

Cerrahi Hemşirelerinin Profesyonel Değer Algıları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Determining the Relation between Professional Values Perceptions and Organizational Citizenship Behaviour of Surgical Nurses

Merve Öz¹, Pakize Özyürek²

¹Afyonkarahisar Devlet Hastanesi, Kalite Birimi, Afyonkarahisar, Türkiye

²Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü, Afyonkarahisar, Türkiye

ÖZ

AMAÇ: Bu çalışma, cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin profesyonel değerleriyle, örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

YÖNTEM: Tanımlayıcı tasarımdaki çalışma, Afyonkarahisar ilinde bulunan bir üniversite ve bir devlet hastanesinin cerrahi klinikleri ile ameliyathanelerinde yapılmıştır. Örneklemini bu kurumlarda çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 145 hemşire oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak "Hemşirelerin Profesyonel Değerler Ölçeği (HPDÖ)" ve "Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi (ÖVD) Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler, "SPSS" istatistik paket programı yardımıyla, frekans ve yüzde dağılımı, aritmetik ortalama, Varyans analizi, t test, Pearson korelasyon analizi ve regresyon modeli ile analiz edilmiştir.

BULGULAR: Hemşirelerin PDÖ'ye verdikleri puanların ortalaması 3,857±0,585 ve ÖVD'ye verdikleri puan ortalaması ise 3,451±0,581 olarak belirlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda PDÖ ve ÖVD alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren katsayıların r=0,250 ve r=0,445 arasında değiştiği saptanmıştır. Hemşirelerin PDÖ tüm alt boyut puanları ile ÖVD'nin toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Yine hemşirelerin PDÖ ile ÖVD toplam puanları arasında da anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (p<0,05). PDÖ ile ÖVD arasındaki ilişkiyi yönelik regresyon modeli incelendiğinde, PDÖ (0,442±0,074) ile ÖVD (1,748±0,290) arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (f=35,80; p=0,000). PDÖ ve ÖVD değişkenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki (r=0,445) olduğu görülmüştür. Belirlilik (determinasyon) katsayısı (r²) 0,200 (%20) olarak hesaplanmış olup, hemşirelerin ÖVD değişimlerine profesyonel değerlerinin %20 katkıda bulunduğu ortaya konmuştur.

SONUÇ: Hemşirelerin orta düzeyde profesyonel değere ve örgütsel vatandaşlık düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Hemşirelerin profesyonel değer algıları arttıkça orta kuvvette örgütsel vatandaşlık davranışının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca hemşirelerin örgütsel vatandaşlık değişimlerinin %20'sinin profesyonel değer algılarına bağlı olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Profesyonel değer, örgütsel vatandaşlık davranışı, hemşire, cerrahi

ABSTRACT

AIM: This research was planned as a descriptive study in order to determine the relationship between the professional values and organizational citizenship behaviour of nurses working in surgical clinics.

METHOD: The study was conducted at the surgery clinics and operating rooms of a university and a state hospital in the province of Afyonkarahisar. The sample of the study consisted of 145 nurses. The Nurses Professional Values Scale (NPVS) and the Organizational Citizenship Level Scale (OCLS) were used as data collection tools. In data analysis, frequency and percentage distribution, arithmetic mean, variance analysis, t-test, Pearson correlation analysis and regression model were implemented using "SPSS" statistical software package.

RESULTS: The mean scores given by nurses to the items on NPVS, OCLS were 3.857±0.585 and 3.451±0.581, respectively. It was determined that the coefficients indicating the relationship between PVS and OCL subscales varied between r=0.250 and r=0.445. There was a statistically significant relationship between the total subscale scores on PVS and the total scores of OCLS and between the total scores of PVS and OCLS (p<0.05). According the regression model, the relationship between PVS (0.442±0.074) and OCLS (1.748±0.290) was found to be statistically significant (f=35.80, p=0.000). It was seen that there was a positive relationship between PVS and OCLS variables (r=0.445). The determination coefficient (r²) was calculated to be 0.200 (20%) which demonstrated that professional values contributed to the OCL changes at a rate of 20%.

CONCLUSION: It was determined that the nurses possessed a moderate levels of professional values and organizational citizenship behaviour. It was concluded that as the professional values of nurses increased, the organizational citizenship behaviour of moderate level also increased. Furthermore, it was seen that 20% of the change in OCL of nurses were dependent on their perceptions of professional values.

Keywords: Professional values, organizational citizenship behaviour, nurses, surgery

*Bu çalışma, yüksek lisans tezinden üretilmiş ve 12-15 Kasım 2015 tarihinde 9. Ulusal Türk Cerrahi ve Ameliyathane Hemşireliği Kongresinde "Sözel Bildiri" olarak sunulmuştur.

Geliş Tarihi / Arrival Date: 11.12.2017

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 19.06.2018

İletişim / Corresponding author: Merve Öz, Afyonkarahisar Devlet Hastanesi, Kalite Birimi, Afyonkarahisar, Türkiye

E-posta / E-mail: merve.oz@saglik.gov.tr

Yazarların ORCID bilgileri:

M.Ö. 0000-0003-2859-5037, P.Ö. 0000-0002-5277-6412

GİRİŞ

Değerler, kişilerin sorumluluklarını yansıtmakta ve davranışlarına yön vermektedir. Değerler, mesleki standartların gelişmesi için meslek üyeleri tarafından benimsenmesi ve kazanılması gereken davranışları içermektedir. Hemşirelik mesleğinde profesyonel değerler hasta bakımı kalitesinin önemli bir göstergesidir. Hemşirelerin sahip olduğu profesyonel değerler, sağlıklı/hasta bireylerle, meslektaşlarıyla, diğer sağlık ekibi üyeleriyle ve toplumla etkileşimine yol göstermekte, değer yüklü uygulamalar konusunda karar vermelerine yardımcı olmakta ve hemşirelik uygulamaları için temel oluşturmaktadır (Göriş ve ark., 2014).

