



T.C.

**SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK KURUMLARINDA KİŞİSEL DEĞERLERİN MESLEKİ
BAĞLILIĞA ETKİSİ**

BÜŞRA POLAT

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

SIVAS-2019

T.C.
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK KURUMLARINDA KİŞİSEL DEĞERLERİN MESLEKİ
BAĞLILIĞA ETKİSİ
BÜŞRA POLAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
DR.ÖĞR. ÜYESİ ÜMİT NALDÖKEN

SİVAS-2019

“Sağlık Kurumlarında Kişisel Değerlerin Mesleki Bağlılığa Etkisi” adlı **Yüksek Lisans** Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmış ve jürimiz tarafından Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Ana Bilim Dalında **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan _____

Üye _____

Üye _____

Üye _____

Üye (Danışman) _____

ONAY

Bu tez çalışması, tarihinde Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve yukarıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Zübeyde AKIN POLAT
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ

Bu tez, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Senatosu'nun 18.02.2015 tarihli ve 4/4 sayılı kararı ile kabul edilen Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna göre hazırlanmıştır.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, lisans eğitimim, yüksek lisans eğitimim ve tezime başladığım andan itibaren yoğun çalışmalarını arasında, sabırlı bir şekilde değerli bilgilerini benimle paylaşan, saygıdeğer danışman hocam; Dr. Öğr. Üyesi Ümit NALDÖKEN'e teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Sabırla tezimin bitmesini bekleyen her anlamda destekçim olan annem Sebahat POLAT , babam Aydın POLAT, kardeşim Eren POLAT, abim Eyüp POLAT ve eşi Şerife POLAT'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Bana hayatım boyunca maddi manevi desteğini esirgemeyen ve her zaman destekçim olan ablam İlknur AYDIN ve eşi Timuçin AYDIN 'a teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Sivas'ta ailem dediğim ve öyle gördüğüm bana her türlü desteğini esirgemeyen lisans ve yüksek lisan eğitimim boyunca her zaman arkamda olan Mehmet ŞİMŞİR ve Fatma ŞİMŞİR'e ve oğulları olan kardeşlerim olarak gördüğüm Utku ŞİMŞİR ve Oğuz ŞİMŞİR 'e beni ablaları olarak gördükleri ve bu süreçte bana destek oldukları için teşekkürlerimi bir borç bilirim.

ÖZET

SAĞLIK KURUMLARINDA KİŞİSEL DEĞERLERİN MESLEKİ BAĞLILIĞA ETKİSİ

BÜŞRA POLAT

Yüksek Lisans Tezi

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ümit NALDÖKEN

2019, sayfa, 110

Değerler bireylerin tutum ve davranışlarına yön veren ilkelerdir. Mesleki bağlılık ise, örgütün ve mesleğin etkinliğinde etkin bir şekilde rol alarak mesleğini devam ettirme davranışıdır.

Literatür de kişisel değerler ve mesleki bağlılık yeni araştırılmaya başlanmış konulardır. Çalışmanın amacı Sivas ilindeki Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Numune Hastanesi çalışanlarının sahip oldukları kişisel değerlerin görev bağlılığı ile ilişkisini incelemektir.

Çalışma kapsamında hastane çalışanlarının sahip olduğu değerleri ölçmek amacıyla Oliver (1985), tarafından geliştirilen ve Yılmaz (2017) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik yapılan kişisel değerler ölçeği ve mesleki bağlılığı ölçmek amacıyla, Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen Türkçe yazında ise Şimşek ve Aslan (2007) tarafından kullanılan mesleki bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel değerler ölçeğinin alt boyutları olan; siyasi, estetik, ekonomik, sosyal ve teorik değerlerin hepsinde sağlık çalışanlarının idari ve teknik / destek çalışanlarına göre daha fazla önem verdiği görülmüştür. Mesleki bağlılık ölçeğinde ise devam ve normatif bağlılığı erkeklerde kadınlara göre daha fazla çıkmıştır.

Araştırmada kişisel değerlerle mesleki bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişisel değer, mesleki bağlılık, sağlık kurumlarında mesleki bağlılık, sağlık kurumlarında kişisel değerler, hastane çalışanları

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONAL VALUES ON OCCUPATIONAL COMMITMENT IN HEALTH INSTITUTIONS

BÜŞRA POLAT
Master Thesis

Department of Health Management

Consultant: Dr. Öğr. Üyesi Ümit NALDÖKEN

2019, page ,110

Values are the principles that direct the attitudes and behaviors of individuals. Professional adherence is the behavior of the organization and the profession to continue its profession by taking an active role in the activity.

The aim of this study is to investigate the relationship between the personal values of the employees of Sivas Cumhuriyet University Education and Research Hospital and Numune Hospital in the province of Sivas.

Data were collected by two questionnaires. The Personal Value Scale developed by Oliver (1985) and validity and reliability study was carried out into Turkish by Yılmaz (2017). The professional commitment scale was originally developed by Meyer et al. (1993) and validity and reliability study was carried out into by Şimşek and Aslan (2007).

The sub-dimensions of the personal values scale; In all of the political, aesthetic, economic, social and theoretical values, it was observed that health care workers gave more importance than administrative and technical / support workers. The continuity and normative commitment of the occupational adherence scale was higher in males than in females.

In the study, there was no statistically significant relationship between the dimensions of personal values and their professional commitment.

Keywords. Personal value, professional commitment, professional commitment in health institutions, personal values in health institutions, hospital employees

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------------|
| TEŞEKKÜR | i |
| ÖZET | ii |
| ABSTRACT | iii |
| İÇİNDEKİLER | iv |
| TABLolar DİZİNİ | vii |
| GİRİŞ | 1 |
| 1.DEĞERLER | 3 |
| 1.1 Değerin Kavramı | 3 |
| 1.2 Değerlerin İşlevleri..... | 7 |
| 1.3 Değerlerin Sınıflandırılması | 8 |
| 1.4 Değerlere Yakın Kavramlar | 11 |
| 1.4.1 Değer ve İnanç | 11 |
| 1.4.2 Değer ve Tutum..... | 12 |
| 1.4.3 Değer ve Sosyal Normlar | 13 |
| 1.4.4 Değer ve İdeoloji..... | 14 |
| 1.4.5 Değer ve İhtiyaç | 14 |
| 1.5 Değerle İlgili Kuramsal Yapılar | 15 |
| 1.5.1 Rokeach Değer Sistemi | 15 |
| 1.5.2 Schwartz'ın Kisisel Değerlere Yaklaşımları | 17 |
| 1.5.3 Kahle'nin Sosyal Adaptasyon Teorisi ve Değerler Listesi (LOV) | 20 |
| 1.6 Kişisel Değerler..... | 21 |
| 2.MESLEK KAVRAMI | 23 |
| 3.BAĞLILIK KAVRAMI | 24 |
| 4. MESLEKİ BAĞLILIK KAVRAMI | 25 |
| 4.1 Mesleki Bağlılığın Boyutları | 26 |
| 4.1.1 Duygusal bağlılık ve belirleyicileri: | 27 |
| 4.1.2 Devam bağlılığı ve belirleyicileri:..... | 28 |
| 4.1.3 Normatif bağlılık ve belirleyicileri:..... | 29 |
| 5. MESLEKİ BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER | 31 |
| 5.1 Bireysel Özellikler..... | 31 |
| 5.2 Temel İş Özellikler | 33 |

| | |
|--|-----------|
| 5.3 Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler | 34 |
| 6. MESLEKİ BAĞLILIĞIN SONUÇLARI | 36 |
| 6.1 Meslekten Ayrılma Davranışı | 37 |
| 6.2 İş Doyumu | 38 |
| 6.3 Tükenmişlik (Burnout) Sendromu..... | 40 |
| 7. GEREÇ VE YÖNTEM..... | 43 |
| 7.1. Araştırmanın Tipi | 43 |
| 7.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi | 43 |
| 7.3 Veri Toplama Araçları Ve Yöntemi..... | 43 |
| 7.4 Analiz ve Yöntem..... | 44 |
| 7.5. Araştırmanın Uygulanması Ve Etik Boyut | 44 |
| 8. BULGULAR..... | 46 |
| 8.1 Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Kişisel Özellikleri | 46 |
| 8.2 Katılımcıların Kişisel Değerlere İlişkin Bulguları | 47 |
| 8.2.1 Siyasi Değer Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması | 48 |
| 8.2.2 Estetik Değer Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması | 51 |
| 8.2.3 Sosyal Değer Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması | 54 |
| 8.2.4 Teorik Değer Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması | 57 |
| 8.2.5 Ekonomik Değer Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması | 60 |
| 8.3 Katılımcıların Mesleki Bağlılığa İlişkin Bulguları..... | 63 |
| 8.3.1 Duygusal Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması | 65 |
| 8.3.2 Devam Bağlılığının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması | 68 |
| 8.3.3 Normatif Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması | 70 |
| 8.4. Kişisel Değerler ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkiler | 73 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER..... | 78 |
| KAYNAKÇA | 89 |
| EKLER..... | 97 |
| Ek.1. Mesleki Bağlılık Ölçeği | 97 |
| Ek.2. Kişisel Değerler Ölçeği..... | 98 |

| | |
|----------------------|------------|
| EK.3. KBF..... | 99 |
| Ek.4. İzinler | 100 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 101 |



TABLolar DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Tablo 8.2.1.1: Katılımcıların Siyasi Değer Boyutundan Aldıkları Puan Ortalamalarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı..... | 49 |
| Tablo 8.2.2.1: Katılımcıların Estetik Değer Boyutundan Aldıkları Puan Ortalamalarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı..... | 52 |
| Tablo 8.2.3.1: Katılımcıların Sosyal Değer Boyutundan Aldıkları Puan Ortalamalarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı..... | 55 |
| Tablo 8.2.4.1: Katılımcıların Teorik Değer Boyutundan Aldıkları Puan Ortalamalarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı..... | 58 |
| Tablo 8.2.5.1: Katılımcıların Ekonomik Değer Boyutundan Aldıkları Puan Ortalamalarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı..... | 61 |
| Tablo 8.3.1: Katılımcıların Mesleki Bağlılığa İlişkin Bulguları | 64 |
| Tablo 8.3.1.1: Duygusal Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması | 65 |
| Tablo 8.3.2.1: Devam Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması | 68 |
| Tablo 8.3.3.1: Normatif Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması | 70 |
| Tablo 8.4.1: Kişisel Değerler ve Mesleki Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi . | 74 |

GİRİŞ

Bir şeyin neden değerli olduğu sorusu hep kafalarda soru işareti bırakmıştır. Bu sebepten dolayı değerler geçmişten günümüze kadar birden fazla alanın içerisine girmiş ve bu alanlar içine girip girmemesi üzerinde birçok tartışmalara neden olmuştur. Bu tartışmaların sonucunda da çok fazla değer tanımı ortaya çıkmıştır. Değer insanların kişisel olarak veya insan topluluklarının davranışlarının ve tavırlarının iyi-kötü, doğru-yanlış olduklarının kararını vermede yönlerini belirleyen standartlardır. Değerler kişilerin duygu ve davranışlarına yol gösterip onların karar vermelerinde belirleyici ilkelere dir. Böylece değerler bireyin dikkatini önemli ve yararlı olanın üstünde toplamasını sağlar. Değerlerin kişilere yol gösterici özelliklerinin kaynağı ise her bireyin kendine özgü olan inançlarından kaynaklıdır. Buradan yola çıkarak bireysel değerler kişinin neyi, nasıl yapması, nerede yapması gerektiğinin önem sırasını belirler. Bu yüzden kişinin sergilediği tutum ve davranışlar altında kişinin kendine has değerleri yatmaktadır (Yılmaz ,2017).

Değerler insanların duygularını, düşüncelerini ve çeşitli boyutları ile tutum ve davranışlarını yakından ilgilendirirler. Diğer açıdan bakıldığında ise, tutumlar, fiziksel objeleri değerlendirmeyi sağlayan bireysel eğilimleri ifade ederler ve varsayımlar, inançlar ve değerler bu eğilimleri kuvvetli bir biçimde etkilemektedirler. Rokeach tarafından temelleri ortaya konulan, Homer ve Kahle'nin geliştirerek nihai şeklini verdiği değer-tutum-davranış modeline göre değerlerin davranışlar üzerinde yaygın bir etkisi bulunmaktadır. Bu model, değerlerin tutumları şekillendirdiğini, tutumların ise davranışların yönünü tayin ettiğini ileri sürmektedir (Güner, 2012).

Mesleki bağlılık, örgütün ve mesleğin etkinliğinde etkin bir şekilde rol alarak mesleğini devam ettirmektir. Mesleğine bağlılık, bireylerin yaptıkları mesleği anlamlı bulmasına yardımcı olarak, meslekte kalma istekliliğini artırmaktadır. Mesleğine bağlılık seviyesindeki güçlülük, bireylerin hem örgüt hem de mesleki gelişimlerine büyük etkisi bulunmaktadır. Bireylerin mesleklerine olan bağlılıklarında da üç boyutlu devam, duygusal ve normatif bağlılık boyutları çerçevesinde ölçülmektedir. Bağlılığın, bu bileşenlerinin önemi ölçüsünde meslekte devam durumu belirlenmektedir. Bireyin bu bileşenlerinden duygusal olarak bağlılığı en çok istenen bağlılık türüdür. Bireyin mesleğine sergilediği bu bağlılık düzeyleri

çerçevesinde mesleki gelişimini gerçekleştirmekte ve bu doğrultuda kariyerini planlamakta ve uygulamaktadır (Kaya, 2012).



1.DEĞERLER

Değerler felsefenin, psikolojinin, sosyolojinin ve eğitim bilimlerinin üzerinde durduğu konuların başında gelmektedir. Değerler, birey veya grubun tercihleriyle benimsenen, davranışlarını oluşturan inançlardır. Değerlerin, bireylerin düşünceleri, davranışları, tutumları ve ürünlerinde ortaya çıkan ölçütler olduğu söylenebilir. Değerler sosyal bütünlüğün ayrılmaz ögesidir (Turan ,Aktan, 2008).

Değerler hiçbir zaman durağan değildir, hep dinamik yapıdadırlar. Çünkü iki farklı toplumda farklı inançlar veya sosyo-kültürel yapıda oldukları için birbirinden farklı değer yargılarının varlığı kaçınılmazdır. Aynı zamanda toplumlardaki hızlı değişimler karşısında aynı toplumda daha önceden var olan değer değişebilir (Yılmaz , 2017). Değerler, bireyden bireye olduğu gibi toplumdan topluma da farklılıklar gösterir. Her bireyin ve her toplumun kendine özgü, farklı bir değer algılama tasarımı vardır (Ünlüsoy 2017).

Değerler insan davranışlarına rehberlik eden önemli bir değişken olarak görülmüştür. Schwartz (1992) değerleri “belirli sorunları aşmak ve yaşanan durumları yargılamak için geçerli ölçütler oluşturmak ve bir çok davranışın içinden en uygun olanını seçmek için kullanılan arzu, amaç ya da davranışlar” olarak tanımlamaktadır. Değerler, hem kişisel amaçların değerlendirilmesinde hem de iş motivasyonunda önemli rol oynamaktadır. Ayrıca değerlerin çeşitli demografik değişkenler, örneğin evlilik doyumu, mesleki karar verme, akademik performans ve örgütsel davranışlarla da ilişkili olduğu araştırmalarla incelenmiştir (Bilgin , 2016).

1.1 Değerin Kavramı

Değer; bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inançtır. Değer bir inanç olmak bakımından, Dünyamızın belli bir kısmıyla ilgili algı, duygu ve bilgilerimizin bir araya getirilmesi demektir (Güngör, 2010).

