın başkalarına fayda sağlayacak şekillerde davranmaya yönelik eğiliminin kilidini açmaya yardımcı olur.

Örgütsel erdemliliğin ikinci faydalı yönü tamponlama etkisidir. Bireysel ve grup analiz seviyelerinde, insan erdemliliği, işlev bozukluğuna ve hastalığa karşı tampon görevi görmektedir. Cesaret, iyimserlik, inanç, bütünlük, affetme ve merhamet gibi erdemlerin hepsinin psikolojik stres, bağımlılık ve işlevsizlik davranışına karşı koruduğu belirtilmiştir. Erdemli olma, bireyleri kişisel travmanın olumsuz sonuçlarından korumakta ve bireylerdeki kardiyovasküler, duygusal ve entelektüel sistemler erdemli davranışlar yaşadıklarında önemli ölçüde daha hızlı ve tam iyileşme göstermektedir. Erdemliliği deneyimleyen bireyler daha az psikolojik stres yaşamakta ve olumsuz olaylara cevaben daha az yıkıcı davranışta bulunmaktadır. Ayrıca örgüt düzeyinde erdemlilik, başarısızlıklardan sonra düzelmenin hızına ve etkinliğine katkıda bulunarak bir tamponlama işlevine de hizmet etmektedir (Caza ve ark., 2004).

Örgütsel erdemlilik, örgütlerin ve üyelerinin işin kaçınılmaz zorluklarına karşı direnmelerini sağlayan tamponlama veya koruyucu bir etki sağlar ve örgütsel erdemlilik, çalışanların ortaya çıkan zorluklara cevap verme ve koruyucu bir tamponlama etkisi yaratma becerisine katkıda bulunur (Caza, 2017).

Örgütlerde erdemliliğin bir kalitesi mevcuttur ve bu kalite ancak örgüt üyeleri arasında erdemliliğin varlığının güvence altına alınıp desteklenmesi ile mümkün olmaktadır. Bu nedenle, çalışanlar teşvik edildiğinde veya desteklendiğinde erdemlilik artacaktır (Cameron ve ark. 2004). Bir örgüt, örgütsel veya bireysel olarak erdemlerini artırdığında yöneticilerinin veya çalışanlarının yardımı ile organizasyonun başarısı ve kalitesi artacak ve sağlıklı bir örgütsel iklim meydana gelecektir. (Nartgun ve Dilekci, 2016).

Erdemlilik, dayanışma duygularını koruyarak, sosyal sermayeyi sürdürerek, kolektif etkinliği artırıp, amaç ve vizyonu açıklığa kavuşturarak örgütün

küçülmesine sebep olabilecek düşük performansla neden olan problem davranışlar gibi olumsuz etkilerden örgütü korumaktadır (Caza ve ark., 2004).

Erdemlilik ayrıca, esnekliği, dayanışmayı ve etkinlik duygusunu artırarak örgütü travma veya rahatsızlığın olumsuz etkilerinden de korur (Cameron ve ark., 2004).

Erdemli örgütler, kültürlerine etik bir bakış açısı uygulamaktadır. Bu örgütler bir çok alt çizgiye sahiptirler, duygusal olarak akıllı ve ekip odaklı davranış modellerini teşvik ederler ve çalışanların başarılı olmalarını sağlayan, üretken ve yaratıcı sonuçlara yol açabilecek destekleyici liderler geliştirirler (Froman, 2010).

Örgütsel erdemlilik, bireyler veya kuruluşlar için bir ya hep ya hiç durumu değildir, ne bireyler ne de örgütler tamamen erdemli veya erdemli değildir. Daha ziyade, kuruluşlardaki ve kurumlardaki erdemlilik, tek kişilik faaliyetler ya da toplu eylem olarak ortaya çıkabilir, örgütün kültürü ve süreçleri erdemli davranışı kolaylaştırabilir veya engelleyebilir (Barclay ve ark, 2012; Cameron ve ark., 2003). Bununla birlikte kar amacı olan veya olmayan her türlü organizasyonun erdemli olması gerekmektedir. Bu nedenle erdem kavramı insanların oluşturduğu her türlü organizasyon ve topluluğun itibarı ve geleceği açısından önemli bir noktadadır (Erkmen ve Esen, 2012).

Örgütsel erdemliliği algılayan kişiler karşılaştıkları zorlukların önemini vurgulayabilir ve uzun vadede örgütün krizden kurtulmasını sağlayacak daha "erdemli" yanıtları tercih edebilir (Nikandrou ve Tsachouridi, 2015).

Erdem düzeyi yüksek olan örgütler daha inovatif olabilmekte, karşılaşılan sorunlarla daha kolay başa çıkabilmektedir. Bundan dolayı da örgütsel erdemlilik örgütler açısından olumlu bir durumdur ve bu olumlu durumun yalnızca örgütleri değil çalışanları da etkilediği görülmüştür (Akyüz, 2017).

4.1.3.5. Örgütsel erdemlilik ve hemşirelik

Hemşirelik, etik davranışı kapsayan bir meslektir ve etik davranış, profesyonel hemşirenin temel bir özelliğidir. Etik davranışlara bağlılık, hemşirelerin iş sorumluluklarının önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir (Farkhani ve ark., 2017).

Hemşireler, hemşirelikte etik ilkeleri ve bireylerin kişisel yaşamına yön veren moral felsefeden de etkilenmekte ve “yapılacak doğru şey nedir?” sorusunun yanıtını bulmaya çalışıp doğru ve yanlış araştırmakta, moral olarak iyi bir yaşam ve iyi bir hemşire olabilmek için moral erdemlerin de yüksek olması gerekmektedir (Pektekin, 2013).

Erdemler geleneksel uygulamalarda ve tarihte esasen bir mesleğin sürdürülüp güçlendirilmesi anlamına gelmektedir. İlkeli olarak hareket eden bir hemşire belirli kuralları ya da en üst seviyeyi kendisine rehber olarak kabul ederken kendisine şu soruyu sorar “Nasıl davranmalıyım?”. Ancak erdemli bir hemşire kendisine “Kim olmalıyım?” sorusunu sorarken, bu eğilime sahip olan hemşire başka bireyler tarafından “iyi bir insan” olarak nitelendirilebilecek erdemleri veya karakter özelliklerini geliştirerek etik bir yaşam sürdürmektedir (Tuckett, 2000).

Çağdaş hemşirelik yazarları erdem veya varoluşsal bağlamlarda iyi terimini kullanmışlardır. Nightingale “iyi bir kadın olmadan iyi bir hemşire olamazsınız” diyerek kişilik özelliklerinin hemşirenin hemşirelik yapmasına öncülük ettiğini belirtmiştir. Erdem ve karakter eyleminin, ilke ve kuralları tamamlayıcı niteliği mevcuttur (Smith ve Godfrey, 2002).

Erdemli hemşire sadece tekniği bilen veya tüm kurallara uyan bir hemşire değildir. Erdemli hemşireler kendilerini tanırlar, mesleğinin değerlerini ve becerilerini, kolayca ve mutlu bir şekilde üzerlerine çekecekleri şekilde içselleştirmişlerdir. Erdem hemşireler için önemlidir çünkü bize hemşireliğin “yansıtıcı uygulama” olduğunu hatırlatır. Hemşirelik yalnızca hastaya bir şey sunmak değildir, hemşireler “yapar”, “öğrenir”, “yansıtır” ve “olur”. Diğer profesyoneller gibi, hemşireler de işleri ile şekillenirler ve bunun sonucunda da daha iyi insanlar olmalıdırlar. Erdem önemlidir, çünkü bazı kurallara dayalı etik türlerinin aksine, erdem bütün insanı içerir. Bazı etik türleri “sadece yapın” demekte, duygulara ya da kişisel tatmine fazla yer vermemektedir. Fakat erdemli olmak, sadece rasyonel kararlar vermekten daha fazlasıdır. Bu, ahlaki hayata duyguların, sezgilerin ve ilişkilerin entegre edildiği anlamına gelmektedir ve erdemli insan duyguları dikkate almaktadır (Bouchard, 2016).

Birleşik Krallık Hemşirelik ve Ebelik Konseyi hemşirelerin ihtiyaç duyduğu erdemleri; güvenilirlik, dürüstlük, nezaket, tarafsızlık, adalet ve cesaret olarak belirtmiştir (Pattison ve Wainwright, 2010).

Ayrıca ideal bir hemşire, bakım verdiği hastaların çıkarlarını ve saygınlığını destekleyen kişidir. Örnek bir hemşire olmak için de, şefkat erdemini uygulamak, bir hemşirenin rolünün getirdiği beklentileri karşılamasını sağlamaktadır (Dijk ve ark., 2012).

Erdem, karakterin bir yeteneği veya özelliği ile ilgili olarak mükemmellik anlamına gelmektedir. Erdem, işleve çok bağlıdır: iyi bir bıçağın etkili bir şekilde kesmesi gibi iyi bir hemşire veya iyi bir doktor da işlevlerini iyi bir şekilde yerine getirir ve bu becerilerde, teorik bilgide ve ahlaki erdemde (karakter mükemmelliği) mükemmellik gerektirir. Erdemler ayrıca nitelikler, karakter özellikleri veya karakterin mükemmelliği olarak da tanımlanabilmektedir (Begley, 2005).

Bir hemşire iyi bir karaktere sahip olmalı ve iyi karakterli bir hemşirenin de merhamet, bakım, dürüstlük, adalet duygusu vb. özelliklere kısacası iyi hemşirelik için gerekli olduğu düşünülen karakter özellikleri olmalıdır. İyi bir karakter, iyi hemşireliğin dayanağıdır ve erdemli hemşire ilkelere uygun davranış sergileyen hemşiredir. Aristoteles'e göre erdemler uygun eğitim ve egzersizlerle geliştirilip öğrenilebilir. Bunun için de hemşirelik mesleği için uygun erdemlere sahip hemşireler yetiştirmek gerekmektedir. Hemşirelik uygulaması için üç temel erdem olan dürüstlük, adalet ve cesaret erdemine sahip olan güvenilir ve açık fikirli, profesyonel ve kendini adanmış hemşire yetiştirmek bu eylemin amacı olmalıdır. Bu düşünce kapsamında iyi bir hemşire, normalden daha fazla savunmasız olan bireylerin iyilik düzeyini artırmayı istemektedir. Bu anlayış, temel erdemlere sahip hemşireler yetiştirmek için de geçerlidir; bu durumun sonucunda hem hasta bireyler hem de herkes için üst düzey iyilik hali sağlanabilecektir (Burkhardt ve Nathaniel, 2013; Sellman, 2016).

Erdemliliğin, hemşirelerin iyi oluşları ve performanslarını artırmak için sağlık bakım kurumlarının vizyonlarının temel elementleri olması vurgulanmakta, erdem düzeyi yüksek hemşirelerin psikolojik iyi oluş hali ve iş doyumunun yüksek olduğu,

hemşirelerin kendi performanslarını ve hastane fonksiyonlarını daha iyi algıladıkları ifade edilmektedir (Eşkin Bacaksız, 2016).

Erdem kavramının bir başka anlamı, bireyin devamlı olarak kendisine ve topluma yarar sağlayacak şekilde düşünme ve davranmasına olanak sağlayan bir süreç olarak tanımlanmakta, örgütsel erdem ise pozitif değer, duygu ve sonuçları temsil etmektedir. Son yıllarda örgütler kâr elde etmekten çok manevi yönleri odaklanmakta ve erdemli davranışlar kişileri bireysel menfaatlere değil insani değerlere yönlendirmektedir (Akyüz, 2017). Sağlık kurumlarındaki erdemlilik özelliklerinin (örneğin, nezaket, sevgi, şefkat), örgütlerdeki “güçlendirme”, “tazelenme” ve “esneklik” kapasitelerinin artırılmasına yardımcı olmaktadır. Yani erdemli olma; arzu uyandırıcı, ilham verici ve onurlu olanın net bir resmini çizerek organizasyonları güçlendirmektedir. Olumlu etki, sosyal sermaye ve prososyal davranış ile ilişkisi ile örgütlerin yenilenmesine yardımcı olmaktadır (Caza ve ark., 2004).

Ayrıca sağlık çalışanlarının yöneticileri tarafından desteklenmesi durumunda erdemlilik düzeylerinin yükseleceği ve örgüt içerisindeki başarılarının artabileceği belirtilmektedir (Akbolat ve ark., 2017).

Son yıllarda pozitif psikolojinin gelişmesi ile birlikte etik ve erdem konuları örgütlerde büyük bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmış ve bu gelişmeler ışığında sadece bireysel düzeyde değil örgütsel düzeyde de erdemlilik kavramını tanımlamak ve gerekli araştırmaları yapmak bugün daha da önemli bir hâle gelmiştir (Cameron ve ark., 2004; Akyüz, 2017).

4.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Sürekli değişen dünyada, örgütlerin değişimi tam olarak yakalamak ve artan ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile devamlı olarak kendilerini yenilemeleri gerekmektedir (Alper Ay, 2018). Değişen ve gelişen koşullar karşısında örgütlerin başarılı olabilmeleri için resmi iş tanımlarından bağımsız olarak örgütsel etkililiğe ve verimliliğe katkı sağlamaya istekli çalışanlara ihtiyaçları giderek artmakta olduğu

görülmektedir (Bozkurt, 2016). Değişim ile birlikte global rekabetin örgütsel yenilik ve esneklik gibi konuların öneminin artırmasıyla birlikte örgütsel vatandaşlık davranışı gibi organizasyona fayda sağlayan davranışlara olan ilgi oldukça artmıştır (İplik, 2015).

Son yıllarda yapılan birçok araştırmaya göre günümüzde nitelikli hale gelen eğitimli iş gücünden zorlama ile verim alınmadığı görülmekte, gönüllülük esasına dayalı olarak çalışan ve kendiliğinden sahip olduğu sorumluluk ve görevlerini yerine getiren, ekip çalışması konusunda özveri ile çalışan iş gücü; emirlere uyan ve yalnızca kendilerine verilen görevleri belirtildiği şekilde gözetim altında iken yapan iş gücüne göre çok daha verimli çalışmaktadır (Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014). Buna göre, örgütsel davranış yazınında son zamanlarda üzerinde durulan ve çok sayıda araştırmaya konu olan kavramlardan biri de örgütsel vatandaşlık davranışı olmuştur (Bozkurt, 2016).

4.2.1. Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı

Barnard tarafından ilk kez 1930’lu yıllarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı biçimsel rol davranışı dışında “tanım dışı davranışlar” olarak ifade edilmiş (Tutar, 2016) ve günümüzde örgütsel davranış yazınının temel araştırma konularından olan örgütsel vatandaşlık davranışı ilk kez Organ ve arkadaşları tarafından kavram olarak literatüre kazandırılmıştır (İplik, 2015).

1980’li yıllarda bağımsız bir kavram olarak ortaya çıkan örgütsel vatandaşlık davranışının gelişimi iki ayrı zaman diliminde gerçekleşmiştir. Birincisi, kavramsallaşmaya katkı sağlayıcı nitelikteki çalışmaların yer aldığı 1930’lu yıllardan başlayarak 1980’li yılların başlarına kadar geçen dönemdir. İkincisi ise örgütsel vatandaşlık davranışının bağımsız bir kavram olarak ortaya çıktığı 1980’li yıllardan itibaren başlayan ve konuya yönelik kapsamlı araştırmaların devam ettiği günümüze kadar süregelen süreçtir (Tutar, 2016).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda kavram “iyi asker sendromu” (good soldier syndrome) ifadesi ile birlikte kullanıldığı görülmüş olup iyi asker sendromu; diğer bireylerin yanlışlarını bulma, onlarla konuyu tartışma ve bireyleri şikayet etme gibi istenmedik davranışların yanı sıra, sosyal anlamdaki

davranışları, yenilikçi olmayı, yapılan işi zamanında bitirmeyi, diğer bireylere yardım etmeyi ve gönüllü olmayı da içermektedir (Ergun Özler, 2015). “İyi Asker” kavramı aynı zamanda çalışanların örgüte olan bağlılığını ve ilgisini, işlerine saygılı, uyumlu ve sadık çalışanların imajını çağrıştırmaktadır (Bolino ve ark., 2004).

Dennis Organ, Chester Barnard’ın “iş birliğine istekli” kavramı ve Daniel Katz’ın güvenilir rol performansı ile “yenilikçi spontan davranışlar” kavramı arasındaki ayrımı çizerek örgütsel vatandaşlık davranışını, isteğe bağlı, doğrudan veya açık bir şekilde örgütün resmi ödül sisteminde olmayan, örgütün etkin işleyişini teşvik eden bireysel davranışlar olarak tanımlamıştır (Organ, 1997; Podsakoff ve ark., 2000).

Başka bir ifade ile örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün daha önceden belirlemediği, çalışanların iş tanımlarında doğrudan tanımlanmamış, çalışanların örgütle sözleşmesinde açık bir şekilde bulunmayan, ancak örgütteki çalışanların içinden gelerek gerçekleştirdiği davranışlar olarak da tanımlanmaktadır (Baykal ve ark., 2011). Gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilen bu tür davranışlar, çalışanların iş tanımında ve organizasyonla sözleşmesinde açık bir şekilde belirtilmemesi nedeniyle çalışanlar tarafından sergilenmesi veya sergilenmemesi sonucunda herhangi bir ödül veya ceza gerektirmeyen davranışlar olarak ele alınmakta ve bu tür davranışları sergileyen çalışanlar “örgütsel vatandaşlar” olarak nitelendirilmektedir (İplik, 2015; Samancı ve Basım, 2018).

Örgütsel vatandaşlık davranışı; olumsuz kaçınma davranışlarını kapsayan ve çalışanların sağduyularına bağlı, örgütün çalışma ahengini düzenleyen olumlu ve rol fazlası davranışlar olarak da tanımlanabilmektedir (Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014).

Örgütsel vatandaşlık davranışının kavramsal yapısı; örgüt üyelerinin birbirlerine karşı sorumluluklarını (itaat, sadakat ve katılım) içeren iyi asker ya da aktif vatandaş sendromu olarak da adlandırılan, çalışanların biçimsel rol davranışının dışında kalan davranışlarından meydana gelmektedir (Ergun Özler, 2015).

Örgütsel vatandaşlık davranışının içerdiği bazı sosyal davranışlar, kurumdaki diğer çalışan bireylerle konuları tartışabilme, onların hatalı davranışlarına duyarsız

kalmama, işi zamanında gerçekleştirme, yenilikçi olma, diğer çalışanlara yardım etme ve gönüllü olmasıdır (Güney, 2017).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili genel özellikler aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir (Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014; Zencirkıran ve Keser, 2018):

- Örgütsel vatandaşlık, gönüllü bir davranıştır.
- Birey, gerçekleştirdiği davranışın sonucunda herhangi bir ödül ya da ceza almamakta ve bu davranış zorunluluktan ortaya çıkmamaktadır. Çalışan, istediği için bu davranışları sergilemektedir.
- Gerçekleştirilen bu ekstra davranış, iş tanımı gibi resmi iş planında yer almadığı halde gerçekleştirilmektedir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı yapılan eğitimlerle geliştirilemez. Çalışanlar ile örgüt arasında ortaya çıkan bir gönül bağının ve çalışanların kişiliklerinin sonucudur.
- Sınırları subjektiftir.
- Örgütün işleyişi açısından önem taşımaktadır.
- İnanç ve değerlere dayanmaktadır.

Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme nedenleri aşağıda belirtilen şekilde açıklanabilir (Alper Ay, 2018):

- Çalışanların üstlerinden adalet ve eşitlik algılaması, çalışma ortamındaki uygulama ve süreçlerden tatmin olmaları sonucunda örgüt ve yöneticilerine karşı olumlu tutumlar geliştirip örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmektedir.
- Çalışan psikolojik sözleşmeyi olumlu şekilde algılayıp örgütü ile olumlu bir ilişki kurabilmesi sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmektedir.
- Çalışan ortaya koyacağı davranışın neticesinde sosyal onay alıp kendisini kabul ettireceğine inanırsa örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmektedir.
- Çalışanın sergileyeceği olumlu ve gönüllü davranışların sonucunun gelecekte kendisine çeşitli ödül veya terfi getireceğine inanırsa örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilir.

- Çalışanın iş tanımlarını tam olarak bilmemesi, göstermiş olduğu davranışların iş tanımlarında yerine getirmesi gereken görev ve sorumluluk olarak bilmesi sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmektedir.
- Kişinin değer yargıları, inançları ve kültürünün etkisinden kaynaklı, çalışan kendi içinden gelerek tamamen iyilik amacı ile karşılıksız olarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmektedir.

4.2.2. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili temel kavramlar

Son zamanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı insan kaynakları yönetiminin ve örgütsel davranışın önemli bir konusu haline gelmiş ve bu konu hakkında bir çok araştırma yapılmıştır (Kaya, 2013). ÖVD'nin daha iyi anlaşılabilmesi için ilişkilendirildiği diğer kavramlarla benzer ve farklı yönlerinin açıklanması oldukça faydalı olacaktır (İplik, 2015).

4.2.2.1. Örgütsel spontanlık

Örgütsel spontanlık, çalışanın özgür iradesine ve gönüllülük esasına dayanan, rol tanımlarında olmadığı halde örgütsel hedeflere ulaşmayı destekleyen davranışlar olarak ifade edilmektedir (Çankır, 2017).

Örgütsel spontanlığın beş temel şekli aşağıda belirtilmiştir (Bozkurt, 2019):

- Çalışma arkadaşlarına yardım etme,
- Yapıcı öneriler sunma,
- Örgütü koruma,
- Kendini geliştirme,
- İyi niyetin ve düşüncenin örgütte yaygınlaştırılmasıdır.

Örgütte çalışan bireylerin formal iş tanımlarının üzerindeki davranışları sergilemesi, görevlerini gerçekleştirmeleri kadar örgütlerin faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmesinde oldukça önemli rol oynamaktadır. Çalışanlara önceden planlanmayan, iş tanımlarında yer almayan, işi gerçekleştirirken spontan olarak ortaya çıkabilecek davranışlar için olanak tanınmalı ve çalışanlar cesaretlendirilmelidir. ÖVD ve örgütsel spontanlık'ın benzer noktası ikisinin de örgütün fonksiyonel işleyişine katkı sağlamasıdır (Demirel ve Geçgel, 2011).

Örgütsel spontanlığı örgütsel vatandaşlık davranışlarından ayıran farklar şunlardır (İplik, 2015):

- ÖVD resmi ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan davranışları kapsarken, örgütsel spontanlık resmi ödül sistemi tarafından dikkate alınan davranışları kapsamaktadır.
- ÖVD, hem rol hem de ekstra rol davranışlarını içerirken, örgütsel spontanlık sadece ekstra rol davranışlarını içerir.
- ÖVD hem aktif hem pasif davranışları içerirken, örgütsel spontanlık sadece aktif davranışları içerir.

4.2.2.2. Psikolojik sözleşme

Psikolojik sözleşme, birey ve bulunduğu örgüt arasında yazılı olmayan ve ifade edilmemiş beklentiler toplamıdır (Ergun Özler ve Ünver, 2012). Başka bir ifade ile, çalışan ile örgüt arasında geçerli, yazılı olmayan kurallar bütünüdür (Çankır, 2017). Psikolojik sözleşme kavramı ÖVD üzerine etkilidir, çalışan psikolojik sözleşmelere uyulmadığını anladığında çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimi önemli ölçüde azalmaktadır eğer çalışan, örgüt ile arasında olumlu bir psikolojik sözleşme algılıyorsa daha fazla ÖVD sergilemekte ve örgütsel vatandaşlık davranışı çalışan ve örgüt arasında oluşan psikolojik sözleşmelerden etkilenmektedir (İplik, 2015; Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014). Her bir çalışanın etkileşimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı oluşabilirken psikolojik sözleşme çalışanlar tarafından yalnızca örgütün tüzel kişiliği, üst yöneticiler, insan kaynakları ve diğer bağlı olunan bireyler ile yapılmaktadır (Çankır, 2017).

4.2.2.3. Ekstra rol davranışları

Ekstra rol davranışları, mevcut rol beklentilerinin ötesinde yer alan ve örgüte faydası olan davranışlardır, gönüllü olarak ve karşılık beklemeden yerine getirilmekte, biçimsel iş tanımları ve belirlenmiş roller arasında yer almamaktadır. Bu tür davranışlar Organ ve arkadaşlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir alt bölümü olmaktadır (Ergun Özler, 2015; Çankır, 2017). Araştırmacılar bu kavramın örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutu olmasının sebebini söz konusu olan ekstra rol davranışı kavramının çalışanın beklentilerine bağlı olarak bir çerçeve

oluşturduğunu ve açık veya dolaylı olarak yalnızca iş ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir (Çankır ve Yener, 2017).