Profesyonel değerler, hemşirelik mesleğinin standartlarının oluşturulması, mesleki sosyalleşme ve kaliteli hemşirelik bakım hizmeti vermek açısından önemlidir (Altun, 2002). Profesyonel değerler, hemşirelerin mesleki potansiyelini bilinçli olarak artırmaktadır. Bu nedenle hemşirelerin, profesyonelliklerini etkileyen değerlerin farkında olması büyük önem taşımaktadır. Profesyonel değerler hastalarla, meslektaşlarla iletişimde hemşirelere yol göstermektedir. Hemşirelerin mesleki profesyonellikleri arttıkça profesyonel değerlerinin de arttığı görülmektedir (Sabancıoğulları ve Doğan, 2012).

Profesyonelliğin en önemli ölçütü işinin gereklerini en mükemmel şekilde gerçekleştirebilmektir. Çevrelerine uyum sağlayan ve gerekli değişiklikleri zamanında uygulamaya koyabilen örgütler uzun süre varlıklarını devam ettirirken, çevrelerine uyum sağlayamayan ve gerekli değişimi zamanında gerçekleştiremeyen örgütler varlıklarını çok daha hızlı bir şekilde sonlandırmaktadır (Bingham, 1978). Bu nedenle örgütler, günümüzün artan rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek için rakiplerinden daha hızlı hareket etmek ve değişime daha fazla açık olmak zorundadır. Örgütlerin değişime yanıt verebilmeleri ancak profesyonel çalışanlarının bulunması ile olanaklıdır. Erdil ve arkadaşlarının (2004) belirttiğine göre, bir örgütün çalışanı ne kadar özgün ve nitelikli olursa örgütün performansı üzerindeki olumlu etkisi de o derece fazla olmaktadır. Bu özellikleri dolayısıyla örgütteki profesyoneller diğer çalışanlardan ayrılmaktadır. Günümüzde profesyonellerin, çalıştıkları örgütler için özel bir değer olduğu görüşü gittikçe önem kazanmaktadır (Köse ve Özer, 2013).

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) örgüt açısından istenilen etkinliğe ulaşmak adına sergilenen davranışları kapsamaktadır. ÖVD kalıpları iş arkadaşlarına yardımcı olma, işin ve mesleğin geliştirilmesi sürecine olumlu katkıda bulunma, zamana uyum sağlama ve zamanı dikkatli kullanma gibi aslında iş tanımlarında yer almayan işin geneli içinde yer alan davranışları içermektedir (Yeşiltaş ve ark., 2011).

ÖVD, sağlık kurumlarında hemşirelerin birlik ve beraberlik duygularını artırmakta, kuruma ait olma duygusunu geliştirmekte ve hemşirelerin çalıştıkları kuruma karşı olumlu tutum ve düşüncelere sahip olmalarını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra ÖVD hemşirelerin, yöneticileriyle ve birbirleriyle olumlu tutum sergilemesini de sağlamaktadır. Bunun sonucunda da örgütsel performansı artırarak, çalışanların örgüte uzun dönemli kalıcılığını sağlamakta, örgütsel gelişim için gerekli uyum ve değişimi kolaylaştırmaktadır. Yapılan bir çalışmada, ÖVD gösterilen örgütlerin diğerlerine göre daha yüksek performans sergiledikleri ortaya konulmuştur (Sökmen ve Boylu, 2011). ÖVD, örgütlerin rekabet üstünlüğü yakalayabilmesi, çevresine uyum sağlayabilmesi, çalışanlarının özverili çalışmaları ve bağlılıklarıyla ilgili olduğu kadar, örgütlerin sahip olduğu örgütsel sağlık ve örgütsel iletişim düzeyiyle de ilgili olduğu belirtilmektedir (Uslu, 2010). ÖVD iş için gerekli olmayan, biçimsel olarak ödüllendirilmeyen davranışları içermesine karşın, çalışanların örgüte ilgili düşüncelerinin davranışsal göstergesi olarak değerlendirildiğinden önemli bir konu olarak ele alınmaktadır. Sağlık çalışanları, çalışma ortamından rahatsız olduklarında ya da işe yeni başlayan çalışanları kendileri için tehlike olarak değerlendirdiklerinde ÖVD göstermeyecektir. Bunun tam tersi durumda ise işe yeni başlayanları destekleyecekler, yeni işlerini öğrenmelerinde yardımcı olacaklar, örgütün yararına yapılacak işler için gönüllü olacaklar ve yeni katılanların işe uyum sağlamasını kolaylaştıracaklardır (Acar, 2006).

Sağlık sektöründe ekip çalışması son derece önemli olduğundan ÖVD sergilenmesi örgüte önemli yararlar sağlayacaktır. Özellikle değişimlerin sık yaşandığı sağlık alanında önemli rol üstlenen hemşirelerin ÖVD düzeylerinin belirlenmesi, sağlık hizmet sunumunun kalitesine dönük planlamaların yapılmasına katkı sağlayabileceği için yöneticiler tarafından düzenli olarak gerçekleştirilmelidir. Altuntaş ve Baykal'ın (2010) hemşirelerle yaptığı çalışmada da, örgütlerine güven düzeyi yüksek olan hemşirelerin vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve özgecilik boyutlarında ÖVD gösterdikleri saptanmıştır. ÖVD'nin yaygınlaştırılması ve çalışanların bu davranışları göstermesinin desteklenmesi için öncelikle yöneticilerin örgütlerindeki mevcut durumu analiz etmeleri gerekmektedir (Topçu ve ark., 2012).