Değerler, literatürde farklı yönleri ve özellikleri vurgulanarak, farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Kluckhohn (1962) değerleri, “örtük ya da açık, kişi ya da grupları ayırtmaya, var olan davranışın biçimleri, araçları ya da sonuçları arasından seçim yapmaya yardımcı olan kavramlar” olarak tanımlamıştır. Ayrıca

araç ve amaç değerleri birbirinden ayırıştırarak, araç değerleri “bireylerin veya grupların son durumlara ulaşmak için kullandıkları araçlar”, amaç değerleri ise “birey ve toplumların kendileri için oluşturdukları amaçlar” olarak tanımlamıştır. Yazara göre değerler sistemi olmadan bireyler, diğer bireylerden ne istediklerini, nelere ihtiyaç duyduklarını, amaçların nasıl sıralanacağını, nasıl birleştirilebileceğini bilemezler. Değerler, kişilerin davranış seçimini ve olayları değerlendirmesini etkileyen kavramlardır (Devranı, 2010).

Değer; bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet, yüksek ve yararlı niteliktir. Kişinin isteyen, gereksinim duyan bir varlık olarak nesne ile ilişkisinden ortaya çıkan şeydir (Ulusoy, Dilmaç 2016). Değer bir eyleme karar verirken ya da bir tercih yapılması gerekirse alternatiflerden birini seçmeye yarayan yol gösterici nitelikteki içyapımıza ait bir ilke veya inanç olarak tanımlanabilir (Önal, 2006). Bu tanımdan da anlaşıldığı gibi, değer karar verme veya tercih yapılması gerektiğinde kullanışlı olan bir yapıdır. Değer alternatifler arasında bir seçim söz konusu olduğunda ortaya çıkar. Nitelik olarak da içyapımıza ait bir inanç olduğu kabul edilir (Bacanlı, Dombaycı, 2012).

Değer, bir sosyal grubun veya toplumun kendi mevcudiyet, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak için üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli oldukları kabul ve tasdik edilen, onların ortak duygu, düşünce, amaç ve çıkarını yansıtan genelleştirilmiş temel ahlaki ilke veya inançlardır. Diğer bir tanımda ise değerler, bir kişinin veya sosyal grubun kabul ettiği standartlar, inançlar ya da moral ilkeler olarak ifade edilmektedir (Yazıcı, 2014). Bu tanımlardan değerlerin; bireylere hayatlarında yol gösteren, hem toplumların ayırt edilmesini hem de toplumların kaynaşmasını “sağlayan pekiştirici ve kuşatıcı” (Avcı, 2007) ilkeler ve inançlar olduğu anlaşılmaktadır.

Değerler oldukça derin ve etraflı bir şekilde araştırılması gereken önemli bir konudur (Avcı, 2007). Türk Dil Kurumu’na göre değer tanımı şöyledir:

1. Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet.
2. Bir şeyin para ile ölçülebilen karşılığı, kıymet, paha.
3. Üstün nitelik, meziyet, kıymet.

4. Üstün, yararlı nitelikleri olan kimse.
5. Kişinin isteyen, gereksinim duyan bir varlık olarak nesne ile bağlantısında beliren şey.
6. Bir değişkenin veya bilinmeyenin sayı ile anlatımı.
7. Bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü (www.tdk.gov.tr).

Değerler, davranışın öncüsü olduğundan, kişinin sosyal faaliyet, tavır, ideoloji, değerlendirme ve ahlaki yargılarında yani bütün sosyal tavır ve davranışlarında belirleyici rol oynar (Rokeach, 1973).

Değer kavramının temel özelliklerinden biri de şudur: Değer kavramının kendisinin hayata geçirilmesi için daima önceden (eylem öncesi) tanımlanmaya ve açıklanmaya ihtiyacı vardır. Bu tanımlanma ve açıklanma ihtiyacı da belirli bir toplumsal hayatın önceden benimsenilmiş olmasını gerektirir. Bu bakış açısı, günümüz modern birey anlayışı bakımından problemlidir. Çünkü modern birey düşüncesinde, değerler anlamında, herhangi bir toplumsal arka plan düşünülemez. Modern birey açısından evrensel değerlerden bahsetmek oldukça problemlidir. Modern bireyin ortaya çıkışı gelenekten uzaklaşılmasıyla yakından ilgilidir (Ünlüsoy, 2017).

Değerler, insanlar için sosyal hayatı şekillendiren ölçütleri ortaya çıkarır. Birey bütün faaliyetlerini ortaya koyarken hareketlerini seçme noktasında özgürdür. İşte bu seçme sürecinde belli bir ölçüt kullanmak zorunda olan birey, değerleri bir ölçüt olarak kullanıp yargıda bulunur. Bireylerin hal ve hareketlerine yön verirken farklı davranış biçimleri arasında yapacakları tercihi belirlemede önemli bir rol oynarlar. Bir yandan davranışların kaynağını oluştururken diğer yandan sebep olduğu davranışın ölçüsünü de kararlaştırırlar (Sarı, 2005).

Değerler hakkında yapılan tanımlardan en çok bilineni Amerika'lı Sosyal Psikolog Milton Rokeach tarafından yapılmış olanıdır. Rokeach (1973), değerler kavramının tanımının yapılması için insan değerlerinin doğası ile ilgili beş varsayımı dikkate almıştır. Bunlar:

- Bir insanın sahip olduğu değerlerin toplam sayısı bağintılı olarak küçüktür.
- Herkes aynı değere farklı derecelerde sahiptir.
- Değerler, değer sistemleri içinde bir araya gelmiştir.
- İnsanın sahip olduğu değerler; kültürün, toplumun, kurumların ve bireylerin kişiliğinin bir ürünüdür.
- Değerlerin önemi, sosyal bilimlerin ortaya çıkarmak ve anlamak üzere ilgilendikleri hemen hemen tüm olgularda açık bir şekilde gözlenmektedir

Her birey bir değere ve değer sistemine sahiptir diyen Rokeach'ın bu beş varsayıma dayanarak yapmış olduğu tanımlamaya göre bir "değer", bireysel veya sosyal bakımdan belirli bir davranış biçiminin veya var olma amacının, buna ters bir davranış biçimi ya da yaşam amacına kısmen tercih edildiği sürekli bir inançtır. Bir "değer sistemi" de, belirli bir önemliliği olduğundan dolayı tercih edilebilir bir davranış şekli veya yaşam amacı ile ilgili düzenlenmiş devamlı inançlardır (Aşkın, Yalçınkaya, 2010).

Değerler ile ilgili bilimsel araştırmalar genellikle Allport, Vernon ve Lindzey'in "Study of Values" adlı çalışmasına dayandırılır. Bu çalışmada değerler; kuramsal, ekonomik, estetik, sosyal, siyasi ve dini değerler olmak üzere 6 türe ayrılmıştır. Değerler ile ilgili bir diğer büyük çalışma Milton Rokeach tarafından yapılan çalışmadır. Rokeach, "Rokeach Değer Envanteri"ni geliştirmiş ve bu ölçekte 18 amaç, 18 de araç değer olmak üzere 36 değere yer vermiştir (Özkul, 2007). Rokeach'ın çalışmalarını geliştiren Shalom H. Schwartz araç-amaç değer ayrımını muhafaza etmekle birlikte dünya çapında 10 değer olduğuna görüşünü ortaya atmıştır: Başarı, iyilikseverlik, uyum, haz, güç, güvenlik, özyönetim, uyarılma, gelenek ve evrensellik (Schwartz, 2006). Schwartz bu düşüncesini ortaya attığı 1990'lı yılların başlarından bu yana değer çalışmalarının referans noktalarından biri olmaya devam etmektedir. Avrupa Değer Araştırması gibi uluslararası değer çalışmalarında da Schwartz'ın değer anlayışı ve ölçekleri kullanılmaktadır (Bacanlı, Dombaycı, 2012).

1.2 Değerlerin İşlevleri

İşlevin eş anlamlısı görev, fonksiyondur. Bu sosyolojide sosyal olguların gerçekleştirdiği fonksiyon, görev olarak tanımlanır. Bir kural sosyolojide biliniyorsa o kuralın fonksiyonlarının bilinmiş, tanınmış olması gereklidir. Değerler de buna tabidir zaten değerlerin amacı insani olaylarda belirleyici özellik taşımasıdır. Siyasi, estetik, sosyal, ailesel vb. hepsi bir değerden gelmektedirler. Bazı sosyal olguların dışındaki değerler geri dönüşlü olarak ortaya çıkartılırlar ama bunların belirleyiciliği zayıf olsa da sonuç değişmez.

Değerler hem eylemler için bir hedef olurken hem de sonuçları değerlendirme işlevini gerçekleştiren ölçütlerdir. Değerler eylemlerin başından sonuna kadar yer alırlar. Bunun sebebi kişinin hem zihninde hem de vicdanında başlayan bir etki olmasıdır (Aydın, 2011). Değerler toplumsal hayatta bir tatmin sınırı sunarlar. Bu yüzden değerler bireylere topluma katılırken anlamlılık, amaç hislerini katarlar (Kilby, 1993; Akt. Özensel, 2003).

Sosyal değerler, belli sosyal sonuçlara yol açarlar. Bu sosyal sonuçlar literatürde, sosyal değerlerin işlevleri olarak adlandırılmaktadır. Bu işlevler şunlardır:

- Değerler, kişilerin ve birlikteliklerin sosyal değerinin yargılanmasında, hazır birer araç olarak kullanılır. Tabakalaşma sistemini mümkün kılar. Kişinin çevresindekilerin gözünde nerede durduğunu bilmesine yardımcı olur.
- Değerler; kişilerin dikkatini çeker ve kişilerin dikkatini yararlı ve önemli olarak görülen maddi kültür nesnelere üzerinde odaklar. Bu değerli nesne, her zaman kişi veya grup içinde en iyi olmayabilir. Fakat o nesne için çaba gösterilmesine yol açtığı da bir gerçektir.
- Her toplumdaki ideal düşünme ve davranış yollarına, değerler tarafından işaret edilir. Değerler, sosyal olarak kabul edilebilir davranışın âdeta şemasını çizerler. Böylece kişiler de hareket ve düşüncelerini en iyi hangi yolda gösterebileceklerini anlayabilirler.
- Değerler, kişilerin sosyal rollerini seçmesinde ve bu rolleri ortaya koymasında kılavuzluk ederler. İlgi ortaya çıkartırlar, cesaret verirler. Böylelikle de bireylerde çeşitli rollerin gereksinimlerinin ve beklentilerinin, birtakım değerli hedefler doğrultusunda işlemekte olduğunu anlamış olurlar.

- Değerler, sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişileri törelere uymaya yöneltir, doğru şeyleri yapmaya cesaretlendirir. Değerler ayrıca onaylanmayan davranışları engeller, yasaklanmış örüntülerin neler olduğuna işaret eder ve sosyal ihlallerden kaynaklanan utanma ve suçluluk duygularının kolay bir şekilde anlaşılabilmesini sağlar.
- Değerler, dayanışma araçları olarak da işlevde bulunurlar. Kişiler aynı değeri güden kişilere doğru çekimlenirler. Ortak değerler, sosyal dayanışmayı yaratan ve sürekli kılan en önemli faktörlerden biridir (Uyan, 2002).

Sosyal değerlerin bu görevlerinden, onların en önemli fonksiyonlarının toplumsal dayanışmayı sağlamak olduğu anlaşılmaktadır. Bundan dolayı, sosyal değerlerin işlevleri en etkili şekilde toplumların çözülme ve bunalım dönemlerinde ortaya çıkar. Bu süreçte, sosyal dayanışmayı öneren ailenin, dayanışmanın, dostluğun, arkadaşlığın önemini vurgulayan değerler daha çok önem kazanır. Bu tespitten hareketle değerlerin toplumsal yapıdaki özellikleri ve işlevleri şöyle bir örnekle somutlaştırılabilir: Bir binanın yapımında kullanılan demir, kum, kireç gibi malzemeleri bir arada tutan çimento ne kadar gerekli ve önemli ise toplumsal kurumların anlaşılmasında işleyişinde ve varlığını sürdürmesinde sosyal değerler o kadar gerekli ve önemlidir (Yazıcı, 2013). Örneğin iyilik, doğruluk, şefkat, sadakat, vefa gibi manevi değerlere saygı toplumsal yapının ve sosyal ilişkilerin temel bağlarıdır. Bu ve benzeri manevi değerler toplumsal hayatta yaşamayı anlamlı kılar (Yazıcı, 2014).

1.3 Değerlerin Sınıflandırılması

Değerler, birçok sosyal bilimlerden tarafından kullanılan psikolojik bir kavramdır. Antropologlar, sosyologlar, psikologlar, kültürel, kurumsal, bireysel ve sosyal değerlerle farklı derecelerde incelemişlerdir (Aydın, 2005). Değerlerin sınıflandırılması bireylerin ve toplumların değer yapılarını ortaya çıkarmak için yol göstericidirler. (Acat, Aslan, 2012).

İlgili literatür incelendiği zaman değerler ile ilgili birkaç sınıflama göze çarpmaktadır. İlk sınıflamalardan biri, Milton Rokeach (1973) tarafından yapılan sınıflamadır. Değerleri temel ve araçsal olarak iki ana gruba ayırmıştır.

Rokeach (1973)'a göre nihai değerler de, kendi arasında kişisel ve toplumsal olmak üzere ikiye ayrılır. Örneğin kendisi ile barışık olmak kişisel bir değerken, dünya barışı ve kardeşlik toplumsal bir değerdir. Araçsal değerler de ahlaki ve beceri ile ilgili değerler olarak ikiye bölünmektedir. Ahlaki değerlerin kapsamı, oldukça dardır. Ahlaki değerler kişilerarası ilişkilerle ilgilidir. Aykırı bir davranış sergilediğini düşünen kişi yanlış yapmanın suçluluğunu hisseder. Beceri ile ilgili değerler ise, bireyi merkez alır. Bu değerlere ters bir davranışta kişi yetersizliğini düşünerek utanç duyar. Kişi, herhangi iki araçsal değer arasında ikilemde kalabilir (Altaş, 2004).

Değerler konusunda yaptığı araştırmalarıyla tanınan psikolog M. Rokeach, bir toplumda yer alan gruplar arasındaki kişisel değer farklılıklarını ortaya çıkarmak için otuz altı kalemden ve iki sınıftan oluşan bir değer sınıflandırması yapmıştır. Her biri on sekiz kalemden oluşan sınıflardan biri “amaçsal değerler”, diğeri “araçsal değerler” olarak adlandırılmıştır. M. Rokeach’a göre hırs, açık fikirlilik, yeterlilik, temiz ve düzenli olma, cesaret, bağışlayıcı ve yardımsever olma, nezaket, dürüstlük, sorumluluk üstlenme, sadakat, entelektüel olma gibi araçsal değerler; fırsat eşitliği, konforlu ve heyecan verici bir hayat, fiziksel ve zihinsel sağlık, özgürlük, ailenin ve ulusun güvenliği, öz saygı, doğru arkadaşlık, mutluluk, sosyal tanınma, dünyada barış, dünyada güzellik gibi amaçsal değerlere ulaşmak için gerekli görülen değerlerdir (Rokeach, 1973).

Değer sınıflandırılmasında en çok kullanılan ayrımlardan birisi de; toplumsal değerler, diğeri ise dini değerlerdir. Felsefe alanında ise amaçsal (yüksek) değerler ve araçsal (basit) değerler olarak bir ayırım yapılır. Ayrımın böyle yapılması da önemli bir sınıflandırma türüdür. Ciddi bir kısmı din kökenli olan yüksek değerler manevi değerlerdir (Aydın, 2011). Bir nesnenin değeri, amaç için araç olduğunda araçsaldır. Araçsal değer, o nesnenin bizim için taşıdığı değerdir. Örnek verilecek olursa; para, araçsal değerdir; onunla çok şey satın alınabilir (Büyükdüvenci, 2002).