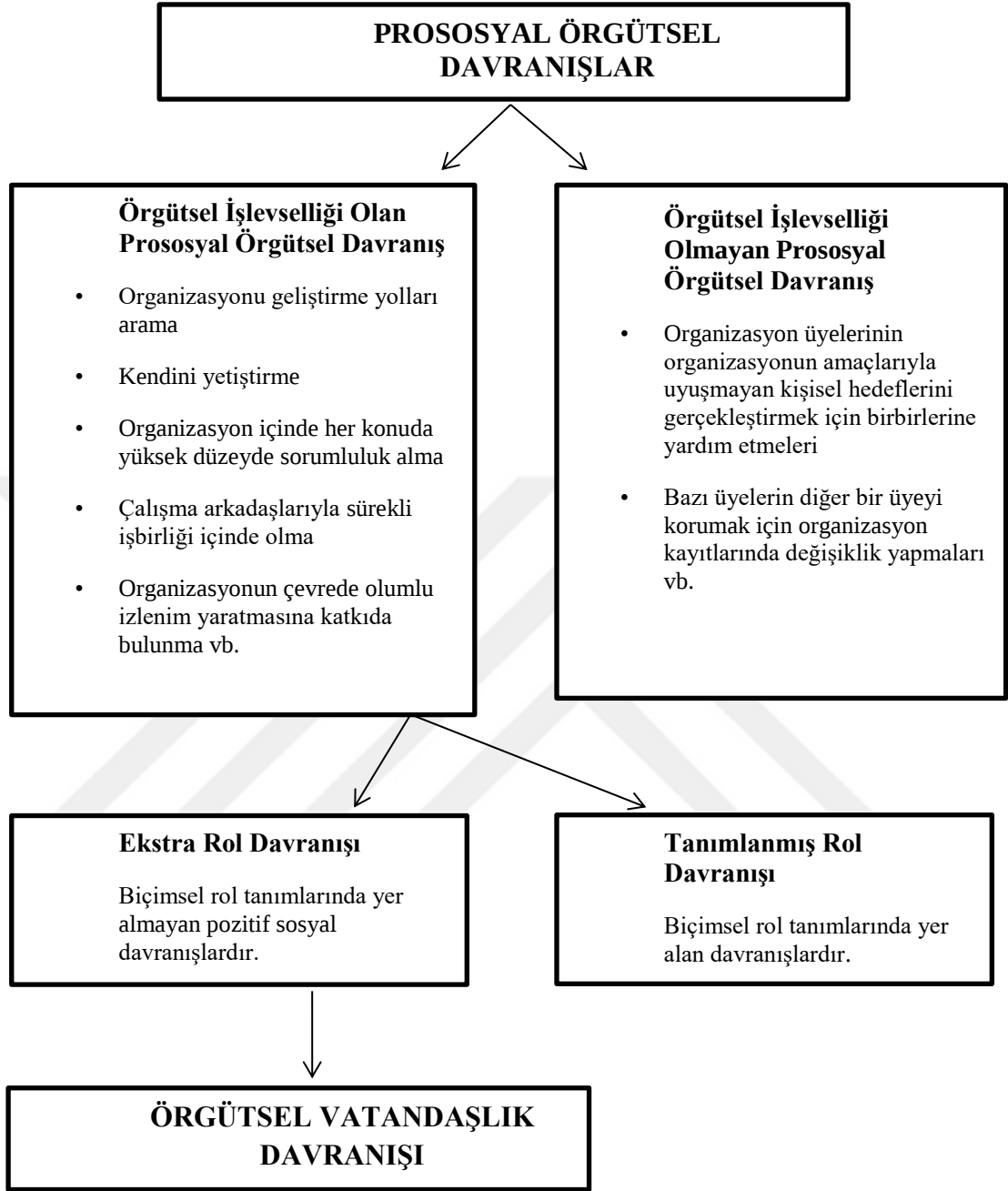
4.2.2.4. Biçimsel rol davranışları

Kişilerin davranışsal olarak farklılıklarını ve tutarlılıklarını açıklayan kuramsal temel, rol teorisidir. Bu teorinin merkezi kavramını “rol” oluşturmakta olup bireylerin davranışlarını düzenleyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütte çalışan bireyler çalıştıkları pozisyonlara göre çeşitli davranışlar sergilemekte bu bağlamda ise rol tanımlı davranış kavramı ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda rol davranışı görev davranışının temelini oluşturmaktadır. İlk kez bu kavram Katz ve Kahn tarafından “biçimsel” şekilde ifade edilmiştir (Bozkurt, 2019).

Biçimsel rol davranışları, örgütsel düzenin temelini oluşturan olması gereken veya yapılması beklenen davranışlardır (Kaya, 2013). Örgütteki biçimsel ödül ve ceza sistemi tarafından tanımlanmış olup, yerine getirilmesi ve getirilmemesi durumunda çalışanlara ödül veya ceza verilmektedir (İplik, 2015).

4.2.2.5. Prososyal örgütsel davranış

Sosyal temelli örgütsel davranışlar olarak da nitelendirilen bu davranışlar, çalışanın örgütsel rolünü yerine getirirken görev tanımında yer almayan, etkileşim içinde olduğu birey, grup veya örgüte yönelik olan ve yönetildiği bu öğelerin yararına olan davranışları içermektedir. Bu tür davranışlar, ÖVD gibi ödül beklentisi olmadan içtenlikle yapılır (Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014; Çankır, 2017). Organ’a göre prososyal örgütsel davranış ile ÖVD arasındaki en belirgin fark, prososyal örgütsel davranışların zaman zaman ilişkide bulunulan kişilerin menfaatini gözetip örgüte zarar verebilmesi iken, örgütsel vatandaşlık davranışları her zaman örgütün yararına olan davranışları içermektedir (Kaya, 2013).



Şekil 4. Prososyal Örgütsel Davranış Kapsamında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Kaynak: Ehtiyar R. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Editörler: Küçükaltan D, Aydın Tükeltürk Ş, Gürkan GÇ. Örgütsel Davranışta Güncel Konular. 1.Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015; s:56.

4.2.2.6. Bağlamsal performans

Bağlamsal performans kavramı, 1990'lı yıllarda örgütsel davranış literatürüne girmiş olup iş tanımlamalarında ve işin gerekliliklerinden belirlenen öğelerin ötesinde gerçekleştirilen davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bağlamsal performansın unsurları (Çankır ve Yener, 2017):

- Gönüllü olarak gerçekleştirilen iş ile doğrudan ilgisi olmayan görevlerin yapılması,
- İş ve sorumlulukların bitirilmesinde çaba gösterme ve sabretme,
- Çalışma arkadaşlarıyla iş birliği içinde olma ve onlara yardım etme,
- Sıkıcı da gelse kurallara uygun hareket etme,
- Örgüt amaçlarına inanıp savunma şeklinde belirtilmiştir.

ÖVD ile bağlamsal performans içerik olarak birbirlerine benzemektedir fakat bağlamsal performansın örgütsel vatandaşlık davranışının tek bir boyutu ve ÖVD'nin bağlamsal performansın bir çatısı olduğu düşünülebilir. Organizasyonel sürecin işleyişi sırasında ÖVD, iş tatmini gibi sonuçlara bağlı olarak gelişirken bağlamsal performans görev performansı ile birlikte organizasyonel faaliyetlere katkı sağlamaktadır. Bu kavramın esas niteliği “görev dışı” veya işleyişin sürdürülmesine ve geliştirilmesine katkı sağlama olarak görülmektedir (Bozkurt, 2019).

4.2.2.7. İzlenim yönetimi

Bireyin kendisine yönelik algıları kontrol etme çabasıdır ve aynı zamanda kişinin kendi imajı ile ilgili istediği sonuca ulaşabilmek için, sözlü veya sözsüz davranışlar kullandığı süreç olarak da tanımlanmaktadır (Taslak ve Çetinel, 2016).

Araştırmacılar bireylerin örgüt içerisindeki imajını geliştirmek için bazı taktikler kullandığını tespit etmişlerdir. Bu taktikler (Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014; Taslak ve Çetinel, 2016):

Kendini Sevdirme: Bireylerin iyilik veya yağcılık yaparak kendisini sevdirmeye çalışmasıdır.

Örnek olma: Bireylerin örgüte adanmış kişiler olarak görünmeye çalışmasıdır.

Yıldırma: Bireylerin örgütlerine tehlikeli veya tehditkâr görünmeye çalışarak sosyal güç elde etme çabasıdır.

Kendini tanıtmak: Bireylerin yetenekli görülmeyi umut etmesidir.

Yardım isteme: Bireylerin zayıf ve eksik yanlarını ön plana çıkarıp yardıma muhtaç görünerek koruma ve destek alma çabasıdır.

Bazı araştırmacılara göre çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme nedeni iş arkadaşları ve yöneticileri üzerinde olumlu etki bırakmaktır. Bu bağlamda bazı izlenim yönetimi taktikleri ÖVD'nin vicdanlılık ve özgecilik boyutları ile örtüşmektedir. Yönetici ve kendisine odaklı taktikleri tercih eden çalışanlar organizasyonel açıdan iyi vatandaş, iş odaklı taktikleri tercih eden çalışanlar ise organizasyonel açıdan kötü vatandaş olarak görülmektedir (İplik, 2015).

4.2.3. Örgütsel vatandaşlık davranışı türleri

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının temelde ikiye ayrıldığı görülmektedir. Birinci tür örgütsel vatandaşlık davranışı; *örgütsel yapıya aktif bir şekilde katılım ve katkı* iken, ikinci tür davranış ise, *örgütsel yapıya zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma* olarak belirtilmektedir (Tutar, 2016).

4.2.3.1. Örgütsel yapıya aktif bir şekilde katılım ve katkı

Örgütsel yapıya aktif bir şekilde katılım ve katkıda çalışan örgüte katkı sağlamakta, bu durum çalışanın aktif olarak örgüt hayatının içinde yer almasını, üretken ve çalışkan olmasını gerekli kılmaktadır (Alper Ay, 2018).

4.2.3.2. Örgütsel yapıya zarar verecek her türlü davranıştan uzak kalma

İkinci olarak çalışanın örgütüne karşı zararlı davranışlardan kaçınması durumunda ise çalışan, örgüte katkıda bulunmasa bile örgütün zararına olabilecek durumlardan kaçınmaktadır (Alper Ay, 2018). Herhangi bir müsabakaya çıkarken yenmek düşüncesinde değil de yenilmemek düşüncesinde olmak gibi buradaki temel mantık da örgüte katkı sağlamak değil, zarar vermemektir (Özdevecioğlu, 2003).

Teorik kısımda böyle bir farklılık bulunmasına rağmen, uygulama kısmında her iki davranış da arzulanmaktadır. Davranışlar aktif katılım veya kaçınma şeklinde

gerçekleşiyor olsa da önemli olan örgütsel etkinliği ve verimliliği artıracak davranışlar sergilemektir. Buradaki farklılıkların nedeni iki tür davranış arasındaki kişisel veya örgütsel farklılıklardır (Özdevecioğlu, 2003).

Williams ve Anderson 1991 yılında yaptıkları çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışını iki şekilde sınıflandırmıştır. Bunlar, *örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı* ve *bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı* olarak belirtilmektedir. Bu sınıflandırma yapılırken Organ'ın beş boyutundan yola çıkılmıştır (Alper Ay, 2018).

Örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı; örgüt üyeleri ile bulundukları örgüt arasındaki etkileşimde yer alan, örgüte yönelik meydana gelen herhangi bir olumsuz durumun önlenmesinde ve/veya örgüte katkı sağlayabileceği düşünülen bir düşüncenin belirtilmesi, uygulanması, paylaşılması ve kişilerin organizasyonel yapıya aktif olarak katılmasını içeren davranışlardır (Tutar, 2016).

Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı; örgüt üyelerinin dolaylı olarak katkıda bulunduğu davranışlardır. Bireysel özellikler, kişilik yapısı, çevreye uyum sağlayabilme, örgütün olanakları ve örgütsel faaliyetlerin nitelikleri gibi faktörler bu tür davranışları etkilemektedir. Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarına iş yükü yoğun olan meslektaşına yardım etmek gibi üyelerin kişilerarası etkileşim yoluyla diğer bireylere aktif olarak yardımcı olarak örgüte dolaylı olarak katkı sağladığı davranışlar örnek gösterilebilir (Alper Ay, 2018).

Organ'ın boyutlarından vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, yardım etme ve nezaket boyutu ise bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır. Araştırmacıların bu ayrımı yapmasının sebebi hangi boyutun ne amaçla ve niyetle yapıldığını belirlemek ve aynı zamanda bazı çalışmalarındaki yardım etme ve nezaket boyutları arasındaki karışıklığı gidermektir (Çankır ve Yener, 2017).

4.2.4. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları

Vatandaşlık ve benzeri davranışlara artan ilgiye rağmen, bu alandaki literatürün gözden geçirilmesi, bu yapının boyutsallığı konusunda bir fikir birliği olmadığını ortaya koymaktadır (Podsakoff ve ark., 2000). Alan yazını incelendiğinde neredeyse

30 farklı örgütsel vatandaşlık boyutu tespit edilmiştir (Alper Ay, 2018). Bunlar; sadakat, itaat, değişime uyum, kişisel gayret, kişisel inisiyatif, kişiler arası yardım ve taraf tutar katılım gibi farklı boyutlardan oluşmaktadır (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018).

Tablo 4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bileşenlerinin Tarihsel Özeti

Organ (1988; 1990)	Graham (1991)	George & Brief (1992)	Moorman & Blakely (1995)	Podsakoff vd. (2000)
-Diğerlerini düşünme -Nezakete dayalı bilgilendirme -Destekleme -Barışı koruma		-Çalışma arkadaşlarına yardım	-Kişiler arası yardım	-Yardım davranışı
-Gönüllülük ve centilmenlik		-Diğerlerine yardım etme ve birlikte çalışma		-Gönüllülük ve centilmenlik
	-Örgütsel sadakat	-İyi niyetin yayılması	-Sadakatin artışı	-Örgütsel sadakat
	-Örgütsel itaat			-Örgütsel kabullenme
-İleri görev bilinci		-Yapıcı önerilerde bulunma	-Personel başkanlığı -Bireysel inisiyatif	-Bireysel inisiyatif
-Örgütün gelişimine destek verme		-Örgütü koruma		-Örgütün gelişimine destek verme
		-Kendini geliştirme		-Bireysel gelişim

Kaynak: Erdoğan P, İraz R. Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermaye Etkisi. 1. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya, 2019, s:76-77.

Örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkmasından günümüz dönemine kadar kavramı oluşturan bileşenlerde birçok değişim gerçekleşmiştir. Gerçekleşen bu değişimler ve dönem dönem genel kabul gören değişiklikler özet olarak Tablo 4’de gösterilmiştir. Tablo 4’e bakıldığında benzer pek çok davranış şekli birçok yazar tarafından örgütsel vatandaşlık davranışının içine dahil edilmiştir (Erdoğan ve İraz, 2019).

Fakat literatürde en çok kabul gören davranışlar Organ tarafından tanımlanan beş davranış boyutudur. Bu davranışlar (Baykal ve ark., 2011);

- Yardım etme, diğerlerini düşünme, diğergamlık, özgecilik (Altruism)
- İleri görev bilinci, vicdanlılık (Constientiousness)
- Nezakete dayalı bilgilendirme (Courtesy)
- Hoşgörülülük, gönüllülük, centilmenlik (Sportmanship)
- Organizasyonun gelişimine destek verme, sivil erdem (Civic virtue)'dir.

Yardım etme, özgecilik (Altruism): Bu davranış, en çok bilinen örgütsel vatandaşlık türü olup örgüte yönelik sorunlarda diğer çalışanlara, karşılık beklemeksizin yardım etmeyi amaçlayan davranışlar olarak ifade edilmektedir (İplik, 2015; Tutar, 2014). Örgüt üyelerinin iş yükü ağır olan veya işiyle ilgili sorun yaşayan çalışma arkadaşlarına ya da kuruma yeni katılan kişilere yardımcı olması, rahatsızlık nedeniyle işe gelemeyen kişinin işini üstlenmesi gibi davranışları içermektedir (Baykal ve ark., 2011). İş ile ilgili problemlerde, ortaya çıkan sorunu yok etmek ya da önlemek amacıyla örgütteki diğer çalışanlara yönelik gerçekleştirilen gönüllü davranışlar şeklinde görülen yardım etme, temelde bireylere yardımcı olmaya dayanıyor olsa da, dolaylı olarak örgüte fayda sağlamaktadır (İplik, 2015). Hemşirelerin alturizme yönelik sergilediği profesyonel davranışlara tüm dikkatini vererek bakım verilen hastayla alâkadar olmak, meslektaşının bakım verdiği hastada yetersiz kaldığını görünce yardımcı olmak gibi davranışlar örnek olarak verilebilir (Babadağ, 2010).

İleri görev bilinci, vicdanlılık (Constientiousness): Dennis Organ'ın ikinci boyut olarak tanımladığı vicdanlılık, bireylerin gönüllü olarak kendilerinden beklenen minimum rol davranışının ötesinde bir davranış sergilemeleri anlamına gelmektedir (Ehtiyar, 2015). Örgüt üyelerinin işlerine kötü hava koşullarında bile zamanında gelmeye çabalamaları, yemek ve çay-kahve gibi aralarını dikkatli kullanmaları, örgüt içi toplantılara düzenli olarak katılmaları, ek bir ücret verilmediği halde mesai saatleri dışında da çalışmaları gibi davranışlardan oluşmaktadır (Baykal ve ark., 2011). İleri görev bilinci boyutunda yer alan davranışlar, belirli bir kişiye veya gruba değil direkt olarak örgüte yarar sağlamak amacıyla sergilenmektedir (İplik, 2015). Minimum olan beklentilerin ötesine geçilmesi ve zamanın verimli kullanılması gibi

sonuçları olan bu boyut bireylerin ve grupların verimliliğini artırmakta, örgüt içerisindeki işleyişin düzenli olması nedeniyle de örgütsel etkililiğe katkıda bulunmaktadır (Erdoğan ve İraz, 2019).

Nezakete dayalı bilgilendirme (Courtesy): İlk defa Organ'ın dile getirip tanımladığı bu boyut, kurum içerisinde görevleri dolayısıyla devamlı etkileşim halinde olmaları gereken ve birbirlerinin gerçekleştirdiği iş ve kararlardan etkilenen örgüt üyelerinin sergiledikleri olumlu davranışları belirtmektedir (Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014). Bu boyutta bulunan davranışların amacı, sorun oluşmadan örgüt üyelerini uyarmaktır (İplik, 2015). Servis sorumlu hemşiresinin nöbet listesini servisteki diğer hemşirelerin görüşlerini alarak oluşturması bu boyuta örnek olarak verilebilir (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018).

Nezakete dayalı bilgilendime ile özgecilik boyutları “yardımseverlik” temeline dayanarak tanımlandıklarından bu iki boyutun birbirlerinden ayırt edilmesi güçtür. Özgeciliğe, çalışanların birbirlerine sorun meydana geldikten sonra, o soruna yönelik çözüm üretmek amacıyla yardım etmeleri söz konusudur fakat nezakete dayalı bilgilendirme boyutunda, öngörülen bir sorunun ortaya çıkışına engel olmak veya önceden önlemler alınarak o sorunun etkilerini azaltmak söz konusudur, iki boyutun en belirgin farkı sorunların ortaya çıktığı zaman ile ilgilidir (Ehtiyar, 2015).

Hoşgörülülük, centilmenlik (Spormanship): Örgüt üyelerinin birbirleri arasında gerginliğe sebep olabilecek her türlü negatif duruma hoşgörü ile bakmayı ifade etmektedir (Güney, 2017). Bu boyut, işlerin sebep olduğu kaçınılmaz rahatsızlık ve zorlamalara karşı hoşgörülü olma, diğer kişiler tarafından rahatsız edilme sonucunda şikayet etmeme, işlerin yolunda gitmemesi durumunda olumlu tutumu koruma, diğer bireyler ile aynı görüşte olmayıp kendisi gibi düşünmediğinde kızmama, iyi bir takım çalışması için kendisinden fedakarlık yapabilme ve diğer çalışanların düşüncelerine saygılı olma gibi davranışları içermektedir (Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014). İş yoğunluğu nedeniyle stres yaşayan hemşirelerin birbirlerinden basit sorunlar nedeniyle şikayetçi olmaması, birbirlerine tolerans göstermeleri bu boyuta örnek olarak verilebilir (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018). Örgütler ne kadar başarılı yönetilirse yönetilsin, bazı sorunlar ve çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Ancak yaşanan sorunların çözümüne katkı sağlayan, işteki durumunun olumsuz

yönlerindense olumlu yönlerine odaklanan, çalışma arkadaşlarına saygılı olan, örgütün imajını ve faaliyetlerini örgüt dışında da savunup destekleyen çalışanlar sportmenlik boyutunda yer alan davranışları sergilemektedir (İplik, 2015).

Sivil erdem (Civic Virtue): Bir bütün olarak örgüte bağlılığı veya en yüksek seviyede ilgiyi belirten bu boyut, çalışanların örgütün politik yaşamına aktif bir şekilde katılmalarını içermektedir. Örgüt içindeki toplantı ve eğitim gibi etkinliklerde düzenli olarak bulunmak ve tartışmalara aktif olarak katılmak, kurumdaki gelişmelere uyum sağlamaya çalışmak, kurumdaki değişimleri yakından takip etmek ve bu değişimlerin diğer çalışanlar tarafından kabul edilmesinde rol almak, sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirmek ve kararlara katılmak, örgütte düzenlenen sosyal etkinliklere katılmak gibi davranışları içermektedir (Baykal ve ark., 2011; İplik, 2015). Bu boyuttaki davranışlar vatandaşların ülkelerinin üyesi olduğu ve vatandaş olmanın sorumluluklarını kabul etmeleri gibi örgütsel boyutta da daha geniş bir bütünün parçası olmayı yansıtmaktadır (Bozkurt, 2019).

Bu sınıflandırmadaki boyutlardan yardım etme ve nezakete dayalı bilgilendirme boyutları daha çok birey odaklı, vicdanlılık, hoşgörülülük ve sivil erdem boyutları ise daha çok örgüte yöneliktir (İplik, 2015). Bireye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı, üyelerin dolaylı olarak katkıda bulunduğu vatandaşlık davranışıdır ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı genel olarak çalışanın örgüt yararına sergilediği gönüllü davranışlardır (Alper Ay, 2018).

4.2.5. Örgütsel vatandaşlık davranışının öncülleri

Örgütsel Vatandaşlık Davranışları yazını incelendiğinde en çok üzerinde durulan konulardan biri, bu davranışların öncülleri/hazılayıcıları konusudur (Ehtiyar, 2015). Literatürde bu konu; örgütsel vatandaşlık davranışının belirleyicileri, öncülleri, göstergeleri, yapıcıları veya etki eden faktörler gibi farklı başlıklar altında ele alınıp incelenmiştir (Ergun Özler, 2015).

4.2.5.1. Kişilik özellikleri

Kişilik yapısı bireylerin kendi yaşantısına etki ettiği gibi çalışma ortamına da etki etmektedir ve bu nedenle bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışını destekleyen önemli bir faktördür (Ergun Özler, 2015; Alper Ay, 2018). Dışa dönük kişilik

özelliğine sahip çalışanlar dış çevreye ve sosyal uyaranlara karşı daha duyarlı olmaları nedeniyle örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye daha fazla meyillidirler fakat içe dönük ve nevrotik bireyler kendi endişeleriyle çok fazla meşgul olduklarından diğer çalışanların problemleri ve örgütün gerekleriyle ilgilenememekte ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterememektedir (Karaman ve Aylan, 2012).

4.2.5.2. Bireyin ruhsal durumu

Konu ile ilgili yapılan literatür taramasında örgütsel vatandaşlık davranışının bireylerin ruhsal durumuna göre değişebileceği ve olumlu ruhsal özelliklere sahip bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergiledikleri ve çalışanların olumlu ruh hallerinin sağlandığı durumlarda özgecilik davranışlarında artma olduğu görülmüştür (Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014). Olumlu duygulanıma sahip bireylerin çalışma arkadaşlarına ve örgütlerine karşı daha çok olumlu davranışlar sergileyerek organizasyonda örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye daha fazla gönüllü olabilecekleri belirtilmektedir (Ehtiyar, 2015).

4.2.5.3. Örgütsel adalet

Örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlığın oluşumuna etki eden faktörlerin başında gelmekte, örgüt içerisinde adil, ahlaki uygulama ve faaliyetlerin egemen kılınmasını ve bunların teşvik edilmesini içermektedir (Şenturan, 2014). Çalışanların örgütsel adalet algıları bireylerin örgütteki birçok tutum ve davranışlarını etkilerken çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerini örgütteki uygulamaları adil algılaması olumlu yönde etkilemektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014; Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018). Haksızlık ise örgütteki bireylerde negatif duygu uyandırmakta ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme niyetlerini azaltmaktadır (Ehtiyar, 2015).

4.2.5.4. Liderlik

Liderlerin davranışları bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterip göstermemeleri üzerinde oldukça önemlidir (Ergun Özler, 2015). Yapılan çalışmalarda dönüşümcü liderlik anlayışının örgütsel vatandaşlık üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Ehtiyar, 2015). Dönüşümcü liderler, örgütte güven ortamı yaratarak çalışanların yüksek beklentiler geliştirmelerini ve örgütün çıkarları

için rekabet etmelerini sağlamaktadır, çalışanların temel inanç ve değerlerini değiştirmekte, kendilerine güvenmelerini sağlamakta, yaptıkları işin önemli olduğuna inandırmakta, çalışanları örgüt tarafından belirlenen en düşük seviyenin üzerinde performans göstermeye istekli hâle getirmektedir (Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014; İplik, 2015). Dönüşümcü liderlerin örgütteki bireyleri düşünmesi, desteklemesi ve bunu hissettirmesi çalışanların örgüte olan algısını olumlu yönde etkilemektedir (Ehtiyar, 2015). Liderin özellikleri de bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesinde büyük öneme sahiptir (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018).