ÖVD, bir çalışanın profesyonel davranışları kapsamında ortaya çıkması, profesyonel değer ve ÖVD arasındaki ilişki olduğunu düşündürmektedir. Yapılan farklı çalışmalarda gerek profesyonel değerler gerekse ÖVD kavramları arasındaki ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Cohen ve Kol'un (2004) profesyonellik ve ÖVD ile ilgili değişkenlere yer vererek yaptığı çalışmada, bu iki kavram arasında orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde, hemşirelikte profesyonel değerler ile ilgili yapılan çalışmaların çoğu hemşirelik öğrencileriyle yapılmıştır (Lin ve Wang, 2010; Geçkil ve ark., 2012). Yapılan taramalarda bu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bu çalışmanın ÖVD ile profesyonel değer algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma olarak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve türü: Bu araştırma, cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin profesyonel değerler algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla, tanımlayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sorusu: Araştırmada;

- Cerrahi hemşirelerin profesyonel değer algıları ne düzeydedir?
- Cerrahi hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri ne düzeydedir?
- Cerrahi hemşirelerin profesyonel değer algıları ile örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır? sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırmanın yapıldığı yer ve özellikleri: Araştırma Afyonkarahisar ilinde yer alan devlet ve üniversite hastanelerinin cerrahi klinik, ameliyathane ve cerrahi yoğun bakım ünitelerinde yapılmıştır. Bu iki hastane 400 yatak kapasitesi ile en fazla yatağa sahip bölge hastaneleridir. Her iki hastanede çalışan cerrahi hemşirelerinin farklı düzeylerde görev yapmaları ve en fazla örneklem sayısına ulaşabilme olanağı sağlaması nedeniyle bu iki hastane seçilmiştir.

Araştırmanın evren ve örnekleme: Araştırmanın evrenini, Afyonkarahisar ilinde yer alan bir devlet hastanesi ile bir üniversite hastanesinin cerrahi klinikleri, ameliyathane ve cerrahi yoğun bakım ünitelerinde çalışan 270 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada herhangi bir örneklem seçimine gidilmemiş olup, tüm bu birimlerde görevli cerrahi hemşireleri arasından, kurumlarında en az bir yıldır çalışan tüm hemşirelere ulaşmaya çalışılmış ve resmi izni olmayan, araştırmaya katılmaya gönüllü olan, anket formunu eksiksiz dolduran 145 cerrahi hemşiresi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri toplama araçları: Araştırma verilerinin toplanmasında; cerrahi hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerini, çalışma koşullarını belirlemek amacıyla 19 sorudan oluşan hemşire tanıtım bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmada hemşirelerin profesyonellik düzeylerini belirlemek amacıyla "Profesyonel Değerler Ölçeği"nden, örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemek için "Örgütsel Vatandaşlık Düzey Ölçeği"nden yararlanılmıştır.

Hemşirelerin Profesyonel Değerler Algı Ölçeği (PDÖ): Darlene Weis ve Mary Jane Schank (2000) tarafından geliştirilmiş olan 36 maddeli, beş boyutlu bir ölçektir. Ölçekteki maddelerin derecelendirilmesinde "1- Önemli değil, 2- Biraz önemli, 3- Önemli, 4- Çok önemli, 5- Son derece önemli" şeklinde beşli Likert kullanılmaktadır (Weis ve Schank, 2000). Ölçekten alınabilecek toplam puan minimum 36, maksimum 180'dir. Alınan puanın yükselmesi profesyonel değerler algı düzeyinin arttığını göstermektedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması amacıyla geçerlik ve güvenilirlik çalışması Orak tarafından yapılmıştır (Orak, 2005).

Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği (ÖVDÖ): Ölçek, Dolma tarafından geliştirilmiş ve tekstil sektöründeki büro çalışanları üzerine uygulanarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır (Dolma, 2003). Ölçek alt boyut puan ortalamaları üzerinden değerlendirilmektedir. Geliştirilen bu ölçek altı alt boyut (yardım etme, intizam, hoşgörü, katılım, bilgilendirme ve firmayı tanıtmaya) ve 24 maddeden oluşmaktadır (Altuntaş ve Baykal, 2010). Altuntaş ve Baykal (2010) tarafından hemşireliğe uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ölçeğin, beş faktör grubuna ayrıldığı ancak orijinal ölçekte yer alan katılım alt boyutu ile ilgili maddelerin bilgilendirme alt boyutu içinde yer aldığı belirlenmiştir. Cronbach alfa değeri de 0.87 olarak bulunmuştur. ÖVDÖ'nün hemşireliğe uyarlanmasında orijinal isimlendirmeye bağlı kalınarak ölçek alt faktörleri; yardım etme, vicdanlılık, hoşgörülülük, kurumu övme, bilgilendirme-katılım şeklinde ele alınmıştır. Ölçekten alınan puan arttıkça örgüte karşı bağlılığında arttığı şeklinde yorumlanmaktadır (Altuntaş ve Baykal, 2010; Topçu ve ark., 2012).

Verilerin toplanması: Araştırma verileri, Şubat-Mayıs 2014 tarihleri arasında toplanmıştır. Veriler, Etik Kurul ve kurum izni alındıktan sonra araştırmacı tarafından hemşirelere gerekli açıklamalar yapılarak veri toplama aracının dağıtılması ve doldurma işlemi tamamlandıktan sonra geri toplanmasıyla elde edilmiştir.

Verilerin değerlendirilmesi: Veriler, bilgisayar ortamında SPSS 15.0 istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde sayı ve yüzdelik dağılımı içeren tanımlayıcı istatistikler, gruplar arası karşılaştırmalarda ise t testi ve varyans analizi kullanılmış olup, değişken arası ilişkiler Pearson korelasyon analizi ve regresyon modeli ile incelenmiştir. Sonuçların yorumlanmasında 0,05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır.