Örnek verilecek olursa yardımsever olmak yüksek değerler arasına girer ama bir alışveriş sırasında bize yardımcı olan değer araçsal olan maddi değerdir. Toplumsal olarak kalkınmak için önemli olan araçsal değerlerdir fakat bir toplumun seviyesi amaç değerlerinin ne kadar yüksek olduğuyula ölçülür. Refah düzeyi ne kadar yüksek olursa olsun orada insanlık değerleri ile ilgili bir şey kalmamışsa o toplum kötüleşir. Değerler sıralamada normlar, kurumlardan önce geldiği için her türlü insani oluşumun kökenidirler. Ekonomik olsun, siyasi olsun, estetik olsun, bilimsel olsun, dini olsun, sosyal olsun, hepsinin kendine özgü değerleri vardır. Değer aşamasında yukarı çıktığımızda en tepede bulunan yüksek amaçsal değerlerin tüm toplumu insanları kapsaması gerekir, hepsinde geçerli olmalıdırlar. Örnek verilecek olursa; adalet değeri yüksek değerdir ve bu değer ekonomide, siyasette, insan ilişkilerinde, birçok alanda geçerlidir. Eğer böyle değilse o toplumun yüksek değerleri anlayışında bir hata vardır ve o toplum yüksek değerlerini ancak araçsal değer olarak kullanıyor demektir (Aydın, 2011).

Değerler konusunda sürdürülen tartışmalardan biri de değerlerin önem sırasındır. Fichter bir değer sıralamadaki yerinin o değer geçerli olduğu toplumdaki yaygınlığına ve atfedilen öneme bağlı olduğunu savunmaktadır. Ona göre, “en yüksek sosyal değere sahip davranış örüntüsü, aynı zamanda en geniş ölçüde uyulan ve üzerinde en çok sosyal baskı yapılan değerdir ”(Fichter, 2006).

Değerleri, bir grubun üyelerinin kabul ettiği ve onayladığı genelleştirilmiş inançlar olarak tanımlayan Lenski ve Lenski’ye göre ise değerler iki grup olarak sınıflandırılabilir: Pragmatik ve ideal değerler. Pragmatik değerler, bir grup veya toplumu meydana getiren üyelerin sosyal hayatlarını sürdürebilmek için birbirine muhtaç oldukları inancından kaynaklanan, hem ferden hem grubun faydalanması esasına dayanan, uygulanma şansları veya imkanları “ideal değerler” den daha fazla olan; çalışkan olmak, birbirinin malına, canına ve ırzına tecavüz etmemek, güven verici olmak gibi ahlaki inançlardır. İdeal değerler ise, “kendini sevdiğin gibi başkasını da sev”, “bütün insanlar kardeştir” gibi gerçek hayatta uygulanabilme şansları pragmatik değerlerden daha az, gerçekten çok hayali ve ideal beklentilere dayalı olan inançlar anlamına gelmektedir (Yazıcı, 2014).

1.4 Değerlere Yakın Kavramlar

Değerlere yakın kavramlar; İnanç, tutum, sosyal normlar, ideoloji ve ihtiyaçtır.

1.4.1 Değer ve İnanç

İnanç; varoluş, değerlendirme, hüküm verme veya bunların nedenleri ile ilgili beklentilerdir. İnançlar, doğru veya yanlış şekilde varoluşa dair tanımlayıcıdır. İstenen veya istenmeyen davranış sonuçlarına dair karar verici veya yasaklayıcı özellikleri vardır. Değer ise, inancın özellikli bir şekli olmakla beraber, tek bir inanca değil, bir arada organize olmuş bir grup inanca karşılık gelen daha üst seviyedeki bir zihin organizasyonudur (Özden, 2007).

İnançlar hemen her toplumda, sosyal bilimcilerin en çok üzerinde durdukları ve pek çok tanım geliştirdikleri kavramdır. İnançlar devamlı organizasyonlardır. Bir inanç bir şeyin ifade ettiği anlamların toplamı, bireyin eşya hakkındaki bilgisinin tamamıdır (Atay, 2003).

İnançlar, kişilerin doğru olarak kabul etmeyi seçtikleri ifadeler, prensipler ve öğretilerdir. Değerler ise, ölçülebilir bir disiplindir. Değerlerin dış etkenlerle ilgisi yoktur. İnançlar tarafından etrafi sarmalanmış olan değerler kesinlikle tartışılmayacak olan kişisel tercihlerdir. Basitçe, değerler, birey olarak kim olduğumuzu belirtirler. Bir anlamda insanın varoluşunun kıymetini ve kişisel inançlarının önemini ifade ederler (Güner, 2012)

Rokeach, değerleri tanımlarken inanç kavramını kullanmış ve değeri, karar vermeye, seçmeye ya da reddetmeye sebep olan inançlar olarak ifade etmiştir. İnançlar, bireyin herhangi bir şeyle ilgili olarak takdir ve bilgisini yansıtan çok sayıda zihni ve sözlü durumdan oluşmaktadırlar. Değerler ise istenebilir olanla ilgili kalıcı inançlar olarak tanımlanmıştır. Değerler var olan inanç türlerinin bir kısmını kapsar (Rokeach, 1973).

1.4.2 Değer ve Tutum

Değerleri bir toplumun üyeleri tarafından kabul edilen standartlar ve prensiplerdir. Tutumlar ise, bu değerler sonucunda ortaya çıkan eylemleri, duyguları ve düşünceleri çevrelemektedir. Değerler tutumları, tutumlar davranışları etkilemektedir (Ergeneli, Temirbekova, 2006).

Değer ve tutumlar davranışların oluşturulmasında önde gelir ve değer merkezi oluşturur. Tutumlar ve değerler neredeyse birbirinin aynı olan kavramlar gibi görünse de, daha ayrıntılı yapılan analizler açık bir farklılığı ortaya koyar. Değerler en az dört noktada tutumlardan farklılaşırlar. Bunlar şu şekilde ifade edilebilir (Güner, 2012):

- Değerler, bireylerin tutumlarını ve davranışlarını değerlemek için kullandıkları standartları ifade eden tekil ve değişmez inançları temsil ederler.
- Değerler, nesnelerin, durumların ve sorunların ötesine geçer. Örneğin, eğer bir insan ‘dürüstlüğü’ bir değer olarak kabul ederse, bu bireyden kişisel vergi beyanlarını hazırlamak, iş sözleşmelerine uymak veya arkadaşlar ile ilişki kurmak gibi eylemlerinde dürüst olması beklenir.
- Değerler, bir insanın inanç sistemindeki en merkezi bileşendir. Aslında, değerler diğer bir çok inanç ve tutuma bağlıdır ve bu nedenle değişmeleri çok zordur.
- Tutumlar binlerle ifade edilebilecek kadar çeşitli iken, değerler birkaç sayı ya da düzine şeklinde sınırlandırılmaya eğilimlidirler.

Rokeach ise değerler ile tutumları üç noktada birbirinden açık bir şekilde ayırmıştır. Ona göre, tutumlar, belirli bir olay ya da nesneye özgü iken değerler daha genel bir durumu ifade eder. Tutumların değerlere nazaran daha hızlı değiştiğini ifade eder. Son olarak ise değerler anlamlı bir şekilde tutumlara nazaran, bir çok duruma uyaranabilmeleri açısından daha soyutturlar (Güner, 2012).

1.4.3 Değer ve Sosyal Normlar

Normlar, bireyin neyi yapması, neyi yapmaması ile ilgili toplum dinamikleri tarafından oluşturulan ortak beklentilerdir. Bir başka ifade ile normlara uygun olan yani normatif olarak nitelendirilen davranışlar ‘ideal davranışlar’ olarak kavramlaştırılabilir. Bireyler, toplumun dikte ettiği rolleri yerine getirirlerse normatif davranışlar sergilemiş olurlar. Aksi takdirde normlar çiğnenmiş olacaktır (Bahar, 2009).

Rokeach (1973), değer ve norm arasındaki farkı üç açıdan belirlemiştir. Değerler özel durumların üstündedir. Sosyal normlar ise spesifik durumlarda belirli bir şekilde davranma, örf ve adetler ile yasaklarla ilişkilidir. İkinci fark, değerler daha kişisel olduğu, normun ise genel ve kişilerin dışında olduğudur. Üçüncü olarak değer, hem bir davranış tarzına, hem de ulaşılmak istenen hedeflere ait olabilirken, norm yalnızca davranış biçimine ilişkindir (Akt. Uyan, 2002).

Değerlerin toplumda kabul edilerek yerleşmesi ve zaman içinde yaygınlaşmasında normlar önemli bir rol oynar. Adalet, özgürlük ve eşitlik gibi evrensel niteliğe sahip olan değerlerin yazılı hukuk kurallarını şekillendirmesi, değerlerin toplumda yerleşmesini sağlar (Bahar, 2009).

Karşılıklı etkileşim içinde oldukları anlaşılan değerler ve normlar arasında bazı temel farklılıklar da vardır. Bu farklar bazı sosyolojik çalışmalarda şöyle dile getirilmiştir: “Değerler; normları içine alan, normlardan daha genel ve normlara kaynaklık eden bir nitelik taşımaktadır. Değerler, normlara ışık tutan, sosyal hayatta ulaşılması istenen kesin sonucu veya hedefi belirleyen temel ahlaki ilkeler veya ahlaki emirler; normlar ise bu temel ilkelerin nerede, nasıl ve ne ölçüde yerine getirilmesi gerektiğini belirleyen sosyal kurallar anlamına gelmektedir” (Yazıcı, 2014).

Soyut ve genel sosyal değerler ise; olması gerekeni, arzu edileni gösteren standartlar oldukları için somut ve özel olan normlarla somutlaşmaktadırlar. “Normlar, belli bir değer örgüsüne dayanmaktadır. Değer norm için ana kaynak özelliği taşımaktadır. Normlara uyulmadığı zaman cezalandırma daha hafif, değerlere uyulmadığı zaman ise çok şiddetli cezalar verilir.” (Aytaç, 2002). Bunun en önemli nedeni: toplumsal değerlerin geçmişten bugüne kadar gelen ve bugünkü

davranışlarımızı geleceğe taşıma özelliğine sahip olmalarıdır. Bu özelliklerinin gereği olarak değer sistemleri, yaptırım ögesi taşırlar ve kendilerine uyulmasını dikte ederler. Uyum sağlanmadığı durumlarda, kınama, ayıplama, dışlama ya da marjinal kılma gibi yaptırımlar devreye girebilmektedir (Aytaç, 2002).

1.4.4 Değer ve İdeoloji

İdeoloji terimi, bugün nesnel olmayan bir fikir ürünü çağırışımı yapıyorsa da, kavram Batı Avrupa'nın fikir tarihinde bunun tam tersi bir anlamda ortaya çıkmıştır. Başlangıçta doğru düşünme bilimine verilen isimdir. Toplumun, grubun ya da bireyin sahip olduğu değerler sistemi aynı zamanda onların ideolojisini de belirler. Bu yaklaşımı öngören Rokeach (1973) bunu ispatlamaya yönelik bir deney yapmıştır. Eşitlik ve hürriyet değerlerini ele almış ve farklı ideolojilere mensup insanların bu kavramların ideolojilerine göre nasıl farklı sıralarda tercih ettiklerini göstermiştir; elde edilen sonuçlar, öngörüsünün ispatı niteliğindedir (Atay, 2003)

Değerlerin ne olduğuna dair inanç, amaca ulaşmada etkin olan davranış biçimleri, özgül eylem ve durumlar üzerine olması, davranışların insanların ve olayların seçilmesinde standartlar olarak yer alması ve değişime açık yapılar olarak ele alınması da ideolojinin niteliğine ilişkinde ipuçları taşımaktadır (Öntaş, 2016).

1.4.5 Değer ve İhtiyaç

Rokeach (1973), değerler ve ihtiyaçların tam olarak aynı olmadıklarını gösterebilmek için insan ve hayvanların sahip olduğu özelliklerden yola çıkar ve eğer ihtiyaçlar ve değerler aynı olsaydı, hayvanlar da ihtiyaçları olduğu oranda değerlere sahip olurdu şeklinde bir belirtme yapar. Değerler ihtiyaçların zihinsel temsilcileri ve transformasyonlarıdır ve sadece insan, bu tür temsilciliği ve transformasyonları yapabilecek yetenektedir. İhtiyaçlar değerler olarak zihinde temsil edilir. İhtiyaçlar zihinsel olarak değerlere dönüştürülür ve bu dönüşüm sağlandığında, bunlar kişisel ve sosyal olarak savunulabilir, haklı gösterilebilir ve hatta tavsiye edilebilir bir hale gelmiş olur (Uyan, 2002).

1.5 Değerle İlgili Kuramsal Yapılar

Değerler ile ilgili yazın incelendiğinde değerler üzerine yapılmış birçok araştırmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmaların en önemlileri değerler ile ilgili çok sayıda araştırma yapan Rokeach, Kahle ve Schwartz'ın yayınları olarak ifade edilebilir. Kuşkusuz bu araştırmacıların dışında da değerler ile ilgili çalışmalara rastlamak mümkündür. Ancak, literatürde değerle ilgili yapılan saha çalışmalarında kullanılmak üzere geliştirilen değerler ölçekleri anlamında konuya yaklaşıldığında en çok kullanılan ölçeklerin ifade edilen araştırmacılar tarafından oluşturulduğu ve literatüre kazandırıldığı görülecektir. Nitekim çalışmanın saha çalışmasında kişisel değerleri ölçmek için kullanılan değerler ölçeği de Schwartz tarafından geliştirilmiştir. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında sadece Rokeach, Kahle ve Schwartz'ın değer kuramları açıklanacaktır (Güner, 2012).

Temel kişisel değerlerin var olduğu ve bunların ölçülebileceği fikrine dayanan araştırmalar 1930'lu yıllardan günümüze kadar devam etmiştir. Değerlerin gelişimi, kuramsal ve ölçümsel olarak önemli katkı sağlayan bazı araştırmacıların yaklaşımlarıyla anlatılacaktır (Devrani , 2010).

1.5.1 Rokeach Değer Sistemi

Değerleri, “ulaşılmak üzere tercih edilen hedefler ve bu hedeflere ulaşmak için kullanılan yöntemlere yönelik inançlar olarak tanımlayan Milton Rokeach, değerler konusunda en çok bilinen ve kullanılan ölçeklerden birisini ortaya koymuştur. Rokeach bu sistemi oluştururken beş varsayımı dikkate almıştır. Bunlar şu şekilde ifade edilebilir (Güner, 2012):

- Bir insanın sahip olduğu temel değerler oldukça azdır.
- Bütün insanlar aynı değerlere sahiptir ancak, sahip oldukları bu değerlerin yoğunlukları birbirlerinden farklıdır.
- Değerler organize bir şekilde bir değerler sistemini ifade ederler.
- İnsanın sahip olduğu değerler kültürün, toplumun ve bu topluma ait geleneklerin ve bireyin kişiliğinin birleşimi sonucu oluşur.

- Değerlerin neden olduğu sonuçlar, sosyal bilimcilerin araştırmak ve kavramak üzere değerlendirdikleri neredeyse bütün olaylarda gözlemlenecektir.