4.2.5.5. Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık, kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girmesi, diğer bir ifade ile çalışanın örgüt ile arasında hissettiği psikolojik bağdır ve örgütsel bağlılık bireyin örgütün bakış açısını içselleştirme/özümseme derecesini yansıtır (Sabuncuoğlu ve Vergiliel Tüz, 2013; Tutar, 2016). Çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri ile organizasyonda kalma istekleri nedeniyle, örgütsel vatandaşlık davranışı sonucunda işte kalmaya devam ettiklerine inanılmakta ve bu durum örgütteki bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyeceğini akla getirmektedir (Çankır, 2017). Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireyler fedakarlık yapmaya daha isteklidir, çalışanların bu özverili çabaları örgütsel vatandaşlık davranışında bulunma olarak kendini göstermektedir ve bireylerin örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin arttığı görülmüştür (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018).

4.2.5.6. Örgütsel güven

Bireylerin örgütsel ilişkilere ve davranışlara olan beklentilerini içeren örgütsel güven, örgütün tamamını kapsamakta, örgüt içi karşılıklı ilişkilerle ortaya çıkmakta ve örgüt üyelerinin tümünün katılımı ile yaratılan psikolojik bir ortam olarak açıklanmaktadır (Somunoğlu İkinci, 2018). Bununla birlikte örgüt üyelerinin yöneticilerine karşı duyduğu güven, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemede bireylerin eğilimini belirleyen önemli bir etkidir (Ehtiyar, 2015).

4.2.5.7. İş tatmini

Bireylerin işlerine karşı tutumları olumlu veya olumsuz olabileceğinden, iş tatmini, çalışanların iş deneyimleri neticesinde meydana gelen olumlu ruh halidir

(Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014). İş tatmini örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen önemli bir faktör olup, işinde tatmin olmuş çalışanın örgüt hakkında olumlu düşünüp, konuşup, beklenilenin üzerinde çaba gösterdiği ve sahip olduğu yetenek ve becerilerini örgüte aktararak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği görülmektedir (Ehtiyar, 2015). İş tatmininin yüksek olması çalışanlarda moral yüksekliğini, iş bağlılığını artırmakta ve bireylerin örgütsel uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır (Alper Ay, 2018). Bireylerin işinde tatmin olması, onların yardımcı ve fedakar olma eğilimlerini artırarak örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini sağlamaktadır (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018).

4.2.5.8. Örgütün özellikleri

Bireylerin çalıştıkları kurumların özelliklerini, ne istediğini ve kişiliğini bilmesi onların vatandaşlık davranışlarını etkilemekte olup, örgütün ne istediğini bilip, neyin önemli olduğunu algılayan çalışanlar daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilmektedir (Karaman ve Aylan, 2012). Örgütsel vatandaşlık davranışı açısından örgütün içinde bulunduğu sektör, örgütün kültürü ve örgütün iklimi gibi özellikler önemli rol oynamaktadır (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018).

4.2.5.9. Kişi örgüt bütünleşmesi

Alan yazınında örgütsel davranıştan söz edildiğinde örgüt içerisindeki gruplar, örgüt yararına hareket eden bireyler ve kişi-örgüt bütünleşmesi akla gelmektedir (Demirel ve Geçgel, 2011). Kişilerin sahip olduğu olumlu ve olumsuz duygular örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemekte ve buna göre bireylerin sahip olduğu olumlu duygular ÖVD gibi örgüt lehine davranışların sergilenmesini sağlamaktadır (İplik, 2015). Buna göre kişi örgüt bütünleşmesi; bireyler arasındaki etkileşimi, karşılıklı yardımlaşmayı, tatmin derecesini artırırken, işten kaçmanın az ve üretim seviyesinin en üst düzeyde olduğu bir ortam oluşturur (Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014).

4.2.5.10. Yaş, kıdem ve hiyerarşik düzey

Yaşın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi kesin olarak bilinmese de gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde genellikle yaş ile ÖVD arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup yaş ve kıdemin artmasıyla çalışanların örgütlerine olan bağlılık ve güvenleri artıp daha fazla görevi kendi sorumluluğunda hisseden

Çalışanlar rgtsel vatandaşlığa yönelik daha fazla davranış sergileyebilmektedir. Kişilerin rgt içerisindeki statüleri arttığında, karar verme yetkileri ve serbest hareket etme düzeyleri ile birlikte yönetim gleri artar ve bu durum çalışanların örgütsel bağlılığını artırarak bireylerin vatandaşlık davranışını artırır (Karaman ve Aylan, 2012; Ergun zler 2015).

4.2.5.11. Örgütsel vizyon

Vizyonun ifade ettiği değerlerin amaç, plan, strateji ve politikalara, yönetim yaklaşım ve süreçlerine, iş tasarımları ve ücret sistemleri gibi süreçlere aktarılması örgütsel vizyonu tanımlamaktadır (etin, 2009). Vizyon, bireylerden örgüte yönelerek genişler, zenginleşir, i tutarlılığı sınavıp sağlayarak bütünleşir (Erçetin, 2000). Vizyonlar alışanların verimliliği için duygusal uyarılar verir, bireyleri ateşler, itici güç ve alışkanlıklar oluşturur, yenilikçiliğini destekler, öncülük oluşturur ve bir vizyona bağlandığını hissedenden örgüt yeleri daha fazla çalışma eğilimi gösterir (Doğan ve Hatipoğlu, 2009; Karaman ve Aylan, 2012).

4.2.6. Örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışının başlangıç çalışmaları öncüllerine odaklanmış olsa da, örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarına yakın zamandaki araştırmalarda ilgi gösterilmiştir (Podsakoff ve ark., 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışının sonuçlarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Serinkan ve rkek Erdiş, 2014; Ehtiyar, 2015; Ergun zler, 2015; İplik, 2015):

- Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların verimliliğini ve yönetsel etkinliğini artırır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışma grupları arasındaki uyumu ve düzeni sağlar.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgüt kurallarına uyup benimsemesini sağlar ve bu kuralların yaygınlaştırılmaya çalışılmasında etkilidir.
- Çalışanlar arasındaki ilişkilerin nezaketle yürütülmesini sağlar.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyler arasında yardımlaşmayı sağladığı için işe bağlı sorunların ortaya çıkmasını önler.

- Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanlarda örgüte karşı aidiyet duygusunu geliştirerek örgütsel bağlılığı kuvvetlendirir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylerin soruna yönelik davranışlarını engeller ve çatışmaların azaltılmasını sağlar.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve vicdanlılık gibi olumlu motivasyonlar sonucu ortaya çıkar ve ÖVD örgütü çalışanlar için cazip ve çekici bir yer haline getirir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılığı geliştirdiği için çalışan devir hızını azaltır.
- Örgütü çalışanlar için cazip bir yer haline getirerek nitelikli iş gücünü çekme ve elinde tutma potansiyelini artırır.
- Çalışanların örgütsel vizyon ve misyona, örgütün amaç ve hedeflerine odaklanmalarını ve bunları benimsemelerini sağlar.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel kaynakların verimli kullanılmasını sağlar.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel uygulamaları destekleyerek örgütsel performansı artırır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün çevresel değişimlere, gelişen teknolojiye uyum yeteneğini artırarak örgütsel performansın sürekliliğini sağlar.
- Formel iş tanımlamaları dışında sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı örgüte ek kaynaklar sunar ve yüksek maliyetli formel mekanizmalara olan ihtiyacı azaltır.
- Örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen çalışanlar hizmet bekleyenlerin beklentilerinin daha iyi bir şekilde karşılanmasına yardımcı olur.

4.2.7. Örgütsel vatandaşlık davranışının olumsuz etkileri

Örgütsel vatandaşlık davranışları organizasyonların etkin işleyişini kolaylaştırır ve örgütte vatandaşlığın teşvik edilmesi çalışanlar için olumlu bir çalışma ortamı yaratır. Pek çok birey vatandaşlık davranışlarına katıldığı için aynı fikirde birleşir, çünkü onlar “iyi askerler” dir. Örgütsel vatandaşlık davranışları çalışanların örgütsel performansını kolaylaştırır ve bireylerin çalışma ortamlarını iyileştirir. Bununla birlikte, vatandaşlık üzerine araştırmaların altında yatan varsayımların,

araştırmacıların bu davranışların ortaya çıkması için diğer makul açıklamaları ve bu davranışların potansiyel olumsuz sonuçlarını görmezden gelmelerine neden olabilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireysel ve örgütsel düzeydeki olumsuz bazı sonuçları aşağıdaki şekilde verilmiştir (Bolino ve ark, 2004):

- Çalışanlar rol içi ve rol dışı davranışları ayırt etmekte zorlanabilir.
- Çalışanların kişisel yaşamlarına ayıracakları zamanı kısıtlayabilir.
- Çalışanlar iyi bir vatandaş gibi görünebilmek için vatandaşlık eylemlerini sürekli artırabilir ve kendilerini baskı altında hissedebilir.
- Çalışanlar kendilerine istenmedik yardım önerilerinde bulunabilecek ve kendilerinin yapamadıkları uzun saatler boyunca çalışabilecek meslektaşlarının vatandaşlık davranışlarını kabul etmemesi çatışmalara sebep olabilir.
- Çalışanlar düşük kaliteli yardım sunabilir, yarardan çok zarar veren tavsiyelerde bulunabilir, uzun saatler çalışıp çok az şey üretilir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları performans değerlendirmede güvensizliğe neden olabilir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışları kötü yönetime ve yetersiz davranışlara işaret edebilir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışlarının desteklenmesi maliyet artışına sebep olabilir.

4.2.8. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve hemşirelik

Sağlık hizmetlerinin genel özellikleri arasında bulunan ertelenemezliği, sonuçlarının paraya çevrilemezliği, kamusal nitelik taşıması, sağlık hizmeti boyutunun hizmetten yararlanan bireylerin değil hizmeti sunanların belirlemesi gibi özellikleri sağlık çalışanlarının hizmet sunumundaki rolünü öne çıkarmaktadır. Sağlık çalışanlarının performansı ve hizmet alanların tatmini, sağlık kurumlarının amaçlarının gerçekleşmesine katkı sağlamakta ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını önemli hale getirmektedir (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018). Son yıllarda, sağlık kurumlarının resmi olarak gerekli rol faaliyetlerinden ziyade kendilerini organizasyona adanmak için ek çaba sarf eden bireyleri talep etmeleri örgütsel vatandaşlık davranışının önemini daha da artırmaktadır (Junhee ve ark., 2009).

Günümüzde sağlık kurumları diğer banka, telekomünikasyon, eğitim, sigorta vb. gibi diğer hizmet odaklı kurumlar gibi müşteri rekabetinde de benzer rekabet güçlükleriyle karşı karşıyadır. Diğer kurumlarda vurgu müşteri odaklıyken sağlık hizmetleri hasta merkezlidir. Bu nedenle, bakım hizmeti pazarı, satıcı yerine alıcıyı tercih etmektedir. Bu durum sağlık hizmeti sunumunun özelliği ve hassasiyeti nedeni ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının gerekliliklerini artırmıştır. Sağlık kurumlarının, çalışanların görevlerini profesyonelce yerine getirmeleri için eğitmeleri, teşvik etmeleri ve gerektiğinde fazladan çaba sarf etmeleri için desteklemesi gerekmektedir (Kolade ve ark., 2014). Sağlık hizmeti sunan kuruluşlar, üstün bakım kalitesi ve hasta hizmeti sunmak için çalışanlarına güvenmek zorunda ve çalışanları bu amaç için motive etmek isteyen sağlık yöneticileri, girişimlerinin temelini oluşturan, çoğu geniş ve örtüşen bir dizi liderlik teorisi barındırmalıdır (Protta ve Nummelin, 2018).

Chu ve arkadaşları (2005), sağlık kurumları açısından örgütsel vatandaşlık davranışının neden önemli olduğunu şu şekilde belirtmiştir:

Birincisi, vatandaşlık davranışlarının yenilikçiliği desteklemesi, hastalara ve kurumun ihtiyaçlarına karşı duyarlılığı geliştirmesi nedeniyle önemlidir.

İkincisi, sağlık çalışanları tarafından gerçekleştirilen görevlerin birçoğu oldukça karmaşıktır. Hekim ve hemşire dışında yaklaşık elliye yakın meslek dalı, hastalara sağlık hizmeti vermektedir. Birçoğu devlet tarafından eğitilmiş, lisanslandırılmış veya sertifikalandırılmış bireylerdir. Kalite güvencesi, büyük ölçüde deneyim ve uzmanlık birikimine bağlıdır ve farklı meslekler arasında etkileşim ve entegrasyon ile örgütsel vatandaşlık davranışı önemli hale gelmektedir, çünkü bu davranışlar hastanenin hedeflerine ulaşılmasını kolaylaştırmakta ve hastane performansını artırmaktadır.

Üçüncü bir konu, oldukça sınırlı kaynakların dağıtılması ve sağlık alanında artan maliyetler ile ilgilidir. Giderek artan kişi başı ödeme, küresel bütçeler ve harcamaları artan sağlık uygulamalarında hastaneler, artık sadece yatak doldurarak kazanç elde edememektedir. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışları, kısıtlı kaynakların

verimli kullanılması ve artan örgütsel üretkenliğe katkıları nedeniyle önem kazanmaktadır.

Son olarak, sağlık hizmetlerinin kalitesi merkezi bir odak haline gelmiştir. ÖVD, çalışanlar arasında pozitif ilişkilerin geliştirilmesindeki ve çalışanların örgütün faaliyetlerine dahil edilmesindeki önemi nedeniyle vazgeçilmez olarak kabul edilmektedir.

Sağlık kurumlarında bir çalışanın yaptığı hata tüm hizmetin aksamasına sebep olmaktadır. Bu nedenle sağlık çalışanlarında örgütsel vatandaşlık davranışının diğer bir önemi gerçekleştirilen işin ekip çalışmasına dayalı olması ve özgeciliği gerekli kılmasıdır. Yeni başlayan çalışana yardım etme, oryantasyonunu sağlama gibi davranışlar kurumun başarısını artıran önemli bir örgütsel vatandaşlık davranışıdır (Aslan, 2008).

Hastane yönetimi ve yöneticiler, personelin ekstra pozitif isteğe bağlı işle ilgili hizmet vermesini engelleyen durumların önüne geçip, örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik edebilecek ve pozitif kurumsal imajı artırabilecek bir organizasyonel iklim geliştirmelidir. Hastanelerde vatandaşlık davranışı gerekli ve çok daha önemlidir, çünkü hastalar hemşire ve hekim gibi tıbbi personelin özel bakımına ve olumlu davranışlarına ihtiyaç duymaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, hastaların moralini ve iyileşmesini güçlendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca, araştırmacılar vatandaşlık davranışlarının hastanelerin hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırdığını ve performanslarını geliştirdiğini savunmaktadır (Kolade ve ark., 2014).

Hemşire-hastane yönetimi ve hemşire-hasta arasındaki ilişkilere örgütsel davranış açısından dikkat gösterilmesi, esasen örgütsel vatandaşlık davranışları için oldukça önem taşımaktadır (Dargahi ve ark., 2012).

Sağlık hizmetlerindeki hızlı değişim ve gelişim sebebiyle kurumlar hemşireleri işe alırken; hastaların istek ve beklentilerine yanıt verebilecek, takım ruhu gelişmiş, diğer bireylerle uyum içerisinde çalışabilecek, kuruma güvenen, bağlılık duyma eğilimi yüksek olan ve çalıştıkları yerlerde örgütsel vatandaşlık davranışının

gereklerini yerine getirebilecek bireyler olmalarına dikkat etmektedir (Yazıcı Altuntaş, 2014).

Bir çok sağlık meslek üyesinin bir arada ve uyumlu şekilde çalışmasını gerektiren, yardımlaşma, hoşgörölülük ve bilgilendirme gibi örgötsel vatandaşlık davranışlarının önemli olduğu sağlık kurumlarında sağlık ekibinin iş birliğı içinde kaliteli hizmet üretmelerinde hemşirelere büyük rol düşmektedir. Sağlık kuruluşlarının bir çoğunda hemşireler kurumların gelişiminde rol oynayan önemli çalışma grubunu oluşturmaktadır. Hasta bireylerle en fazla beraber olan hemşirelerin motivasyon, iş doyumunu ve performanslarının artırılabilmesi için hemşirelerin, ekipteki diğler çalışanlara yardım ettiğı ve onlardan yardım alabildiğı, kişiler arası hoşgörü ve ekip üyeleri arasında bilgi aktarımının olduğu örgötsel ortamlarda çalışmaları gerekmektedir. Son yıllarda yoğun bir şekilde incelenen yönetici-çalışan ilişkilerinde; sağlık hizmetlerinin verimli bir şekilde sunulabilmesi için yönetici hemşirelere önemli rol düşmekte, çalışan devir hızının azaltılması, çalışanların iş doyumunu, performans, kuruma bağlılıklarının ve ekipteki diğler hemşirelerin memnuniyetinin artırılabilmesi için yönetici hemşirelerin örgötsel vatandaşlık davranışları hakkında öngörüye sahibi olmaları gerekmektedir (Altuntaş ve Baykal, 2010; Dargahi ve ark., 2012).

Sağlık hizmetlerinin önündeki kişiler olan hemşireler, hastanelerin genel faaliyetlerinde kritik bir rol oynamaktadır. Hemşireler iyi bakım sağlama konusunda temel sorumluluğla sahip olduklarından, hem proaktif hem de gönüllü olarak hastaların güvenini kazanmaları ve tıbbi hizmetlerin kalitesini artırmaları gerekmektedir. Örgötsel vatandaşlık davranışları, örgötsel performansı artırabilen bireysel davranışlardır. Ancak çalışanlar bunları gösterip göstermemeyi seçebilir. Örgötsel vatandaşlık davranışlarını gösteren hemşireler, tıbbi hizmetlerin kalitesini ve genel hastane etkinliğini artırarak geliştirmektedir (Chang ve Chang, 2010).

İş tatmini, süpervizör desteğı, işe katılım ve örgötsel adalet, hemşirelerin vatandaşlık davranışları üzerinde önemli etkiye sahiptir (Dargahi ve ark., 2012).

Hemşireler, çeşitli sosyal sınıflardan insanlar için hemşirelik çalışmaları yapmalı, çeşitli hastane personeli ile birbirlerine yardım etmeli, hastane görevinde ve

acil sorunlarda inisiyatif almaları gerekmektedir. Bunlarla birlikte özellikle hemşirelerin kaliteli hizmet sunup hastane imajını iyileştirmede büyük etkisi olduğundan, tüm bu durumlar hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışlarının önemi artırmaktadır (Junhee ve ark., 2009).

4.3. Örgütsel Erdemlilik Ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki

Örgütsel erdemlilik, erdemli davranışların ve kültürel özelliklerin veya süreçlerin geliştirilmesine ve korunmasına olanak sağlayan bireylerin kolektif eylemlerini içermektedir (Nartgun ve Dilekci, 2016).

Örgütlerini erdemli olarak algılayan bireylerin, örgütle ilişkisel psikolojik sözleşmeler geliştirmesi, dolayısıyla da işteki görevlerinin ötesine geçen davranışlarla tepki vermesi beklenmektedir. Erdemli bir organizasyonda çalıştığı için şükran duyan bireyler, örgüte ve diğer insanlara fayda sağlayan eylemlerle karşılık vermeye kendisini zorunlu hisseder. Kurumlardaki erdemli eylemleri gözlemleyen çalışanların daha büyük taahhütlerde bulunmaları ve vatandaşlık davranışları benimsemeleri muhtemeldir; bu da sağlıklı ve erdemli organizasyonları teşvik ederek erdemli bir spiral geliştirmektedir (Ribeiro ve Rego, 2009).

Kurumlarda erdemlilik olduğunda, örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilmesi daha muhtemel olmaktadır. Örgütsel erdemlilik algıları çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını benimsemelerini teşvik edebilmektedir. Bu duruma muhtemel açıklama, çalışanların kurumda algıladıkları değerlerle tutarlı bir şekilde hareket etme eğiliminde olmalarıdır (Rego ve ark., 2010; Malik ve Naeem, 2016).

Erdemler diğer erdemlerle ilişkili olma eğilimindedir, bu durum da olumlu duyguların daha fazla deneyimlenmesini artırmaktadır. Olumlu duygular yaşayan bireylerin proaktif olma, örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılma, düşünme ve yaratıcı şekillerde hareket etme olasılıkları daha yüksek olmaktadır (Burke ve ark., 2016).

Örgütsel erdemlilik, bireyleri daha iyi vatandaş olma, daha sorumlu ve medeni olma ve bireylerin daha iyi iş ahlakına sahip olmalarına yardımcı olmaktadır (Abedi ve ark., 2014).

Erdemlilikle karşı karşıya olmak, olumlu duygular üretilmesine ve bu durumda çalışanların diğer kişilere daha fazla yardım etmesine, daha empatik ve saygılı olmasına ve örgütsel vatandaşlık davranışı gerçekleştirmesine olanak sağlamaktadır. Çalışan işi sadece bir iş olarak değil bir misyon olarak varsayar ve bu durum çalışanları örgütlerine duygusal olarak daha bağlı hale getirir; çalışan, örgütsel performansı artırmaya kararlı olur ve bununla beraber çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışı benimseme eğilimi daha fazla olmaktadır (Ribeiro ve Rego, 2009).

Örgütsel erdemliliğin örgütsel vatandaşlık davranışını önemli ölçüde etkilediği ve yüksek düzeyde bir örgütsel erdemliliğin, çalışanların mutlu ve memnun olmalarını sağlayıp, buna bağlı olarak da örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunacakları belirtilmiştir (Malik ve Naeem, 2016).

5. GEREÇ ve YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Araştırma hemşirelerde örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

5.2. Araştırmanın Soruları

- Hemşirelerin örgütsel erdemlilik algısı nedir?
- Hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerine göre örgütsel erdemlilik algısı farklılık göstermekte midir?
- Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyi nedir?
- Hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerine göre örgütsel vatandaşlık düzeyleri farklılık göstermekte midir?
- Hemşirelerin örgütsel erdemlilik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ilişki var mıdır?

5.3. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, İstanbul ilinde bir Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'ne bağlı 11 hastanede, 8 Mayıs 2017 – 29 Eylül 2017 tarihleri arasında yapılmıştır.

5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde bir Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'ne bağlı hastanelerde çalışan 2335 hemşire oluşturdu. Örneklem sayısı; evrendeki birey sayısının bilindiği durumlarda örneklemdeki birey sayısını belirlemek amacıyla kullanılan formül ile hesaplandı.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

N: Evrendeki birey sayısı (2335)

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı) (0.50)

q: İncelenen olayın görülmeysi sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı) (0.50)

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değeri (1.96)

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen $\pm$ sapma (0.05)

$$n = \frac{2335 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5 \times 0,5)}{(0,05)^2 \cdot (2715 - 1) + (1,96)^2 \cdot (0,5 \times 0,5)}$$

$$n = 331$$

Örneklem büyüklüğü 331 olarak bulundu. Ardından tabakalı örneklem yöntemiyle her bir hastaneden alınacak hemşire sayıları hesaplandı. Araştırma 331 hemşire ile gerçekleştirildi.

5.5. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Tanıtıcı Bilgi Formu (Ek-1), Örgütsel Erdemlilik Ölçeği (Ek-2) ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği (Ek-3) kullanılmıştır.

Tanıtıcı Bilgi Formu: Literatür bilgisine dayalı olarak hazırlanan (Altuntaş, 2008; Altuntaş ve Baykal, 2010; Erkmen ve Esen, 2012) Tanıtıcı Bilgi Formu hemşirelerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, öğrenim düzeyi, çalışılan birimi, çalışılan kurumdaki pozisyonu, kurumda çalışma süresini, meslekte çalışma süresini vb. olmak üzere kişisel ve mesleki özelliklerini içeren 13 sorudan oluşmaktadır.