Araştırmanın etik yönü: Araştırma için ilgili üniversite hastanesinin Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 23.01.2014 tarih ve 2014/02-38 sayılı kararı ile etik onay alınmıştır. Ayrıca ilgili hastanelerin başhekimlik (10429 ve 6657 sayılı izin) ve hemşirelik hizmetleri müdürlüğünden yazılı izin alınmıştır. Ayrıca, verilerin toplanabilmesi için öncelikle hemşirelere araştırma hakkında bilgi verilmiş ve çalışmaya katılımın gönüllü olduğu açıklanarak kendilerinden sözlü ve yazılı onamları alınmıştır.

Araştırmanın sınırlılıkları: Bu çalışmanın yalnızca bir ildeki hastanelerin cerrahi hemşireleri ile yapılmış olması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Hemşirelerin iş yüklerinin fazla olması ve az sayıda personelle mesai tamamlamaları nedeniyle formların doldurulma oranının düşük olması da diğer bir sınırlılığı oluşturmaktadır.

BULGULAR

Çalışmaya katılan hemşirelerin %35,9'unun 25-30 yaş grubunda, %71,7'sinin kadın, %28,3'ünün erkek, %55,9'unun evli, %46,2'sinin ön lisans mezunu, %48,3'ünün servis hemşiresi, %24,8'inin ameliyathane hemşiresi, %20,7'sinin yoğun bakım hemşiresi ve %6,2'sinin ise sorumlu hemşire olarak görev yaptığı belirlendi.

Tablo 1: Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile Ölçeklerin Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N:145)

Bireysel Özellikler	Profesyonel Değerler Ölçeği				Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği			
	n	X	SS	p*	n	X	SS	p*
Yaş	18-24	25	4,053	0,555	25	3,533	0,547	
	25-30	52	4,138	0,476	52	3,568	0,548	0,218
	31-36	36	3,534	0,506	36	3,342	0,577	
	37 ve >	32	3,677	0,588	32	3,325	0,549	
Cinsiyet	Kadın	104	3,837	0,629	104	3,429	0,562	0,479
	Erkek	41	3,907	0,460	41	3,506	0,630	
Medeni Durum	Evli	81	3,674	0,586	81	3,382	0,593	0,107
	Bekar	64	4,088	0,500	64	3,539	0,558	
Eğitim Durumu	Lise	22	3,544	0,703	22	3,270	0,657	
	Ön Lisans	67	3,705	0,516	67	3,322	0,549	0,001
	Lisans	50	4,104	0,467	50	3,628	0,491	
	Yüksek Lisans	6	4,638	0,250	6	4,076	0,650	
Sağlık Güvencesi	SGK	10	4,013	0,606	10	3,612	0,566	
	Emekli Sandığı	129	3,851	0,594	129	3,428	0,579	0,401
	Sözleşmeli	6	3,726	0,310	6	3,673	0,678	

* $p < 0,05$; t testi; varyans analizi

Tablo 1'de hemşirelerin PDÖ ve ÖVD ölçeği toplam puan ortalamalarının bireysel özelliklere göre karşılaştırılması na ilişkin t testi ve varyans analiz sonuçları verilmiştir. PDÖ puan ortalamasının, 18-30 yaş grubu, bekar ve eğitim düzeyi yüksek olan (lisans ve yüksek lisans) hemşirelerde arttığı ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). ÖVD ölçeği puan ortalamasının ise eğitim düzeyi yüksek olan (lisans ve yüksek lisans) hemşirelerde arttığı ve istatistiksel olarak da anlamlı olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 2: Hemşirelerin Çalışma Özellikleri ile Ölçeklerin Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N:145)

Çalışma Özellikleri	Profesyonel Değerler Ölçeği				Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği				
	n	X	SS	p*	n	X	SS	p*	
Hastane	Üniversite	54	4,117	0,538	0,000	54	3,559	0,558	0,114
	Devlet	91	3,673	0,548		91	3,359	0,584	
Göreviniz	Sorumlu Hemşiresi	9	4,034	0,496		9	3,824	0,310	
	Ameliyathane Hemşiresi	36	3,781	0,602	0,193	36	3,128	0,474	0,000
	Servis Hemşiresi	70	3,799	0,603		70	3,454	0,598	
	Yoğun Bakım Hemşiresi	30	4,030	0,526		30	3,719	0,532	
Birim Adı	Çocuk Cerrahi	9	4,034	0,496		9	3,824	0,310	
	Cerrahi Birimler	36	3,781	0,602	0,315	36	3,128	0,474	0,000
	Cerrahi YBÜ	70	3,799	0,603		70	3,454	0,598	
	Ameliyathane	30	4,030	0,522		30	3,719	0,532	
Toplam Çalışma Yılı	1-5	61	4,170	0,506		61	3,620	0,520	
	6-10	28	3,764	0,465	0,000	28	3,290	0,559	0,012
	11-15	27	3,565	0,548		27	3,492	0,649	
	16-20	29	3,578	0,627		18	3,261	0,509	
Hiç Biriminiz Değişti mi?	Evet	79	3,669	0,551	0,000	79	3,280	0,553	0,000
	Hayır	66	4,082	0,548		66	3,656	0,551	
Nöbet Tutma	Evet	135	3,845	0,593	0,358	135	3,425	0,589	0,047
	Hayır	10	4,022	0,457		10	3,804	0,290	
Çalışma Vardiyanız	8 Saat	25	3,980	0,458		25	3,795	0,358	
	16 Saat	69	3,936	0,667	0,037	69	3,382	0,626	0,005
	24 Saat	51	3,690	0,487		51	3,376	0,555	
Mesleği Sevme Durumu	Çok	26	4,369	0,465		26	3,709	0,556	
	Orta	111	3,752	0,530	0,000	111	3,399	0,570	0,040
	Hiç	8	3,642	0,814		8	3,328	0,662	

