

Akademisyen Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve Etkileyen Faktörler

Organizational Citizenship Behaviors of Academician Nurses and Affecting Factors

ÜLKÜ BAYKAL*
SERAP ALTUNTAŞ**
HAVVA ÖZTÜRK***
SERAP SÖKMEN****
ŞEYDA SEREN İNTEPELER*****
FİLİZ KANTEK*****

Geliş Tarihi: 11.11.2011, Kabul Tarihi:15.02.2012

ÖZET

Amaç: Araştırma, akademisyen hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve bu davranışı etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma, Türkiye’de hemşirelikte lisans eğitimi veren ve çalışmanın yapılmasını onaylayan 71 okulda yapılmıştır. Örnekleme, bu okullarda çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 641 akademisyen oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak 14 soruluk bir anket formu ile 20 maddelik “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler, bu kurumlarda görevli akademisyenlerden posta ya da elden dağıtma-toplama yöntemi ile elde edilmiştir.

Bulgular: Araştırma bulguları değerlendirildiğinde hemşirelik yüksekokulu/sağlık bilimleri fakültelerinde görev yapan, araştırma görevlisi unvanına sahip ve işten ayrılmayı düşünen akademisyenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha fazla sergiledikleri saptanmıştır.

Sonuç: Katılımcıların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı sergileme oranlarının çok yüksek olmadığı, en fazla bilgilendirme en az da yardım etme davranışını gösterdikleri belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Hemşirelik eğitimi; akademisyen hemşire; örgütsel vatandaşlık davranışı.

ABSTRACT

Objective: For an organization to be effective, employees should regard themselves as citizens of the organization and exhibit organizational citizenship behavior. This descriptive study was implemented to determine the organizational citizenship behaviors of academician nurses and affecting factors.

Method: The study sample was composed of 71 nursing schools in Turkey. A 14-item questionnaire and 20-item "Organizational Citizenship Behavior Scale" were used in data collection. Data was obtained from academician nurses by post or by hand, and findings were evaluated based on 641 fully-completed data forms.

Results: Research assistant nurses in medical science faculties or nursing vocational schools who were thinking about quitting their jobs exhibited more organizational citizenship behaviors.

Conclusion: The organizational citizenship behaviors of participants were not high: the most common behavior was ‘informing’ while the least common was ‘helping’.

Key words: Nursing education; academician nurse; organizational citizenship behavior.

* Ü Baykal, Doç. Dr.
İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Şişli / İstanbul
Tel.: 0 212 440 00 00-27034 Faks: 0 212 224 49 90
e-posta: ulkubay@yahoo.com

** S Altuntaş, Yard. Doç. Dr.
Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum
Tel.: 0 442 231 23 61 Faks: 0 442 236 09 84
e-posta: serap342002@yahoo.com

*** H Öztürk, Doç. Dr.
KTÜ Trabzon Sağlık Yüksek Okulu
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Trabzon
Tel.: 0 462 230 04 76- 8855 Faks: 0 462 230 04 75
e-posta: havvaozturk@hotmail.com

**** S Sökmen, Yard. Doç. Dr.
Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Erzurum
Tel.: 0 442 231 22 03 Faks: 0 442 236 08 94
e-posta: sokmenserap@hotmail.com

***** Ş Seren İntepeler, Doç. Dr.
Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İnciraltı / İzmir
Tel.: 0 232 412 47 51 Faks: 0 232 412 47 98
e-posta: seydaseren@gmail.com

***** F Kantek, Yard. Doç. Dr.
Akdeniz Üniversitesi Antalya Sağlık Yüksekokulu
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya
Tel.: 0 242 310 61 03 Faks: 0 242 226 14 69
e-posta: fkantek@akdeniz.edu.tr

Giriş

Son yıllarda, organizasyonlarda işbirliğine yönelik davranışların önem kazanması ile birlikte çalışanlar arasında biçimsel (formal, resmi) iş tanımlarında yer almayan davranışlar gözlenmeye başlanmıştır. Literatürde “fazladan (ekstra) rol davranışı” olarak adlandırılan bu davranışlar, çalışanların örgütsel rollerini yerine getirirken etkileşim içinde oldukları birey, grup ya da organizasyonun huzurunu sağlamaya yönelik sergilenen davranışlar olarak değerlendirilmektedir.^[1,2]