Rokeach (1973), değerlerin ne tümüyle durağan, ne de tümüyle değişken olduğunu savunmaktadır; ona göre değerler tümüyle durağan olsaydı bireysel ve sosyal çevre asla değişmezdi, bununla birlikte değerler tümüyle değişken olsaydı insan kişiliğinin sürekliliğinden söz edilemezdi. Değerlerin niteliğinin sürdürülmesi, temel olarak önceki öğrenmelere ve diğer değerlerden mutlak olarak ayrılmasına bağlıdır. Değerlerin sürdürülmesi daima arzu edilmektedir, ancak önceden öğrendiğimiz her bilgi doğru değildir; daha az dürüst olmak veya dünya barışı için daha az çaba harcamak gibi. Yine de mutlak olarak diğerlerinden ayrılmış değerler daha garantili sürekliliğe ve durağanlığa sahiptir (Çalışkur, Aslan 2013).

Değerler ile ilgili literatürde en çok kabul gören çalışmalardan biri psikolog Milton Rokeach'e aittir. Rokeach çalışmasında bir değerler seti oluşturmuş ve iki ana kategoriye ayırmıştır. Amaçsal (terminal) değerler; bir kişinin yaşamı boyunca başarmayı amaçladığı değerlere ilişkin tercihlerini ifade etmektedir. Bu envanter; 18 amaçsal, 18 araçsal değerden oluşan bir formdur. Buradaki amaçsal değerler (Çalışkur, Demirhan, Bozkurt, 2012);

- Rahat bir yaşam (yararlı bir yaşam)
- Coşkulu bir yaşam (uyarıcı, aktif bir yaşam)
- Amacına ulaşma duygusu
- Barış içinde bir dünya
- Güzellikler dünyası (doğanın ve sanatın güzelliği)
- Eşitlik (kardeşlik, herkese fırsat eşitliği)
- Ailenin, toplumun güvenliği (sevilen kişilerin korunması, ulusal güvenlik)
- Özgürlük (bağımsızlık, özgür tercihler yapabilmek)
- Mutluluk (memnun olmak)
- İç ahenk (içsel çatışmanın olmaması)
- Olgun sevgi (ruhsal yakınlık)
- Eğlence (zevk veren, rahat bir yaşam)
- Öz saygı

- Toplumsal fark edilme (saygı, takdir)
- Gerçek dostluk (yakın arkadaşlık)
- Bilgelik (yaşamın olgunlukla değerlendirilmesi)
- Geleneklere bağlılık (mevcut düzenin sürmesinden yana olmak)

Araçsal değerler ise; başarılması istenen hedefler için kullanılan araçları ifade etmektedir. Bu değerler, bireylerin bazı sonuçlara ulaşmasında kullandıkları kabul edilebilir davranışların temsilcisi olarak işlev görürler. Rokeach'ın araçsal değerleri olarak ;

- Hırslılık (çok çalışkan, yüksek amaçları olan)
- Geniş düşünceli (açık fikirli)
- Yetenekli (becerikli, etkili)
- İtinacı, düzenli
- Cesaretli
- Affedici
- Yardımsever (diğerlerinin iyiliği için çalışan)
- Dürüst (içten, samimi)
- Hayal gücü olan (yaratıcı)
- Bağımsız (kendine dayanan, kendine yeterli)
- Entelektüel (akıllı, tepki veren, düşünen)
- Sevecen (şefkatli, müşfik)
- İtaatkâr (görevine bağlı, saygılı)
- Terbiyeli (kibar, düzgün davranışlı)
- Sorumluluk sahibi
- Güvenilir
- Öz denetim (öz disiplin) şeklinde açıklamıştır.

1.5.2 Schwartz'ın Kisisel Değerlere Yaklaşımları

Bir diğer sınıflandırma ise Schwartz ve Bilsky'ye aittir. Sınıflandırma, üç boyutun sahip olduğu gereksinimleri karşılamaktadır. Burada iki ana boyut; özyönelme-özaşkınlık ve yeniliğe açıklık-güvenlik boyutlarıdır. Schwartz değerleri kişisel ve kültürel düzeyde incelemiştir. Kişisel düzeydeki değerler, kişilerin yaşam ve

davranışlarını yönlendirme şekline göre ele alınırlar. Kültürel düzeyde incelenmedeki amaç, toplum genelinde normlara dayanarak paylaşılan soyut fikirlere ilişkin bilgi üretmektir. Buradaki araştırma birimi kültürel gruptur (ulus, etnik grup)(Akhunzade, 2016).

Schwartz'a göre değerler, arzulanan sonuçlar ile ilgili olan, belirli durumların ötesine geçen, davranış ve olayların değerlendirilmesinde veya seçilmesinde rehberlik eden ve görece önemlerine göre düzenlenmiş genel kavram ve inançlardır (Güner, 2012).

Schwartz da Rokeach'in çalışmalarını temel alarak literatürde geniş şekilde kabul gören bir değerler envanteri geliştirmiştir. Schwartz (1992,1994) envanterindeki bu değerleri iki ana eksene ayırmıştır. Birinci eksen "değişime açıklık – muhafazakarlık (conservatism)" eksenidir (Muhafazakarlık çeşitli araştırmacılarca "gelenekçilik olarak da adlandırılmıştır). Dolayısıyla değişime açıklık ile muhafazakarlık aynı eksendeki iki karsıt kutbu temsil etmektedir.

Schwartz ve Bilsky, insanların üç evrensel ihtiyaçlara sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Bu ihtiyaçlardan birincisi, insanların biyolojik organizmalar olması nedeniyle gereksinim duyduğu ihtiyaçlar; ikincisi, sosyal çevrenin bir aktörü olarak gereksinim duyduğu ihtiyaçlar ve son olarak, insanların yaşamlarını sürdürdüğü ve faaliyette bulunduğu birtakım gruplara ait olması nedeniyle gereksinim duyduğu ihtiyaçlar. İnsanların sahip olduğu değerler bu üç ihtiyaç ile doğrudan ilişkilidir. Öyle ki, değerlerden her birisi insana, bir şekilde bu üç ihtiyaçtan birisini karşılama imkanı tanır. Schwartz'ın değer teorisi insanın sahip olduğu bu üç evrensel ihtiyaçtan türetilmiştir (Güner, 2012).

Teoride başlıca iki temel söz konusudur. Bunlardan ilki, teorinin 10 değer tipinden oluşmasıdır. Bunlara değer içerikleri denir. Diğer temel ise, bu değerler arasında ilişkiler olduğunu ifade eden değer yapısıdır. Teoride 10 değer tipi sırasıyla, evrensellik, yardımseverlik, uyumluluk, geleneksellik, güvenlik, güç, başarı, hazcılık, teşvik ediciler ve kendini yönlendirme olarak ifade edilmiştir. Bu değer tipleri 56 değer ifadesinin temel boyutlar halinde ifadesidir. Değer boyutları ve her bir boyutun içindeki değerler Tablo 1.1'de ifade edilmiştir.

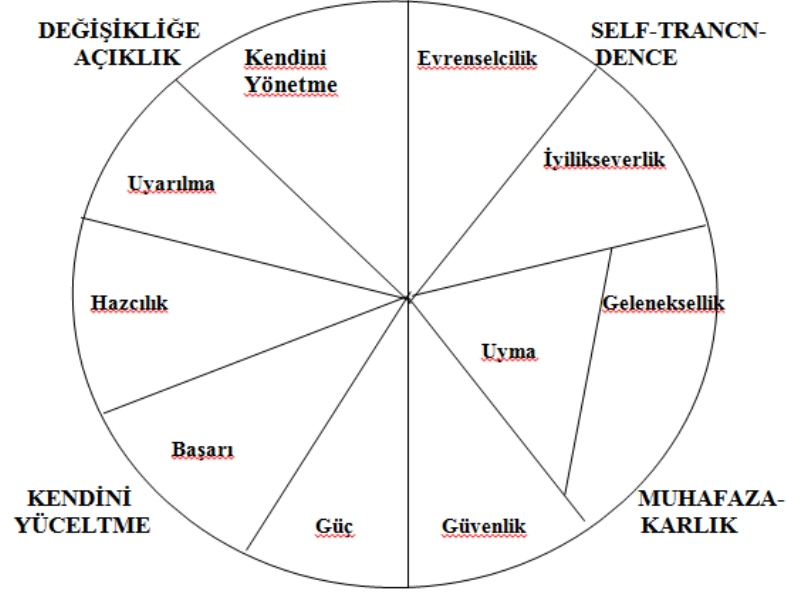
Tablo 1.1 Schwartz'ın Değer Tipleri (Boyutları) ve İçindeki Değerler

| Değer Tipleri (Boyutları) | Değerler |
|----------------------------|--|
| Evrensellik | hoşgörü, bilgelik, sosyal adalet, eşitlik, barışçıl bir dünya, güzel bir dünya, doğa ile uyum, çevreyi koruma, içsel uyum. |
| Yardımsızlık | manevi yaşam, yaşamda anlam, yardımsızlık, sorumluluk, affetme, dürüstlük, vefa, dostluk, aşk. |
| Uyumluluk | itaatkarlık, kendini disipline etme, şeref, nezaket. |
| Geleneksellik | geleneğe saygı, alçakgönüllülük, ılımlılık, tarafsızlık, kadere razı olmak, dindarlık. |
| Değer Tipleri (Boyutları) | Değerler |
| Güvenlik | temizlik, sosyal düzen, aile güvenliği, ulusal güvenlik, sağlık, karşılıklı iyilik, ait olma duygusu. |
| Güç | sosyal güç, zenginlik, yetki, kamu imajı, sosyal tanınma. |
| Başarı | başarı, hırs, yetenek, etkili olmak, zeka |
| Hazcılık | zevk, hayat sevgisi. |
| Teşvik Ediciler | cesaret, değişik yaşam, heyecanlı yaşam |
| Kendini Yönlendirme | özgürlük, yaratıcılık, bağımsızlık, kendi amaçlarını belirleme, kendine saygı, merak |

Kaynak: Schwartz, “Universals in The Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries”, ss. 28-29'dan yazar tarafından uyarlanmıştır.

Schwartz, çalışmalarında değer grupları oluşturmuştur. Değer Envanteri'nde Schwartz, 57 değerden oluşan bir listeden değer seçiminin yapılmasının gerektiğini ve bu seçimin, önem sırasına ve insanların yaşamlarına yön verme özelliğini göze alarak sıralanmasını istemiştir. Sonucunda bunları 10 değer tipine ayırmıştır. Bu değer tipleri: güç, başarı, hazcılık, uyarılma, özdenetim, evrensellik, yardımsızlık, geleneksellik, uyum ve güvenlidir.

Sekil 1.2'de Schwartz Değer Kuramı'ndaki değer tipleri ve ana değer grupları arasındaki ilişkilerle ilgili model görülmektedir.



Şekil 1.2. Schwartz Değer Kuramı 'nda ki Değer Tipleri ve Ana Değer Grupları Arasındaki ilişkilerle ilgili Model

Yukarıdaki şekil Schwartz değerler kuramının özet modeli niteliğindedir. Şekilde aynı eksenle birbirlerinin karşılarında yer alan değer kategorileri birbirleriyle ilişkisi en düşük olan değerlerdir. Örneğin muhafazakarlık ve değişime açıklık değerleri birbirlerine karşıt değerlerdir. Schwartz 1999'daki çalışmasında ise 1992 ve 1994 çalışmalarındaki ikinci eksenini iki alt eksene ayırmış ve üç ana değer eksenini belirlemiştir. Bu eksenler de yine yukarıda belirtilen değerlerden oluşmaktadır ve aşağıdaki şekilde karşıt kutuplara ayrılmıştır (Erbakan, 2010);

- Muhafazakarlık – Özerklik
- Hiyerarşi – Eşitlikçilik
- Uсталık – Ahenk

1.5.3 Kahle'nin Sosyal Adaptasyon Teorisi ve Değerler Listesi (LOV)

Kahle'nin değerlerle ilgili teorisinin teorik temelleri Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden hareketle Feather ve Rokeach'ın çalışmaları üzerine kurulmuştur. Kahle'nin Değerler Listesi (List of Values – LOV) olarak ifade ettiği ölçek yine Kahle tarafından 1983 yılında editörlüğünü yaptığı bir kitap ile şekillendirdiği ve 'bireylerin, uyarlanabilir değerlerini çoğaltmak yerine, süreç içerisinde değerlerini

sadeleştirip yeniden tanımlayarak sosyal ve kültürel taleplerini etkin bir şekilde süzdüklerini' ifade eden 'sosyal adaptasyon teorisi'ne dayanmaktadır (Güner ,2012).

Değerler listesi üç grupta toplanmaktadır. Birincisi kişisel gelişim, mutluluk, başarı duygusu ve kendine saygı duyma değerlerini içeren ve bireyin iç dünyasına ait olan iç değerlerdir. İkincisi bireyin dış dünyasından oluşan ve güvenlik ihtiyacından doğan dış çevre değerleridir. Bunlar; ait olma duygusu, diğerlerinden saygı görme ve güvenlidir. Üçüncüsü ise kişiler arası ilişkileri içermektedir. Bunlar, hayattan zevk almak ve diğerleriyle sıcak ilişkiler kurmak değerleridir (Erciş, Yapraklı, Can, Yılmaz, 2013).

Değerler listesi (LOV), sadece her gün uygulanabilir olan değerleri kapsamı anlamında Rokeach Değerler Ölçeğinden (RVS) farklılaşmaktadır. LOV'da bireylerin hayatta üstlenmeyi arzuladıkları evlilik, çocuk ve iş sahibi olmak, boş vakti olmak ve tüketim yapabilmek gibi rollerle çok yakından ilişkili olan 9 adet değere yer verilmiştir. Bu değerler şu şekilde listelenebilirler (Güner, 2012):

- Kendine saygı duyma
- Güvenlik
- Başkalarıyla sıcak ilişkiler kurma
- Başarma duygusu
- Kendini tamamlama (kendini gerçekleştirme)
- Aidiyet duygusu
- Hayattan zevk alma
- Heyecan
- Saygı duyulan birisi olma.

1.6 Kişisel Değerler

Değerler genellikle kişinin sahip olduğu düşünce, inanç ve ilkeler olarak açıklanmaktadır. Bunun dışında; insanın tercihine göre davranmak isteme eğilimi, bireyin tercih kriterleri ya da standartları, belirli durumları diğerlerine tercih etme eğilimi, bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inançtır, şeklinde tanımlamaları yapılmıştır (Erciş , Yapraklı, Can, Yılmaz, 2013).

Kişisel değerler; bireylerin özel yaşamlarında değerli olduklarını düşündükleri güçlü aile bağı gibi niteliklerdir (Öztürk, 2010). Değerler bireyin düşünce, tutum, davranış ve yapıtlarında birer ölçüt olarak ortaya çıkarlar ve toplumsal bütünselliğin ayrılmaz bir ögesini oluştururlar. Bu süreçte değerlendirdiğimiz değerler insanların kişiliğinin oluşmasına da katkı sağlamaktadır. Bir toplumun yaşamında, her şey değerlere göre algılanır ve diğerleriyle karşılaştırılır. Bireyler, içinde yaşadıkları grup, toplum ve kültür değerlerini genellikle benimseyerek, bunları muhakeme ve seçimlerinde birer ölçüt olarak kullanırlar (Köktürk, 2013).

Kişisel değerlerle ilgili ulusal yazın incelendiğinde, kişisel değer kavramının daha çok yönetim-organizasyon ve pazarlama literatüründe yer bulduğu gözlemlenmiştir. Türkiye’de yapılan değer araştırmaları, değer kuramlarının Türk örneklemelere uygulanabileceğini, değer önceliklerinin çeşitli tutumlar ve demografik değişkenler ile ilişkilendirilebileceğini göstermektedir (Güner, 2012).