Örgütsel Erdemlilik Ölçeği: Cameron, Bright ve Caza (2004) tarafından geliştirilen örgütsel erdemlilik ölçeğinin Ülkemizde Erkmen ve Esen (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik-güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek, uyarlama çalışması sonucunda, dürüstlük ve bağışlayıcılık (6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 ve 15. maddeler), güven ve nezaket (4, 5 ve 7. maddeler) ve iyimserlik (1, 2 ve 3. maddeler) olmak üzere 3 alt boyut ve 15 maddeden oluşmakta olup, 6'lı Likert şeklinde ve 1- "Hiç katılmıyorum", 6- "Tamamen Katılıyorum" arasında derecelendirilmektedir. Ölçekte bütün ifadeler olumlu olduğu için ters puanlama yapılmamaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı 0.944 olarak

bulunmuştur. Bununla birlikte boyutların Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları sırasıyla 0.927 (dürüstlük ve bağışlayıcılık); 0.869 (güven ve nezaket) ve 0.819 (iyimserlik)'dir (Erkmen ve Esen, 2012). Bu çalışmada ise ölçeğin toplam ve dürüstlük ve bağışlayıcılık, güven ve nezaket, iyimserlik alt boyutları Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları sırasıyla 0.958, 0.942, 0.879, 0.810 olarak bulunmuştur. Eşkin Bacaksız (2016)'nin örgütsel erdemlilik ölçeğini kullanarak hemşireler üzerine uyarladığı çalışmada geliştirilen ölçeğin Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı 0.945 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği: Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği, Dolma (2003) tarafından geliştirilmiş olup, Altuntaş ve Baykal (2010) tarafından ise hemşirelik grubuna uyarlanarak geçerlik-güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek, vicdanlılık (2, 8, 11, 14, 17, 20 ve 23. maddeler), kurumu övme (6, 12, 18 ve 24. maddeler), bilgilendirme ve katılım (4, 5, 10, 16 ve 22. maddeler), hoşgörülülük (3, 9, 15 ve 21. maddeler) ve yardım etme (1, 7, 13 ve 19. maddeler) olmak üzere toplamda 5 alt boyut ve 24 maddeden oluşmakta olup, ölçeğin "hoşgörülülük" alt boyutu ile ilgili negatif ifadeli maddeler (3, 9, 15, ve 21. madde) ters puanlama gerektirmekte ve ölçek 7'li likert şeklinde ve 7- "Her Zaman", 1- "Hiçbir Zaman" arasında derecelendirilmektedir. Ölçeğin toplam Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısının 0.87, alt boyut Cronbach's Alpha katsayılarının vicdanlılık alt boyutunda 0.77, kurumu övme alt boyutunda 0.74, bilgilendirme-katılım alt boyutunda 0.68, hoşgörülülük alt boyutunda 0.76 ve yardım etme alt boyutunda 0.68 olduğu bulunmuştur (Altuntaş ve Baykal, 2010). Bu çalışmada ise ölçeğin toplam ve vicdanlılık, kurumu övme, bilgilendirme ve katılım, hoşgörülülük, yardım etme alt boyutları Cronbach's Alpha katsayıları sırasıyla 0.879, 0.876, 0.817, 0.814, 0.781, 0.776 olarak bulunmuştur.

5.6. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından hemşirelere araştırmanın amacı açıklandıktan sonra çalışmayı gönüllü olarak kabul eden hemşirelere veri toplama araçları elden dağıtılmış ve toplanmıştır.

5.7. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodlardan ortalama, standart sapma, medyan, frekans, oran, minimum ve maksimum kullanılmıştır. Bunların yanı sıra nicel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren değişkenlerin iki grup karşılaştırmalarında Student's t test, normal dağılım göstermeyen değişkenlerin iki grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U test kullanılmıştır. Normal dağılım gösteren üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında One-way ANOVA test ve farklılığa neden olan grubun tespitinde varyansların homojenliği durumunda Bonferroni test, varyansların homojen olmadığı durumlarda Games-Howell test; normal dağılım göstermeyen üç ve üzeri grupların karşılaştırmalarında Kruskal Wallis test ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U test kullanılmıştır. Örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde Pearson Korelasyon Analizi ve Spearman Korelasyon Analizi, örgütsel erdemliliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesinde Linear Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırmada korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.70-0.30 arasında olması orta, 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2019).

5.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için öncelikle Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu'ndan (Ek-8) ve çalışmanın yapıldığı hastanelerin bağlı olduğu kurumdan yazılı izin alınmıştır (Ek-9). Çalışma öncesi hemşireler araştırma ile ilgili bilgilendirilerek çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen hemşirelerin onamları alınmıştır (Ek 4-5). Ayrıca çalışmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili izinler alınmıştır (Ek 6-7).

5.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma İstanbul'daki yalnızca bir Kamu Hastaneleri Birliği'ne bağlı hastanelerde yürütölmüştür. Araştırmanın sonuçları bu hastanelerde çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlı olup diğer sağlık hizmeti sunan kurumlar ve sektördeki diğer çalışanlar için genelleme yapılamamaktadır.



6. BULGULAR

Araştırma hemşirelerde örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla İstanbul ilinde bulunan 11 hastanede çalışan 331 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda belirtilen sıra ile aktarılacaktır.

- Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulgular
- Örgütsel Erdemlilik Ölçeği İle İlgili Bulgular
- Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği İle İlgili Bulgular
- Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular

1.Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı İle İlgili Bulgular

Hemşirelerin demografik ve mesleki özelliklerinin dağılımı ile ilgili bulgular Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N=331)

Özellikler		n	%
Yaş	≤24 Yaş	66	19,9
<i>Min-Max</i> 19-56	25-29 Yaş	96	29,0
<i>Ort±Ss</i> 30,5± 6,42	30-34 Yaş	71	21,5
	≥35 Yaş	98	29,6
Cinsiyet	Kadın	275	83,1
	Erkek	56	16,9
Medeni Durum	Evli	167	50,5
	Bekar	164	49,5
Eğitim Durumu	Lise	24	7,2
	Önlisans	37	11,2
	Lisans	214	64,7
	Lisansüstü	56	16,9
Çalışılan Birim	Cerrahi	207	62,5
	Dahili	124	37,5
Pozisyon	Hemşire	279	84,3
	Sorumlu Hemşire	52	15,7
Kurumda Çalışma Süresi	1-4 Yıl	187	56,5
<i>Min-Maks</i> 1-33	5-8 Yıl	79	23,9
<i>Ort±Ss</i> 5,46±5,17	9-12 Yıl	37	11,2
	≥13 Yıl	28	8,4
Meslekteki Çalışma Süresi	1-4 Yıl	122	36,9
<i>Min-Maks</i> 1-38	5-8 Yıl	66	19,9
<i>Ort±Ss</i> 8,57±6,87	9-12 Yıl	64	19,3
	≥13 Yıl	79	23,9
Kadro	Kalıcı Kadro	275	83,1
	Sözleşmeli	56	16,9
Çalışma Şekli	Gündüz	56	16,9
	Gündüz ve Gece	275	83,1
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	229	69,2
	Hayır	102	30,8
Meslekten Memnuniyet	Kısmen Memnun	166	50,2
	Memnun	114	34,4
	Memnun Değil	51	15,4
İşten Memnuniyet	Kısmen Memnun	160	48,3
	Memnun	121	36,6
	Memnun Değil	50	15,1
Toplam		331	100

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaşları 19 ile 56 arasında değişmekte olup, ortalamaları 30.58 ± 6.42 yıl olarak saptanmıştır. Hemşirelerin %83.1'inin (n=275) kadın, %50.5'inin (n=167) evli, %64.7'sinin (n=214) lisans mezunu, %62.5'inin (n=207) cerrahi birimlerde çalışan, %84.3'ünün (n=279) hemşire pozisyonunda, %83.1'inin (n=275) kalıcı kadroda ve gündüz-gece çalışan, %69.2'sinin (n=229) mesleğini isteyerek seçen, % 50.2'sinin (n=166) mesleğinden kısmen memnun, %48.3'ünün (n=160) işinden kısmen memnun olduğu, hemşirelerin kurumdaki çalışma süreleri 1 ile 33 yıl arasında değişmekte olup, ortalama 5.46 ± 5.17 yıl olarak ve meslekteki çalışma süreleri 1 ile 38 yıl arasında değişmekte olup, ortalama 8.57 ± 6.87 yıl olarak bulunmuştur (Tablo 5).

2.Örgütsel Erdemlilik Ölçeği İle İlgili Bulgular

Hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeği ile ilgili bulguları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanların Dağılımı

Örgütsel Erdemlilik Boyutları	Madde Sayısı	Min-Maks	Ort±SS
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	9	1-6	3,38±1,13
Güven ve Nezaket	3	1-6	3,61±1,12
İyimserlik	2	1-6	3,23±1,18
Örgütsel Erdemlilik Toplam Puanı	15	1-6	3,40±1,05

Hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” alt boyutundan aldıkları puanlar 1 ile 6 arasında değişmekte olup, ortalama $3,38 \pm 1,13$, “Güven ve Nezaket” alt boyutundan aldıkları puanlar 1 ile 6 arasında değişmekte olup, ortalama $3,61 \pm 1,12$, “İyimserlik” alt boyutundan aldıkları puanlar 1 ile 6 arasında değişmekte olup, ortalama $3,23 \pm 1,18$ ve ölçek toplamından aldıkları puanlar 1 ile 6 arasında değişmekte olup, ortalama $3,40 \pm 1,05$ olarak saptanmıştır (Tablo 6).

Tablo 7. Hemşilerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (N=331)

		Örgütsel Erdemlilik Ölçeği				
Özellikler		n	Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	Güven ve Nezaket	İyimserlik	Toplam
			Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Yaş (yıl)	¹ ≤24 yaş	66	3,69±1,23	3,84±1,12	3,48±1,21	3,68±1,13
	² 25-29 yaş	96	3,18±1,13	3,39±1,18	3,05±1,21	3,20±1,09
	³ 30-34 yaş	71	3,41±1,14	3,72±1,04	3,08±1,15	3,42±1,03
	⁴ ≥35 yaş	98	3,35±1,02	3,59±1,08	3,34±1,13	3,39±0,95
	Test değeri;		F:2,707;	F:2,473;	F:2,447;	F:2,691;
	^c p		0,045*	0,062	0,064	0,046*
Post-Hoc			1>2	-	-	1>2
Cinsiyet	Kadın	275	3,38±1,15	3,63±1,12	3,24±1,20	3,40±1,06
	Erkek	56	3,40±1,05	3,53±1,13	3,17±1,10	3,39±1,01
	Test değeri;		t:-0,139;	t:0,590;	t:0,406;	t:0,084;
	^d p		0,890	0,555	0,685	0,933
Eğitim Durumu	Meslek Lisesi	24	3,50±1,39	3,67±1,28	3,38±1,39	3,50±1,32
	Ön Lisans	37	3,28±0,96	3,47±1,08	3,55±1,17	3,37±0,90
	Lisans	214	3,35±1,11	3,60±1,08	3,15±1,13	3,37±1,01
	Yüksek Lisans	56	3,49±1,23	3,74±1,22	3,24±1,27	3,50±1,18
	Test değeri;		F:0,413;	F:0,473;	F:1,365;	F:0,239;
	^c p		0,743	0,701	0,253	0,869
Medeni Durum	Evli	167	3,34±1,03	3,62±1,04	3,23±1,13	3,38±0,95
	Bekâr	164	3,42±1,23	3,60±1,20	3,22±1,23	3,42±1,15
	Test değeri;		t:-0,620;	t:0,205;	t:0,084;	t:-0,361;
	^d p		0,536	0,838	0,933	0,718
Çalışılan Birim	Cerrahi	207	3,45±1,15	3,64±1,13	3,29±1,21	3,45±1,08
	Dahili	124	3,27±1,09	3,56±1,10	3,12±1,13	3,30±0,99
	Test değeri;		t:1,391;	t:0,609;	t:1,326;	t:1,383;
	^d p		0,165	0,543	0,186	0,167
Çalışılan Pozisyon	Hemşire	279	3,33±1,14	3,57±1,14	3,22±1,15	3,36±1,06
	Sorumlu Hemşire	52	3,63±1,06	3,81±1,01	3,29±1,37	3,60±1,02
	Test değeri;		t:-1,714;	t:-1,388;	t:-0,355;	t:-1,475;
	^c p		0,087	0,166	0,723	0,141
Kurumda Çalışma Süresi	1-4 Yıl	187	3,40±1,17	3,59±1,16	3,21±1,13	3,41±1,07
	5-8 Yıl	79	3,32±1,09	3,62±0,99	3,20±1,28	3,36±1,04
	9-12 Yıl	37	3,43±1,14	3,65±1,12	3,38±1,17	3,47±1,08
	≥13 Yıl	28	3,37±1,01	3,65±1,20	3,21±1,31	3,39±0,96
	Test değeri;		F:0,108;	F:0,043;	F:0,224;	F:0,100;
	^c p		0,955	0,988	0,880	0,960

^cOneway Anova

^dStudent-t Test

*p<0,05

Tablo 7. Hemşilerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (N=331) (Devamı)

			Örgütsel Erdemlilik Ölçeği			
Özellikler		n	Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	Güven ve Nezaket	İyimserlik	Toplam
			Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Meslekte	1-4 Yıl	122	3,39±1,27	3,56±1,25	3,23±1,23	3,39±1,19
Çalışma	5-8 Yıl	66	3,37±0,96	3,58±0,98	3,08±1,11	3,37±0,90
Süresi	9-12 Yıl	64	3,37±1,16	3,67±0,99	3,24±1,21	3,41±1,04
	≥13 Yıl	79	3,39±1,03	3,67±1,12	3,34±1,16	3,43±0,97
	<i>Test değeri;</i>		<i>F:0,006;</i>	<i>F:0,233;</i>	<i>F:0,575;</i>	<i>F:0,065;</i>
	<i>^cp</i>		0,999	0,874	0,632	0,978
Kadro	Kalıcı	275	3,37±1,12	3,61±1,08	3,21±1,16	3,39±1,03
	Sözleşmeli	56	3,42±1,21	3,59±1,28	3,34±1,30	3,44±1,18
	<i>Test değeri;</i>		<i>t:-0,282;</i>	<i>t:0,154;</i>	<i>t:-0,772;</i>	<i>t:-0,287;</i>
	<i>^dp</i>		0,778	0,878	0,441	0,774
Çalışma	Gündüz	56	3,60±1,16	3,60±1,15	3,28±1,33	3,54±1,13
Şekli	Gündüz ve Gece	275	3,34±1,12	3,61±1,11	3,22±1,15	3,37±1,04
	<i>Test değeri;</i>		<i>t:1,567;</i>	<i>t:-0,067;</i>	<i>t:0,338;</i>	<i>t:1,114;</i>
	<i>^dp</i>		0,118	0,947	0,736	0,266
Mesleği	Evet	229	3,47±1,09	3,64±1,10	3,33±1,17	3,48±1,03
Seçme	Hayır	102	3,18±1,19	3,53±1,15	2,99±1,18	3,22±1,08
	<i>Test değeri;</i>		<i>t:2,144;</i>	<i>t:0,842;</i>	<i>t:2,411;</i>	<i>t:2,135;</i>
	<i>^dp</i>		0,033*	0,400	0,016*	0,034*
Meslekten	¹ Kısmen	166	3,17±1,07	3,44±1,11	3,12±1,06	3,22±0,98
Memnuniyet	² Memnun	114	3,90±1,07	4,07±0,99	3,65±1,20	3,89±1,00
	³ Memnun	51	2,90±1,06	3,13±1,06	2,64±1,20	2,90±0,98
	Değil					
	<i>Test değeri;</i>		<i>F:21,958;</i>	<i>F:17,871;</i>	<i>F:15,780;</i>	<i>F:23,483;</i>
	<i>^cp</i>		0,001**	0,001**	0,001**	0,001**
	<i>Post-Hoc Bonferroni test</i>		2>1-3	2>1-3	2>1-3; 1>3	2>1-3
İşinden	¹ Kısmen	160	3,17±1,03	3,50±1,08	3,09±1,05	3,22±0,95
Memnuniyet	² Memnun	121	3,89±1,09	4,00±1,01	3,73±1,13	3,89±0,99
	³ Memnun	50	2,81±1,09	3,01±1,16	2,47±1,21	2,79±1,04
	Değil					
	<i>Test değeri;</i>		<i>F:24,536;</i>	<i>F:16,983;</i>	<i>F:25,505;</i>	<i>F:27,454;</i>
	<i>^cp</i>		0,001**	0,001**	0,001**	0,001**
	<i>Post-Hoc Bonferroni test</i>		2>1-3	2>1-3; 1>3	2>1-3; 1>3	2>1-3; 1>3

^cOneway Anova

^dStudent-t Test

**p*<0,05

***p*<0,01

Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile Örgütsel Erdemlilik Ölçeği toplam ve alt boyutlarının karşılaştırıldığı Tablo 7 incelendiğinde;

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Güven ve Nezaket” ve “İyimserlik” alt boyutlarından aldıkları puanlar istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,045$; $p<0,05$). Anlamlı farklılığa neden olan grubu saptamak için yapılan ikili karşılaştırmalar sonucu; yaşı 24 ve altında olan hemşirelerin Dürüstlük ve Bağışlayıcılık alt boyut puanı, yaşı 25-29 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,030$; $p<0,05$) Ayrıca hemşirelerin yaş gruplarına göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanırken ($p=0,046$; $p<0,05$), farklılığa neden olan grubu saptamak için yapılan ikili karşılaştırmalar sonucu; yaşı 24 ve altında olan hemşirelerin ölçek toplam puanı, yaşı 25-29 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,029$; $p<0,05$) (Tablo 7).

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, medeni durumlarına, çalıştıkları birimlere, çalıştıkları pozisyona, kurumda çalışma süresine, meslekte çalışma süresine, çalıştıkları kadroya ve çalışma şekillerine göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık”, “Güven ve Nezaket”, “İyimserlik” alt boyutlarından ve ölçek toplamından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) (Tablo 7).

Mesleği isteyerek seçen hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” ($p=0,033$; $p<0,05$) alt boyutundan ve “İyimserlik” ($p=0,016$; $p<0,05$) alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleği isteyerek seçmeyen hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanırken, hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Güven ve Nezaket” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Ayrıca mesleği isteyerek seçen hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları, mesleği isteyerek seçmeyen hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,034$; $p<0,05$) (Tablo 7).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekten memnun olma durumuna göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olan hemşirelerin Dürüstlük ve Bağışlayıcılık alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleğinden kısmen memnun ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 7).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekten memnun olma durumuna göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Güven ve Nezaket” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olan hemşirelerin Güven ve Nezaket alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleğinden kısmen memnun ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 7).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekten memnun olma durumuna göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “İyimserlik” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olan hemşirelerin İyimserlik alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleğinden kısmen memnun ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). Ayrıca mesleğinden kısmen memnun olan hemşirelerin İyimserlik alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleğinden memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,025$; $p<0,05$) (Tablo 7).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekten memnun olma durumuna göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olan hemşirelerin ölçek toplamından aldıkları puanlar, mesleğinden kısmen memnun ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 7).

Çalışmaya katılan hemşirelerin işinden memnun olma durumuna göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; işinden memnun olan hemşirelerin Dürüstlük ve Bağışlayıcılık alt boyutundan aldıkları puanlar, işinden kısmen memnun ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 7).

Çalışmaya katılan hemşirelerin işinden memnun olma durumuna göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Güven ve Nezaket” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; işinden memnun olan hemşirelerin Güven ve Nezaket alt boyutundan aldıkları puanlar, işinden kısmen memnun ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). İşinden kısmen memnun olan hemşirelerin Güven ve Nezaket alt boyutundan aldıkları puanlar, işinden memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,013$; $p<0,05$) (Tablo 7).

Çalışmaya katılan hemşirelerin işinden memnun olma durumuna göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “İyimserlik” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; işinden memnun olan hemşirelerin İyimserlik alt boyutundan aldıkları puanlar, işinden kısmen memnun ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). İşinden kısmen memnun olan hemşirelerin İyimserlik alt boyutundan aldıkları puanlar, işinden memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,002$; $p<0,01$) (Tablo 7).

Çalışmaya katılan hemşirelerin işinden memnun olma durumuna göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; işinden memnun olan hemşirelerin ölçek toplamından aldıkları puanlar, işinden kısmen memnun ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$).

İşinden kısmen memnun olan hemşirelerin ölçek toplamından aldıkları puanlar, işinden memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,005$; $p<0,01$) (Tablo 7).

3.Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği ile İlgili Bulgular

Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği ile ilgili bulguları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puan Dağılımı

Örgütsel Vatandaşlık Boyutları	Madde Sayısı	Min-Maks	Ort±SS
Vicdanlılık	7	2,86-7	6,16±0,80
Kurumu Övme	4	1-7	4,99±1,41
Bilgilendirme ve Katılım	5	2,2-7	5,35±1,17
Hoşgörülülük	4	1-6,5	3,30±1,33
Yardım Etme	4	2,75-7	5,89±0,93
Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi	24	3,21-6,88	5,28±0,73
Toplam Puanı			

Çalışmaya katılan hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar 2,86 ile 7 arasında değişmekte olup, ortalama 6,16±0,80 olarak, “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar 1 ile 7 arasında değişmekte olup, ortalama 4,99±1,41 olarak, “Bilgilendirme ve Katılım” alt boyutundan aldıkları puanlar 2,2 ile 7 arasında değişmekte olup, ortalama 5,35±1,17 olarak, “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar 1 ile 6,5 arasında değişmekte olup, ortalama 3,30±1,33 olarak, “Yardım Etme” alt boyutundan aldıkları puanlar 2,75 ile 7 arasında değişmekte olup, ortalama 5,89±0,93 olarak ve ölçek toplamından aldıkları puanlar 3,21 ile 6,88 arasında değişmekte olup, ortalama 5,28±0,73 olarak saptanmıştır (Tablo 8).

Tablo 9. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (N=331)

		Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği						
Özellikler		n	Vicdanlılık	Kurumu Övme	Bilgilendirme ve Katılım	Hoşgörülülük	Yardım Etme	Toplam Puan
			Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Yaş (yıl)	¹ ≤24 yaş	66	5,89±0,97	4,57±1,39	5,02±1,24	3,04±1,03	5,78±0,91	4,99±0,73
	² 25-29 yaş	96	6,04±0,86	4,81±1,45	5,23±1,1	3,11±1,23	5,80±1,00	5,14±0,72
	³ 30-34 yaş	71	6,29±0,7	5,09±1,33	5,48±1,2	3,3±1,36	5,90±0,90	5,36±0,66
	⁴ ≥35 yaş	98	6,38±0,6	5,38±1,36	5,61±1,11	3,66±1,5	6,05±0,88	5,54±0,70
	Test değeri;		χ^2 :16,636;	χ^2 :17,432;	χ^2 :14,073;	F:3,771;	χ^2 :5,367;	F:9,533;
p			^c 0,001**	^c 0,001**	^c 0,003**	^c 0,012*	^c 0,147	^c 0,001**
Post-Hoc			4>1-2	4>1-2	4>1-2	4>1-2	-	4>1-2; 3>1
Cinsiyet	Kadın	275	6,26±0,72	4,99±1,46	5,4±1,16	3,36±1,36	5,97±0,89	5,34±0,73
	Erkek	56	5,7±1,01	4,98±1,14	5,13±1,17	2,98±1,15	5,51±1,02	4,98±0,68
	Test değeri;		Z:-4,190;	Z:-0,563;	Z:-1,562;	t:1,963;	Z:-3,334;	t:3,416;
	p		^f 0,001**	^f 0,574	^f 0,118	^d 0,051	^f 0,001**	^d 0,001**
Eğitim Durumu	¹ Sağlık meslek lisesi	24	6,2±0,82	5,13±1,55	5,54±1	3,43±1,48	5,96±1,1	5,38±0,82
	² Ön lisans	37	6,46±0,64	5,64±1,01	5,72±1,04	3,05±1,49	6,3±0,87	5,57±0,58
	³ Lisans	214	6,11±0,8	4,85±1,43	5,24±1,19	3,25±1,32	5,81±0,91	5,19±0,72
	⁴ Yüksek lisans	56	6,14±0,86	5,04±1,43	5,45±1,18	3,58±1,14	5,92±0,93	5,35±0,77
	Test değeri;		χ^2 :8,720;	χ^2 :9,278;	χ^2 :6,486;	F:1,476;	χ^2 :12,321;	F:3,386;
	p		^c 0,033*	^c 0,026*	^c 0,090	^c 0,221	^c 0,006**	^c 0,018*
Post-Hoc			2>3	2>3	-	-	2>3	2>3
Medeni Durum	Evli	167	6,26±0,68	5,08±1,41	5,46±1,12	3,39±1,38	5,9±0,95	5,36±0,7
	Bekâr	164	6,06±0,9	4,9±1,41	5,24±1,21	3,21±1,27	5,88±0,91	5,19±0,76
	Test değeri;		Z:-1,595;	Z:-1,359;	Z:-1,692;	t:1,236;	Z:-0,533;	t:2,099;
	p		^f 0,111	^f 0,174	^f 0,091	^d 0,217	^f 0,594	^d 0,037*
Çalışılan Birim	Cerrahi	207	6,15±0,8	5,09±1,33	5,38±1,12	3,26±1,3	5,93±0,91	5,29±0,7
	Dahili	124	6,19±0,81	4,83±1,53	5,3±1,24	3,36±1,38	5,83±0,96	5,24±0,78
	Test değeri;		Z:-0,665;	Z:-1,264;	Z:-0,395;	t:-0,620;	Z:-0,949;	t:0,599;
	p		^f 0,506	^f 0,206	^f 0,693	^d 0,536	^f 0,343	^d 0,549

^cOneway Anova&post Hoc Games-Howell test ^eKruskal Wallis Test& post hoc Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U test ^dStuden-t Test ^fMann Whitney U Test *p<0,05 **p<0,01

Tablo 9. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (N=331) (Devamı)