Fazladan rol davranışları, organizasyon tarafından daha önceden belirlenmemiş, çalışanların iş tanımlarında doğrudan tanımlanmamış, çalışanın örgütle sözleşmesinde açıkça yer almayan, ancak çalışanların içinden gelerek yaptığı davranışlar olup literatürde “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı=ÖVD” (İyi Asker Sendromu-Good Soldier Syndrome) olarak tanımlanmaktadır.^[3,4] “İyi asker sendromu” ilk kez 1988 yılında Organ tarafından kullanılmış ve başkalarına ve içinde bulunduğu örgüte yardım etme isteğinde olan kişiler “iyi askerler” olarak nitelendirilmiştir.^[1] Örgütün bir bütün olarak etkinliğini artıran ve uygulanmadığında herhangi bir ceza gerektirmeyen bu davranışlar, kişinin zorunluluk hissinden dolayı değil; kendi isteğine bağlı olarak gösterdiği, planlanmamış, herhangi bir emre dayalı olmayan, işbirliğini temel alan ve organizasyonu koruyucu bireysel davranışlardır.^[1,4-7]

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili literatürde farklı davranışlar tanımlanmakla birlikte en çok kabul gören davranışlar Organ^[8] tarafından tanımlanan beş davranış boyutudur.

Bu davranışlar;

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

Yardım etme; organizasyon üyelerinin, iş yükü ağır olan veya işiyle ilgili sorun yaşayan arkadaşlarına ya da kuruma yeni katılan kişilere yardımcı olması, rahatsızlık nedeniyle işe gelemeyen kişinin işini üstlenmesi gibi davranışları içermektedir.^[1,9]

İleri görev bilinci; organizasyon üyelerinin kötü hava koşullarında bile işlerine zamanında gelmeye çabalamaları, çay/kahve ve yemek aralarını dikkatli kullanmaları, örgüt içi toplantılara düzenli olarak katılmaları, ek ücret verilmediği halde mesai saatleri dışında da çalışmalarını gibi davranışlardır.^[1,9]

Nezakete dayalı bilgilendirme; herhangi bir eyleme başlamadan önce diğerlerini bilgilendirmeye veya tehdit edici durumlara karşı organizasyondaki diğer bireyleri uyarmaya, herhangi bir problemin oluşumunu önlemeye yönelik faaliyetlerdir.^[7,10]

Organizasyonun gelişimine destek verme, kurum içi toplantı ve eğitim etkinliklerinde düzenli olarak yer almak ve tartışmalara aktif olarak katılmak, kurumdaki gelişmelere ayak uydurmaya çalışmak, kurumdaki değişimleri yakından izleyerek bu değişimlerin diğer çalışanlar tarafından kabul edilmesinde aktif rol almak, sorunlara yönelik çözüm önerileri getirmek ve kararlara katılmak, örgütte düzenlenen sosyal etkinliklere katılmak gibi davranışlardır.^[7,9]

Hoşgörülülük; organizasyon üyelerinin, organizasyon içinde gerginliğe neden olacak olumsuz davranışlardan, sorunları gereksiz yere büyütmeğe kaçınmanın yanı sıra zamanının çoğunu işiyle ilgili sorunlardan söz ederek geçirmemek ve iş arkadaşlarına saygısızca davranmamak gibi davranışları içermektedir.^[7,10]

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, örgüt içinde yardımlaşma eğilimini ve bilgi paylaşımını artırmakta, çalışanların sorumluluk duygusunu geliştirmekte ve çalışanların pozitif tutum ve düşüncelere sahip olmalarıyla örgüt içinde bireylerin iş başarıma düzeyini etkilemektedir.^[6] Bunun yanı sıra bu davranışlar, çalışanların yöneticileriyle ve birbirleriyle karşılıklı dayanışmasını ve örgütsel performansı artırmakta,^[11] çalışanlarda “bir ekibe ait olma” hissi oluşturmada, örgütün nitelikli kişileri kuruma çekmesinde ve bu çalışanların kuruma bağlılıklarını artırmada, örgütsel çatışmaları azaltmada, çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmada, işe devamsızlık ya da işe gelmeme gibi davranışları azaltmada etkili olmaktadır.^[1,4,11-13]