Yani kişisel değerler seçim yapmada, satın alınan ürünlerde, hobi ve diğer kişisel tercihlerde etkilidir. Bu seçim ve tercihler kişinin içinde bulunduğu toplumla yakından ilişkilidir. Bu bağlamda kişinin değerleri, yaşamın tüm alanına ilişkin davranışlarda olduğu gibi, yenilikçi davranışları üzerinde de etkili olmaktadır. Bu da değerlerin, duygusal düzeyde tüketiciyi güdüleyen, sürekli ve kalıcı yapısını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla kişisel değerler davranışların hem sebebi hem de sonucudur (Erciş, Türk, 2014).

2.MESLEK KAVRAMI

Meslek, insanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak belirtilmektedir (Üstüner, 2006).

Meslek, bireyin kimliğini ortaya koyan spesifik iş çizgisidir. Meslek, bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmaları olarak tanımlanmaktadır. Meydan Larousse'da meslek, bir bireyin hayatını kazanmak, geçimini sağlamak için yaptığı iş olarak görülmektedir. Bir kimsenin kendine temel çalışma alanı edindiği, geçimini sağlamak için yaptığı sürekli iş. Bir başka sözlükte (A Dictionary of the Social Sciences) mesleğin tanımı, ustalık ve bilgi gerektiren entelektüel teknik, gönüllü dernek ve davranış kuralları ile karakterize edilecek iş" olarak yapılmaktadır. Meslek, işin özel tiplerini içeren belirlenmiş bazı özellikleri içermektedir (Kaya, 2012).

Türk Dil Kurumu'na (TDK) göre meslek kavramı, "Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş" şeklinde tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr).

3.BAĞLILIK KAVRAMI

Bağlılık bireyi belirli bir noktaya veya nesneye bağlayan güçtür. Sahip olduğu psikolojik zihniyet farklılıklarına göre ve hedefe göre değişiklik gösterebilmektedir. Bağlılık için, üç bileşenli model en kapsamlı ve bağlılık kavramını en iyi destekleyen modeldir. Temel güdüsel ilkelerde istekleri açıklayan model, ücretler ve bağlı kalma yükümlülükleri sırasıyla duygusal, sürekli ve normatif bağlılık formlarında ortaya çıkmaktadır.

Bağlılık kuramında son yirmi yıldaki en önemli gelişmeler bağlılığın çok boyutlu ve farklı odaklara yönelik olarak kavramsallaştırılması olmaktadır. Yönetim ve özellikle örgütsel davranış yazınında çok yönlü ve karmaşık bir olgu olan “bağlılık” -uzun yıllardır tartışılmakla birlikte- hiçbir zaman güncelliğini yitirmemekte, aksine ortaya çıkan farklı mesleki tanımları ve farklı bakış açıları bağlamında temel çalışma alanlarından birisi olmaktadır. Endüstriyel psikoloji, endüstriyel sosyoloji, iş idaresi ve kamu yönetimi ve örgütsel davranış gibi alanlardaki birçok bilim adamlarının bağlılık kavramı onların büyük ilgisini çekmektedir (Kaya, 2012).

4. MESLEKİ BAĞLILIK KAVRAMI

1980’li yıllardan bu yana mesleki bağlılık çeşitli şekillerle ölçülmekte ve kavramsallaştırılmaktadır. Özellikle geçen on yıl boyunca ekonomideki hızlı değişim ve mesleki yaşamın sürme gerekliliğinden dolayı örgütlerin ana konusu olmaya başlamaktadır. Johnson (2006) çalışmalarında mesleki bağlılık kavramını sosyal özdeşlik teorisi ile açıklamaktadır. Sosyal özdeşlik teorisi, çalışanların çevresindeki çeşitli gruplarla özdeşleşmesi gerektiğini ve çalışanların değerlerini benimsemelerini önermektedir. Bireylerin ifade ettiği sosyal özdeşlik teorisi ise, yüksek statü sağlayan mesleklerden hoşlanma durumu olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2012).

Bireylerin mesleğine yönelik tutumlarını inceleyen yazında benzer ve farklı yönleri bulunan çeşitli kavramların geliştirildiği görülmektedir. Chang (1999)’e göre ilgili yazında mesleki bağlılık kavramları farklı ifadelerle yer almıştır: London (1983), mesleki motivasyon; Wallace(1993), profesyonel bağlılık; Bartol (1979), profesyonellik ve Blau (1985), mesleki bağlılık kavramlarını kullanmıştır. Blau (1989)’ya göre; mesleki bağlılık, bireyin mesleğine yönelik tutumlarıdır. Blau ve Lunz (1998) ve Goulet ve Singh (2002)’e göre mesleki bağlılık Morrow (1993)’un ifadesiyle işe bağlılığın durağan bir şeklidir (Ceylan, Bayram, 2006).

Mesleki bağlılık; bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini, yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğidir . Bu anlamda subjektif bir kavram olduğu, değerlendirmenin bireyin kendi algılamasına göre şekillendiği görülmektedir (Fırat, 2015).

Dinamik bir yapısı olan mesleki bağlılık, kişilerin mesleki eğitim döneminde başlamakta ve mesleki yaşamları süresince artarak ya da azalarak devam etmektedir. Birçok çalışmada mesleki bağlılık ile ilgili farklı tanımlara rastlanmıştır. Blau, 1985 yılında mesleki bağlılığı, mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi şeklinde ifade ederken, 2001 yılındaki çalışmasında çalışanın mesleğine yönelik tutumu ve en tanımlayıcı bağlılık türü şeklinde ele almıştır (Yetgin , 2017).

Blau (1985) mesleki bağlılığı; “bireylerin mesleğine veya yaptığı işe yönelik tutumu” olarak açıklamaktadır. Mesleğe bağlılık, bir hemşirenin sahip olduğu ya da seçtiği mesleğin değerlerine inanması ve kabul etmesi, bunları gerçekleştirmek için

çaba göstermesi, mesleki alanda kendini geliştirmeye istekli olması, mesleği devam ettirmede kararlı olmasını tanımlar (Haydari, 2014).

İnsanlar mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (Özdevecioğlu , Aktaş, 2007):

1. İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, “işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı ” gibi söylemler geliştirir.

2. Mesleki planlama düşüncesi: Bu düzeyde kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir. Blau’ya göre kişilerin bu türdeki çabaları, çeşitli yayın organlarından, mesleki ve eğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir.

3. İşin nispi önemi: İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır.

4.1 Mesleki Bağlılığın Boyutları

Alanyazında mesleki bağlılığın alt boyutları farklı araştırmacılar tarafından tek ve çok boyutlu olarak ele alınmıştır. Tek boyutlu mesleki bağlılık kavramı (ölçekleri), Blau(1985), Aranya ve Ferris, (1984), Morrow (1983), Greenhaus, (1971), Ritzer ve Trice (1969); çok boyutlu mesleki bağlılık kavramı (ölçekleri) dört boyutlu olarak Blau (2003), üç boyutlu olarak Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiştir (Yetgin, 2017).

Morrow, mesleki bağlılık kavramını sistematik olarak incelemiş ve beş faktörlü bir yapı ortaya koymuştur. Bu yaklaşıma göre mesleki bağlılık, mesleki kimliğin ön plana çıkarılması, mensubu olunan meslek için çaba sarf edilmesi, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık geliştirilmesi, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda

mesleğini, yaşamında merkezi bir yerde değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Ünal, 2015).

Allen ve Meyer (1990, 1993) örgütsel ve mesleki bağlılığı üç boyutlu olarak incelemektedirler. Bu boyutlardan örgüte duygusal bağlılık, örgütle özdeşleşmeyi, örgüte ait olduğunu hissetmeyi; örgüte devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın getireceği yüksek maliyetleri göze alamamayı; örgüte normatif bağlılık ise örgütte kalma ile ilgili sorumluluk ve zorunluluk hissetmeyi açıklar. Meslek açısından bakıldığında ise (Meyer vd., 1993) benzer şekilde mesleğe duygusal bağlılık, meslekle özdeşleşmeyi, mesleği severek yapmayı; mesleğe devamlılık bağlılığı, meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli oluşunu; mesleğe vazgeçemeyecek kadar çok yatırım yapmış olmayı; mesleğe normatif bağlılık ise, meslekte kalmakla ilgili sorumluluk ve zorunluluk hissetmeyi açıklar (Timurcanday Özmen , Süral Özer , Yasar Saatçioğlu ,2005).

4.1.1 Duygusal bağlılık ve belirleyicileri:

Duygusal bağlılık, çalışanların örgütü tanımalarını ve onunla duygusal bağ kurarak özdeşleşmelerini ifade etmektedir. Yüksek duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, kendileri istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler. Bu bağlılık türünde, çalışanların örgütü bir araç olarak değerlendirmekten çok örgütün çıkarları uğruna mevcut değerlere, hedeflere partizanca veya duygusal olarak bağlılıkları söz konusudur (Şekerli, 2017).

Duygusal bağlılığın belirleyicileri kişisel özellikler, işle ilgili özellikler, iş tecrübesi ve yapısal özellikler olmak üzere dört grupta toplanmaktadır. Bu belirleyicilerden en fazla iş tecrübesi üzerinde durulmuştur. İş tecrübesinin diğer belirleyicilere göre iş görenin psikolojik gereksinimlerini daha fazla tatmin ederek işe ilişkin rollerini yerine getirme konusunda ehil olmasına ve kendisini örgütte tatmin olmuş hissetmesine yol açtığı ileri sürülmektedir (Özutku, 2008).

Mesleğine duygusal olarak bağlı bireyler, meslekte kalmayı çok güçlü bir biçimde arzu ederler. Meslekteki olumlu deneyimler, fırsatlar, memnuniyet arttıkça bireylerin mesleklerine duygusal olarak bağlanmaları artmaktadır. Bu bireylerin mesleki gelişmelere daha fazla önem verdikleri, mesleki yayınları izledikleri,

konferanslara katıldıkları ve bilimsel çalışmalarını takip ettikleri belirtilmektedir (Haydari, 2014).

Çalışanlar kişisel gereksinimlerini gidermek, tatmin sağlamak, beklentilerini karşılamak ve kişisel amaçlarını gerçekleştirmek için duygusal bağlılık gösterme eğilimine girebilmektedirler. Burada önemli olan nokta beklentiler karşılandığında pozitif, karşılanmadığında ise negatif tutum gelişebilmektedir. Bu yönüyle beklentilerin karşılanıp karşılanmaması duygusal bağlılığı etkileyebilmektedir (Girgin, Demir, 2018).

4.1.2 Devam bağlılığı ve belirleyicileri:

Devam bağlılığı, ayrılmanın getireceği yüksek maliyetler yüzünden ortaya çıkan bir ihtiyaç olarak algılanır. Devam bağlılığı yaş, örgütsel hizmet süresi, yükselme olanakları, ödemedi sağlanan doyum, örgütten ayrılma isteği, iş devri, evlilik kavramları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığını etkilediği düşünülen bir diğer unsur çalışanın sahip olduğu iş alternatifleridir. Bir çok iş alternatifine sahip olduklarını düşünen çalışanlar daha az bağlılığa sahip bulunmaktadır (Altınöz, Çöp, Sığındı, 2011).

Bağlılığın devamlılık unsurunun iki faktöre bağlı olarak gelişeceği ileri sürülmüştür. Bunlar, kişilerin yapmış oldukları yatırım miktarı ve algılanan alternatif yokluğudur. Örneğin, bir iş görenin işle ilgili beceri geliştirmesine yönelik harcadığı enerji ve zamandan dolayı diğer örgütlere transfer olma kararı vermede zorlanması ve alternatif iş olanaklarının olmayışı örgütten ayrılmaya ilişkin algılanan maliyetleri artırmaktadır. Bu yüzden iş görenlerin alternatiflerin azlığına inanmaları onların mevcut örgütlerine daha güçlü devamlılık bağlılığı duymalarına yol açacaktır (Özutku, 2008).

Meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli oluşunu, mesleğe vazgeçemeyecek kadar çok yatırım yapmış olmayı açıklar. Devamlılık bağlılığı güçlü olan birey, mesleğinde kalma ihtiyacı duyar ve ihtiyaçtan dolayı mesleğine bağlıdır. Bireylerin mesleğinden ayrılmasının maliyetini ya da meslekte kalmasından doğacak faydayı dikkate alarak bağlılık geliştirmesidir. Birey zorunlulukları nedeniyle mesleğinde kalmaya devam etmektedir (Haydari, 2014).

Devam bağıllığı örgütler tarafından benimsenmeyen bir bağıllık çeşidi olduğu ifade edilebilir. Örgütüne devam bağıllığı hisseden üyeler, kendilerini örgütte huzursuz hissedebilir ve buldukları ilk fırsatta örgüt üyeliklerinden ayrılabilirler (Girgin, Demir, 2018).

4.1.3 Normatif bağıllık ve belirleyicileri:

Normatif bağıllık, olumlu anlamda duygusal bir bağıllığın ötesinde, ahlâki bir görev anlamına gelmektedir. Bu yüzden, yüksek düzeyde bağıllığa sahip çalışanlar işletmelerinde kalmak istemekte, güçlü ve normatif bağıllığa sahip olanlar işletmede kalmalarının doğru olduğunu düşünmektedirler (Altınöz, Çöp , Sığındı, 2011).

Örgütsel bağıllığın normatif unsurunun iki faktöre bağıllı olarak gelişeceği ileri sürülmüştür. Bunlardan birincisi kişilerin hem geçmişlerine ilişkin (ailesel/kültürel sosyalizasyon) hem de onu takiben örgüte üye olmalarından itibaren başlayan örgütsel sosyalizasyon deneyimleridir. İkincisi ise, örgütün iş görenin eğitimi ve geleceği için yaptığı harcamalardır. Örgütün iş görene yapmış olduğu harcamaların karşılığında iş gören örgüte bağıllık duyma yükümlülüğü hissedebilecektir (Özutku, 2008).

Tak ve Çiftçioğlu (2009) ve Uyar (2010) yapmış oldukları çalışmalarında bazı yazarların mesleki bağıllığı tek boyutlu olarak değerlendiğini Meyer ve diğerlerinin modeli başta olmak üzere bir diğer grubun ise mesleki bağıllığı çok boyutlu olarak kavramsallaştırdığını belirtmiştir (Fırat, 2015).

Meslekte kalmakla ilgili sorumluluk ve zorunluluk hissetmeyi açıklar. Normatif mesleki bağıllığı yüksek olan birey mesleğinde kalma yükümlülüğü hisseder ve örgütte kalma eğilimi gösterir. Ancak bu zorunluluk mali kaynaklı bir unsur olmaktan çok, aile, meslektaş, iş ortamı, yöneticilere duyulan saygı gibi dışsal faktörlerden kaynaklanan zorunluluktur (Haydari, 2014).

Örgüte bağıllığın sonuçları, bağıllığın seviyesiyle bağlantılı şekilde pozitif veya negatif olarak gerçekleşebilmektedir. Örgütsel hedefler benimsenebilir bulunmadığında, örgüt üyelerinin üst seviyedeki bağıllığı örgütün parçalanmasına hız kazandırabilirken, hedefler mantıklı ve makul şekilde olduğunda yüksek seviyede bir

bağlılığın etkili davranışlarla neticelenmesini sağlayabilmektedir (Girgin, Demir, 2018).



5. MESLEKİ BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bireyler, çevresel ve örgütsel belirsizlikle baş edebilmek için, üzerinde kontrol güçlerinin daha fazla olduğu kendi mesleklerine yatırım yapmakta; bir anlamda örgütlerine bağlanmak yerine, mesleklerine bağlanmayı tercih etmektedirler. Bireylerin mesleklerine bağlılık hissetmesi, kendi iş verimlerini artırmakta hem kendileri hem de çalıştıkları örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla bireylerin kendi mesleki bağlılıklarını artırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması gerekmektedir. Mesleki bağlılıkla ilgili çalışmalarda demografik faktörler sıklıkla incelenmiştir. Mesleki bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler şunlardır: Yaş; deneyim, meslekteki görev süresi, kıdem, cinsiyet; eğitim durumu (Yetgin, 2017).