Özellikler		n	Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği					
			Vicdanlılık	Kurumu Övme	Bilgilendirme ve Katılım	Hoşgörülülük	Yardım Etme	Toplam Puan
			Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Pozisyon	Hemşire	279	6,1±0,83	4,87±1,42	5,2±1,18	3,22±1,29	5,84±0,94	5,18±0,72
	Sorumlu Hemşire	52	6,52±0,54	5,63±1,17	6,15±0,65	3,72±1,48	6,14±0,83	5,77±0,57
	Test değeri;		Z:-3,807;	Z:-3,684;	Z:-5,653;	t:-2,491;	Z:-2,345;	t:-6,492;
	p		^f 0,001**	^f 0,001**	^f 0,001**	^d 0,013*	^f 0,019*	^f 0,001**
Kurumda Çalışma Süresi	1-4 Yıl ¹	187	6,04±0,84	4,74±1,39	5,16±1,19	3,16±1,28	5,81±0,94	5,12±0,71
	5-8 Yıl ²	79	6,34±0,7	5,23±1,41	5,67±1,12	3,52±1,32	6,03±0,88	5,49±0,71
	9-12 Yıl ³	37	6,11±0,9	5,51±1,24	5,51±1,12	3,23±1,52	5,87±1,01	5,36±0,76
	≥13 Yıl ⁴	28	6,52±0,37	5,29±1,48	5,52±0,97	3,71±1,33	6,05±0,89	5,56±0,68
	Test değeri;		χ^2 :13,137;	χ^2 :17,566;	χ^2 :14,120;	F:2,382;	χ^2 :4,393;	F:6,996;
	p		^e 0,004**	^e 0,001**	^e 0,003**	^e 0,069	^e 0,222	^e 0,001**
	Post-Hoc		1<2-4	1<2-3	1<2	-	-	1<2-4
Meslekte Çalışma Süresi	1-4 Yıl ¹	122	5,95±0,92	4,59±1,4	5,07±1,17	3,02±1,13	5,77±0,97	5,02±0,69
	5-8 Yıl ²	66	6,18±0,73	5±1,42	5,28±1,23	3,13±1,24	5,91±0,81	5,24±0,71
	9-12 Yıl ³	64	6,23±0,78	5,17±1,4	5,6±1,12	3,45±1,39	5,89±1	5,4±0,71
	≥13 Yıl ⁴	79	6,42±0,57	5,46±1,27	5,65±1,04	3,75±1,51	6,07±0,9	5,6±0,69
	Test değeri;		χ^2 :15,955;	χ^2 :21,504;	χ^2 :16,788;	F:5,186;	χ^2 :6,021;	F:11,650;
	p		^e 0,001**	^e 0,001**	^e 0,001**	^e 0,002**	^e 0,111	^e 0,001**
	Post-Hoc		1<4	1<3-4	1<3-4	4>1-2	-	1<3-4; 2<4
Kadro	Kalıcı Kadro	275	6,27±0,7	5,15±1,39	5,47±1,14	3,3±1,39	5,98±0,9	5,37±0,7
	Sözleşmeli	56	5,64±1,02	4,23±1,29	4,78±1,14	3,31±0,99	5,48±0,99	4,81±0,71
	Test değeri;		Z:-4,608;	Z:-4,694;	Z:-4,152;	t:-0,109;	Z:-3,626;	t:5,445;
	p		^f 0,001**	^f 0,001**	^f 0,001**	^d 0,914	^f 0,001**	^d 0,001**

^cOneway Anova&post Hoc Games-Howell test ^eKruskal Wallis Test& post hoc Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U test ^dStuden-t Test ^fMann Whitney U Test *p<0,05

**p<0,01

Tablo 9. Hemşirelerin Demografik ve Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması (N=331) (Devamı)

Özellikler		n	Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği					
			Vicdanlılık	Kurumu Övme	Bilgilendirme ve Katılım	Hoşgörülülük	Yardım Etme	Toplam Puan
			Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Çalışma Şekli	Gündüz	56	6,43±0,57	5,6±1,19	5,78±1,02	3,28±1,53	6,18±0,73	5,59±0,62
	Gündüz ve Gece	275	6,11±0,83	4,87±1,42	5,26±1,18	3,3±1,29	5,83±0,96	5,21±0,74
	Test değeri;		Z:-2,628;	Z:-3,793;	Z:-3,117;	t:-0,094;	Z:-2,466;	t:3,571;
	<i>p</i>		^f 0,009**	^f 0,001**	^f 0,002**	^d 0,925	^f 0,014*	^d 0,001**
Mesleği Seçme	Evet	229	6,2±0,76	5,11±1,36	5,39±1,16	3,34±1,35	5,9±0,96	5,32±0,73
	Hayır	102	6,08±0,89	4,73±1,49	5,26±1,18	3,21±1,28	5,88±0,87	5,17±0,73
	Test değeri;		Z:-1,062;	Z:-2,283;	Z:-0,924;	t:0,777;	Z:-0,517;	t:1,694;
	^d <i>p</i>		^f 0,288	^f 0,022*	^f 0,356	^d 0,437	^f 0,605	^d 0,091
Meslekten	¹ Kısmen	166	6,12±0,75	4,84±1,36	5,2±1,05	3,12±1,21	5,81±0,93	5,16±0,65
Memnuniyet	² Memnun	114	6,34±0,76	5,56±1,21	5,76±1,06	3,69±1,49	6,12±0,87	5,61±0,73
	³ Memnun Değil	51	5,9±0,96	4,2±1,51	4,96±1,48	3±1,11	5,64±0,96	4,89±0,71
	Test değeri;		χ^2 :14,965;	χ^2 :35,980;	χ^2 :22,089;	F:6,997;	χ^2 :14,076;	F:23,779;
	^c <i>p</i>		^e 0,001**	^e 0,001**	^e 0,001**	^e 0,001**	^e 0,001**	^e 0,001**
	Post-Hoc		2>1-3	2>1-3; 1>3	2>1-3	2>1-3	2>1-3	2>1-3; 1>3
İşinden	¹ Kısmen	160	6,19±0,63	4,83±1,31	5,29±1,04	3,1±1,22	5,86±0,88	5,21±0,6
Memnuniyet	² Memnun	121	6,25±0,89	5,53±1,3	5,67±1,13	3,7±1,45	6,02±0,96	5,55±0,82
	³ Memnun Değil	50	5,85±0,98	4,2±1,52	4,79±1,39	2,96±1,12	5,68±1,02	4,84±0,64
	Test değeri;		χ^2 :12,462;	χ^2 :35,881;	χ^2 :18,92;	F:8,614;	χ^2 :6,023;	F:18,214;
	^c <i>p</i>		^e 0,002**	^e 0,001**	^e 0,001**	^e 0,001**	^e 0,049*	^e 0,001**
	Post-Hoc		2>3	2>1-3	2>1-3	2>1-3	2>3	2>1-3; 1>3

^cOneway Anova&post Hoc Games-Howell test ^eKruskal Wallis Test& post hoc Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U test ^dStuden-t Test ^fMann Whitney U Test **p*<0,05
***p*<0,01

Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği toplam ve alt boyutlarının karşılaştırıldığı Tablo 9 incelendiğinde;

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; yaşı 35 ve üzerinde olan hemşirelerin Vicdanlılık alt boyutundan aldıkları puanlar, yaşı 24 ve altında ve 25-29 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,002$; $p=0,020$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; yaşı 35 ve üzerinde olan hemşirelerin Kurumu Övme alt boyutundan aldıkları puanlar, yaşı 24 ve altında ve 25-29 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,019$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Bilgilendirme ve Katılım” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; yaşı 35 ve üzerinde olan hemşirelerin Bilgilendirme ve Katılım alt boyutundan aldıkları puanlar, yaşı 24 ve altında ve 25-29 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,006$; $p=0,044$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,004$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell Test sonuçlarına göre; yaşı 35 ve üzerinde olan hemşirelerin Hoşgörülülük alt boyutundan aldıkları puanlar, yaşı 24 ve altında olan ve 25-29 arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,011$; $p=0,028$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Yardım Etme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; yaşı 24 ve altında olan hemşirelerin ölçek toplamından aldıkları puanlar, yaşı 30-34 arasında olan, 35-39 arası ve 40 yaş ve üzerinde olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,029$; $p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,05$). Yaşı 25-29 arasında olan hemşirelerin ölçek toplamından aldıkları puanlar, yaş 35-39 arasında ve 40 ve üzerinde olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,016$; $p=0,004$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre kadın olan hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanları, erkek hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanırken ($p=0,001$; $p<0,01$), hemşirelerin cinsiyete göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Kurumu Övme” ve “Bilgilendirme ve Katılım” alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Kadın olan hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar, erkek hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte dikkat çekici düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,051$; $p>0,05$). Kadın olan hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Yardım Etme” alt boyutundan aldıkları puanlar, erkek hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$) Ayrıca kadın olan hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları da erkek hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,033$; $p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; eğitim durumu önlisans olan hemşirelerin Vicdanlılık alt boyutundan aldıkları

puanlar, eğitim durumu lisans olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,020$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,026$; $p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; eğitim durumu önlisans olan hemşirelerin Kurumu Övme alt boyutundan aldıkları puanlar, eğitim durumu lisans olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,019$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Bilgilendirme ve Katılım” ve “Hoşgörülülük” alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Yardım Etme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,006$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltmeli Mann Whitney U Test sonuçlarına göre; eğitim durumu önlisans olan hemşirelerin Bilgilendirme ve Katılım alt boyutundan aldıkları puanlar, eğitim durumu lisans olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,004$; $p<0,01$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,018$; $p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni Test sonuçlarına göre; eğitim durumu önlisans olan hemşirelerin toplam puanları, eğitim durumu lisans olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,020$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık”, “Kurumu Övme”, “Bilgilendirme ve Katılım”, “Hoşgörülülük” ve “Yardım Etme” alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmazken ($p>0,05$), evli hemşirelerin

Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları, bekar hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,037$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık”, “Kurumu Övme”, “Bilgilendirme ve Katılım”, “Hoşgörülülük”, “Yardım Etme” alt boyutlarından ve ölçek toplamından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştığı pozisyona göre hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık” ($p=0,001$; $p<0,01$), “Kurumu Övme” ($p=0,001$; $p<0,01$), “Bilgilendirme ve Katılım” ($p=0,001$; $p<0,01$), “Hoşgörülülük” ($p=0,013$; $p<0,05$), “Yardım Etme” ($p=0,019$; $p<0,05$) alt boyutlarından ve ölçek toplamından ($p=0,001$; $p<0,01$) aldıkları puanlar, sorumlu hemşire pozisyonunda çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma süresine göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,004$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; kurumda çalışma süresi 1-4 yıl olan hemşirelerin Vicdanlılık alt boyut puanı, kurumda çalışma süresi 5-8 yıl, 13 yıl ve üzeri olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,024$; $p=0,038$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma süresine göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; kurumda çalışma süresi 1-4 yıl olan hemşirelerin Kurumu Övme alt boyut puanı, kurumda çalışma süresi 5-8 yıl ve 8-12 yıl arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,025$; $p=0,006$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma süresine göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Bilgilendirme ve Katılım” alt boyutundan aldıkları

puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,003$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; kurumda çalışma süresi 1-4 yıl olan hemşirelerin Bilgilendirme ve Katılım alt boyut puanı, kurumda çalışma süresi 5-8 yıl arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,002$; $p<0,01$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma süresine göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Hoşgörülülük” ve “Yardım Etme” alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmazken ($p>0,05$), hemşirelerin kurumda çalışma süresine göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni test sonuçlarına göre; kurumda çalışma süresi 1-4 yıl olan hemşirelerin ölçek toplam puanı, kurumda çalışma süresi 5-8 yıl arasında, 13 yıl ve üzerinde olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,016$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekte çalışma süresine göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; meslekte çalışma süresi 1-4 yıl olan hemşirelerin Vicdanlılık alt boyut puanı, meslekte çalışma süresi 13 yıl ve üzeri olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekte çalışma süresine göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; meslekte çalışma süresi 1-4 yıl olan hemşirelerin Kurumu Övme alt boyut puanı, meslekte çalışma süresi 9-12 yıl arasında ve 13 yıl ve üzerinde olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,029$; $p=0,001$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekte çalışma süresine göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Bilgilendirme ve Katılım” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; meslekte çalışma süresi 1-4 yıl olan hemşirelerin Bilgilendirme ve Katılım alt boyut puanı, meslekte çalışma süresi 9-12 yıl arasında ve 13 yıl ve üzerinde olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,015$; $p=0,002$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekte çalışma süresine göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,002$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell test sonuçlarına göre; meslekte çalışma süresi 13 yıl ve üzeri olan hemşirelerin Hoşgörülülük alt boyut puanı, meslekte çalışma süresi 1-4 yıl arasında ve 5-8 yıl arasında olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,002$; $p=0,037$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekte çalışma süresine göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Yardım Etme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmazken ($p>0,05$), meslekte çalışma süresine göre hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni test sonuçlarına göre; meslekte çalışma süresi 1-4 yıl olan hemşirelerin ölçek toplam puanı, meslekte çalışma süresi 9-12 yıl arasında ve 13 yıl ve üzerinde olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,003$; $p=0,001$; $p<0,01$). Aynı şekilde meslekteki çalışma süresi 5-8 yıl arasında olan hemşirelerin ölçek toplam puanı, meslekteki çalışma süresi 13 yıl ve üzerinde olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p=0,014$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştığı kadro durumuna göre kalıcı kadrolu şeklinde çalışan hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık”, “Kurumu Övme”, “Bilgilendirme ve Katılım”, “Yardım Etme” alt boyutlarından ve ölçek toplamından aldıkları puanlar, sözleşmeli olarak çalışan hemşirelere göre

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştığı kadro durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma şekline göre gündüz çalışan hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık” ($p=0,009$; $p<0,01$), “Kurumu Övme” ($p=0,001$; $p<0,01$), “Bilgilendirme ve Katılım” ($p=0,002$; $p<0,01$), “Yardım Etme” ($p=0,014$; $p<0,05$) alt boyutlarından aldıkları puanlar, çalışma şekli gündüz ve gece olan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanırken, hemşirelerin çalışma şekillerine göre “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Ayrıca gündüz çalışan hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları, gündüz ve gece çalışan hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin mesleği seçme durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık”, “Bilgilendirme ve Katılım”, “Hoşgörülülük”, “Yardım Etme” alt boyutlarından ve ölçek toplamından aldıkları puanlar, istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p>0,05$), mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleğini isteyerek seçmeyen hemşirelere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,022$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekten memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olan hemşirelerin Vicdanlılık alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleğinden kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,006$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekten memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olan hemşirelerin Kurumu Övme alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleğinden kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). Mesleğinden kısmen memnun olan hemşirelerin Kurumu Övme alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleğinden memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,030$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekten memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Bilgilendirme ve Katılım” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olan hemşirelerin Bilgilendirme ve Katılım alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleğinden kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekten memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell test sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olan hemşirelerin Hoşgörülülük alt boyut puanı, mesleğinden kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,003$; $p=0,004$; $p<0,01$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekten memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Yardım Etme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olan hemşirelerin Yardım Etme alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleğinden kısmen memnun olan ve memnun

olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,006$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin meslekten memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni test sonuçlarına göre; mesleğinden memnun olan hemşirelerin ölçek toplam puanı, mesleğinden kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). Mesleğinden kısmen memnun olan hemşirelerin ölçek toplamından aldıkları puanlar, mesleğinden memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,044$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin işinden memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,002$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; işinden memnun olan hemşirelerin Vicdanlılık alt boyutundan aldıkları puanlar, işinden kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,048$; $p=0,003$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin işinden memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; işinden memnun olan hemşirelerin Kurumu Övme alt boyutundan aldıkları puanlar, işinden kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). İşinden kısmen memnun olan hemşirelerin Kurumu Övme alt boyutundan aldıkları puanlar, işinden memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,039$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin işinden memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Bilgilendirme ve Katılım” alt boyutundan aldıkları

puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; İşinden memnun olan hemşirelerin Bilgilendirme ve Katılım alt boyutundan aldıkları puanlar, işinden kısmen memnun olan ve memnun olmaya hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,003$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin işinden memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell test sonuçlarına göre; İşinden memnun olan hemşirelerin Hoşgörülülük alt boyut puanı, işinden kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin işinden memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Yardım Etme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,049$; $p<0,05$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U test sonuçlarına göre; İşinden memnun olan hemşirelerin Yardım Etme alt boyutundan aldıkları puanlar, mesleğinden memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,027$; $p<0,05$) (Tablo 9).

Çalışmaya katılan hemşirelerin işinden memnun olma durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $p<0,01$). Farklılığı belirlemek amacıyla yapılan Games-Howell test sonuçlarına göre; İşinden memnun olan hemşirelerin ölçek toplam puanı, işinden kısmen memnun olan ve memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,001$; $p=0,001$; $p<0,01$). İşinden kısmen memnun olan hemşirelerin ölçek toplamından aldıkları puanlar, işinden memnun olmayan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p=0,002$; $p<0,01$) (Tablo 9).

4.Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgular

Tablo 10. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Alt Boyut ve Toplam Puanları Arasındaki İlişki

			Örgütsel Erdemlilik Ölçeği			
			Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	Güven ve Nezaket	İyimserlik	Toplam Puan
Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği	Vicdanlılık	^a r	0,146	0,152	0,205	0,164
		<i>p</i>	0,008**	0,005**	0,001**	0,003**
	Kurumu Övme	^a r	0,466	0,377	0,365	0,468
		<i>p</i>	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**
	Bilgilendirme ve Katılım	^a r	0,235	0,247	0,212	0,246
		<i>p</i>	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**
	Hoşgörülülük	^b r	0,129	0,195	0,116	0,148
		<i>p</i>	0,019*	0,001**	0,035*	0,007**
	Yardım Etme	^a r	0,232	0,211	0,197	0,239
		<i>p</i>	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**
	Toplam Puan	^b r	0,364	0,358	0,304	0,380
		<i>p</i>	0,001**	0,001**	0,001**	0,001**

^a*r*=Spearman's Korelasyon Katsayısı ^b*r*=Pearson Korelasyon Katsayısı
p*<0,05 *p*<0,01

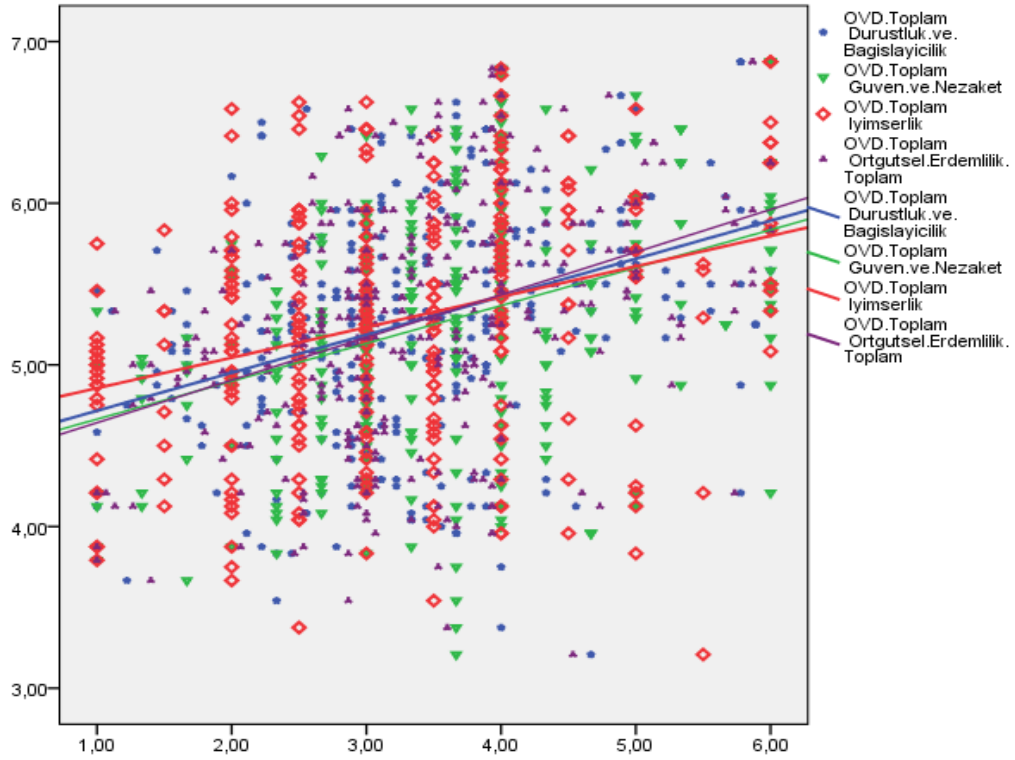
Hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeği alt boyutlarından “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” boyutundan aldıkları puanlar ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği alt boyutlarından sırasıyla “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,146$; $p=0,008$; $p<0,01$), “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,466$; $p=0,001$; $p<0,01$), “Bilgilendirme ve Katılım” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,235$; $p=0,001$; $p<0,01$), “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,129$; $p=0,019$; $p<0,05$), “Yardım Etme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,232$; $p=0,001$; $p<0,01$) ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,364$; $p=0,001$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 10).

Hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeği alt boyutlarından “Güven ve Nezaket” boyutundan aldıkları puanlar ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği alt boyutlarından sırasıyla “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,152$; $p=0,005$; $p<0,01$), “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,377$; $p=0,001$; $p<0,01$), “Bilgilendirme ve Katılım” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,247$; $p=0,001$; $p<0,01$), “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,195$; $p=0,001$; $p<0,01$), “Yardım Etme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,211$; $p=0,001$; $p<0,01$) ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,358$; $p=0,001$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 10).

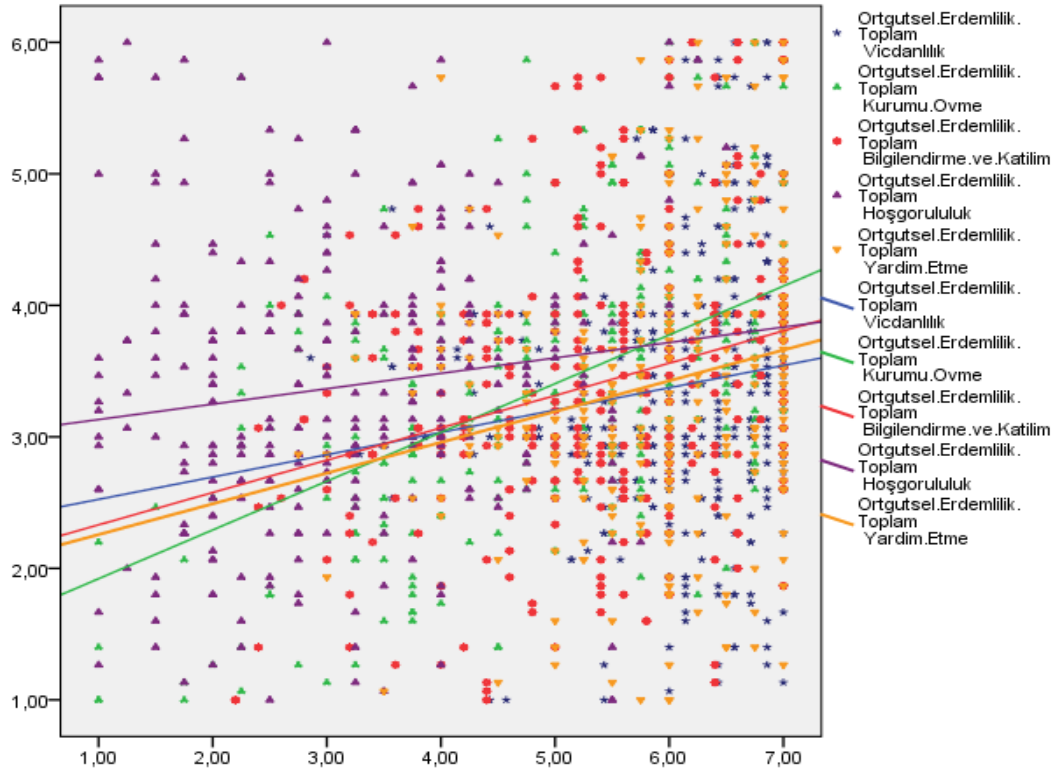
Hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeği alt boyutlarından “İyimserlik” boyutundan aldıkları puanlar ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği alt boyutlarından sırasıyla “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,205$; $p=0,001$; $p<0,01$), “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,365$; $p=0,001$; $p<0,01$), “Bilgilendirme ve Katılım” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,212$; $p=0,001$; $p<0,01$), “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,116$; $p=0,035$; $p<0,05$), “Yardım Etme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,197$; $p=0,001$; $p<0,01$) ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,304$; $p=0,001$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 10).

Hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği alt boyutlarından sırasıyla “Vicdanlılık” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,164$; $p=0,003$; $p<0,01$), “Kurumu Övme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,468$; $p=0,001$; $p<0,01$), “Bilgilendirme ve Katılım” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,246$; $p=0,001$; $p<0,01$), “Hoşgörülülük” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki

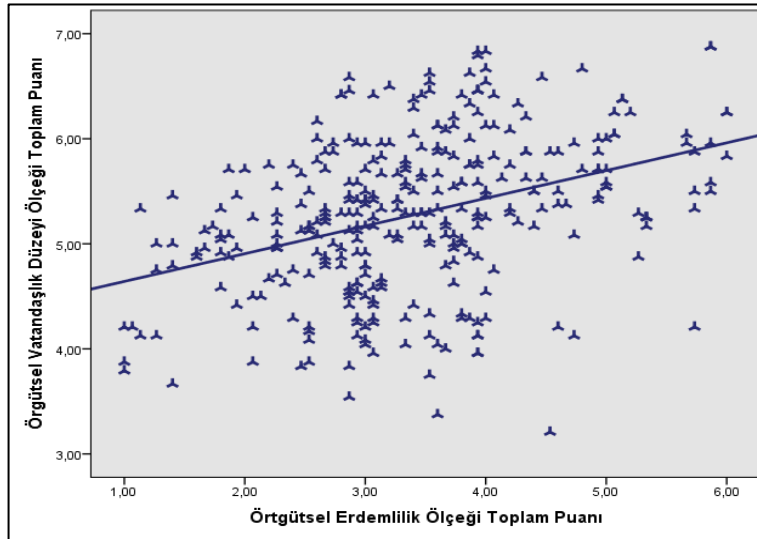
($r=0,148$; $p=0,007$; $p<0,01$), “Yardım Etme” alt boyutundan aldıkları puanlar arasında pozitif yönlü ilişki ($r=0,239$; $p=0,001$; $p<0,01$) ve hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında pozitif yönlü (Örgütsel Erdemlilik puanı arttıkça Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi puanı artan) %38’lik ilişki ($r=0,380$; $p=0,001$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 10).