Örgüt içi ilişkilerin sağlıklı olabilmesi, belirlenen amaçlara ulaşılabilmesi ve örgütün varlığını devam ettirebilmesi için kişilerin rol gereklerini yerine getirmesinin yanı sıra rol gereklerinin ötesinde yenilikçi ve kendiliğinden harekete geçme ve faaliyette bulunmaları gerekmekte, başka bir deyişle örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri gerektiği vurgulanmaktadır.^[2]

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın işin yapılması için gerekli olmamasına karşın çalışanlar arasındaki ilişkilerin gelişmesinde ve kurumsal gelişimin sağlanmasındaki önemi gün geçtikçe daha da vurgulanmaktadır. Geleceğin meslek üyelerinin ve bilim insanlarının yetiştirildiği yükseköğretim kurumlarında da ÖVD'nin sergilenmesi ile yaşanan örgütsel gelişim ve değişim bu kurumların verdiği hizmetin çıktılarını yani öğrencilere de olumlu yönde yansıtacaktır. Ayrıca, hemşirelik eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin gösterdikleri ÖVD düzeyi ve bunu etkileyen faktörlerin bilinmesi, örgütün geliştirilmesi adına girişimlerde bulunacak yöneticiler açısından oldukça önemli bir veri kaynağı olarak değerlendirilebilir.

Literatür Bilgileri

Türkiye’de farklı alanlarda ÖVD ile ilgili araştırmalar yapılmakla birlikte, bu davranışların eğitim kurumlarında örgütsel sağlık,^[14]

örgütsel güven,^[15] örgütsel bağlılık,^[16] kişilik özellikleri^[17] ve özyeterlilik^[18] gibi kavramlarla ilişkilerinin ele alındığı görülmektedir.

Eğitim alanında orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili yapılan çalışmalarda öğretmenlerin orta düzeyde^[16] veya ortalamanın üzerinde^[14,19] bir oranda gösterdikleri belirlenmiştir. Ayrıca 10 yıllık mesleki deneyime sahip öğretmenlerin gönüllü davranışları daha az gösterdikleri^[20] bekar olan^[19] ve kıdemleri daha fazla olan öğretmenlerin ise gönüllülük, okul için daha fazla çaba gösterme ve çalışma saatlerine uymada titiz davranma gibi ÖVD'ni daha fazla sergiledikleri saptanmıştır.^[20] Akademik ortamda fakülte çalışanları üzerinde yapılan bir başka çalışmada akademik personelin yardım etme davranışının, idari personele göre daha az olduğu belirlenmiştir.^[21] Hemşirelik alanında yapılan çalışmalarda ise hem hemşirelik öğrencilerinin^[22], hem de hastanelerde çalışan hemşirelerin^[23] yardım etme (özgecilik-dğerlerini düşünme) davranışlarını yüksek oranda gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Konunun tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumları açısından da büyük öneminin bulunması ve hemşirelik bilimsel bilgi birikimine katkı sağlanmasının yanı sıra yükseköğretim kurumlarında özellikle de hemşirelik eğitimi veren kurumlarda ÖVD' nin değerlendirilmesine yönelik bir çalışmaya rastlanılmaması bu konunun ele alınmasında etkili olmuştur. Bu çalışmanın amacı; hemşirelik eğitimi veren okullarda görev yapan akademisyen hemşirelerin, çalıştıkları kurumda gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve bu davranışları etkileyen faktörleri incelemektir.

Araştırma Soruları:

1. Akademisyen hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi nedir?
2. Akademisyen hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyini etkileyen kişisel ve mesleki özellikler nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Tipi: Tanımlayıcı nitelikte bir çalışmadır.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme: Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin yedi coğrafik bölgesinde yer alan ve hemşirelik eğitimi veren Sağlık Bilimleri Fakülteleri Hemşirelik Bölümleri (SBF), Hemşirelik Yüksekokulları (HYO) ve Sağlık Yüksekokulları (SYO) olmak üzere toplam 83 okul oluşturmuştur. Bu kurumların tümüne herhangi bir örneklem seçim yöntemine gidilmeden araştırma için izin başvuruları yapılmış ve izin alınabilen 71 kurum dahil edilmiştir. Bu kurumlarda görevli tüm akademisyenlere (977 kişi) veri toplama aracı gönderilmiş, ancak 641 akademisyenden eksiksiz şekilde geri toplanmıştır.