Demografik faktörleri konu alan araştırmalarda bazı faktörlere yönelik sonuçlar benzer olarak ortaya çıkmış olmasının yanında birbiriyle tezat oluşturan sonuçları da görmek mümkündür. Ancak demografik faktörlerin genel olarak mesleki bağlılık üzerinde etkili olduğu söylenebilir (Fırat, 2015).

Blau ve Lunz (1998), 457 medikal teknolojisi çalışanı ile yaptıkları çalışmada mesleki bağlılığı etkileyen faktörleri dış, kişisel ve işe ilişkin değişkenler olmak üzere üç boyut altında toplamışlardır. Araştırma sonucunda mesleki bağlılık ile cinsiyet arasında pozitif; yaş, medeni durum, iş doyumu ve görev sorumlulukları arasında negatif ilişki olduğunu ifade etmişlerdir (Ünal, 2015).

Mesleki bağlılığa etki eden faktörler bireysel özellikler (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu vb.), temel iş özellikleri ve mesleğe bağlı özellikler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (Kaya, 2012).

5.1 Bireysel Özellikler

Bireyin mesleği ile bireysel özellikleri arasındaki uyum, en başta gelen etkidir. Bireysel özellikler hakkındaki araştırmalar iki tip değişken üzerinde odaklanmaktadır. Bunlar yapısal değişkenler (kişilik, değerler,...) ve demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, kıdem,...) dir. Çalışanların hem bireysel hem de durumsal-yapısal özellikleri onların davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Kaya, 2012).

Çeşitli araştırmacılar tarafından mesleki bağlılık seviyesi üzerinde yaşın, eğitim seviyesinin, iş tecrübesi ve kıdemin, cinsiyet ve gelirin etkili olduğu öngörülmüş ve mesleki bağlılığı yaş, eğitim düzeyi, kıdem, cinsiyet ve bağlamında inceleyen çalışmalar yapılmıştır.

Yapısal özelliklere bakıldığında en önde gelen bireylerin kişilik yapısıdır. Temelde ele alınırsa kişilik, bireyin kendisi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Başkaları açısından ise bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır. Kişilik, bireylerin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan, sosyalleşme süreci ile edindiği özelliklerinin toplamıdır. Karakter çoğu kez bireyin kişiliğinde bulunan doğuştan var olan ve hayat boyunca çevrenin tesiri ile kuvvetli olarak ortaya çıkan eğilimlerin tümüdür. Bu noktada Dubrin'in tanımına değinildiğinde kişilik; bireyin yaşama biçimi olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla da mesleki bağlılığın oluşmasında bireyin kişiliği, karakteri önem arz etmektedir. Bu da daha çok bireyin kendi kişiliğine uygun olarak seçtiği mesleği ile arasındaki ilişkiye bağlı olmaktadır (Kaya, 2012).

Demografik değişkenlerden yaş ve kıdem incelendiğinde, bu iki faktörün mesleki bağlılığı farklılaştırıcı etkisi özellikle mesleğe yapılan yatırımlarla açıklanmaktadır. Yaş ve kıdem arttıkça yapılmış olan yatırımların dolayısıyla bağlılığın da artacağı öngörülmektedir. İlerleyen yaş ile birlikte bireylerin alternatiflerinin azalması da bir başka gerekçe olarak görülmektedir (Kaya, 2012).

(Günlük, 2010) Mesleğe bağlılığın kişisel vasıflar, iş özellikleri ve önceki çalışmalarda mesleki vasıflarla ilgili olduğunu ileri sürmüştür. Bu öncüller bağlamında araştırma yapmıştır. Kişisel özellikler yaş, işte kalma süresi ve eğitim seviyesini içermiştir. Yapılan çalışmalar yaş ile mesleki bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Kişi bir örgütte ne kadar uzun süre çalışırsa onun örgüte yaptığı yatırım da o kadar çok olacaktır, bu da yüksek mesleki bağlılığa sebep olacaktır. Eğitim seviyesinin de mesleğe bağlılıkla pozitif bir ilişkisi vardır (Fırat, 2015).

5.2 Temel İş Özellikler

Mesleki bağlılık araştırmasının sonuçlarından biri de yaş, örgütteki görev süresi, cinsiyet gibi bireysel özelliklerin yanında iş güvenliği, iş memnuniyeti, rol belirsizliği ve örgütsel kültür, işin içeriği, iş kapsamı, iş stresi, yetkilendirme, ödüllendirme beceri çeşitliliği, iş tanımı, işin önemi, özerklik, geribildirim gibi özelliklerden oluşmaktadır (Kaya, 2012).

Çalışma hayatında çalışanlar ile çalışma koşulları arasında sürekli bir etkileşim bulunmaktadır (Kaya, 2012). Bunlardan biri de çalışma hayatının temel alanlarından biri olan iş yüküdür. İş yükü bireysel açıdan işi yapmak için geçen zamanı ve enerjiyi, örgüt açısından ise verimliliği ifade etmektedir (Çetin, 2015). İş yükü örgüt açısından verimliliği, bireysel açıdan ise işi yapmak için harcanan zaman ve enerjiyi ifade etmektedir. Bu açıdan iş yükümlülüğü için, çalışanın işteki enerjisinin ve özverisinin sağlanmasında etkin bir yapıda olduğu söylenebilir (İnan, 2017).

İş stresi özellikle çalışan bireylerde psikolojik bir gerilim durumu yaratarak iş verimi ve etkinliğini önemli ölçüde etkileyen, başa çıkılması ve yönetilmesi gereken bir süreç olarak görülmektedir (Soysal, 2009). Mesleki bağlılığı etkileyen bir diğer etken de bireyin rol özellikleridir. Rol özellikleri, çalışanın örgütte yerine getirdiği görevin statüsü ve rolünün özelliklerini belirtmektedir. Bireyin görevinin gereklerinin tam belirlenmemesi ve farklı rollerinin birbiriyle çatışmasının duygusal ve normatif bağlılık boyutlarını olumsuz etkilediği düşünülmektedir (Arbak, Özmen, 2009). Ayrıca örgütte kendisinden ne beklendiğini bilmeyen başka bir ifade ile rol belirsizliğine ve rol çatışmasına sahip çalışanlar arasında duygusal bağlılığın daha az düzeyde olduğu da bu duruma eklenebilmektedir (Çakar, Ceylan, 2005).

Mesleki bağlılığı, bireyin işe karşı tutumu da etkilemektedir. işe karşı tutum kavramı, çalışanın tatmini ve motivasyonu hakkında işle ilgili bazı özellikleri tanımlamak üzere kullanılmaktadır (Çakar, Ceylan, 2005).

5.3 Mesleğin Yapısına İlişkin Faktörler

Mesleğin yapısına ilişkin faktörler de mesleki bağlılığı etkilemektedir. Bunlar mesleğin imajı, mesleki etik anlayışları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi, kariyer imkanları, karara katılma, esneklik, kurallara bağlılık, düzen, hiyerarşi ve uzmanlaşma, mesleğin kariyerle ilgili kazançları gibi ifadelerdir (Kaya, 2012).

Mesleki imaj meslek üyelerinin paylaştığı, sosyal statü, yetenek ve davranış modelidir. (Özata, Aslan, 2010) Mesleğin imajının oluşmasında meslek çalışanlarının tutum ve davranışları, başarıları, iletişim biçimleri önemli ölçüde rol oynamaktadır. (Ç, Ünsal, 2013) Algılanan imaj ise başkalarının kişi veya kurumu nasıl gördüğünü ifade etmektedir. (Özata, Aslan, 2010) Bu tanımlamaların doğrultusunda bireyin mesleki imajını algılayış biçimi onun mesleğine olan bakış açısına yansımaktadır. Bu da bireyin bağlılığını etkilemektedir.

Meslek etik ilkeleri mesleğin icra edilmesi sırasında karşılaşılan ve o mesleğin içinden ya da dışından kimi insanların etik dışı davranış sorunlarının giderilmesi ya da azaltılması gereğinden doğmuştur. Meslek etik ilkeleri, o mesleği toplum içerisinde saygın bir yere getirmekle kalmaz aynı zamanda, itibarlı bir biçimde yürütülmesini sağlama işlevini de görürler (Kısakürek, Aslan, 2010) Mesleki etik ilkeleri incelendiğinde ise, bireyin yaptığı işi önemsemesi ve en iyi şekilde yapmaya çalışmasıdır. Buna mesleki bağlılık denmektedir. Bireyin çalışma hayatı içerisinde sürekli kendini geliştirmesi ve eğitim olanaklarından yararlanması mesleğine verdiği önemi göstermektedir. Yalnızca kendi gelişimini yeterli görmeyip, meslektaşlarının mesleki gelişimine katkıda bulunma da mesleki etik içindedir. Mesleğe bağlılık bireyin işini sevmesine ve huzurlu bir ortamda çalışmasına katkıda bulunmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007).

Bireyin çalışma hayatı içerisindeki kariyer hedefleri de mesleki bağlılığı etkilemektedir. Mesleğinin gereklerini yerine getiren bireyler bir takım kariyer kazançları elde etmeyi beklemektedir. Kariyerle ilgili kazançlar, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasına ve kariyer yolları izlemesine olanak sağlamanın yanı sıra ilginç ve hareket görevleri, daha iyi ücret, terfi veya benzeri ödülleri içermektedir (Sabuncuoğlu, 2007). Ayrıca ödeme, promosyon fırsatları, iş arkadaşları, gözetim, iş

güvenliği, eğitim fırsatları, çalışma şartları gibi faktörlerin da bağlılığa etkisi bulunduğu (Kaya, 2012) görölmektedir.

Kariyer ile ilgili kazançların en başında ücret gelmektedir. Yani, çalışanları tatmin etmenin bir yolu da maddi kaynaklardır. Çalışan, çalışması karşılığında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin düzeyi ölçüsünde tatmin olmaktadır. Alınan ücretin, ödenmesi gereken ücrete eşit olması durumunda doyum sağlanmaktadır. Az olması durumunda doyumsuzluk yaşanmaktadır. Çalışanlar, adil, karışık olmayan ve beklentileriyle paralel olarak gördükleri ücret sistemi ve terfi politikasını istemektedirler. İşten doyumun sağlanmasında işin niteliği kadar ücrette önemli bir etkendir. Aksi takdirde meslekten ayrılmalar gerçekleşebilmektedir (Kaya, 2012).



6. MESLEKİ BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Mesleki bağlılık, mesleğe karşı psikolojik bağlılıktır. Bireylerin mesleki amaç ve değerlerine inanması ve bu değer ve amaçlarla özdeşleşmesi olarak meslekte çok istekli bir şekilde çalışmasıdır. Dolayısıyla örgütlerde mesleki bağlılık büyük önem arz etmektedir. Mesleki bağlılık ile ilgili literatür incelemesinde mesleki bağlılığın bir çok olumlu sonuçlarının olduğu görülmektedir (Kaya, 2012). Bireylerin mesleki değerleri kabul etmesi ve inanması, bunları gerçekleştirmek için çaba göstermeleri, mesleki alanlarında kendilerini geliştirmeye istek duymaları, mesleklerini sürdürme konusunda kararlı olmaları ve cazip bir kariyer seçeneği olarak görmeleri (Yetgin, 2017) mesleki bağlılıklarının yüksek olduğunun işaretleridir.

Mesleğe ilişkin olumlu deneyim, fırsatlar ve tatmin düzeyi arttıkça bireylerin mesleklerine bağlılık düzeyleri artmakta (Tak, Çiftçioğlu, 2009), böylece hem bireyler hem de çalıştığı kurumlar için olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bireylerin mesleki bağlılıklarının yüksek olması durumunda aşağıdaki sonuçların elde edilmesi mümkündür (Yetgin, 2017):

- İdeal olarak gördükleri mesleklerinin standartlarını tam olarak yerine getirmek için uğraş sarf ederler,
- Mesleklerine karşı olumlu hisler beslerler,
- Mesleklerinde iyi olmak için çaba harcarlar,
- Mesleklerinden ayrılmayı düşünmezler,
- İş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları yükselir,
- İşe katılımı artar ve devamsızlıkları azalır,
- Performansları artmakta,
- Yaşam tatminleri yükselir,
- Üretkenlikleri ve motivasyonları artar,
- Tükenmişlikleri azalır.

Mesleki bağlılığın, işgücü devrinde ve devamsızlığın azaltılmasında, iş memnuniyetinin artırılmasında, motivasyonun sağlanmasında, örgütsel vatandaşlık davranışlarının artırılmasında, mesleki katılımın güçlendirilmesinde, mesleki ve örgütsel performansının artırılmasında, stresin azaltılmasında, aile-iş çatışmasının

azaltılmasında, mesleki verimli olmayan davranışların azaltılmasında, istifaların azaltılmasında, müşteri memnuniyetini sağlamada ve iş performansının güçlendirilmesinde, mesleki tükenmişliğin önlenmesinde mesleki bağlılık güçlü bir etkiye sahip olmaktadır (Kaya, 2012).

Mesleki bağlılığın sonuçları incelendiğinde meslekten ayrılma davranışı ve tükenmişliği azaltma, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme ve örgütsel performansı artırma gibi önemli etkileri görüldüğünden öğretmenlerin mesleki bağlılığına yönelik çalışmalar büyük önem kazanmaktadır (Ünal, 2015).

Mesleğine bağlı, doyuma ulaşmış ve uyum sağlamış çalışanlar, örgütsel hedeflere ilişkin çalışmaya daha istekli olurlar ve örgüte bütün kalpleriyle hizmet etmek isterler. Bu durum örgütse etkililiğin artmasına neden olur. Doyuma ulaşamayan çalışanlar ise yapmaları gereken davranışları minimum düzeyde yapar ve potansiyellerinin en azını sergilerler. Bu çalışanlar ayrıca işleri aksatan, bozan davranışlarda da bulunur ve örgütsel verimlilik ve etkililiğin azalmasına neden olurlar. Dolayısıyla örgütün etkili ve verimli bir biçimde faaliyet göstermesi ve hedeflerine ulaşması açısından çalışanlarının mesleğine bağlı, iş doyumunu yüksek ve örgüte ve mesleğine iyi uyum sağlamış bireyler olması önem taşımaktadır (Ünal, 2015).

6.1 Meslekten Ayrılma Davranışı

Mesleki bağlılığın önemli sonuçlarından olan işten ve meslekten ayrılma niyeti, üzerinde önemle durulması gereken konulardır. Başlangıçta işten ayrılma niyeti olarak ortaya çıkan durum, daha sonra meslekten ayrılma niyetine kadar varabilmektedir.

Bağlılık, örgütte bireysel tutum ve davranışları oldukça fazla etkileyen bir fenomendir. Bu nedenle ilgili yazında yer alan araştırmalar bağlılığın örgütten ayrılma niyetiyle ilişkisi üzerine odaklanmaktadır (Ceylan, Bayram, 2006). Mesleki bağlılık sonuçları incelendiğinde –bireyin meslekten ayrılmasına ilave olarak- devamsızlığın ve iş gücü devrinin azalması gibi sonuçlar da eklenebilmektedir (Kaya, 2012).

Mesleki bağıllığın sonuçları incelendiğinde meslekten ayrılma davranışı ve tükenmişliği azaltma, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme ve örgütsel performansı artırma gibi önemli etkileri görülmektedir (Ceylan, Bayram, 2006).