Şekil 5. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Toplam Puanı ile Örgütsel Erdemlilik Ölçeği “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık”, “Güven ve Nezaket” ve “İyimserlik” Boyutları Puanları Arasındaki İlişki



Şekil 6. Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Toplam Puanı ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği “Vicdanlılık”, “Kurumu Övme”, “Bilgilendirme ve Katılım”, “Hoşgörülülük” ve “Yardım Etme” Boyutları Arasındaki İlişki



Şekil 7. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Toplam Puanı ile Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Toplam Puanı Arasındaki İlişkinin Dağılımı

Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Etkisinin Regresyon Analizi

Tablo 11. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

	Standartlaştırılmış Katsayılar		β	t	p	% 95 Güven Aralığı	
	B	SH				Min.	Max.
Sabit	4,360	0,129	-	33,790	0,001**	4,106	4,614
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	0,139	0,053	0,216	2,610	0,009**	0,034	0,244
Güven ve Nezaket	0,123	0,123	0,054	2,281	0,023*	0,017	0,230

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Toplam Puanı $R^2=0,146$ $F=28,006$ $p=0,000$
 * $p<0,01$

Örgütsel erdemlilik alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık düzeyi toplam puanı üzerindeki etkisi Linear regresyon analizi ile test edilmiş ve yapılan analiz sonucunda; örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerine Örgütsel Erdemlilik Ölçeği alt boyutlarından “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” ($\beta=0,216$) ve “Güven ve Nezaket” ($\beta=0,054$) etkileri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (sırasıyla $t=2,610$; $p=0,009<0,01$; $t=2,281$; $p=0,023<0,01$). Örgütsel Erdemlilik Ölçeği alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık düzeyindeki varyansın %14,6’sını açıkladığı saptandı ($R^2=0,146$).

Örgütsel erdemlilik alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görüldü. Örgütsel erdemlilik alt boyut puanları arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeyi yükselmektedir. Örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerine en büyük etkiyi “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” boyutu göstermektedir, “Dürüstlük ve Bağışlayıcılık” boyutundaki bir birimlik artış, örgütsel vatandaşlık düzeyini 0,216 kat artırmaktadır. “Güven ve Nezaket” etkisi daha az olmakla birlikte “Güven ve Nezaket” boyutundaki bir birimlik artış örgütsel vatandaşlığı 0,054 birim olarak artırmaktadır.

Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Toplam Puanının Etkisinin Regresyon Analizi

Tablo 12. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Örgütsel Erdemlilik Ölçeği Toplam Puanının Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

	Standartlaştırılmış Katsayılar		β	t	p	% 95 Güven Aralığı	
	B	SH				Min.	Max.
Sabit	4,378	0,126	-	34,716	0,001*	4,130	4,626
Örgütsel Erdemlilik Toplam Puanı	0,264	0,035	0,380	7,449	0,001*	0,194	0,334

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Toplam Puanı $R^2=0,144$ $F=55,490$ $p=0,000$
* $p<0,01$

Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği toplam puanına, Örgütsel Erdemlilik Ölçeği toplam puanının etkisi Linear Regresyon analizi ile test edilmiş ve analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=55,490$; $p=0,000<0,01$). Örgütsel Erdemlilik Ölçeği toplam puanının Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği toplam puanındaki varyansın %14,4'ünü açıkladığı saptandı ($R^2=0,144$).

Yapılan analiz sonucunda Örgütsel Erdemlilik Ölçeği toplam puanının örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerine anlamlı etkisi ($\beta=0,380$) olduğu görülmektedir ($t=7,449$; $p=0,001<0,01$). Örgütsel erdemlilik ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup örgütsel erdemlilik düzeyi artıkça örgütsel vatandaşlık düzeyi de artmaktadır.

7. TARTIŞMA ve SONUÇ

Erdemlilik, örgüt üyelerinin bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu düşünce ve davranışları ile ilgili bir kavram olup, örgütsel davranış literatüründe örgütsel erdemlilik çok fazla çalışılmamış kavramlardan biri olmuştur. Fakat örgütsel erdemliliğin bireysel performans ve örgütsel etkinliği artıracakı düşünülmekte ve bu nedenle de örgütsel erdemlilik, araştırmacıların dikkatini çeken ve giderek üzerinde çalışılan bir konu haline gelmektedir (Akyüz, 2017).

Hemşirelerde örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, çalışmaya katılan hemşirelerin yaşları 19 ile 56 arasında değişmekte olup ve ortalama $30,58 \pm 6,42$ olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ilgili bulgular değerlendirildiğinde hemşirelerin çoğunluğunun 35 yaş ve üstü, kadın, evli, lisans mezunu, cerrahi birimlerde ve servis hemşiresi olarak çalışan, kurumda ve meslekte 1-4 yıl arası görev yapmış, kalıcı kadroda, gündüz ve gece karma çalışan, mesleğini istereyerek seçen, mesleğinden ve işinden kısmen memnun oldukları bulunmuştur (Tablo 5).

Araştırmada hemşirelerin çoğunluğunun %83,1'inin kadın olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Burke ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında hemşirelerin %87,3'ünün kadın, Tanrıverdi'nin (2017) çalışmasında hemşirelerin %86,2'sinin kadın, Yıldız'ın (2014) çalışmasında hemşirelerin %83,7'sinin kadın, Galetta ve Portoghese'nin (2012) çalışmasında hemşirelerin %82,4'ünün kadın, Dargahi ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında hemşirelerin %71'inin kadın, Chu ve arkadaşlarının (2006) çalışmasında araştırmaya katılan hemşirelerin %93,1'inin kadın, Chang ve Chang'ın (2010) Tayvan'da yaptıkları çalışmada çalışmaya katılan hemşirelerin %100'ünün kadın olduğu bildirilmiştir. Yapılan bu çalışmalar incelendiğinde son yıllarda erkek hemşirelerin sayısının artmasına karşın hemşirelerin çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu görülmekte ve araştırma bulgumuzla paralellik göstermektedir.

Araştırmada hemşirelerin %64,7'sinin lisans mezunu olduğu görülmüştür (Tablo 5). Eşkin Bacaksız'ın (2016) çalışmasında hemşirelerin %64,4'ünün lisans, Biagioli

ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında hemşirelerin %53'ünün lisans, Tanrıverdi'nin (2017) çalışmasında araştırmaya katılan hemşirelerin %53,2'sinin lisans, Akbolat ve arkadaşlarının (2017) çoğunluğunu hemşirelerin oluşturduğu sağlık çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmada çalışmaya katılanların çoğunluğunun %33,9'unun lisans mezunu, Hesari ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında hemşirelerin %80,56'sının lisans mezunu olduğu belirtilmiştir. Bu veriler doğrultusunda lisans mezunu hemşirelerin çoğunlukta olduğu görülmüş olup araştırmamızla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Hemşirelerin eğitime verdikleri önemin artması ve en az dört yıllık bir üniversite eğitimi sonrası mesleğin uygulanabilir olmasının bu verileri destekleyebileceği düşünülmektedir.

Çalışmada hemşirelerin çoğunlukla %56,5'inin kurumda 1-4 yıl arası çalıştığı ve hemşirelerin %36,9'unun meslekte çalışma süresinin 1-4 yıl arası olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Öztürk ve Özata'nın (2013) çalışmasında hemşirelerin %55,7'sinin çalıştıkları hastanede görev süresinin 1-5 yıl arası olduğu, Burke ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında hemşirelerin %57,6'sının hastanede 5 yıldan az ve %59,1'inin meslekte 5 yıldan az, Altuntaş'ın (2008) çalışmasında hemşirelerin %68'inin çalıştığı kurumdaki deneyiminin 10 yıl ve altında olduğu belirtilmiştir. Bu bilgiler çalışmamızla paralellik göstermekte olup, araştırmanın çoğunlukla eğitim ve araştırma hastanelerinde yapılması ve bu hastanelerde çalışan devir hızının yüksek olması hemşirelerin kurumunda ve mesleğindeki çalışma süresinin az olmasına sebep olabileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin %69,2'sinin mesleğini isteyerek seçtiği ancak %50,2'sinin ise mesleğinden ve %48,3'ünün işinden kısmen memnun olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Hemşirelerin yoğun çalışma temposu, çalışan devir hızı yüksekliği, bakım verilen hasta sayısının fazla olması ve hemşirelerin meslekte ve kurumda çalışma süresinin az olmasının bu veriyi sağlayabileceği düşünülmektedir.

İnsanların, popülasyonların ve sağlık hizmeti sunum sistemlerinin ihtiyaçları; etkili, üretken ve sürdürülebilir bir iş gücünün mevcudiyetini gerektirir ve hemşireler en büyük sağlık hizmeti sunan gruptur. İşe alım, sosyalleşme ve hemşirelerin meslek

içinde kalması konusunda stratejiler geliştirilmeli, hem yeni başlayanların ilgisi çekilmeli hem de sağlık hizmetlerinin artan karmaşıklığına hazırlamak için hemşireliğin bilime, teknolojiye ve bilgiye dayanan bir meslek olması konusunda hemşireler güçlendirilmelidir (Price ve ark., 2013; Kristjansson ve ark., 2017).

Hemşirelerin örgütsel erdemlilik ölçeği toplam puan ortalaması $3,40 \pm 1,05$ olarak saptanmış olup, hemşirelerin örgütsel erdemliliğinin orta düzeyde olduğu görülmüştür (Tablo 6).

Eşkin Bacaksız'ın (2015) İstanbul ilindeki bir kamu hastanesinde görevli 336 hemşire ile gerçekleştirdiği araştırmada örgütsel erdemlilik ölçeği toplam puan ortalaması $3,43 \pm 0,99$ olarak orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Khorakian ve arkadaşlarının (2016) İran'da çalışan hemşireler üzerine yapmış olduğu araştırmada örgütsel erdemlilik ölçeği toplam puan ortalaması $3,89 \pm 0,76$ ve Akbolat ve arkadaşlarının (2017) iki kamu hastanesinde görevli 460 sağlık çalışanı üzerine yapmış olduğu araştırmada örgütsel erdemliliğin toplam puan ortalamasının $3,21 \pm 0,72$ olarak orta düzeyde olduğu belirtilmiştir.

Orta düzeyde örgütsel erdemlilik ile çalışanların kendilerinden beklenenleri gerçekleştirdiği fakat kurumun büyük zorluklar ile karşılaşması durumunda örgütsel hedeflere ulaşacağına dair yüksek düzeyde güvenin ifade edilmediği, kişisel sorunlar yaşandığında organizasyonun bu sorunların kişinin psikolojik durumu üzerindeki etkilerini kabul ettiği ancak bireylerin performansını etkilemesini beklemediği, bu tür organizasyonlarda hataların hemen cezalandırılmadığı ancak uzun vadeli sonuçlar doğurabildiği, bu tür organizasyonların güvenilir olduğu fakat bazen çalışanlar arasında çatışmaların yaşandığı belirtilmektedir (Tsachouridi ve Nikandrou, 2016).

Bir organizasyonun erdemli olabilmesi için ilk ön koşul erdemli aktörlerin örgütte hem pratik hem de örgütsel düzeyde varolabilmesidir ve çalışanların sahip olduğu bir takım yetkinlikler örgütün tümüne yayılıp örgüt kültürünün bir parçası haline gelmektedir. Örgüt bünyesindeki bir bireyin erdem olarak nitelendirilen alçak gönüllülüğe sahip olması ve bu özelliğinin kurumun bir özelliği haline gelmesi, örgüt kültürüne yerleşmesi örnek olarak verilebilmektedir (Şener, 2018).

Araştırmamızda elde edilelen sonuçlar doğrultusunda hemşirelerin ve diğer sağlık çalışanlarının örgütsel erdemlilik algısı diğer benzer nitelikteki çalışmalarda olduğu gibi orta düzeyde tespit edilmiş olup, örgütlerde yaşanabilecek olumsuz gelişmeler ve etkileri, yaşanabilecek çatışmalar en aza indirmeye çalışılmalı, örgütlerde yüksek düzeyde güven ortamı oluşturulmalı, örgütsel erdemliliğin olumlu çıktıları doğrultusunda hem bireysel hem de örgütsel düzeyde erdemli aktörlerin ortaya çıkması sağlanmalı, desteklenmeli ve sonucunda hemşirelerde yüksek düzeyde erdemlilik algısının ortaya çıkabileceği düşünülmelidir.

Erkmen ve Esen'e göre (2012) erdem seviyesi yüksek olan örgütlerin diğer organizasyonlara göre daha fazla kâr sağladığı, daha başarılı olduğu, daha yaratıcı ve yenilikçi olduğu bildirilmiş olup, Cameron ve arkadaşlarına göre (2004) çalışanların teşvik edilip desteklenmesi sonucunda erdemliliğin artacağı belirtilmiştir.

Çalışmada hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeği alt boyutları puan ortalamaları sırasıyla “dürüstlük ve bağışlayıcılık” alt boyutunda $3,38 \pm 1,13$, “güven ve nezaket” alt boyutunda $3,61 \pm 1,12$, “iyimserlik” alt boyutunda $3,23 \pm 1,18$ olarak hesaplanmış olup en düşük puan ortalamasına sahip alt boyutun “iyimserlik” alt boyutu, en yüksek puan ortalamasına sahip alt boyutun “güven ve nezaket” boyutu olduğu saptanmıştır (Tablo 6).

Çalışmamızdan elde edilen bulgular doğrultusunda hemşirelerin güven ve nezaket içerikli davranışlarının diğer unsurlardan daha yüksek olduğu fakat çalıştıkları organizasyonlarda birbirlerine karşı yeterince iyimser ve gelişmeler ışığında yeterli ölçüde pozitif olmadıkları belirtilebilir.

Eşkin Bacaksız'ın (2016) çalışmasında hemşirelerin en düşük “dürüstlük ve bağışlayıcılık”, en yüksek “güven ve nezaket” alt boyutundan puan aldıkları, Akbolat ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında sağlık çalışanlarının en düşük “dürüstlük ve bağışlayıcılık”, en yüksek “güven ve nezaket” alt boyutundan puan aldıkları tespit edilmiştir.

Hemşirelerin ve diğer sağlık çalışanlarının örgütsel erdemlilik ölçeğinden en yüksek “güven ve nezaket” alt boyutundan puan aldıkları görülmüş olup bu veriler çalışmamızla paralellik göstermektedir. Bu durumun etkenlerinin hemşirelerin

çoğunluğunun mesleğinde ve işinde görev sürelerinin ve yaşadıkları olumsuz deneyimlerin az, aynı zamanda güven duygularının yüksek olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmamızda hemşirelerin en düşük “iyimserlik” boyutundan puan aldıkları tespit edilmiş olup diğer çalışmalar ile farklılık göstermektedir. Ancak Akyüz (2017) tarafından iyimserlik ile performans ve olumlu iş tutumları arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiş olup, hemşirelerin zorluklar karşısında başarılı olmaları yönündeki tutumlarının desteklenmesi gerektiği söylenilebilir.

24 yaş ve altında olan hemşirelerin örgütsel erdemliliği 25-29 yaş grubunda olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 7). 24 yaş ve altında olan hemşirelerin çalışma hayatına yeni başlamış ve karşılaştıkları olumsuz etkenlerin az olmasının bu durumu etkileyebileceği düşünülebilir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre Örgütsel Erdemlilik Ölçeği alt boyut ve ölçek toplamından aldıkları puanlarda anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 7).

Okullarda eğitimcilerin göstermiş olduğu iyi karakterli olmayı içeren ahlaki eğitimleri ve etik davranışları ile erdemler bireylere kazandırılabilir (Sellman, 2016). Çalışmada lisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerin örgütsel erdemlilik puanının yüksek olması beklenirken, eğitim durumunun örgütsel erdemliliği etkilemediği görülmüştür. Hemşirelik eğitiminde temel erdemleri içeren bir eğitim programı içeriği olması gerektiği ve böylece mesleki yaşamda algılanan örgütsel erdemliliğin yükselebileceği düşünülmektedir.

Çalışılan pozisyona göre hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeği alt boyut ve ölçek toplamından aldıkları puanlarda istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır (Tablo 7).

Yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin örgütsel erdemliliğinin diğer pozisyonlarda çalışan hemşirelerin örgütsel erdemliliğini etkileyebileceği düşünüldüğünde, sorumlu hemşireler ve üst pozisyonlarda çalışan hemşirelerin örgütsel erdemliliği desteklenmelidir. Çünkü örgütsel düzeydeki erdem, yönetsel

davranışların, kararların ve seçimlerin altında yatan bir temel olarak düşünülebilmektedir ve erdemli liderlerin önderlik ettiği örgütler daha inovatif olmakta daha fazla kâr sağlamakta ve aynı zamanda çalışanlarını daha fazla korumaktadır (Caldwell ve Dixon, 2010; Gotsis ve Grimani, 2015).

Çalışmadan elde edilen bir diğer bulgu ise mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları, mesleği isteyerek seçmeyen hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (Tablo 7).

Hemşireliğin özgün fonksiyonu bireylere hem sağlık hem de hastalık durumunda yardım etmek, bireylere yarımsız yapabileceği tüm faaliyetlerde yeterli güç, istek ve bilgiye sahip olana kadar sağlığına katkı sağlamak, iyileştirmek veya huzurlu bir ölüm sağlamaktır. Bu mesleğin profesyonel bir meslek olmasının yanı sıra bu iş ile uğraşan kişilere ahlak eğitimi verilmesi ve temelinde ahlak doğasının olduğu savunulmuştur (Sellman, 2016). Hemşirelik mesleğinin alt yapısında ahlaki erdemlerin varlığı ve yapılan iş dolayısıyla özveri, metanet, istek, sabır vb. unsurları bünyesinde bulundurması, bu mesleği isteyerek seçen hemşirelerin çalıştıkları örgütleri ve örgütlerdeki bireyleri erdemli algılamaları istenilen ve beklenen bir bulgu olmuştur.

Mesleğinden ve işinden memnun olan hemşirelerin örgütsel erdemlilik ölçeği toplam puanı anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 7).

Xia ve Weizheng'e göre (2010) erdemlilik, çalışanların işi sadece bir iş olarak görmeyip neden olarak benimsemesini sağlamaktadır. Mesleğinden ve işinden memnun olan hemşirelerin gerçekleştirdikleri işi neden ve amaç olarak benimsemeleri örgütsel erdemlilik puanlarının yüksek olmasıyla ilişkilendirilebilir.

Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyi toplam puan ortalaması $5,28 \pm 0,73$ olarak saptanmış olup, hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 8).

Örneklem grubunu hemşirelerin oluşturduğu diğer çalışmalar incelendiğinde; Özkütük ve arkadaşlarının (2012) bir kamu hastanesinde görevli 107 hemşire ile gerçekleştirmiş olduğu araştırmada hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyi toplam

puan ortalamasının $5,48 \pm 0,56$ olarak oldukça yüksek olduğu belirtilmiştir. Altuntaş ve Baykal (2014) yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini tespit etmişlerdir. Tofighi ve arkadaşlarının (2015) İran’da gerçekleştirdikleri araştırmada hemşirelerin ÖVD puanının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Tanrıverdi’nin (2017) İstanbul ilindeki 340 hemşire ile gerçekleştirmiş olduğu araştırmada aynı şekilde hemşirelerin yüksek düzeyde ÖVD sergiledikleri belirtilmiştir.

Ürek ve arkadaşlarının (2015) sağlık çalışanları ile yapmış olduğu araştırmada ÖVD puan ortalaması $3,86 \pm 0,53$ olarak yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiş, Tokgöz ve Seymen (2013) sağlık çalışanlarının ÖVD puan ortalamasını $6,15 \pm 0,48$, Ulusoy ve Sarıçoban’ın (2017) hekimlerle yapmış olduğu çalışmada hekimlerin ÖVD puan ortalaması $5,81 \pm 0,62$ olarak yüksek düzeyde bulunmuş, Özcan (2015) sağlık çalışanları üzerine yapmış olduğu araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı algısının yüksek ($3,92 \pm 0,54$) olduğunu belirtmiştir.

Çalışmamız ve hemşireler ile sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık düzeylerini belirlemeye yönelik diğer araştırmalar incelendiğinde genel olarak hemşirelerin ve diğer sağlık çalışanlarının örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Hastanelerde hemşireler arasında yüksek düzeyde ÖVD olması, çalışılan kurumu daha çekici ve aktif bir ortama dönüştürürken sonuç olarak daha verimli iş gücü kullanılarak hemşirelerin bakım ve sağlık hizmeti sağlamada daha iyi performans göstermelerini sağlayabilir (Taghinezhad ve ark., 2015).

Çalışmada hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi alt boyut puan ortalamaları sırasıyla; vicdanlılık alt boyutu $6,16 \pm 0,80$, kurumu övme alt boyutu $4,99 \pm 1,41$, bilgilendirme ve katılım boyutu $5,35 \pm 1,17$, hoşgörülülük alt boyutu $3,30 \pm 1,33$, yardım etme alt boyutu $5,89 \pm 0,93$ olarak bulunmuştur (Tablo 8).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği alt boyutlarından hemşirelerin en yüksek $6,16 \pm 0,80$ ile vicdanlılık alt boyutundan puan aldıkları görülmektedir (Tablo 8).

Altuntaş (2008), Tanrıverdi (2017), Öz ve Özyürek (2018), Biagioli ve arkadaşlarının (2018) hemşirelere yönelik yapmış olduğu örgütsel vatandaşlık düzeyi ile ilgili çalışmalarda en yüksek puan ortalamasına sahip alt boyutun vicdanlılık, İçerli ve Yıldırım (2012) sağlık çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmada aynı şekilde en yüksek puan ortalamasına sahip alt boyutun vicdanlılık olduğu belirtilmiş ve çalışmamızla benzerlik gösterdiği görülmüştür.

Vicdanlılık, örgüt üyelerinin bazı rol davranışlarını kendilerinden beklenenin ötesinde bir şekilde gerçekleştirmeleri ve beklenen performansın üstünde bir performans göstermeleri anlamına gelmektedir (Şengün, 2016).

Sağlık bakım hizmetlerinin herhangi bir eksikliği ve hatayı kaldırmamasının yanı sıra hemşirelerin ileri görev bilinci ile hareket edip kendilerinden beklenenin üzerinde görevlerini yerine getirmeleri, hemşirelerin sorumluluk sahibi, yardımsever, örgüte, örgüt üyelerine ve yapılan işe önem vermeleri gibi özellikleri vicdanlılık alt boyutundan aldıkları puanları etkilemiş olabilir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği alt boyutlarından hemşirelerin en düşük $3,30 \pm 1,33$ ile hoşgörülülük alt boyutundan puan aldıkları görülmektedir (Tablo 8).

Geçer ve Esatoğlu (2010), Özkütük ve arkadaşları (2012), Altuntaş ve Baykal'ın (2014) çalışmasında da hemşirelerin en düşük hoşgörülülük alt boyutundan puan aldıkları tespit edilmiştir. Hoşgörülülük, çalışma ortamında güçlük ve zahmetlerin hoş görülmesi anlamına gelirken bu boyut, daha az hata bulup, daha fazla tolerans göstermeyi teşvik eder ve sağlık çalışanları için meslektaşlarına ve hastalarına daha fazla tolerans göstermelerini sağlar (Bolino ve ark., 2004; Kolade ve ark., 2014). Hoşgörülülük boyutunun en düşük puan ortalamasına sahip alt boyut olmasında hemşirelerin yoğun çalışma temposu, iş yükünün fazlalığı ve hemşirelik mesleğinin bakım hizmetlerinde kritik rol oynayıp, bir kişinin gerçekleştirdiği hatanın diğer çalışanları ve hastayı önemli ölçüde etkileyebileceği gibi etkenlerin sebep olabileceği düşünülebilir.

Çalışmada yaşı 24 ve altında olan hemşirelerin ölçek toplamından aldıkları puanlar, yaşı 30-34 arasında olan, 35-39 arası ve 40 yaş ve üzerinde olan hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır (Tablo 9).

Karaman ve Aylan'a göre (2012) yaş ve kıdem arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılıkları artmakta ve daha fazla örgüt yararına davranış göstermektedir. Özkütük ve arkadaşları (2012) yaş arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeyinin arttığını ifade etmişlerdir. Geçer ve Esatoğlu'na göre (2010) hastanelerde görev yapan hemşirelerin yaş gruplarına göre sergiledikleri tutum ve davranışlarda farklılık olacağı belirtilmiş olup bu doğrultuda, hemşirelerin yaşı ilerledikçe örgüte olan bağlılıklarının artıp daha fazla örgüt lehine tutum ve davranışlarda bulunabileceği ve örgütsel vatandaşlık düzeyinin artacağı belirtilebilir.