Araştırmada geri dönüş oranı % 65.7 olarak bulunmuştur.

Veri toplama aracı: Verilerin toplanmasında, araştırmacılar tarafından oluşturulan ve akademisyenlerin kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik 14 soruluk bir soru formu ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (ÖVD) Ölçeği kullanılmıştır. ÖVD Ölçeği, Podsakoff ve ark.^[9] tarafından geliştirilmiş, Elçi ve Alpkın^[24] tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirliği yapılmıştır. Yirmi madde ve beş alt boyuttan (organizasyonun gelişimine destek verme, nezakete dayalı bilgilendirme, ileri görev bilinci, hoşgörülülük ve yardım etme) oluşan ölçek, beşli Likert tipi (5- kesinlikle katılıyorum, 4- katılıyorum, 3- kararsızım, 2- katılmıyorum, 1- kesinlikle katılmıyorum) bir puanlamaya sahiptir. Ölçek alt boyut puan ortalaması üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçek alt boyutlarından ortalama 2.5 puan alınması gerekmektedir. Alt boyut puan ortalaması arttıkça (2.5'in üstüne çıktıkça) kişinin ÖVD sergileme düzeyinin arttığı kabul edilmektedir. Ölçeğin alt boyut Cronbach's Alpha değerleri Elçi ve Alpkın'ın^[24] çalışmasında .86, .75, .72, .61 ve .66 ; bu çalışmada ise sırasıyla .97, .97, .96, .93 ve .91 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın Etik Yönü: Veri toplama aşamasına geçmeden önce etik kurul onayı alınmış ve daha sonra araştırmanın yapılacağı kurumlardan resmi yazılı izinler alınmıştır.

Verilerin toplanması ve değerlendirilmesi: Veriler, araştırmacılar tarafından ulaşılabilen kurumlarda elden dağıtılıp toplanmış, farklı şehirlerdeki kurumlarda ise posta yöntemi kullanılarak kapalı zarf sistemiyle toplanmıştır. Verilerin toplanmasında katılımcılara araştırma hakkında bilgi verildikten sonra, bilgilendirilmiş onamlarının alınmasına özen gösterilmiştir.

Katılımcıların eksiksiz olarak doldurdukları 641 adet form araştırmacılar tarafından bilgisayar ortamına aktarılarak, istatistiksel değerlendirmeye alınmıştır. Veriler yüzdeler ve frekans dağılımı, ANOVA, t testi, Kruskal Wallis ve ileri analiz için Tukey HSD testleri ile değerlendirilmiştir.

Bulgular

Hemşirelik eğitimi veren okullarda görev yapan akademisyen hemşirelerin, çalıştıkları kurumda gösterdikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve bu davranışları etkileyen faktörleri incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin % 69'unun Sağlık Yüksek Okulu'nda, %50.6'sının öğretim görevlisi/okutman kadrosunda görev yaptığı, %40.1'inin 31-40 yaş arasında ve %59.8'inin evli olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların mesleki özellikleri ile ilgili olarak; %26.6'sının Halk Sağlığı Hemşireliği veya Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği anabilim dallarında görev yaptığı, %30'unun akademik eğitimlerinin yüksek lisans aşamasında olduğu, %64.1'inin 5 yıldan az mesleki deneyime, %38.2'sinin 11 yıl ve üzerinde eğiticilik deneyimine ve %41.8'inin de 6-10 yıl arasında kurumsal deneyime sahip oldukları belirlenmiştir.

Akademisyenlerin %79.1'inin herhangi bir yönetsel görevi olmadığı, yönetsel görevi olanların ise %67.9'unun okul müdürü veya müdür yardımcısı olduğu belirlenirken, %65.1'inin yaptıkları işten memnun olduğu ve %65.5'inin işten ayrılmayı düşünmediği saptanmıştır.

Akademisyen hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 1), tüm alt boyut puan ortalamalarının çok yüksek olmamakla birlikte ölçekten alınması gereken ortalama puanın üstünde olduğu ve katılımcıların en yüksek puanı "nezakete dayalı bilgilendirme" (3.49±1.48) alt boyutundan aldıkları, en düşük puanı ise "yardım etme" (3.28±1.15) alt boyutundan aldıkları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları kurumlar ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında (Tablo 2); tüm alt boyutlarda HYO'ları ve SBF'lerinde görev yapan akademisyenlerin alt boyut puan ortalamalarının SYO'ların da görev yapan akademisyenlere göre daha yüksek olduğu ve gruplar arasında ileri derecede anlamlı farklılık olduğu (p<.001) belirlenmiştir.