* $p < 0,05$; Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis testi

Tablo 2'de, hemşirelerin çalışma özellikleri ile PDÖ ve ÖVD ölçeği toplam puan ortalaması arasındaki ilişki incelenmiştir. PDÖ puan ortalamasının üniversite hastanesinde çalışan, toplam çalışma yılı az olan (1-5 yıl), çalıştıkları birimi hiç değişmeyen ve çalışma saati olarak az çalışan (8 saat) ve mesleğini çok seven hemşirelerde fark olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). ÖVD ölçeği puan ortalamasının ise sorumlu hemşirelerde, çocuk cerrahi biriminde çalışanlarda toplam çalışma yılı az olan (1-5 yıl), birim değişikliği hiç yapmayan, nöbet tutmayan, günlük çalışma saati az olan (8 saat) ve mesleğini çok seven hemşirelerde fark olduğu ve bunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 3: Hemşirelerin Ölçeklerden Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı (N:145)

Ölçek	Alt Boyut	X	SS
Profesyonel Değer Ölçeği	Güvenlik	3,710	0,728
	Sorumluluk	3,846	0,681
	Harekete Geçme	3,840	0,614
	Otonomi	3,939	0,691
Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği	İnsan Onuru	3,902	0,626
	Vicdanlılık	4,017	0,554
	Kurumu övme	2,391	1,291
	Bilgilendirme ve katılım	3,160	1,002
	Hoşgörülük	3,706	0,691
	Yardım etme	3,629	0,694

Çalışmaya katılan cerrahi hemşirelerin PDÖ ölçeğinden aldığı puan ortalamalarının alt boyutlara göre dağılımları incelendiğinde, en yüksek oranda otonomi (3,939±0,691), en düşük oranda güvenlik alt boyut (3,710±0,728) puanının olduğu bulunmuştur. ÖVD ölçeği alt boyut puan ortalamalarının dağılımı incelendiğinde, vicdanlılık alt boyutunun (4,017±0,554) en yüksek, kurumu övme alt boyutunun (2,391±1,291) ise en düşük olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Tablo 4: Hemşirelerin PDÖ ile ÖVDÖ Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (N:145)

PDÖ Alt Boyutları	ÖVDÖ Alt Boyutları						
	Vicdanlılık	Kurumu Övme	Bilgilendirme ve Katılım	Hoşgörülük	Yardım Etme	Toplam	
Güvenlik	r	0,445**	0,312**	0,389**	-0,082	0,417**	0,446**
	p	0,000	0,000	0,000	0,328	0,000	0,000
Sorumluluk	r	0,266**	0,282**	0,347**	-0,015	0,258**	0,351**
	p	0,001	0,001	0,000	0,854	0,002	0,000
Harekete Geçme	r	0,346**	0,325**	0,381**	-0,062	0,324**	0,406**
	p	0,000	0,000	0,000	0,457	0,000	0,000
Otonomi	r	0,410**	0,306**	0,356**	-0,091	0,435**	0,424**
	p	0,000	0,000	0,000	0,277	0,000	0,000
İnsan Onuru	r	0,407**	0,250**	0,316**	0,021	0,388**	0,400**
	p	0,000	0,002	0,000	0,800	0,000	0,000
Toplam	r	0,406**	0,323**	0,393**	-0,035	0,392**	0,445**
	p	0,000	0,000	0,000	0,673	0,000	0,000

*p<0,05; **p<0,01; PDÖ: Profesyonel Değerler Ölçeği; ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği

Çalışmaya katılan hemşirelerin PDÖ ve ÖVD alt boyutları arasında korelasyon katsayıları incelendiğinde, PDÖ ve ÖVD toplam puanları arasında ilişki bulunmuştur (r=0,445). PDÖ ve ÖVD alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren katsayılar ise r=0,250 ve r=0,445 arasında değişmektedir. Tablo 4'e göre değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki (r=0,445) vardır. Hemşirelerin PDÖ tüm alt boyut puanları ile ÖVD'nin toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (p<0,05). ÖVD alt boyut puanları ile PDÖ'nün toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde ise ÖVD'nin hoşgörülük alt boyutu dışında diğer alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlılık olduğu bulunmuştur (p<0,05). Cerrahi hemşirelerin PDÖ toplam puanları ile ÖVD toplam puanları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (p=0,00) (Tablo 4).

Tablo 5: Hemşirelerin PDÖ ile ÖVD Ölçeği Arasındaki İlişki (N:145)

Değişkenler	B/b	SS	T	p	f	P
Sabitler	1,748	0,290	6,024	0,000	35,80	0,000
PDÖ	0,442	0,074	5,935	0,000		

PDÖ: Profesyonel Değerler Ölçeği; ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Düzeyi Ölçeği

Tablo 5'te PDÖ ile ÖVD arasındaki ilişkiye yönelik regresyon modeli incelenmiştir. PDÖ (0,442±0,074) ile ÖVD (1,748±0,290) arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($f=35,80$; $p=0,000$). Ayrıca, belirlilik (determinasyon) katsayısı (r^2) 0.200 (%20) olarak hesaplanmış olup, hemşirelerin ÖVD değişimlerine profesyonel değerlerinin %20 katkıda bulunduğu belirlenmiştir.

TARTIŞMA

Çalışmaya katılan hemşirelerin, PDÖ puan ortalamalarına göre hemşirelerin orta düzeyde profesyonel değer algıları olduğu saptanmıştır. Karadağ ve arkadaşlarının (2004) yaptığı çalışmada, hemşirelerin düşük düzeyde profesyonel davranışı sergilediği belirlenirken, Erkus ve Dinc'in (2017) çalışmasında ise, hemşirelerin yüksek düzeyde profesyonel değer algıları olduğu görülmüştür. Poorchangizi ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında da hemşirelerin profesyonellik algılarının yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu çalışmalar klinik birim ayırımı yapılmaksızın bir hastanenin tüm hemşirelerini kapsayan çalışma sonuçları olmakla birlikte, cerrahi hemşirelerin profesyonel değerlerinin ve bu değerler üzerinde etkili faktörlerin belirlenmesi ve gerek lisans eğitimi gerekse hizmet içi eğitimlerle eksikliklerin giderilmesi hemşirelik mesleğinde profesyonelliğin gelişimi açısından önem taşımaktadır (Görüş ve ark., 2014).