Ayrılma niyeti ayrılma davranışının en güçlü ve en doğrudan habercisidir ve iş tatmini, örgütsel bağıllık ve ayrılma davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder. Jaros (1997)'a göre ayrılma niyeti örgütten ayrılmaya karşı sürekli ve aynı zamanda genel bilişsel uyarlamayı yansıtır. Bu uyarılama çalışanın ayrılmayı, başka bir istihdam fırsatı aramayı veya bir ayrılma niyeti şeklini düşünüp düşünmediğini belirler. Meyer ve Allen (1991) üç boyutlu örgütsel bağıllık modelinde her bir bağıllık şeklinin örgütten ayrılma niyeti ve örgütte kalma kararı üzerinde önemli bir etki göstermesi gerektiğini savunmuştur (Ceylan, Bayram, 2006).

İsveç'te yapılan bir çalışmada; mesleki ilerleme olanaklarının olmaması, meslekten ayrılma kararını etkileyen önemli etmenlerden biri olarak bulunmuştur. Diğer etmenler ise görevde yükselmeye endişe, yeni iş fırsatlarının olması, değişim isteği ve mesleki beklentilerin yerine gelmemesi olarak saptanmıştır (Haydari, 2014).

Araştırmalar, meslekten ayrılma niyetinin en önemli belirleyicisinin mesleki bağıllık olduğunu göstermektedir. Meslekten ayrılma niyetiyle mesleki bağıllık arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Haydari, 2014).

6.2 İş Doyumu

İş doyumu ilk kez 1920' ler de ortaya atılmış, asıl önemi 1930' lu ve 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır.(Yıldırım, 2007) İş doyumu, iş görenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur (Filiz , 2014)

Bağıllıkla ilgili kavramlardan biri de iş doyumudur (Şimşek, Aslan, 2007). İş doyumu her meslekte önem arz etmektedir (Durmuş, Günay, 2007). İş doyumu bireyin davranışına işini sevme veya sevmeme şeklinde yansımaktadır (Şimşek, Aslan, 2007). İş doyumu, işin bütün özelliklerinin ve iş çevresinin ödüllendirici, doyurucu ve memnuniyet verici olması ya da moral bozucu ve tatminsizlik verici olması şeklinde tanımlanmaktadır. İş doyumu, çalışanların işine ve çalışma çevresine karşı fiziksel ve psikolojik tatmin olma durumudur. İş doyumu, bireye üretkenlik ve

mutluluk sağlamaktadır. İş doyumu, performans ve verimliliği de pozitif bir şekilde etkilemektedir (Kaya, 2012).

Örgüte daha fazla bağlı ve iş tatmini yüksek olan bireyler mesleklerine de daha fazla bağlı olabilir. Bu durumda olan bireylerin mesleki hedeflerini gerçekleştirmesini sağlayan bir örgütte daha yüksek düzeyde mesleki bağlılık ortaya çıkabilir. İş doyumu ya da doyumsuzluğu, kişinin güdülenmesi ile ilgili olduğu gibi aynı zamanda da çalışanın kendisi, işin özellikleri ve iş çevresi ile ilgili çok sayıda faktörden etkilenerek ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, bir kişinin işi ile ilgili doyum düzeyini belirlemek oldukça güçtür (Eğinli, 2009).

İş doyumu genel olarak, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile iş doyumu, kişinin işle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamıdır. Locke (1976) iş doyumunu bir kişinin mesleği ile ilgili onu memnun eden olumlu duygusal bir durumu sağlaması olarak ifade etmektedir (Eğinli, 2009). Barutçugil iş doyumunu “bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” olarak açıklamaktadır (Barutçugil, 2004).

İş doyumu ya da doyumsuzluğu, çalışanların işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak içsel değerlendirmeleri; işlerine yönelik genel bir tutumu ifade etmektedir (Eğinli, 2009).

İş doyumu genel olarak çalışanın işin niteliğini ve iş şartlarını, ücretini, çalışma arkadaşlarını ve yönetimi değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan olumlu duygudur. Bu duyguların olumsuz olması durumunda ise iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. İş doyumunun; soyut bir kavram olması, işletme koşullarına göre değişmesi ve sürekli aynı seviyede kalmamasından dolayı sürekli ölçülmesi gerekmektedir. Böylelikle işletme yöneticileri, çalışanların iş doyum düzeylerinde bir olumsuzluk yaşandığında bu olumsuzluğu giderici önlemler alabilirler (Yıldırım, 2007).

6.3 Tükenmişlik (Burnout) Sendromu

Tükenmişlik kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger' in yazdığı bir makale ile literatüre girmiştir. Burada tükenmişlik “mesleki bir tehlike” olarak nitelendirilmiştir. Freudenberger (1974:159) tükenmişliği, “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlamaktadır (Arı, Bal, 2008).

Mesleki bağlılık kavramının yer aldığı konularda üzerinde durulması gereken bir kavram da tükenmişlik kavramıdır. Tükenmişlik kavramı ilk olarak bir sağlık hizmetleri kuruluşunda 1974 yılında psikolog olarak çalışan Freudenberger ve bir sosyal psikolog olan ve iş yerlerinde duyguları araştıran Maslach (1976) tarafından yapılmıştır. Tükenmişlik, çıktılara bağlı çeşitli işi önemli şekilde etkileyen ve araştırmacılar tarafından strese bağlı olduğu bulunan bir iş durumudur. Tükenmişlik, uzun süren stres durumlarının neticesinde zamanla gelişen kronik bir stres sendromu ya da hizmet sağlayan insanların kronik stres yaşamaları sonucu oluşan tepkiyi gösteren psikolojik belirti ya da durumdur (Kaya, 2012).

Çalışma hayatının giderek artan temposuna ve sürekli değişen yapısına, çalışanların uyum sağlaması giderek zorlaşmıştır. 1950'li yıllardan bu yana fark edilmeye başlanan, 1970'li yıllarda kavramlaşan bu hızlı temponun insan hayatı üzerinde olumsuz etkileri görülmeye başlanmıştır. İlk başlarda bu olumsuz etkiler stres kavramı ile açıklanmaya çalışılırken, daha sonraları bu durum "tükenmişlik" kavramı ile ifade edilmeye başlanmıştır (Boyar, 2011). Tükenmişlik, merkezinde bireyin zarar görmesiyle başlayan, buna bağlı olarak sosyal çevresini etkileyen, örgüt açısından verimlilik, kalite gibi maddi zararlara sebebiyet veren ve toplumsal boyutta da sosyal bir problem olarak ortaya çıkmaktadır (Fırat, 2015).

Tükenmişlik sendromu aniden ortaya çıkan bir durum değildir, aksine yavaş ve sinsi gelişen bir belirti yumağıdır. Tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmesi de onun ilerlemesine ve başa çıkılmaz hale gelmesine neden olmaktadır. Bu sebeple tükenmenin sinsi sürecinin belirtilerinin iyi bilinmesi ve zamanında teşhis edilerek gerekli önlemlerin alınması çok önemlidir. Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, genel olarak fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (Polatçı, Ardiç, 2008).

Tükenmişlik fiziksel anlamda öncelikle hafif belirtiler olarak kendisini göstermektedir. Bu belirtiler; yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrısı, uyuşukluk, uyku bozuklukları şeklinde sıralanmaktadır. Psikolojik belirtiler, tükenmişlik yaşayan kişilerde görülebilecek diğer belirtilere oranla daha az belirgindir. Bu belirtiler (Polatçı, Ardıç, 2008);

- Engellenmişlik hissi ve sinirlilik,
- Psikolojik incinmeye açıklık,
- Nedeni bilinmeyen huzursuzluk ve tedirginlik duygusu,
- Sabırsızlık,
- Özgüvende azalma,
- Çevreye karşı düşmanlık duygusu,
- Güçsüzlük,
- Enerji kaybı,
- İş ile ilgili ümitsizlik,
- Diğer insanları eleştirme,
- İlgisizlik, aile içi sorunlarda artış,
- Tatminsizlik,
- Hayata karşı negatif tutumlar geliştirme
- Nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi olumlu duygularda azalma,
- Düşüncelerde belirsizlik ve karmaşıklık,
- Asılsız şüpheler ve paranoya,
- Depresyon,
- Suçluluk hissi ve çaresizlik şeklinde sıralanabilir.

Ayrıca tükenmişliğin psikolojik belirtileri işi bırakmayı düşünme ve sık sık işe gitmek istememe olarak da kendisini göstermektedir (Polatçı, Ardıç, 2008).

Tükenmişlik yaşayan bireylerde görülen davranışsal belirtiler aşağıda sıralanmıştır (Arı, Bal, 2008).

- Ani tepkisellik ve eleştiriye aşırı duyarlılık
- Sinirlilik, sabırsızlık, kurallar konusunda katılık,
- Alınganlık,

- İşle ilgilenmek yerine başka şeylerle vakit geçirme,
- Sürekli bir savunma ve suçlama hali,
- İnkâr etme,
- Rasyonelleştirme,
- Çevre ile ilişkilerde bozulmalar



7. GEREÇ VE YÖNTEM

7.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırmada, kişisel değerlerin mesleki bağlılık ile (sosyo-demografik özelliklerin) arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bakımdan araştırma tanımlayıcı araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

7.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi ve Sivas Numune Hastanesinde 30.04.2018 – 30.07.2018 tarihleri arasındaki çalışanları kapsamaktadır. Örneklem hesabı bu formüle göre ($n = \frac{P \cdot Q \cdot Z_a^2}{d^2}$) hesaplanmıştır (P=0,5, Q=0,5, Z=1,96, d=0,05). Araştırmanın gerekli örneklem genişliği 384 kişi olarak hesaplanmıştır.

7.3 Veri Toplama Araçları Ve Yöntemi

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Örneklemi oluşturan kişiler, basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiş olup, araştırma koşullarını karşılaması durumunda anket tek tek çalışmacı tarafından uygulanmıştır. Anket formunun başında, yapılan çalışmanın amacının ve anket uygulamasının nasıl olacağını anlatan kısa bir yönerge vardır. Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek 3 bölümdür. Araştırmanın ilk bölümünde yer alan Kişisel Değerler (siyasi, estetik, sosyal, teorik ve ekonomik değer boyutları), 20 soruluk Kişisel Değer İfadesi (Personal Value Statement: PVS) (Oliver, 1985), Yılmaz (2017), tarafından Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Kişisel Değer İfadesi, temsil ettikleri değer sistemlerinin ortak özelliklerini yansıtan üçer kelimedenden oluşan, 20 ayrı kelime grubu içermektedir. Ölçekte yer alan 60 kelime kendi soru grubu içinde kişi için taşıdığı öneme göre katılımcılar tarafından puan verilerek ölçek doldurulmuştur.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek ise Mesleki Bağlılık Ölçeğidir. Bu ölçek Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen bir ölçektir. Türkçe yazında ise Şimşek ve Aslan (2007) tarafından kullanılmıştır. Anket 5'li Likert tipine göre yapılmış 3 alt boyuttan oluşan 12 sorudan oluşmaktadır.

Üçüncü bölümde ise kişisel bilgi formu yer almıştır.

7.4 Analiz ve Yöntem

Çalışmaya toplam 384 kişi katılmıştır. Veriler SPSS 23.0 paket program ile analiz edilmiştir. Analiz aşamasında değişkenleri tanımak amacıyla öncelikle frekans tabloları hazırlanmıştır. Beşli likert tipinde hazırlanan Mesleki Bağlılık Ölçeği için güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Cronbach's Alpha değeri hesaplanan ölçeklerin sonuçları uygulamada değerlendirilmiştir. Güvenilirlik analizi sonrasında bağlılık ölçekleri için tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Kişisel değer ölçeği için güvenilirlik çalışması yapılamayacağından doğrudan ölçek toplamları hesaplanarak, tanımlayıcı istatistikleri tabloya dökülmüştür. Her iki ölçek için de, Kolmogorov-Smirnov Z testi ile normalite sınaması yapılmıştır. Herhangi bir ölçeğin sonucunun normal dağılıma uygun çıkmadığı ($p < 0,05$) görülmüştür. Böylelikle fark testleri uygulanmasında parametrik olmayan testler seçilmiştir. İki kategorili değişkenlerin farkı için Mann-Whitney U testi ve ikiden fazla kategorili değişkenlerin testi için Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Mesleki bağlılık ölçeği ve kişisel değer ölçeği arasındaki ilişkinin varlığını, var ise ilişkinin derecesi ve yönünü hesaplamak için Spearman korelasyon testi kullanılmıştır. Ölçeklerin kendi alt ölçeklerinde korelasyon olması ve birbirleri ile herhangi bir anlamlı korelasyon hesaplanmamasından dolayı regresyon analizi yapılmamıştır. Uygulanan tüm testler %95 güven seviyesinde yorumlanmıştır.

7.5. Araştırmanın Uygulanması Ve Etik Boyut

Araştırmaya başlamadan önce Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 17.01.2018 tarihinde 2018-01/17 sayılı etik onay izin alındıktan sonra, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi Yönetimi'nden ve Sivas Numune Hastanesinden 30.04.2018 tarihinde yazılı izin alınmış ve veriler, gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden hastane çalışanlarından toplanmıştır. Hastane çalışanlarının araştırmaya katılıp katılmama konusundaki kararın tamamen kendilerine ait olduğu, anket formuna isim

yazılmayacağı, bu çalışmadan toplanan verilerin sadece araştırma kapsamında kullanılacağı, gizliliğın kesinlikle sağlanacağı belirtilmiştir.



8. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, geliştirilmiş olan ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular sunulmuştur.

8.1 Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Tablo 8.1.1: Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

| | | N | % |
|--------------------------|-----------------------------------|-----|-------|
| Cinsiyet | Erkek | 224 | 58,33 |
| | Kadın | 160 | 41,67 |
| Yaş | 18-23 | 18 | 4,69 |
| | 24-29 | 80 | 20,83 |
| | 30-35 | 99 | 25,78 |
| | 36-41 | 93 | 24,22 |
| | 42-47 | 58 | 15,10 |
| | 47+ | 36 | 9,38 |
| Medeni durum | Evli | 256 | 66,67 |
| | Bekar | 128 | 33,33 |
| Hastane | Numune hastanesi | 190 | 49,48 |
| | Cumhuriyet üniversitesi hastanesi | 194 | 50,52 |
| Hastanedeki görev | Sağlık Çalışanı | 114 | 29,69 |
| | İdari Çalışan | 197 | 51,30 |
| | Teknik Destek | 73 | 19,01 |
| Eğitim | İlköğretim | 16 | 4,17 |
| | Lise | 83 | 21,61 |
| | Ön lisans | 92 | 23,96 |
| | Lisans | 130 | 33,85 |
| | Lisansüstü | 47 | 12,24 |
| | Doktora | 16 | 4,17 |
| Gelir | <2500 | 144 | 37,50 |
| | >2500 | 240 | 62,50 |
| Çalışma yılı | 1 yıldan az | 22 | 5,73 |
| | 1-5 | 86 | 22,40 |
| | 6-10 | 135 | 35,16 |
| | 11-15 | 59 | 15,36 |
| | 16-20 | 40 | 10,42 |
| | 21 yıl üzeri | 42 | 10,94 |

Araştırmaya katılan kişilerin sosyo demografik dağılımları incelendiğinde; %4,69' u 18-23 yaş, % 20,83'ü 24-29 yaş, %25,78'i 30-35 yaş, %24,22'Si 36-41 yaş, % 15,10'u 42-47 yaş, % 9,38 'i 47 yaş üstüdür.