Tablo 1: Akademisyen Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamaları (N=641)

Alt Boyutlar	\bar{X}	SS
Organizasyonun gelişimine destek verme	3.43	1.39
Nezakete dayalı bilgilendirme	3.49	1.48
İleri görev bilinci	3.48	1.43
Hoşgörülülük	3.33	1.25
Yardım etme	3.28	1.15

Akademisyen hemşirelerin unvanları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında (Tablo 3); tüm alt boyutlarda araştırma görevlilerinin puan ortalamalarının öğretim üyelerine ve öğretim görevlilerine göre daha yüksek olduğu ve tüm alt boyutlarda gruplar arasında çok ileri derecede anlamlı (p<.001) farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, öğretim görevlilerinin alt boyut puan ortalamalarının araştırma görevlileri ve öğretim üyelerine göre çok daha düşük olduğu saptanmıştır. Gruplar arasındaki farklılığın nedenini belirlemek için yapılan ileri analiz sonucunda ise, farklılıkların tüm alt boyutlarda öğretim görevlilerinden kaynaklandığı belirlenmiştir.

Katılımcıların medeni durumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında, tüm alt boyutlarda bekar olan akademisyen hemşirelerin alt boyut puan ortalamalarının evli olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiş, ancak gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı (p>.05) saptanmıştır.

Akademisyen hemşirelerin mesleki deneyimleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; tüm alt boyutlarda 5 yıl ve daha az mesleki deneyime sahip akademisyenlerin 6 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahip akademisyenlere göre daha yüksek alt boyut puan ortalamalarına sahip oldukları belirlenmiş, ancak gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı (p>.05) saptanmıştır.

Katılımcıların yöneticilik pozisyonu ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; "organizasyonun gelişimine destek verme" ve "nezakete dayalı bilgilendirme" alt boyutlarında anabilim dalı ya da bölüm başkanlarının alt boyut puan ortalamalarının okul müdürü ya da müdür yardımcılarının göre daha yüksek olduğu; "hoşgörülülük" ve "yardım etme" alt boyutlarında ise müdür ya

Tablo 2: Akademisyen Hemşirelerin Görev Yaptıkları Kurum İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N= 641)

Alt Boyutlar	Görev Yapılan Kurum	n	\bar{X}	SS	t ve p değeri
Organizasyonun gelişimine destek verme	HYO /SBF	199	3.83	1.14	t= 5.484
	SYO	442	3.24	1.45	p=.000*
Nezakete dayalı bilgilendirme	HYO /SBF	199	3.96	1.23	t=5.956
	SYO	442	3.28	1.53	p=.000*
İleri görev bilinci	HYO /SBF	199	3.94	1.21	t=6.161
	SYO	442	3.26	1.47	p=.000*
Hoşgörülülük	HYO /SBF	199	3.69	1.05	t= 5.436
	SYO	442	3.16	1.29	p=.000*
Yardım etme	HYO /SBF	199	3.62	1.05	t=5.286
	SYO	442	3.13	1.16	p=.000*

HYO: Hemşirelik Yüksekokulu; SBF: Sağlık Bilimleri Fakültesi; SYO: Sağlık Yüksekokulu

* p<.001

Tablo 3: Akademisyen Hemşirelerin Görev Yaptıkları Kurum İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N= 641)