Hemşireler arasında genç, bekar olanların profesyonel değer algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 1). Bu çalışmaya katılanlar arasında genç yaşa sahip olan hemşire sayısının fazla olmasının, PDÖ puan ortalamalarını arttırdığı düşünülmektedir. Bu çalışmada, hemşirelerin çalışma yılının artması, mesleki profesyonellik algısını olumsuz yönde etkilediği görülmüştür.

Çalışmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunu kadın hemşireler oluşturmuştur (Tablo 1). Bu nedenle kadının iş yaşamından gelen zorluklara karşı kadın ve annelik rolünün getirdiği sorumlulukların ve toplumsal baskıların profesyonellik değer algısını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir (Dikmen ve ark., 2014). Çalışma bulgularıyla uyumlu olarak Lin ve Wang (2010) tarafından yapılan çalışmada da medeni durumu bekar olan hemşirelerin PDÖ puan ortalamasının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Bu çalışmada, PDÖ puan ortalamasının, üniversite hastanesinde çalışan, toplam çalışma yılı az olan (1-5 yıl), çalıştıkları birim hiç değişmeyen ve gündüz çalışan (8 saat) hemşirelerde arttığı saptanmıştır. Dikmen ve arkadaşlarının (2014) hemşirelerin mesleki profesyonelliklerini belirlemek için yaptıkları çalışmada, çalışma süresi az olan hemşirelerde profesyonel tutarlılığın yüksek olduğu saptanmıştır. Beydağ ve Arslan'ın (2008) çalışma sonucu da benzer şekilde çalışma yılı az olan hemşirelerin profesyonel tutum puan ortalamasının yüksek olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, yeni mezun hemşirelerin profesyonelliği daha çok önemsediklerini ve çalışma süresi arttıkça hemşirelerin mesleki tükenmişliklerinin profesyonelliklerini olumsuz etkilediğini düşündürmektedir (Tablo 2).

Hemşirelerin PDÖ'nün alt boyut puan ortalamalarına göre dağılımları incelendiğinde "otonomi" alt boyut puanının diğer alt boyut puanlarından yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 3). Otonomi kavramı, bireyin bağımsızlığını, kişisel haklarını koruyabilme ve artırabilme özelliği olarak tanımlanmaktadır (Tosun ve ark., 2014). Clark (1983) yaptığı çalışmada otonomiye profesyonel bir değer olarak saptanmıştır. Ancak, hemşirelerin profesyonel özelliklerini inceleyen çalışmalarda, hemşirelerin otonomi özelliklerinin yetersiz olduğu görülmüştür (Karadağ ve ark., 2002; Karadağ ve ark., 2004; Kelleci ve Gölbashi, 2004; Kelleci ve ark., 2008). Bu çalışmada, cerrahi kliniklerde hastanın durumunun hızlı değişmesi, karmaşık cihazların varlığı, fazla iş yükü, cerrahi işlem hazırlıkları, sedasyonlu hasta grubu ve çalışma koşullarının stresli olması gibi nedenlerle cerrahi hemşirelerin hızlı karar almalarını gerektiren durumlarla daha sık karşılaşmalarının, otonomi puan ortalamalarının daha yüksek olmasında etkili olabilir (Tosun ve ark., 2014).

ÖVD puan ortalamaları, klinik sorumlusu olarak görev yapan, çocuk cerrahisi kliniğinde çalışan, çalışma deneyimi az olan, nöbet tutmayan ve çalışma kliniğini değiştirmeyen hemşirelerde arttığı görülmüştür (Tablo 2). Özkütük ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında, sorumlu hemşirelerde ÖVD puanının arttığı saptanmıştır. Dargahi ve arkadaşlarının (2012) yaptığı çalışmada ÖVD ile hemşirelerin yaptıkları görev arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Benzer şekilde Chen ve arkadaşlarının (2009) yaptığı çalışmada, görev değişkeninin ÖVD üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır. Çalışmada, cerrahi birim sorumlu hemşirelerin ÖVD puan ortalamasının daha yüksek çıkması, onların denetim söz konusu olmasa da kendi iç denetimi ve sahip oldukları misyon ile görevlerini haz ve sevinç duyarak yerine getirdikleri şeklinde değerlendirilebilir. Sorumlu hemşireler genelde nöbet tutmayan ve günlük sekiz saat çalışan kişilerdir. ÖVD'nin, nöbet tutmayan ve günlük az saat çalışan cerrahi hemşirelerinde yüksek çıkması sorumlu hemşirelerin sonuçlarıyla uyum göstermektedir.

Literatürde iş doyumunun ÖVD üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir. Konuya ilişkin çalışmalar, mesleki doyumun ve iş doyumunun ÖVD'ye etkisini desteklemektedir (Podsakoff ve ark., 2000; Eumema, ve ark., 2007; Dargahi ve ark., 2012). Bu çalışmanın sonucu da yapılan diğer çalışmalarla uyum göstermektedir. Çalışanların ÖVD puanlarının yüksek olması işleri hakkında olumlu duygular hissetmelerine yol açarken, aynı zamanda çalışan-

lar çabaları ve enerjileri ile örgüte olan bağlılıklarını da göstermektedirler (Tablo 2).

Bu çalışmada, cerrahi hemşireleri ÖVD'nin "vicdanlılık" alt boyut puanının, diğer alt boyut puanlarından yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 3). Vicdanlılık; çalışanların, işleri ve üstlenilen rolleri ile ilgili yükümlülüklerinin ötesine geçerek, örgütün işleyişine gönüllü olarak katkıda bulunmaları olarak tanımlanmaktadır (Allison ve ark., 2001). Yapılan benzer çalışmalar incelendiğinde, Geçer, (2008); Altuntaş ve Baykal, (2010); Tanrıverdi'nin (2017) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada, "vicdanlılık" alt boyutunun hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen önemli bir etmen olduğu görülmüştür. Cerrahi hemşirelerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının kendileri tarafından değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar, hemşirelerin kötü hava koşullarında bile işlerine zamanında gelmeye çalışmaları, kurum içi toplantılara düzenli olarak katılmaları, ek ücret verilmediği halde mesai saatleri dışında da çalışmaları gibi davranışların sergilendiğini ortaya koymaktadır (Altuntaş, 2008).