Çalışmada kadınların örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğinden aldıkları toplam puanları erkeklere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 9).

Öz ve Özyürek'in (2018) çalışmasında hemşirelerin cinsiyete göre ÖVD puanlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. İran'da Agheli ve arkadaşlarının (2017) ve Taghinezhad ve arkadaşlarının (2015) gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarda da kadın ve erkek hemşirelerin ÖVD puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu sonuçlar araştırma sonucu ile farklılık gösterse de örgütsel vatandaşlık davranışının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirtilebilir.

Çalışmada önlisans mezunu hemşirelerin lisans mezunu hemşirelere göre örgütsel vatandaşlık düzeyi toplam puanı anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 9).

Junhee ve arkadaşlarının (2009) çalışmasında yüksek lisans mezunu hemşirelerin ÖVD puanları diğer hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Yaghoubi ve arkadaşların (2012) çalışmasında yüksek lisans ve doktora mezunu hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinden daha fazla puan aldıkları belirtilmiş, Jeon ve Koh (2014) çalışmalarında yüksek lisans mezunu hemşirelerin ÖVD puanları anlamlı düzeyde yüksek saptamış, Lim ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında yüksek lisans mezunu hemşirelerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar çalışmamız ile paralellik göstermese de lisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerin diğer hemşirelerden daha fazla bilgi ve mesleki donanımına sahip olabileceği

düşünüldüğünde, hemşirelerin eğitim seviyesi artması sonucunda daha fazla vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenmektedir.

Araştırmada evli hemşirelerin örgütsel vatandaşlık ölçeğinden aldıkları puan toplamaları, bekar hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (Tablo 9).

Geçer ve Esatoğlu'nun (2010) çalışmasında ÖVD puanları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemekte, Öztürk ve Özata'nın (2013) çalışmasında bekâr hemşirelerin ÖVD puanları evli hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin medeni durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimlerini etkilemeyeceği kanısına varılabilir.

Gerçekleştirilen bu çalışmada sorumlu hemşirelerin ÖVD puanları servis hemşirelerine göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmakla birlikte (Tablo 9), Junhee ve arkadaşlarının (2009) çalışmasında kıdemli hemşire ve üstünde olan hemşirelerin diğer hemşirelere göre örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı düzeyde yüksek olduğu, Özkütük ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında sorumlu hemşirelerin örgütsel vatandaşlık konusunda daha duyarlı olduğu, Altuntaş ve Baykal'ın çalışmasında (2014) sorumlu hemşirelerin ÖVD puanları vicdanlılık, kurumu övme, bilgilendirme ve yardım etme alt boyutlarında diğer hemşirelerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu, İşsever ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında yönetici hemşirelerin diğer hemşirelere göre ÖVD puanı anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Örgütte üst pozisyonlarda çalışan örgüt üyelerinin daha fazla sorumluluğu olmakta, çalışanlar örgütü daha çok sahiplenebilmekte ve örgütsel vatandaşlık davranışını işinin bir gereği gibi görüp daha fazla vatandaşlık davranışı sergilemektedir (Serinkan ve Ürkek Erdiş, 2014). Bu bilgiler doğrultusunda sorumlu hemşirelerin ÖVD puanlarının yüksek olması beklenen bir sonuç olmuştur.

Çalışmamızda, hemşirelerin kurumda çalışma süresi ve meslekte çalışma süresi ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme durumlarına yönelik bulgular paralellik göstermekle birlikte, 1 ile 4 yıl arasında çalışma süresine sahip olan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı toplam puanları diğer hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır (Tablo 9).

Altuntaş ve Baykal'ın (2014) çalışmasında kurumda çalışma süresi arttıkça daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri, Agheli ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında yaş ve mesleki deneyimin artmasıyla çalışanların daha fazla ÖVD sergiledikleri gözlemlenmiştir. Lim ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında birimde çalışılan süre ve toplam iş deneyimi arttıkça hemşirelerin daha fazla ÖVD sergiledikleri saptanmıştır. Kıdem ve görev süresi fazla olan örgüt çalışanlarının, kurumlarındaki çalışma süreleri arttığı için örgütsel bağları fazla, gömülü ilişkilere sahip olma ihtimalleri daha yüksek, çalışanların örgütteki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken güven ve yeterlilik geliştirme ihtimalleri fazla, örgütlerine karşı olumlu duygu, tutum ve davranış sergilemeleri muhtemeldir (Alper Ay, 2018). Bu durumda kurumda ve meslekte çalışma süresi arttıkça hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı puanının artacağı belirtilebilir.

Gündüz çalışan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyi gündüz ve gece karma çalışan hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (Tablo 9).

Altuntaş ve Baykal'ın (2014) çalışmasında devamlı gündüz çalışan hemşirelerin hoşgörülülük ve yardım etme alt boyutları hariç diğer tüm boyutlarda daha fazla vatandaşlık davranışı sergilediği görülmektedir. Öz ve Özyürek'in (2018) çalışmasında 8 saat çalışan hemşirelerin ÖVD puanları 16 ve 24 saat çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Devamlı gündüz çalışan hemşirelerin çalışma saati, çalışma düzeni, kurum içi etkinlik-toplantıların gündüz mesaisinde gerçekleşmesi, sorumlu hemşirelerin diğer hemşirelerden daha fazla vatandaşlık davranışı sergilemesi ve devamlı gündüz çalışmaları gibi veriler değerlendirildiğinde, gündüz çalışan hemşirelerin daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi beklenen bir bulgu olmuştur.

Çalışmada mesleğinden ve işinden memnun olan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyi toplam puanları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 9).

Ulusoy ve Sarıçoban'ın (2017) yaptığı çalışmada, kurumunda çalışmaktan memnun olma durumu azaldıkça örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin de azaldığı tespit edilmiştir. İşsever ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında işinden memnun olan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyi puanı olmayan hemşirelere göre anlamlı

düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Örgüt bünyesinde çalışanların motive olabilmesi ve işinin gerekliliklerini kendilerinden beklenildiği gibi gerçekleştirebilmeleri için çalışanların yaptıkları işten memnun olmaları gerekmektedir (Dikmetaş Yardan ve Coşkun Us, 2018). İşinden ve mesleğinden memnun olan çalışan daha fazla iş tatmini yaşayabilmekte ve işinde tatmin olan çalışan da daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilmektedir (Ehtiyar, 2015). Tüm bu durumlar araştırma sonuçları ile paralellik göstermekte, hemşirelerin mesleğinden ve işinden memnuniyet durumu arttıkça daha fazla vatandaşlık davranışı sergiledikleri söylenebilmektedir.

Hemşirelerde örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, Örgütsel Erdemlilik Ölçeği ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinin tüm boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Hemşirelerin Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinden aldıkları puan toplamaları arasında pozitif yönlü orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel erdemlilik arttıkça örgütsel vatandaşlık düzeyinin de arttığı görülmektedir (Tablo 10).

Örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili araştırmalardan ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde; Ribeiro ve Rego'nun (2009) "Algılanan örgütsel erdemlilik örgütsel vatandaşlık davranışını açıklar mı?" isimli gerçekleştirdikleri çalışmada güven algısının özgeciliği, bütünlük algısının sivil erdemi öngördüğü belirtilmiştir. Rego ve arkadaşlarının (2010) yapmış olduğu benzer çalışmada bazı örgütsel erdemlilik algısının örgütsel vatandaşlık davranışını hem doğrudan hem de duygusal iyilik algısının aracı rolü ile öngördüğü belirtilmiştir. Kooshki ve Zeinabadi (2016) örgütsel erdemliliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin az olduğunu, iş tatmini aracılığındaki örgütsel erdemliliğin örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Malik ve Naeem (2016) örgütsel erdemlilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu bildirmişlerdir. Gukiina ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında örgütsel erdemliliğin kurumsal kimliklendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışına kısmen aracılık ettiği belirtilmiştir.

Konu ile ilgili yapılan çalışmalar ve araştırma bulguları doğrultusunda, genel olarak örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık düzeyi arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Ribeiro ve Rego'ya göre (2009) örgütsel erdemlilik algısı bireyleri daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışına teşvik edebilirken hemşirelerin örgütsel erdemlilik algısı artması durumunda örgütsel vatandaşlık düzeyinin de artacağı söylenebilir.

Çalışmada örgütsel erdemliliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda Örgütsel Erdemlilik Ölçeği alt boyut puanları Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği toplam puanı üzerindeki etkisinin %14,6 oranında olduğu ve en büyük etkiyi örgütsel erdemliliğin “dürüstlük ve bağışlayıcılık” boyutunun gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 11). Örgütsel Erdemlilik Ölçeği toplam puanının Örgütset Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği toplam puanı üzerindeki etkisinin ise %14,4 olduğu tespit edilmiştir (Tablo 12). Bu sonuca göre, Örgütsel Erdemlilik Ölçeği toplam puanının Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği toplam puanını anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir ve hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyinde meydana gelen değişimin %14,4'ünün örgütsel erdemlilikten kaynaklandığı belirtilebilir.

Behyarfar ve arkadaşları (2016) İran'da yapmış oldukları çalışmada örgütsel erdemliliğin örgütsel vatandaşlık düzeyine etkisinin %56,9 oranında olduğunu saptamıştır. Rego ve arkadaşlarının (2010) çalışmasında örgütsel erdemliliğin duygusal iyiliğin aracı rolü ile örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerindeki etkisi %13 olarak açıklanmıştır. Malik ve Naeem (2016) örgütsel erdemliliğin algılanan örgütsel desteğin aracı rolü ile örgütsel vatandaşlık düzeyine etkisi %30 olarak gösterilmiştir. Örgütsel erdemlilik ile yapılan benzer bir çalışma olan Wang (2018) araştırmasında ise örgütsel erdemlilik algısının meydan okuma odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin %51,31 olduğunu belirtmiştir. Yine aynı çalışmada örgütsel erdemliliğin algılanan aidiyet durumunun aracı rolü ile meydan okuma odaklı örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi %6,21, örgütsel erdemliliğin duygusal bağlılığın aracı rolü ile meydan okuma odaklı örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi %38,23, örgütsel erdemliliğin algılanan aidiyet durumu ve duygusal bağlılık ile meydan okuma odaklı örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi %4,25 olarak bulunmuştur.

Konu ile ilgili benzer çalışmalar ve bu araştırma sonucuna göre örgütsel erdemliliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda;

- Hemşirelerin çoğunluğunun 35 yaş ve üstünde, kadın, evli, lisans mezunu, hemşire pozisyonunda, cerrahi birimde çalışan, kurumda ve meslekte çalışma süresi 1 ile 4 yıl arasında değişmekte olan, kalıcı kadroda, gündüz ve gece karma çalışan, mesleğini isteyerek seçen, mesleğinden ve işinden kısmen memnun olan hemşirelerden oluştuğu,
- Hemşirelerin örgütlerini orta düzeyde erdemli algıladığı,
- Hemşirelerin örgütsel erdemlilik ölçeği boyutlarından en düşük “iyimserlik” ve en yüksek “güven ve nezaket” boyutlarından puan aldığı,
- 24 yaş ve altında, mesleğinden ve işinden memnun hemşirelerin örgütsel erdemlilik puanlarının diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğu,
- Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin yüksek olduğu,
- Örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğinden hemşirelerin en düşük “hoşgörülülük” ve en yüksek “vicdanlılık” boyutlarından puan aldığı,
- 24 yaş ve altında, hemşire pozisyonunda, kurumunda ve meslekte çalışma süresi 1-4 yıl arasında olan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin düşük olduğu,
- Kadın, ön lisans mezunu, evli, kalıcı kadrolu ve devamlı gündüz çalışan, mesleğinden ve işinden memnun olan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyinin yüksek olduğu,
- Hemşirelerde örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki olduğu ve örgütsel erdemlilik arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının arttığı,
- Örgütsel erdemlilik ölçeği alt boyut puanlarının örgütsel vatandaşlık düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu,
- Örgütsel erdemliliğin örgütsel vatandaşlık düzeyindeki varyansın %14,4’ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda öneriler sunulmuştur:

- Hemşirelik eğitimi veren kurumlarda meslek için uygun erdemlere sahip hemşireler yetiştirilmelidir.
- Erdemli hemşireler yetiştirirken sadece bireysel değil örgütsel düzeyde de erdemliliğin önemine dikkat çekilmelidir.
- Sağlık bakım hizmeti veren kurumlarda erdemli davranışlar desteklenmeli ve örgüt geneline yayılması sağlanmalıdır.
- Hemşirelerin erdemlilik algılarını artıracak, üst düzey yöneticilerden en alt birimdeki üyelere kadar çalışanlara örgütsel erdemliliğin önemini içeren eğitim, toplantı vb. organizasyonlar düzenlenmelidir.
- Hemşirelerin örgütsel erdemlilik algıları düzenli aralıklarla ölçülmelidir.
- Yöneticilerin örgütsel erdemliliğinin diğer çalışanları etkilediği düşünüldüğünde, hastane yöneticileri tarafından örgütsel erdemlilik konusuna dikkat çekilmeli ve konunun öneminin hemşireler ve diğer sağlık çalışanları için de benimsenmesi sağlanmalıdır.
- Sağlık kurumlarında görev yapan hemşirelere örgütsel vatandaşlığın önemi konusunda farkındalık kazandırılmalıdır.
- Deneyimli hemşireler mesleğe yeni başlamış olan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının geliştirilmesi ile ilgili destek olmalıdır.
- Lisans mezunu hemşirelerin ÖVD puanının azalmasına yönelik etkenler belirlenmeli ve ÖVD puanlarını artırmaya yönelik ödül sistemleri kullanılmalı, hemşirelerin eğitim, toplantı gibi kurum içi faaliyetlere aktif katılımı sağlanmalı, görüş ve önerileri alınmalıdır.
- Yönetici hemşireler tarafından; oluşabilecek problemlere yönelik önlemler alınmalı, hemşirelerin yaşadıkları sorunlara ve gerçekleşebilecek çatışmalara yönelik çözümler üretilmeli, hemşireler için sosyal etkinlikler düzenlenmeli, takım çalışması desteklenerek hemşireler arası etkileşim artırılmalı ve hemşire pozisyonunda çalışanların ÖVD puanlarının artırılması sağlanmalıdır.
- Bireysel ve örgütsel düzeyde performansı artırmak, çalışan devir hızını azaltmak, kurumun itibarını ve çalışanların motivasyonunu artırmak için hemşirelerin örgütsel erdemlilik algısı yükseltilmeli ve daha fazla vatandaşlık davranışı sergilemeleri sağlanmalıdır.

8. KAYNAKLAR

1. Abedi SH, Eslami H, Amrolahi N. The Role of Organizational Virtuousness on the Organizational Commitment of Employees (Case Study: Islamic Azad University). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2014;5(10):114-130.
2. Agheli R, Roshangar F, Parvan K, Sarbakhsh P, Shafah S. Work Stress and Organizational Citizenship Behaviors Among Nurses. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*. 2017;10(6):1453-1459.
3. Akbolat M, Durmuş A, Ünal Ö. Örgütsel Erdemliliğin Personel Güçlendirmeye Etkisi ve Otantik Liderliğin Aracı Rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*. 2017;5(2):71-87.
4. Akyüz M. Örgütsel Erdemlilik Editörler: Polatçı S, Özeyer K. 21. Yüzyılda Örgütsel Davranış. 1. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2017, s:55-69.
5. Alper Ay F. Örgütsel Davranışta ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, 1.Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2018, s:1-65.
6. Alparslan AM, Yastıoğlu S. Mutlu Çalışanlar İçin Öncelikli Yönetici Erdemleri: Bir Saha Araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2018;16(32):629-650.
7. Altuntaş S. Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Kişisel-Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2008, İstanbul (Danışman: Yard. Doç. Dr. Ü Baykal).

8. Altuntaş S, Baykal Ü. Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik-Güvenirliği. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2010;13(3):7-16.
9. Altuntaş S, Baykal Ü. Organizational Citizenship Behavior Levels of Nurses and Effective Factors. *Journal of Health and Nursing Management*. 2014;1(2):89-98.
10. Aslan Ş. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*. 2008;15(2):163-178.
11. Aşkun Çelik D, Telman N. Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı. 1. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2013, s:225-227.
12. Aydın İH. İbn Sina'da Erdemli Yaşam. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 2008;(29):1-22.
13. Aydın İ. Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik. 8. Baskı, Pegem Akademi, Ankara, 2017, s:6-8.
14. Arjoon S, Turriago-Hoyos A, Thoene U. Virtuousness and the Common Good as a Conceptual Framework for Harmonizing the Goals of the Individual, Organizations, and the Economy. *Journal of Business Ethics*. 2018;147:143-163.
15. Ayten A. Erdeme Dönüş Psikoloji ve Mutluluk Yolu. 2. Baskı, İz Yayıncılık, İstanbul, 2015, s:63-81.
16. Babadağ, K. Hemşirelik ve Değerler. 1. Baskı, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010, s:54.

17. Bakır K. Eğitim Felsefesi Editör: Torun Y. Felsefeye Giriş. 1. Baskı, Orion Kitabevi, Ankara, 2018, s:279-285.
18. Barclay LA, Markel KS, Yugo SE. Virtue Theory and Organizations: Considering Persons with Disabilities. Journal of Managerial Psychology. 2012;27(4):330-346.
19. Baykal Ü. Altuntaş S, Öztürk H, Sökmen S, İntepe ŞS, Kantek F. Akademisyen Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Etkileyen Faktörler. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi. 2011;8(3):52-58.
20. Begley AM. Practising Virtue: A Challenge to the View That a Virtue Centred Approach to Ethics Lacks Practical Content. Nursing Ethics. 2005;12(6):622-637.
21. Behyarfar R, Nabizadeh A, Behyarfar M. The Relationship Between Empowerment and Organizational Virtue and Organizational Citizenship Behavior in the Employees of Gachsaran Social Security Organization. Journal of Administrative Management, Education and Training. 2016;12(5):164-175.
22. Biagioli V, Nyatanga B, Prandi C, Fida R. The Role of Professional Competency in Influencing Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Among Palliative Care Nurses. Journal of Hospice & Palliative Nursing. 2018;20(4):377-384.
23. Bolino MC, Turnley WH, Niehoff BP. The Other Side of the Story: Reexamining Prevailing Assumptions About Organizational Citizenship Behavior. Human Resource Management Review. 2004;14:229-246.
24. Bouchard C. The Virtuous Nurse. Health Progress. 2016;97(1):81-83.

25. Bozkurt G. Türkiye’de Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Çalışmalarının Genel Görünümü Editör: Özen Kutanis R. Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları II. 1.Baskı, Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2016, s:1-12.
26. Bozkurt S. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Editör: Erkmen T. Yönetim ve Davranış. 1.Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2019; s:67-101.
27. Bright DS, Cameron KS, Caza A. The amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations. Journal of Business Ethics. 2006;64:249-269.
28. Burke RJ, Koyuncu m, Durna U, Cicek R, Fiksenbaum L. Virtue, Work Satisfaction and Psychological Well-Being Among Nurses in Turkish Hospitals. Archives of Nursing Practice and Care. 2016;2(1):32-39.
29. Burkhardt MA, Nathaniel AK. Çağdaş Hemşirelikte Etik Çeviri Editörleri: Ecevit Alpar Ş, Bahçecik N, Karabacak Ü. 3. Baskı, İstanbul Tıp Kitabevi, İstanbul; 2013, s: 43.
30. Büyüköztürk Ş. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik Araştırma Deseni SPSS uygulamaları ve Yorum, 25. Baskı, Pegem Akademi, 2019, s:32.
31. Caldwell C, Dixon RD. Love, Forgiveness and Trust: Clinical Values of the Modern Leader. Journal of Business Ethics. 2010;93:91-101.
32. Cameron KS, Dutton JE, Quinn RE. Positive Organizational Scholarship, Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, 2003, s: 1-39.

33. Cameron K, Bright D, Caza A. Exploring the Relationship Between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavioral Scientist*. 2004;47(6):1-24.
34. Caza A, Barker BA, Cameron KS. Ethics and Ethos: The Buffering and Amplifying Effects of Ethical Behavior and Virtuousness. *Journal of Business Ethics*. 2004;52:174.
35. Caza A. Handbook of Virtue Ethics in Business and Management, *International Handbooks in Business Ethics* 1. 2017:569-577.
36. Cevizci A. Sokrates'in Etiği. 4. Baskı, Say Yayınları, İstanbul, 2013, s:75-90.
37. Cevizci A. Felsefeye Giriş. 6. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2017, s:128-142.
38. Chang CS, Chang HC. Motivating Nurses's Organizational Citizenship Behaviors by Customer-Oriented Perception for Evidence-Based Practice. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*. 2010;7(4):214-225.
39. Chu C, Lee M, Hsu H, Chen I. Clarification of the Antecedents of Hospital Nurse Organizational Citizenship Behavior - An Example From A Taiwan Regional Hospital. *Journal of Nursing Research*. 2005;13(4):313-324.
40. Chu C, Lee M, Hsu HM. The Impact of Social Support and Job Stress on Public Health Nurses' Organizational Citizenship Behaviors in Rural Taiwan. *Public Health Nursing*. 2006;23(6):496-505.
41. Comte-Sponville A. Petit traite des grandes vertus Çeviren: Ergüden I. Büyük Erdemler Risalesi. 4. Basım, İletişim Yayınları, İstanbul; 2016, s:15-70, 143-162.

42. Çankır B. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Editör: Kavi E. Çalışma Yaşamında Güncel Psikolojik Konular. 1.Baskı, Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Yalova, 2017; s:161-182.
43. Çankır B, Yener S. İş'te Pozitif Davranış. 1.Baskı, Çizgi Kitabevi, İstanbul, 2017; s:131-152.
44. Çetin S. Vizyon Yönetimi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2009;(22):96-103.
45. Dargahi H, Alirezaie S, Shaham G. Organizational Citizenship Behavior Among Iranian Nurses. Iranian Journal of Public Health. 2012;41(5):85-90.
46. Demirel Y, Geçhel S. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Editörler: Yeniçeri Ö, Demirel Y. Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar. 1.Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2011; s:309-326.
47. Dijk HV, Engen MV, Paauwe J. Reframing the Business for Diversity: A Values Perspective. Journal of Business Ethics. 2012;111:73-84.
48. Dikmetaş Yardan E, Coşkun Us N. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Editörler: Çimen M, Deniz S. Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları. 2. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2018, s:122-127.
49. Dolma S. Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Sergilemelerinde Güdülerin Etkisi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2003, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. E Tekarslan).

50. Doğan S, Hatipoğlu C. Küçük ve Orta Boy İşletmelerde Vizyon Açıklamasının İşletmenin Performansına Etkisine İlişkin Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi. 2009;23(2):81-99.
51. Dürüşken Ç. Antikçağ Felsefesi: Homeros'tan Augustinus'a Bir Düşünce Serüveni, 2. Baskı, Alfa Basım Yayım Dağıtım San. Ve Tic. Ltd. Şti., İstanbul, 2016, s:151-206.
52. Ehtiyar R. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Editörler: Küçükaltan D, Aydın Tükeltürk Ş, Gürkan GÇ. Örgütsel Davranışta Güncel Konular. 1.Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2015; s:56.
53. Erçetin ŞŞ. Lider Sarmalında Vizyon. 1.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Ankara, 2000; s:99.
54. Erdoğan P, İraz R. Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişliğe Pozitif Psikolojik Sermaye Etkisi. 1.Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya, 2019, s:75-82.
55. Ergun Özler D. Örgütsel Davranışta Güncel Konular. 3.Baskı, Ekin Basım Yayım Dağıtım, Bursa, 2015, s:102-126.
56. Ergun Özler D, Ünver E. Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2012;17(2):325-351
57. Erkmen T, Esen E. Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Business and Economics Research Journal. 2012;3(4):107-121.

58. Eşkin Bacaksız F. Örgütsel Erdemliliğin Hemşirelerin Örgütle Özdeşleşme Düzeylerine ve Performanslarına Etkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2016, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. A Yıldırım).
59. Farkhani ZN, Rahimnia F, Kazemi M, Shiraxi A. The Componets of the Ethical Behaviour of Virtuous Nurses in Medical Teams. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*. 2017;27(2):45-55.
60. Fernando M, Almeida S. The Organizational Virtuousness of Strategic Corporate Social Responsibility: A Case Study of The Sri Lankan Family-Owned Enterprise MAS Holdings. *European Management Journal*. 2012; 30:564-576.
61. Froman L. Positive Psychology in the Workplace. *Journal of Adult Development*. 2010;17:59-69.
62. Galetta M, Portoghese I. Organizational Citizenship Behavior in the Healthcare: The Roles of Autonomous Motivation, Affective Commitment and Learning Orientation. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*. 2012;25(3):121-145.
63. Geçer H, Esatoğlu AE. Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Anakar Üniversitesi Dikimevi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 2010;9(2):35-51.
64. Gotsis G, Grmani K. Virtue Theory and Organizational Behavior: An Integrative Framework. *Journal of Management Development*. 2015;34(10):1288-1309.