Alt Boyutlar	Ünvan	n	\bar{X}	SS	F ve p değeri	Anlamli Fark
Organizasyonun gelişimine destek verme	Profesör- Doçent –Yard. Doç. ^a	159	3.55	1.46	F= 13.99 p=.000*	b>a=c
	Öğretim Görevlisi ^b	324	3.16	1.42		
	Araştırma Görevlisi ^c	158	3.84	1.11		
Nezakete dayalı bilgilendirme	Profesör- Doçent –Yard. Doç. ^a	159	3.58	1.47	F=19.52 p=.000*	b>a>c
	Öğretim Görevlisi ^b	324	3.18	1.54		
	Araştırma Görevlisi ^c	158	4.04	1.13		
İleri görev bilinci	Profesör- Doçent –Yard. Doç. ^a	159	3.55	1.46	F=18.93 p=.000*	b>a>c
	Öğretim Görevlisi ^b	324	3.18	1.49		
	Araştırma Görevlisi ^c	158	4.00	1.06		
Hoşgörülülük	Profesör- Doçent –Yard. Doç. ^a	159	3.47	1.31	F=14.49 p=.000*	b>a=c
	Öğretim Görevlisi ^b	324	3.08	1.27		
	Araştırma Görevlisi ^c	158	3.68	0.98		
Yardım etme	Profesör- Doçent –Yard. Doç. ^a	159	3.33	1.08	F=20.00 p=.000*	b>a>c
	Öğretim Görevlisi ^b	324	3.04	1.17		
	Araştırma Görevlisi ^c	158	3.72	1.02		

* p<.001

da müdür yardımcılarının, anabilim dalı ya da bölüm başkanlarına göre daha yüksek alt boyut puan ortalamasına sahip olduğu, “ileri görev bilinci” alt boyut puan ortalamalarının ise eşit olduğu ancak gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı (p>.05) belirlenmiştir.

Akademisyen hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme durumları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında; “organizasyonun gelişimine destek verme”, “nezakete dayalı bilgilendirme”, “ileri görev bilinci” ve “yardım etme” alt boyutlarında işten ayrılmayı düşünmeyen akademisyenlerin alt boyut puan ortalamalarının diğer gruplara göre daha düşük olduğu; “hoşgörülülük” alt boyutunda ise işten ayrılmayı düşünen akademisyenlerin alt boyut puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenmiş ancak gruplar arasında anlamlı bir farkın olmadığı (p>.05) saptanmıştır.

Tartışma

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre akademisyen hemşirelerin ortalamasının üstünde ÖVD sergilemeleri literatürdeki diğer eğitim kurumlarında yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortalama değerlerde^[16] veya ortalama değer üzerinde olduğu belirlenmiştir.^[14,19]

Akademisyenliğin gönüllülük isteyen, kişilerin kendi istek ve motivasyonları doğrultusunda yaptığı bir iş olması nedeniyle ileri görev bilinci davranışının sıkça gösterilmesi, öğrenci- öğretim elemanı bağlılığının yaşandığı bir iş olduğu düşünüldüğünde,

nezakete dayalı bilgilendirme davranışının yüksek düzeyde gösterilmesi beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir. Akademik ortamların ileri düzeyde rekabeti kaçınılmaz kılmasının yanı sıra katılımcıların büyük çoğunluğunun yüksek lisans veya doktora eğitimlerine devam eden ve kariyerinin başında olan genç akademisyenlerden oluştuğu göz önüne alındığında, kişilerin bu akademik gelişim sürecinde rekabet üstünlüğünü sağlamak amacıyla diğer arkadaşlarına yardımcı olmayı istememeleri ve yardım etme davranışını daha az göstermeleri beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir. Akademisyenlerle ilgili yapılan bir çalışmada da akademik personelin yardım etme davranışının, idari personele göre daha az olduğunun belirlenmesi^[21], akademik ortamda yaşanan rekabetin yardım etme davranışını olumsuz yönde etkilediğini düşündürmektedir.

Hemşirelik alanında yapılan çalışmaların hem hemşirelik öğrencilerinin^[22], hem de hastanelerde çalışan hemşirelerin^[23] yardım etme (özgecilik-diğerlerini düşünme) davranışlarını yüksek oranda gösterdiklerini ortaya koyması, hemşirelik mesleğinin doğasında var olan “yardım etme-özgecilik” kavramının akademik ortamda aynı derecede önem taşımadığını düşündürmektedir.