Profesyonellik ve ÖVD arasındaki ilişkinin eğitim seviyesi yüksek olan hemşirelerde güçlü olduğu belirlenmiştir (Tablo 1). Bu sonuç, hemşireler arasında profesyonelliği artırmada eğitimin önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda hemşireler arasında eğitim seviyesi yüksek olanların profesyonel değer ve ÖVD puanlarının yüksek olması eğitimin profesyonel değer ve davranışının gelişmesinde önemli bir etmen olduğunu düşündürmektedir. Yani hastanelerde profesyonel bakışı olan ve iç motivasyonu gelişmiş hemşirelerin istihdamı için yüksek öğrenimli hemşirelerin seçilmesi bir seçenek olarak düşünülebilir. ÖVD gibi rol davranışları yüksek olan hemşireler, kurum için ekstra rol davranışı göstermek için daha istekli olacaktırlar (Cohen ve Kol, 2004).

Bu çalışmada, birim hemşireleri arasında profesyonel değerler açısından fark yok iken, ÖVD'nin sorumlu hemşirelerde yüksek olması dikkat çekici bir sonuç olarak görülmektedir (Tablo 2). Profesyonelliğin hemşireler arasında bir iç mekanizma olarak görüldüğü, ÖVD'nin ise sorumlu hemşireler ve astları arasında bağımsız bir değişken olduğu sonucuna varılabilir.

Profesyoneller ile örgütler arasındaki ilişki karmaşık olarak kabul edilmektedir. Çünkü çalışanların profesyonellik ve profesyonel değerleri ile örgüt arasında yazılı olmayan gizli bir çatışma bulunmaktadır. Profesyonellik, birçok çalışmada çalışanların duyarlılığına ve meslek ile ilgili duygusal ve bilişsel algılarına dayalı bir tutum olarak ele alınmaktadır (Podsakoff ve ark., 2000; Cohen ve Kol, 2004). Bir tutum olarak profesyonellik düzeyi yüksek olan bir kişiden aynı zamanda daha fazla ÖVD gerçekleştirilmesi beklenmektedir (Cohen ve Kol, 2004). Yapılan bir meta-analiz çalışmasında profesyonel tutumun ÖVD ile ilişkili olduğu ve destek sağladığı belirtilmektedir. Aynı çalışmada iş tatmini, adalet algısı ve örgütsel bağlılık ile ÖVD arasında olumlu ilişki bulunmuştur (Podsakoff ve ark., 2000; Cohen ve Kol, 2004).

Bu çalışmada bulgular, hemşirelik mesleğinde profesyonel değerler ile ÖVD arasında orta düzeyde ilişkili olduğunu (Tablo 4) ve profesyonel değer algısının ÖVD'yi %20 artırdığını göstermiştir (Tablo 5). Profesyonel değer algısı ile ÖVD arasındaki ilişki çok güçlü olarak bulunmamasına karşın önemli olduğu belirlenmiştir. Bulgular, Cohen ve Kol'un (2004) çalışma sonucu ile uyum göstermektedir. Bu çalışmanın korelasyon analizinde gösterdiği tutarlı ve pozitif ilişki, hemşirelik mesleğinde profesyonellik değerlerinin ÖVD'nin belirleyicilerinden biri olduğunu ortaya koymaktadır.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmanın sonucunda, hemşirelik mesleğinde profesyonel değerlerin ÖVD'nin belirleyicilerinden biri olduğu ortaya konulmuştur. Profesyonellik ve ÖVD arasındaki ilişkinin eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerde güçlü olması, hemşireler arasında profesyonelliği artırmada eğitimin önemli bir etmen olduğunu göstermektedir. Hastanelerde profesyonel bakışı güçlü ve iç motivasyonu yüksek hemşirelerin olması için yüksek öğrenimli hemşirelerin seçilerek işe kabul edilmesi bir seçenek olarak düşünülebilir. ÖVD gibi rol davranışları yüksek olan hemşireler kurum için ekstra rol davranışı göstermede daha istekli olabileceği de dikkate alınmalıdır. Profesyonelliğin hemşireler arasında bir iç mekanizma olarak görüldüğü, ÖVD'nin ise bağımsız bir değişken olduğu sonucuna varılabilir.