65. Gukiina J, Ntayi JM, Balunywa W, Ahiauzu A. Institutional Identification and Organizational Citizenship Behaviors of Uganda Hotel Staff: The Mediation Role of Organizational Virtuousness. *Singaporean Journal of Business Economics, and Management Studies*. 2018;6(2):77-101.
66. Güç A. Konfüçyüs ve Konfüçyüscülük. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 2001;10(2):43-65.
67. Güney S. Yüksek Lisans, Doktora Yeterlilik ve Doçentlik Sınavları İçin Yönetim ve Organizasyon El Kitabı. 2. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2017, s:318.
68. Hamrahi M, Najafbaggy R, MusakhaniM, Daneshfard K, Delavar A. Factors Effecting on Promoting Organizational Virtuousnessin Iran State Agencies. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*. 2015;5(1):4772-4779.
69. Hesari NKZ, DashtBozorgi Z, Nejad FH, Hatamipour K. Predicting Mental Health Based on Social Capital and Organizational Citizenship Behavior in Female Nurses. *Journl of Research Development in Nursing & Midwifery*. 2018;15(1):37-44.
70. İçerli L, Yıldırım MH. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2012;4(1):167-176.
71. İplik FN. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. 1. Baskı, Akademisyen Kitabevi Yayın Dağıtım ve Pazarlama A.Ş., Ankara, 2015, s:1-116.
72. Jeon K, Koh MS. Relations of Clinical Nurses' Organizational Commitement, Professional Self-Concept and Organizational Citizenship Behavior. *International Information Institute*. 2014;17(10):5325-5337.

73. Junhee P, Eunkyung Y, Sangsook H. Factors Influencing Nurses's Organizational Citizenship Behavior. Journal of Korean Academy Nursing. 2009;39(4):499-507.
74. Kahveci G, Kotbaş S, Bayram S. Öğretmenlerin Örgütsel Erdemlilik Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Kurumsal Eğitimbilim Dergisi. 2019;12(1):205-226.
75. Karaman A, Aylan S. Örgütsel Vatandaşlık. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2012;2(1):35-48.
76. Kaya ŞD. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Türk İdare Dergisi. 2013;(476):265-287.
77. Keskin H, Akgün AE, Koçoğlu İ. Örgüt Teorisi. 1. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2016, s:133-136.
78. Khorakian A, Maharati Y, Lorestany HZ. Virtuousness and Effectiveness in Hospitals: The Moderating Role of Organizational Culture. Advances in Management & Applied Economics. 2016;6(4):45-66.
79. Kleinman P. Felsefe 101: Platon ve Sokrates'ten Sartre ve Heidegger'e Düşünce Tarihi Hakkında Bilmeniz Gereken Her Şey. 2. Baskı, Say Yayınları, İstanbul, 2018, s: 7-34.
80. Kolade OJ, Oluseye OO, Omotayo OA. Organizational Citizenship Behavior, Hospital Corporate Image and Performance. Journal of Competitiveness. 2014;6(1):36-49.
81. Kristjânssoon K, Varghese J, Arthur J, Moller F. Virtuous Practice in Nursing Research Report, University of Birmingham, Birmingham, 2017; s:4-42.

82. Küçükalp D. Erdem Etiği ve Politika. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2008;27(1):71-83.
83. Lawler EE. Creating A Virtuous Spiral Organization. Global Business and Organizational Excellence. 2007;47-52.
84. Lim SH, Han SS, Joo YS. Effects of Nurses' Emotional Intelligence on Their Organizational Citizenship Behavior, With Mediating Effects of Leader Trust and Value Congruence. Japan Journal of Nursing Science. 2018;15:363-374.
85. Malik SZ, Naeem R. Organizational Virtuousness, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Framework. Journal of Behavioral Sciences. 2016; 26(1):113-129.
86. Manz CC, Manz KP, Adams SB, Shipper F. Sustainable Performance with Values-Based Shared Leadership: A Case Study of a Virtuous Organization. Canadian Journal of Administrative Sciences. 2011;28(3):284-296.
87. Mesnaric C. Aristoteles für Manager Çeviren: Kayaoğlu E. Yöneticiler İçin Aristoteles. 1. Baskı, Sistem Yayıncılık ve Mat. San. Tic. A.Ş., İstanbul, 2011, s:59-68.
88. Nartgun SS, Dilekci U. Teacher Views on Administrators' Leadership Styles and Level of Organizational Virtuousness. Anthropologist. 2016; 24(1):363-372.
89. Nikandrou I, Tsachouridi I. Towards a Better Understanding of the "Buffering Effects" of Organizational Virtuousness' Perceptions on Employee Outcomes. Management Decision. 2015;53(8):1823-1842.

90. Ocak H. Bir Ahlak Felsefesi Problemi Olarak Erdem Kavramına Yüklene Anlamın İlkçağ'dan Ortaçağ'a Evrimi. Felsefe ve Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi. 2011;(11):79-101.
91. Organ D. Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. Human Performance. 1997;10(2):85-97.
92. Özcan E. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Duygularını Yönetme Becerileri. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2015;(20):277-284.
93. Özdevecioğlu M. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2003;(20):117-135.
94. Özkütük N, Orgun F, Sezer H, Güneysu Çakan A. Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin İncelenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi. 2012;28(3):1-12.
95. Öztürk YE, Özata M. Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Tıbbi Hataya Eğilim Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2013;18(3):365-381.
96. Pattison S, Wainwright P. Is the 2008 NMC Code Ethical?. Nursing Ethics. 2010;17(1):9-18.
97. Pektekin Ç. Hemşirelik Felsefesi Kuramlar Bakım Modelleri ve Politik Yaklaşımlar. 1.Baskı, İstanbul Tıp Kitabevi, İstanbul, 2013, s:11.

98. Podsakoff PM, Mackenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*. 2000;26(3):513-563.
99. Price SL, Hall LM, Angus JE, Peter E. Choosing Nursing As a Career: A Narrative Analysis of Millennial Nurses' Career Choice of Virtue. *Nursing Inquiry*. 2013; 20(4):305-316.
100. Prottas DJ, Nummelin MR. Behavioral Integrity, Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Service Quality in a Healthcare Setting. *Journal of Healthcare Management*. 2018; 63(6):410-424.
101. Rego A, Ribeiro N, Cunha MP. Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness As Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*. 2010;93:215-235.
102. Rego A, Ribeiro N, Cunha MP, Jesuino JC. How Happiness Mediates the Organizational Virtuousness and Affective Commitment Relationship. *Journal of Business Research*. 2011;64:524-532.
103. Ribeiro N, Rego A. Does Perceived Organizational Virtuousness Explain Organizational Citizenship Behaviors? *International Scholarly and Scientific Research & Innovation*. 2009;3(6):1103-1110.
104. Sabuncuoğlu Z, Vergiliel Tüz M. Örgütsel Davranış. 5. Baskı, Alfa Akademi BasımYayım Dağıtım Ltd. Şti., Bursa 2013; s:70.
105. Samancı S. Basım HN. Akademisyenlerin Örgütsel Adalet Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*. 2018;9(2):363-380.

106. Sellman D. What Makes a Good Nurse Why The Virtues Are Important for Nurses Çeviri Editörleri: Kanan N,Anğ Ö. İyi Bir Hemşire Olmak Erdemler Hemşireler İçin Neden Önemlidir. 1. Baskı, Nobel Tıp Kitabevleri Tic. Ltd. Şti., İstanbul, 2016; s:27-45, 94, 150, 177-206.
107. Serinkan C, Ürkek Erdiş Y. Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet. 1. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2014, s:71-110.
108. Smith KV, Godfrey NS. Being a Good Nurse and Doing the Right Thing: A Qualitative Study. Nursing Ethics. 2002;9(3):301-312.
109. Somunoğlu İkinci S. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Güven Editörler: Çimen M, Deniz S. Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları. 2. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2018; s:91.
110. Şener E. Örgütsel Teoriden Örgütsel Davranışa Erdem. 1. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2018, s:3-36.
111. Şengün H. Sağlıkta Pozitif Yönetim. 1. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2016, s:155-164.
112. Şenturan Ş. Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış. 1. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2014; s:102.
113. Taghinezhad F, Safavi M, Raiesifor A, Yahyavi SH. Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Among Iranian Nurses: A Multicenter Study. BMC Research Notes. 2015;2-8.

114. Tanrıverdi H. Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi. 2017;5(13):1183-1204.
115. Taslak S, Çetinel Mh. İzlenim Yönetimi Editörler: Taslak S, Çiftçi B. Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular. 1. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2016; s:315-322.
116. Tofighi M, Tırgari B, Fooladvandi M, Rasauli F, Jalali M. Relationship Between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior in Critical and Emergency Nurses in South East of Iran. Ethiopian Journal of Health Sciences. 2015;25(1):79-88.
117. Tokgöz E, Aytemiz Seymen O. Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. Öneri Dergisi. 2013;61-76.
118. Torlak Ö. Pazarlama ve Erdemlilik: Yanlış Algılar İçin Bir Açılım. İş Ahlakı Dergisi. 2008;1(1):67-79.
119. Tsachouridi I, Nikandrou I. Organizational Virtuousness and Spontaneity: A Social Identity View. Personnel Review. 2016;45(6):1302-1322.
120. Tuckett AG. Virtuous Principles As An Ethic For Nursing. Contemporary Nurse. 2009;9:106-114.
121. Tunçel A. Önkal G. Ahlak Felsefesi Editör: Torun Y. Felsefeye Giriş. 1. Baskı, Orion Kitabevi, Ankara, 2018, s: 75-95.
122. Tutar H. Örgütsel Psikoloji, Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar. 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014, s:330-335.

123. Tutar H. Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından), 1. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2016, s:239-246.
124. Ugwu FO. Are Good Morals Often Reciprocated? Perceptions of Organizational Virtuousness and Optimism as Predictors of Work Engagement. Asian Journal of Social Sciences & Humanities. 2012;1(3):188-198.
125. Ulusoy H, Sarıçoban S. Hekimlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Kurumda Çalışmaktan Memnuniyet Durumlarının ve Kurumda Kalma Niyetlerinin İncelemesi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2017;10(8):659-668.
126. Ürek D, Bilgin Demir İ, Uğurluoğlu Ö. Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Uygulaması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2015;17(3):122-141.
127. Wang H. Effects of Perceived Organizational Virtuousness on Challenge-Oriented Organizational Citizenship Behavior: A Dual Mediation Model. American Journal of Industrial and Business Management. 2018;8:1536-1548.
128. Xia L, Weizheng C. The Concept and Realization of Organizational Virtuousness. Orient Academic Forum. 2010:249-252.
129. Yaghoubi M, Afshar M, Javadi M. A Study of Relationship Between the Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses in Selevted Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research. 2012;17(6):456-460.

130. Yazıcı Altuntaş S. Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Editörler: Tatar Baykal Ü, Ercan Türkmen E. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. 1. Baskı, Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul, 2014, s:707-713.
131. Yıldız S. Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü. Ege Akademik Bakış. 2014;14(2):199-210.
132. Zencirkıran M, Keser A. Örgütsel Davranış. 1.Baskı, Dora Basım-Yayın Dağıtım Ltd. Şti., Bursa, 2018, s:279-284.
133. Ziapour A. Bistoni SM, Afsari D. A Study of the Relationship Between Organizational Virtuousness and Employee Engagement (A Case Study of Employees of Kermanshah-Based Branches of Keshavarzi Bank, Iran in 2015). International Research Journal of Applied and Basic Sciences. 2015;9(8):1442-1447.

9. EKLER

Ek-1

TANITICI BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tez çalışması olarak yürütülmekte olup, hemşirelerde örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla planlanmıştır. Veri toplama araçları olarak Tanıtıcı Bilgi Formu, Örgütsel Erdemlilik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği kullanılacaktır. Veri toplama araçlarında yer alan sorulara size en yakın olan seçeneği işaretleyerek cevaplayabilirsiniz. Ayırdığınız zaman ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Saygılarımızla.

Prof. Dr. A. Nefise BAHÇECİK

Tez Danışmanı

Merve ÖZVATAN

M. Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Yaşınız:.....

2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

3. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar

4. Öğrenim Düzeyiniz: () Lise () Ön lisans
() Lisans () Yüksek Lisans
() Doktora

5. **Çalıştığınız Birim:**.....
6. **Pozisyonunuz:** () Servis Hemşiresi
() Servis Sorumlu Hemşiresi
7. **Kurumda Toplam Çalışma Süreniz:**.....(yıl)
8. **Meslekte Toplam Çalışma Süreniz:**.....(yıl)
9. **Çalışma Kadronuz:** () Kalıcı kadroda çalışıyorum.
() Merkezi atama ile sözleşmeli olarak çalışıyorum.
10. **Çalışma Şekliniz:**
() Devamlı gündüz () Gündüz ve gece () Devamlı gece
11. **Hemşirelik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?** () Evet () Hayır
12. **Mesleğinizden memnun musunuz?**
() Kısmen memnunum () Memnunum () Memnun değilim
13. **İşinizden memnun musunuz?**
() Kısmen memnunum () Memnunum () Memnun değilim

Ek-2**ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK ÖLÇEĞİ**

Aşağıda yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtmek için yalnızca “X” işareti koyunuz. Araştırmamızın amacına ulaşabilmesi için, bütün ifadelere eksiksiz cevap verilmesi gerekmektedir.

SIRA NO	ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK ÖLÇEĞİ	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Orduka Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Bu kurumda çalışanlar, zorluklarla karşılaşsa dahi başarılı olacakları konusunda iyimserdirler.						
2	Bu kurumda çalışanlar, iyi olmanın yanında iyi işler yapmaya kendilerini adanmışlardır.						
3	Bu kurumda çalışanlar kendi hedefleri ile yaptıkları işi ilişkilendirirler.						
4	Bu kurumda çalışanlar, diğer çalışanlara güvenirler.						
5	Bu kurumda çalışanlar, nezaket ve saygı kuralları çerçevesinde hareket ederler.						
6	Çalışanlar, bu kurumda gösterilen liderlik davranışına güven duyarlar.						
7	Bu kurumda nezaket kurallarına yaygın olarak uyulur.						
8	Bu kurum, çalışanların haklarına ve isteklerine saygı gösteren bir kurum olarak tanınır.						
9	Bu kurumda çalışanlara saygı duyulduğuna ve onlara ilgi gösterildiğine ilişkin hikayeler anlatılır.						
10	Bu kurumda yüksek düzeyde dürüstlük hakimdir.						
11	Bu kurum, itibarlı ve erdemli olarak tanımlanır.						
12	Dürüstlük ve güvenilirlik, bu kurumun ayrıcalıklı özelliklerindendir.						
13	Bu kurumda hatalardan ders alınır; hatalar, kısa sürede telafi edilir.						
14	Bu kurum, bağışlayıcı ve hoşgörülü bir kurumdur.						
15	Bu kurum yüksek performans standartlarına sahip olmasına rağmen, düzeleceğine inandığı takdirde hataları göz ardı edebilir.						

Ek-3

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DÜZEYİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelerde belirtilen davranışları ne sıklıkta sergilediğinizi “X” işaretiyle belirtiniz. Araştırmamızın amacına ulaşabilmesi için, bütün ifadelere eksiksiz cevap verilmesi gerekmektedir.

SIRA NO	ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DÜZEYİ ÖLÇEĞİ	Her zaman	Çoğu zaman	Yarıdan fazla	Yarı varıya	Yarıdan az	Nadiren	Hicbir zaman
1	Benim işimi engellese de yardıma ihtiyacı olan bir çalışma arkadaşına zaman ayırıyorum.							
2	Yaptığım işlere başkalarının kontrolüne gerek duyulmayacak ölçüde özen gösteririm.							
3	İşimi yapabilmem için gerekli olanaklara sahip olamamaktan dolayı şikayet ettiğim olur.							
4	İşlerin daha etkili veya hızlı yapılabilmesini sağlayacak öneriler aklıma gelirse bunu yönetimle paylaşıyorum.							
5	Çalışma arkadaşlarımı ilgilendiren kararlar aldığımda bu kararlardan etkilenecek kişileri bilgilendiririm.							
6	Kurumum hakkında olumsuz görüşlere sahip insanların fikirlerini değiştirmeye çalışırım.							
7	İş yükü ağır olan arkadaşlara işimin bir parçası olmasa bile yardım ederim.							
8	İşimi ve bana verilen görevleri çok ciddiye alarak hatasız yerine getirmek için özen gösteririm.							
9	Kurumum, işimi iyi yapmamı sağlayacak olanakları sağlayamıyorsa bundan yakınmamın en doğal hakkım olduğunu düşünürüm.							
10	Düzenlenen toplantılarda kendi görevim ile ilgili konularda fikir ve önerilerimi çekinmeden söylerim.							

11	Herhangi bir karar alırken, bu karardan etkileneceğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini alırım.							
12	Kurumdan yararlanabilecek herkese kurumumun hizmetlerinin tanıtımını yaparım.							
13	Arkadaşlarımın iş ile ilgili sorunlarını çözmelerine yardımcı olmak için kendi zamanımdan fedakârlık yaparım.							
14	İşe en çok devam eden çalışanlardan biriyim.							
15	Verilen işlerle ilgili şikâyet ettiğim olur.							
16	Aklıma gelen önerileri ve yapıcı eleştirileri arkadaşlarımla ve yönetimle paylaşıyorum.							
17	Aynı hataları yapmamaları için deneyimlerimi arkadaşlarımla paylaşıyorum.							
18	Kurum içinde yetersizliklerden yakınsam bile dışarıda kurumumdan övgü ile söz ederim.							
19	Özellikle dile getirmeseler bile işleri yoğunlaşan veya zor bir işle görevlendirilen arkadaşlarıma yardım ederim.							
20	Başımda kimse durmasa bile kurum kurallarına uyarım.							
21	İşimi yapabilmem için gerekli malzemenin olmamasında yakınırım.							
22	Kurum içindeki toplantılarda yer alırım ve tartışmalara aktif olarak katılırım.							
23	İşle ilgili bir konuda deneyim eksikliği nedeni ile zaman kaybetmişsem, aynı şeyin diğer çalışanlarında başına gelmemesi için onları uyarırım.							
24	Başkalarına bu kurumun çalışmak için iyi bir yer olduğunu söylerim.							

Ek-4

BİLGİLENDİRME FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma; Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda yüksek lisans tez çalışması olarak yürütülmekte olup, hemşirelerde örgütsel erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmaktadır. Araştırma kapsamında Tanıtıcı Bilgi Formu, Örgütsel Erdemlilik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği kullanılacaktır.

Bu çalışmaya katılma ya da katılmama veya istediğiniz zaman çıkma hakkına sahipsiniz. Araştırmaya katılmanız durumunda sizden herhangi bir ücret istenmeyecek size de herhangi bir ücret ödenmeyecektir. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşması ve sonuçlardan hepimizin yararlanabilmesi için cevaplarınızın gerçek kişisel görüş ve düşüncelerinizi yansıtmaları çok önemlidir. Cevaplarınız gizli tutulacaktır. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Aşağıda ihtiyaç duyduğunuzda bize ulaşmanızı sağlayacak bilgiler yer almaktadır.

İlginiz ve yanıtlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Saygılarımla.

Araştırmacı

Merve ÖZVATAN

M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Öğrencisi

merveozvatan@gmail.com

Tel: 0543 935 72 64

Ek-5

KATILIMCI ONAY FORMU

“Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmanın amacı, süresi, benimle ilgili her türlü bilginin gizli tutulacağı konusunda bilgilendirildim. Bu koşullar altında araştırmanıza hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

KATILIMCI

AD-SOYAD:

TARİH:

İMZA:

TANIK

AD- SOYAD:

TARİH:

İMZA:

Araştırmacı

Merve ÖZVATAN

M.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Öğrencisi

merveozvatan@gmail.com

Tel: 0543 935 72 64

Ek-6

ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK ÖLÇEK İZİNİ

Örgütsel Erdemlilik Ölçeği İzni Hakkında



Gelen Kutusu x



Merve Öz.

Merhabalar Sayın Doç. Dr. Emel Esen, Ben Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler...

3 Şub ☆



Emel Esen <emeloazarlan@gmail.com>

Alici: bana ▾

3 Şub ☆



Merve Hanım Merhaba

Ölçek bize ait değil, çeviri ve geçerlik, güvenirlik çalışması yaptık. Kaynak göstermek kaydıyla kullanabilirsiniz.

İyi günler

3 Şub 2017 15:27 tarihinde "Merve Öz." <merveozvatan@gmail.com> yazdı:

...

Ek-7

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DÜZEYİ ÖLÇEK İZNİ

Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Hakkında  Gelen Kutusu x   

 **Merve Öz.** 9 Mar (7 gün önce) ☆
Merhabalar Sayın Doç. Dr. Serap Altuntaş; Hocam ben Marmara Üniversitesi Sağl...

 **Serap Altuntaş** 9 Mar (7 gün önce) ☆  
Alıcı: bana ▾

Merhaba Merve hanım,

Sözkonusu ölçeği tabiki kullanabilirsiniz. Ölçekle ilgili bilgilere <http://e-dergi.atauni.edu.tr/ataunihem/article/view/1025005900/1025005692> adresinden ulaşabilirsin. Kolay gelsin....

Kimden: "Merve Öz." <merveozvatan@gmail.com>
Kime: "saltuntas" <saltuntas@atauni.edu.tr>, "serap342002" <serap342002@yahoo.com>
Gönderilenler: 9 Mart Perşembe 2017 14:32:55
Konu: Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği Hakkında

ETİK KURUL ONAYI



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Etik Kurulu

PROJENİN ADI : Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki

PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ: Prof.Dr. Nefise BAHÇECİK

PROJEDEKİ ARAŞTIRICILAR : Merve ÖZVATAN

ONAY TARİHİ VE ONAY SAYISI: 02.05.2017-139

Sayın Prof.Dr. Nefise BAHÇECİK

139 protokol nolu " Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki" isimli projeniz Enstitümüz Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

Prof. Dr. Göksel SENER
Komisyon Başkanı

Yrd.Doç.Dr. Pinar MEGA TİBER

Prof. Dr. Dilşad SAVE

Prof.Dr. Hülya AŞCI

Prof.Dr. Tuğba TUNALI AKBAY

Prof.Dr. Nefise BAHÇECİK
(Proje Yürütücüsü)

Prof.Dr. Hakkı ARBAKAN

Doç.Dr.Oya ORUN

Doç.Dr. Gürkan SERT

Doç.Dr. M. Ümit UĞURLU

Doç.Dr. İhsan DEMİRBÜKEN

Yrd.Doç.Dr. Betül OKUYAN

Av. Funda IŞIK ÖZCAN



Marmara Üniversitesi Gözleme
Kampusu Sağlık Bilimleri
Enstitüsü 14688 Kadıköy /
İSTANBUL

0 (216) 414 44 23/12 (Faks)
0 (216) 414 44 25

saglik@nereyes@marmara.edu.tr
http://saglik.marmara.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için:
Süleyman
TÜRKMENÖĞÜ

Ek-9

KURUM İZNİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 07.07.2017-22629



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Anadolu Kuzey Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



Sayı : 77517973-770-
Konu : Anket İzni

MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞINA
Marmara Üniversitesi Rektörlük Binası Göztepe Kampüsü 34722 / Kadıköy - İstanbul

İlgi : 2/05/2017 tarih ve 1700151377 sayılı yazınız

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Merve ÖZVATAN'ın "Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki" konulu veri toplamaya yönelik çalışmasını Genel Sekreterliğimize bağlı ekli listede adı bulunan Sağlık Tesislerinde yapabilmesine dair ilgi sayılı talebiniz, söz konusu hastanelerin görüşleri doğrultusunda Genel Sekreterliğimizce uygun görülmüştür. Bahse konu araştırmanın tamamlanması halinde bir nüshanın Genel Sekreterliğimize iletilmesi hususunda;
Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Yrd.Doç.Dr. Yavuz BAŞTUĞ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

EKLER :
Liste (1 Adet)

E-5 Karayolu Üzeri 34732 / Atasehir / İstanbul
Telefon: 2165787878 - 7767 Faks: 0216 578 78 21
e-Posta: idarihiz.eitim@siakh.gov.tr
Evrakın Doğrulması İçin : <http://85.111.55.22:803/enVision/Dogrula/SVNFEBP>

Ayrıntılı bilgi için iribat: Gülsemin FİLİZ



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Sayfa 1 / 1

10. ÖZGEÇMİŞ

Adı	Merve	Soyadı	ÖZVATAN
Doğum yeri	Osmangazi/ Bursa	Doğum tarihi	20.08.1991
Uyruğu	T.C.	Medeni durum	Bekâr
E-mail	merveozvatan@gmail.com	Telefon No	5439357264

Öğrenim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Marmara Üniversitesi	Eylül 2015-
Lisans	Marmara Üniversitesi	2014
Lise	Bursa Ahmet Vefik Paşa Anadolu Lisesi	2009

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
Bebek Hemşiresi	İstanbul T.C. Sağlık Bakanlığı Marmara Üniversitesi Pendik Eğitim ve Araştırma Hastanesi	2018-
Pediatric Hemşiresi	İstanbul T.C. Sağlık Bakanlığı Marmara Üniversitesi Pendik Eğitim ve Araştırma Hastanesi	2015- 2018

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	80,5	78,3	66,2
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma beceresi
Microsoft Office Programları	İyi

Yayınlanmış Makaleler

- Özvatan M, Bahçecik AN. Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki. ICQH 2018 International Conference on Quality in Higher Education Proceedings Book. December 5-7 2018. İstanbul. s:102-111.
- Karaca S, Çelebi G, Bilen Z, Özvatan M, Timur İ, Ünsal G, Onan N, Öz YC. İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerde Somatik Belirtiler ve Anne Baba Tutumlarının İncelenmesi. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi. 2015;6(3):114-119.