Akademisyenlerin görev yaptıkları kurumlara göre ÖVD puanlarının HYO'larda ve daha önce HYO olup Sağlık Bilimleri Fakültelerine dönüştürülen kurumlarda daha yüksek olması (Tablo 2), bu kurumların daha köklü/kurumsal örgütsel yapılarına ve yetişmiş akademik kadrolara sahip olmaları ile uzun zamandır yürütülen lisansüstü eğitim programlarının oluşturduğu örgütsel kültüre bağlı bir durum olarak değerlendirilebilir. Bu okullarda yürütülen lisansüstü programlar nedeniyle genç akademisyenlerin kendi aralarında ve öğretim üyeleri ile etkileşim, bilgi paylaşımı

ve yardım etme davranışını daha fazla gösterdikleri söylenebilir. Aynı zamanda genç akademisyenlerin yetişme sürecinde gösterdikleri çaba, onların ileri görev bilinci davranışını ve öğretim üyelerine karşı nezakete dayalı bilgilendirme davranışını da artırmaktadır. Ayrıca bu okulların ÖVD puan ortalamalarının yüksek olması Tablo 3'teki bulgularla da uyumludur. HYO/SBF'nde araştırma görevlisi sayısının diğer okullara göre daha fazla olmasıyla birlikte Tablo 3'te araştırma görevlilerinin ÖVD puan ortalamalarının yüksek olmasının bu okulların puan ortalamalarını yükselttiğini düşündürmektedir. Bu bulgular katılımcıların unvanları ile ilgili elde edilen bulgularla tutarlılık göstermekte olup, araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin daha fazla ÖVD gösterdikleri belirlenmiştir (Tablo 3). Katılımcıların yaklaşık %70'inin görev yaptığı SYO'larda öğretim görevlisi sayısının diğer hemşirelik okullarına göre daha fazla olduğu bilinmektedir. SYO'da öğretim üyesi sayısının yetersizliğinden dolayı öğretim görevlileri eğitimle ilgili iş yoğunluğu yaşamakta, kendi akademik ilerlemelerine zaman ayıramamakta, yaşadıkları bu olumsuzluklar nedeniyle doyumsuzluk ve tükenme yaşayabilmektedirler. Öğretim görevlilerinin yaşadıkları bu olumsuzlukların onların ÖVD sergilemelerini de olumsuz yönde etkilediği ve ÖVD puan ortalamalarının düşük olmasında etkili olduğu belirtilebilir.

Akademisyen hemşirelerin medeni durumları ve mesleki deneyimleri ile ÖVD gösterme durumlarına yönelik bulgular paralellik göstermekte olup gruplar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Eğitim alanında yapılan farklı çalışmalarda bu değişkenlere yönelik farklı bulgular ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalarda 10 yıllık mesleki deneyime sahip öğretmenlerin gönüllü davranışları daha az gösterdikleri belirlenirken^[20], diğer çalışmalarda bekar olan^[19] ve kıdemleri daha fazla olan öğretmenlerin gönüllülük, okul için daha fazla çaba gösterme ve çalışma saatlerine uymada titiz davranma gibi ÖVD'yi daha fazla sergiledikleri saptanmıştır.^[20] Bu bulgular, akademik kurumlardaki örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyinin diğer eğitim kurumlarındaki örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerine göre farklılık gösterdiğini düşündürmektedir.

Yöneticilik yapan akademisyenlerden anabilim dalı/bölüm başkanları kurumun en üst yöneticileri ile kendi bölümlerinde çalışan diğer akademisyenler arasında iletişimi, koordinasyonu sağlayan yöneticilerdir. Bu durum, onların hem astlarına hem de üstlerine karşı nezakete dayalı bilgilendirme davranışlarını hem de yönettikleri kişiler aracılığı ile kurumun gelişimine destek verme davranışlarını artırmakta ve müdür/müdür yardımcılarının göre bu davranışları daha fazla sergilemelerine neden olmaktadır. Müdür/müdür yardımcılarının ise kurumda yol gösterici ve lider pozisyonlarından dolayı astlarına karşı daha hoşgörülü oldukları ve onlara yardım etme davranışını daha fazla sergiledikleri söylenebilir.

Araştırmada, işten ayrılmayı düşünmeyen akademisyenlerin ÖVD'yi daha az göstermeleri beklenmeyen ve şaşırtıcı bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Bu bulgulara göre işten ayrılmayı düşünmeyen akademisyenler çalıştıkları kurumun gelişimine

destek verme, bilgilendirme, yardım etme, ileri görev bilinci gibi davranışları daha az sergilerken tam tersine işten ayrılmayı düşünen akademisyenler bu davranışları daha fazla göstermektedirler. Bu durum işten ayrılmayı düşünmeyen akademisyenlerin kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına karşı bağlılık duymadıklarını; kurum ve diğer insanlardan çok kendi akademik ilerlemeleri için çalıştıklarını düşündürmektedir.