Hemşirelerin profesyonellik değer algılarının artırılması için yönetsel kararlara katılımın sağlanması, hasta bakımında özerk karar vermelerini sağlayacak çalışma sisteminin oluşturularak, bunun geliştirilmesinin yöneticiler tarafından daha fazla desteklenmesi ve bu çalışmanın farklı hastane gruplarında daha büyük örneklem gruplarında tekrarlanarak, sonuçların kıyaslanması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Acar, Z. (2006).** Örgütsel yurttaşlık davranışı: Kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7:1, 1-14.
- Allison, B.J. Voss, R.S., Dryer, S. (2001).** Student classroom and career success: the role of organizational citizenship behavior. *Journal of Educational for Business*, 76:5, 282-294.
<https://doi.org/10.1080/08832320109599650>
- Altun, İ. (2002).** Burnout and nurses personal and professional values. *Nursing Ethics*, 9:3, 269-278.
<https://doi.org/10.1191/0969733002ne509oa>
- Altuntaş, S. (2008).** Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Kişisel-Mesleki Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Doktora tezi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Altuntaş, S., Baykal, U. (2010).** Örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğinin hemşirelikte geçerlik güvenirliği. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13:3, 7-16.
- Beydağ, K.D., Arslan, H. (2008).** Kadın doğum kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin profesyonelliklerini etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3:7, 75-87.
- Bingham, R.D. (1978).** Innovation, bureaucracy and public policy: A study of innovation adoption by local government. *The Western Political Quarterly*, 31:2, 172-205.
<https://doi.org/10.2307/447811>
- Chen, X.P., Lam, S.K., Schaubroeck, J., Naumann, S. (2002).** Group organizational citizenship behavior: A conceptualization and preliminary test of its antecedents and consequences. *Academy of Management Proceedings*, 10: 1-6.
<https://doi.org/10.5465/apbpb.2002.7517548>
- Clark, B.R. (1983).** The higher education system: academic organization in cross cultural perspective. London, University of California Press., 121-122.
- Cohen, A., Kol, Y. (2004).** Professionalism and organizational citizenship behavior. An empirical examination among Israeli nurses. *Journal of Managerial Psychology*, 19:4, 386-405.
<https://doi.org/10.1108/02683940410537945>
- Dargahi, H., Alirezaie, S., Shaham, G. (2012).** Organizational citizenship behavior among Iranian Nurses. *Iranian Journal Public Health*, 41:5, 85-90.
- Dikmen, D.Y., Yönder, M., Yorgun, S., Usta, U.Y., Umur, S., Aytakin, A. (2014).** Hemşirelerin profesyonel tutumları ile bunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17:3, 158-164.
- Dolma, S. (2003).** Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Sergilemelerinde Güdülerin Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eumema, M.C., Wendt, H., Van Emmerik, H. (2007).** Leadership styles and group organizational citizenship behavior across culture. *JOB*, 28: 1035-1057.
- Erdil, O., İmamoğlu, S.Z., Keskin, H., Erat, S. (2004).** Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5:1, 17-26.
- Erkus, G., Dinc, L. (2017).** Turkish nurses' perceptions of professional values. *Journal of Professional Nursing*, In Press Corrected Proof, 1-7.
- Geçer, H. (2008).** Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerin Örgütsel Vatandaşlık Davranış Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Geçkil, E., Ege, E., Akın, B. and Göz, F. (2012).** Turkish version of the revised nursing professional values scale: validity and reliability assessment. *Japan Journal of Nursing Science*, 9: 195-200.
<https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2011.00202.x>

- Göriş, S., Kılıç, Z., Ceyhan, Ö., Şentürk, A. (2014).** Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5:3, 137-142.
- Karadağ, A., Hisar, F., Elbaş, N.Ö. (2004).** Hemşirelikte profesyonelliğe ilişkin davranışsal envanter. *Hemşirelik Forum Dergisi*, 7:4, 14-22.
- Karadağ, G., Sertbaş, G., Güner, İ. C., Taşdemir, H.S., Özdemir N. (2002).** Hemşirelerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile bunları etkileyen bazı değişkenlerin incelenmesi. *Hemşirelik Forum Dergisi*, 5:6, 8-15.
- Kelleci, M., Gölbaşı, Z. (2004).** Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin problem çözme becerilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 8:2, 1-8.
- Kelleci, M., Gölbaşı, Z., Yılmaz, M., Doğan, S. (2008).** Hemşirelerin araştırma yapma ve araştırma sonuçlarını bakımda kullanma ile ilgili görüşlerinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 10:2, 1-16.
- Köse, H., Özer, G., (2013).** Profesyonel özelliklerin desteklenmesinin örgütün adaptif performansına etkisi: Örgütsel bağlılığın aracılık rolünün yapısal eşitlik modeli ile testi. *Business and Economics Research Journal*, 4:4, 87-102.
- Lin, Y., Wang, L. (2010).** A Chinese version of the revised nurses professional values scale: Reliability and validity assessment. *Nurse Education Today*, 30: 492-498.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.10.016>
- Orak, N. (2005).** İstanbul İlindeki Hemşirelerin Profesyonel Hemşirelik Değerleri Ve Etkileyen Faktörlerin Analizi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Özkütük, N., Orgun, F., Sezer, H., Güneysu Çakan, A. (2012).** Hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 28:3: 1-12.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Pain, J.B., Bacharach, D.G. (2000).** Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 96: 513-563.
<https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Poorchangizi, B., Farokhzadian, J., Abbaszadeh, A., Mirzaee, M., Borhani, F. (2017).** The importance of professional values from clinical nurses' perspective in hospitals of a medical university in Iran. *BMC Medical Ethics*, 18:20, 1-7.
<https://doi.org/10.1186/s12910-017-0178-9>
- Sabancıoğulları, S., Doğan, S. (2012).** Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15:4, 275-282.
- Sökmen, A., Boylu, Y. (2011).** Örgütsel vatandaşlık davranışı cinsiyete göre farklılık gösterir mi? Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10:1, 147-163.
- Tanrıverdi, H. (2017).** Hemşirelerin profesyonel değerleri ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ulakbilge*, 5:13, 1183-1204.
<https://doi.org/10.7816/ulakbilge-05-13-12>
- Topçu, İ., Harmancı Seren, A.K., Kaya, F., Karadal, A., Yıldırım A. (2012).** Hekimlerde örgütsel vatandaşlık düzeyi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9:2, 12-17.
- Tosun, Ö., Bayat, M., Erdem, E., Korkmaz, Z., Avcı, Ö. (2014).** Klinik sorumlu hemşirelerin sosyotropi otonomi kişilik özellikleri. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 23: 99-103.
- Uslu B. (2010).** İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Manisa İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Yeşiltaş, M., Türkmen, F., Ayaz, N. (2011).** Otel işletmelerinde algılanan örgütsel prestijinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12:2, 171-189.
- Weis, D., Schank, M.J. (2000).** An instrument to measure professional nursing values. *Journal Nursing Scholarship*, 32:2, 201-204.
<https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2000.00201.x>