Sonuç

Akademisyen hemşirelerin gösterdikleri ÖVD'yi belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda, katılımcıların ÖVD sergileme oranlarının çok yüksek olmadığı, en fazla bilgilendirme en az da yardım etme davranışını gösterdikleri belirlenirken, HYO/SBF hemşirelik bölümlerinde görev yapan, araştırma görevlisi unvanına sahip ve işten ayrılmayı düşünen akademisyenlerin ÖVD puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda, akademik ortamlarda ÖVD'nin desteklenmesi ve özellikle yardım etme davranışlarının geliştirilmesine yönelik etkinliklerin/faaliyetlerin ödüllendirilmesi; akademik performans göstergelerinde ÖVD'ye yer verilerek, bu tür davranışların değerlendirme kriterleri olarak benimsenmesi; mesleki deneyimi fazla ve genç akademisyenlere rol model olan öğretim üyelerinin daha fazla ÖVD göstermelerinin desteklenmesi ve işten ayrılmayı düşünmeyen ve kurum kültürünün devamını sağlayacak olan akademisyenlerin daha fazla ÖVD göstermelerinin desteklenmesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

1. Çetin MÖ. Örgütsel vatandaşlık davranışı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2004.
2. İşbaşı J. Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adaletle ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: bir turizm örgütünde uygulama. [Yüksek Lisans Tezi] Antalya: Akdeniz Üniv. Sos. Bil. Enst. 2000.
3. Bateman TS, Organ DW. Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal* 1983; 26 (4): 587–595.
4. Organ DW, Ryan K. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology* 1995; 48 (4): 775–802.
5. Koberg CS, Boss RW, Goodman EA, Boss AD, Monsen EW. Empirical evidence of organizational citizenship behavior from the health care industry. *International Journal of Public Administration* 2005; 28: 417–436.
6. Özdevecioğlu M. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri ve akademik başarıları arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2003; 20: 117–135.
7. Sabuncuoğlu Z, Tüz M. Örgütsel psikoloji. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti; 2005.
8. Organ DW. *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington MA: Lexington Book; 1988.
9. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Moorman RH, Fetter R. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly* 1990; 1 (2): 107–142.
10. Schnake ME, Dumler MP. Levels of measurement and analysis issues in organizational citizenship behaviour research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2003; 76: 283–301.

ARAŞTIRMA

11. Çekmecelioglu HG. Yönetim desteği, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı; Sakarya, İbrahimogulları Ofset Tic. San. Ltd. Şti. 2007. s : 185- 192.
12. Gürbüz S. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi 2006; 3(1-3): 48-75.
13. Güven M. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. [Yüksek Lisans Tezi] İstanbul: Marmara Üniv. Sos. Bil. Enst. 2006.
14. Buluç B. Ortaöğretim okullarında örgütsel sağlık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi 2008; 6(4): 571-602.
15. Samancı GK. Örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı. [Yüksek Lisans Tezi] Afyon: Afyon Kocatepe Üniv. Sos. Bil. Enst. 2007.
16. Yılmaz K, Bökeoğlu OC. Organizational citizenship behaviours and organizational commitment in Turkish Primary Schools. World Applied Sciences Journal 2008; 3 (5): 775-780.
17. Yücel C, Kaynak ST. Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2008; 20: 685-707.
18. Yücel C, Yalçın M, Ay B. Öğretmenlerin öz-yeterlikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. Sosyal Bilimler Dergisi 2009; 21: 221-235.
19. Yanım M. Genel liselerde çalışan branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları. [Yüksek Lisans Tezi] İstanbul: Yeditepe Üniv. Sos. Bil. Enst. 2009.
20. Çetin M, Yeşilbağ Y, Akdağ B. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 2003; 17: 39-54.
21. Köse S, Kartal B, Kayalı N. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2003; 20: 1-19.
22. Banbal GK. Hemşirelik öğrencilerinin özgeçmiş düzeyleri. [Yüksek Lisans Tezi] İstanbul: İstanbul Üniv. Sađl. Bil. Enst. 2010.
23. Altuntaş S. Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel - mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. [Doktora Tezi] İstanbul: İstanbul Üniv. Sađl. Bil. Enst. 2008.
24. Elçi M, Alpkan L. Etik iklimin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2006; 24 (1): 141-170.