Araştırmaya katılan kişilerin %41,67 oranıyla 160'nın kadın, %58,33 oranıyla 224'ünün erkek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin %66,67 oranıyla 256'sının evli, %33,33 oranıyla 128'inin bekâr olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin; %49,48 oranıyla 190'nın Sivas Numune Hastanesinde, %50,52 oranıyla 194'ünün Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi bünyesinde çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin, %4,17 oranıyla 16'sı ilköğretim, % 21,61 oranıyla 83'ünün lise, % 23,96 oranıyla 92'sinin on lisans, %33,85 oranıyla 130'unun lisans, %12,24 oranıyla 47'sinin lisansüstü, %4,17 oranıyla 16 kişinin doktora eğitimi aldığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin % 62,50 oranıyla 2500 üstü, %37,5 oranıyla da 2500 altı gelire sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan kişilerin; %5,73 oranıyla 22'sinin 1 yıldan az, %22,40 oranıyla 86'sının 1-5 yıl, %35,16 oranıyla 135'inin 6-10 yıl, %15,36 oranıyla 59'unun 11-15 yıl, %10,42 oranıyla 40'nın 16-20 yıl, %10,94 oranıyla 42'sinin 21 yıl ve üzeri kadar çalıştığı görülmektedir.

8.2 Katılımcıların Kişisel Değerlere İlişkin Bulguları

Araştırmada kişisel değerler 5 boyut çerçevesinde değerlendirilmiş ve araştırmaya katılan hastane çalışanlarının bu boyutlardan aldığı minimum ve maksimum değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir. Katılımcıların her bir boyuttan alabilecekleri minimum değer 15 iken, maksimum değer 34'dür.

Tablo 8.2.1: Katılımcıların Kişisel Değer Ölçeği Alt Boyutları

| Ölçek | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | K-S (p) |
|----------|---------|---------|-------|----------------|---------|
| Siyasi | 15 | 33 | 23,90 | 3,05 | 0,035 |
| Estetik | 15 | 31 | 24,18 | 2,84 | 0,015 |
| Sosyal | 16 | 34 | 24,15 | 2,91 | 0,025 |
| Teorik | 17 | 33 | 24,19 | 2,76 | 0,015 |
| Ekonomik | 16 | 31 | 24,07 | 2,73 | 0,008 |

Tablo 2’de gösterilen her bir boyuta ait bilgiler aşağıda verilmiştir.

Siyasi Değerler Boyutu: Katılımcıların siyasi değer boyutundan minimum 15, maksimum 33 puan aldıkları bulunmuştur. Bunun yanında, boyutun aritmetik ortalaması 23,90 ve standart sapması 3,05 olarak bulunmuştur.

Estetik Değerler Boyutu: Katılımcıların estetik değer boyutundan minimum 15, maksimum 31 puan aldıkları bulunmuştur. Bunun yanında, boyutun aritmetik ortalaması 24,18 ve standart sapması 2,84 olarak bulunmuştur.

Sosyal Değerler Boyutu: Katılımcıların sosyal değer boyutundan minimum 16, maksimum 34 puan aldıkları bulunmuştur. Bunun yanında, boyutun aritmetik ortalaması 24,15 ve standart sapması 2,91 olarak bulunmuştur.

Teorik Değerler Boyutu: Katılımcıların teorik değer boyutundan minimum 17, maksimum 33 puan aldıkları bulunmuştur. Bunun yanında, boyutun aritmetik ortalaması 24,19 ve standart sapması 2,76 olarak bulunmuştur.

Ekonomik Değerler Boyutu: Katılımcıların ekonomik değer boyutundan minimum 16, maksimum 31 puan aldıkları bulunmuştur. Bunun yanında, boyutun aritmetik ortalaması 24,07 ve standart sapması 2.73 olarak bulunmuştur.

8.2.1 Siyasi Değer Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının siyasi değer boyutundan aldıkları puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 3’ de gösterilmektedir.

Tablo 8.2.1.1: Katılımcıların Siyasi Değer Boyutundan Aldıkları Puan Ortalamalarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

| Cinsiyet | Siyasi |
|-----------------------------------|-------------------|
| Erkek | 24,73±7,17(12-36) |
| Kadın | 25,87±6,76(12-36) |
| M-W (Z) | -1,502 |
| P | 0,013 |
| Yaş | Siyasi |
| 18-23 | 23,5±6,26(12-34) |
| 24-29 | 25,18±7,42(12-36) |
| 30-35 | 26,01±6,97(12-36) |
| 36-41 | 24,14±7,19(12-36) |
| 42-47 | 24,47±6,59(12-36) |
| 47+ | 27,86±6,23(13-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 12,479 |
| P | 0,043 |
| Medeni Durum | Siyasi |
| Evli | 25,43±7(12-36) |
| Bekar | 24,75±7,06(12-36) |
| M-W (Z) | -0,923 |
| P | 0,356 |
| Hastane | Siyasi |
| Numune Hastanesi | 24,81±7,33(12-36) |
| Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi | 28,59±6,7(12-36) |
| M-W (Z) | -2,728 |
| P | 0,004 |
| Hastanedeki Görev | Siyasi |
| Sağlık Personeli | 25,92±6,39(12-36) |
| İdari Personel | 25,21±7,33(12-36) |
| Teknik/ Destek Personeli | 24,12±7,06(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 0,464 |
| P | 0,496 |
| Eğitim | Siyasi |
| İlköğretim | 19,63±5,43(12-29) |
| Lise | 25,6±6,64(12-36) |
| Ön lisans | 24,72±7,03(12-36) |
| Lisans | 25,15±7,35(12-36) |
| Lisansüstü | 26,89±7,05(12-36) |
| Doktora | 27±4,8(18-33) |
| K-W (Ki-Kare) | 14,665 |
| P | 0,012 |
| Gelir | Siyasi |
| <2500 | 24,63±7,24(12-36) |
| >2500 | 25,55±6,87(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | -1,186 |
| P | 0,236 |
| Çalışma yılı | Siyasi |
| 1 yıldan az | 25,23±7,58(12-35) |
| 1-5 | 25,36±7,16(12-36) |
| 6-10 | 25,27±6,91(12-36) |
| 11-15 | 23,37±6,8(12-36) |
| 16-20 | 26,22±7,71(12-36) |
| 21 yıl üzeri | 26,26±6,27(12-35) |
| K-W (Ki-Kare) | 6,394 |
| P | 0,270 |

Tablo 3’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan hastane çalışanlarının siyasi değer boyutuna katılımları cinsiyete göre karşılaştırıldığında, kadın çalışanların siyasi değer puan ortalamalarının ($25,87\pm6,76$), erkek çalışanların siyasi değer puan ortalamalarından ($24,73\pm7,17$) yüksek olduğu görülmüştür. Yani kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha çok siyasi değerlere önem vermektedir. Ayrıca cinsiyetlere göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($p=0,013$).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının siyasi değer boyutuna katılımları yaşa göre karşılaştırıldığında; 18-23 yaş aralığının puan ortalamaları ($23,5\pm6,26$), 24-29 yaş aralığının puan ortalamaları ($25,18\pm7,42$), 30-35 yaş aralığının puan ortalamaları ($26,01\pm6,97$), 36-41 yaş aralığının puan ortalamaları ($24,14\pm7,19$), 42-47 yaş aralığının puan ortalamaları ($24,47\pm6,59$), 47 yaş üstünün puan ortalamaları ($27,86\pm6,23$) şeklinde bulunmuştur. Ayrıca yaşa göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p= 0,043$). Bu farkın oluşmasına sebep olan bu gruplar 18-23 yaş aralığı ile 30-35 yaş aralığı ($p=0,005$), 47 yaş üstü ile 18-23 yaş aralığı, ($p=0,002$), 47 yaş üstü ile 30-35 yaş aralığı ($p=0,001$), 47 yaş üstü ile 36-41 yaş aralığı ($p=0,008$) arasında çıkmıştır.

Hastane çalışanlarının medeni durumları siyasi değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında evli olanların siyasi değer puan ortalamalarının ($25,43\pm7$), evli olmayan hastane çalışanlarının siyasi değer puan ortalamalarından ($24,75\pm7,06$) yüksek olduğu görülmüştür. Fakat medeni duruma göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,356$).

Hastane çalışanlarının çalıştıkları kurum bazında siyasi değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında; Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi çalışanlarının siyasi değer puan ortalamalarının ($28,59\pm6,7$), Numune Hastanesi çalışanlarının puan ortalamasından ($24,81\pm7,33$) yüksek çıkmıştır. Cumhuriyet Üniversitesi çalışanları siyasi değere Numune Hastanesi çalışanlarına göre daha fazla önem vermektedir. Ayrıca çalıştıkları kurum bazına göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p= 0,004$).

Hastane çalışanlarının hastanedeki görevlerine göre siyasi değer boyutu puanları karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana doğru yani siyasi

değere en fazla önem verenden en az önem verene göre: sağlık çalışanları (doktor, ebe, hemşire) (25,92±6,39), idari çalışanlar (memur, tıbbi sekreter, yönetici, personel şefi) (25,21±7,33), teknik/ destek çalışanları (güvenlik görevlisi, mühendis, temizlik görevlisi, depo görevlisi, tekniker) (24,12±7,06), şeklinde sıralanmıştır. Fakat hastanedeki görevlerine göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p= 0,496).

Hastane çalışanlarının eğitim durumuna göre siyasi değer boyutu puanları karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana göre yani siyasi değere en fazla önem verenden en az önem verene göre; doktora (27±4,8), lisansüstü (26,89±7,05), lise (25,6±6,64), lisans (25,15±7,35), ön lisans (24,72±7,03), ilköğretim (19,63±5,43) şeklinde sıralanmıştır. Ayrıca eğitim durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,012). Bu farkın oluşmasına sebep olan gruplar ise ilköğretim (19,63±5,43) ile tüm gruplar arasında çıkmıştır. Buna ek olarak lise (25,6±6,64) ile doktora (27±4,8) arasında da fark bulunmuştur.

Hastane çalışanlarının gelir durumu ve siyasi değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında 2500 üstü gelire sahip olanlar (25,55±6,87), 2500 altı gelire sahip olanlara (24,63±7,24) göre siyasi değere daha fazla önem vermektedir, Fakat gelir durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,236).

Hastane çalışanlarının çalışma yılı durumuna göre siyasi değer boyutu puanları karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani siyasi değere en fazla önem verenden en az önem verene göre; 21 yıl üzeri (26,26±6,27), 16-20 yıl arası (26,22±7,71), 1-5 yıl arası (25,36±7,16), 6-10 yıl arası (25,27±6,91), 1 yıldan az (25,23±7,58), 11-15 yıl arası (23,37±6,8) şeklinde sıralanmıştır. Fakat çalışma yılına göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,270).

8.2.2 Estetik Değer Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının estetik değer boyutundan aldıkları puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 4' de gösterilmektedir.

Tablo 8.2.2.1: Katılımcıların Estetik Değer Boyutundan Aldıkları Puan Ortalamalarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

| Cinsiyet | Estetik |
|-----------------------------------|-------------------|
| Erkek | 25,01±7(12-36) |
| Kadın | 25,9±6,9(12-36) |
| M-W (Z) | -1,245 |
| P | 0,213 |
| Yaş | Estetik |
| 18-23 | 23,56±7,68(12-35) |
| 24-29 | 25,41±6,86(12-36) |
| 30-35 | 26,02±6,86(12-36) |
| 36-41 | 24,57±7,02(12-36) |
| 42-47 | 25,34±7,23(12-36) |
| 47+ | 26,64±6,54(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 4,285 |
| P | 0,509 |
| Medeni durum | Estetik |
| Evli | 25,31±6,84(12-36) |
| Bekâr | 25,52±7,23(12-36) |
| M-W (Z) | -0,382 |
| P | 0,702 |
| Hastane | Estetik |
| Numune Hastanesi | 24,77±6,77(12-36) |
| Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi | 25,98±7,11(12-36) |
| M-W (Z) | -1,089 |
| P | 0,276 |
| Hastanedeki Görev | Estetik |
| Sağlık Çalışanı | 25,54±6,87(12-36) |
| İdari Personel | 25,50±6,87(12-36) |
| Teknik /Destek Personeli | 24,83±7,38(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 0,005 |
| P | 0,942 |
| Eğitim | Estetik |
| İlköğretim | 23,63±7,27(12-36) |
| Lise | 27,06±7,37(12-36) |
| Ön Lisans | 24,5±6,31(12-36) |
| Lisans | 24,58±6,96(12-36) |
| Lisansüstü | 27,23±6,65(12-36) |
| Doktora | 24,63±7,28(12-34) |
| K-W (Ki-Kare) | 13,601 |
| P | 0,018 |
| Gelir | Estetik |
| <2500 | 25,73±7,07(12-36) |
| > 2500 | 24,18±6,91(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | -0,774 |
| P | 0,439 |
| Çalışma Yılı | Estetik |
| 1 yıldan az | 25,27±8,1(12-35) |
| 1-5 | 25,49±6,69(12-36) |
| 6-10 | 25,49±7,14(12-36) |
| 11-15 | 24,81±7,12(12-36) |
| 16-20 | 26,18±6,56(12-35) |
| 21 yıl üzeri | 24,93±6,77(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 1,186 |
| P | 0,946 |

Tablo 4’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan hastane çalışanlarının estetik değer boyutuna katılımları cinsiyete göre karşılaştırıldığında, kadın çalışanların estetik değer puan ortalamaları (25,9±6,9), erkek çalışanların estetik değer puan ortalamalarından (25,01±7) daha yüksek bulunmuştur. Fakat cinsiyetlere göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,213).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının yaşları, estetik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani estetik değere en fazla önem verenden en az önem verene doğru sıralandığında; 47 yaş üstü puan ortalaması (26,64±6,54), 30-35 yaş aralığı puan ortalaması (26,02±6,86), 24-29 yaş aralığı puan ortalaması (25,41±6,86),), 42-47 yaş aralığı puan ortalaması (25,34±7,23), 36-41 yaş aralığı puan ortalaması (24,57±7,02) 18-23 yaş aralığı puan ortalaması (23,56±7,68) şeklinde bulunmuştur. Fakat yaşa göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,509).

Hastane çalışanlarının medeni durumları estetik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında evli olmayan çalışanların estetik değer puan ortalamalarının (25,52±7,23), evli olan çalışanların estetik değer puan ortalamalarına (25,31±6,84) göre yüksek olduğu görülmüştür. Fakat medeni duruma göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,702).

Hastane çalışanlarının çalıştıkları kurum bazında estetik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında; Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi çalışanlarının estetik değer puan ortalamalarının (25,98±7,11), Numune Hastanesi çalışanlarının puan ortalamasından (24,77±6,77) yüksek çıkmıştır. Cumhuriyet Üniversitesi çalışanları estetik değere Numune Hastanesi çalışanlarına göre daha fazla önem vermektedir. Fakat çalıştıkları kurum bazına göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p= 0,276).

Hastane çalışanlarının hastanedeki görevlerine göre estetik değer boyutu puanları karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana doğru yani estetik değere en fazla önem verenden en az önem verene göre: sağlık çalışanları (doktor, ebe, hemşire) (25,54±6,87), idari çalışanlar (memur, tıbbi sekreter, yönetici, personel şefi) (25,50±6,87), teknik/ destek çalışanları (güvenlik görevlisi, mühendis, temizlik

görevlisi, depo görevlisi, tekniker) (24,83±7,38), şeklinde sıralanmıştır. Fakat hastanedeki görevlerine göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır (p= 0,942).

Hastane çalışanlarının eğitim durumuna göre estetik değer boyutu puanları karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana göre yani estetik değere en fazla önem verenden en az önem verene göre; lisansüstü (27,23±6,65), lise (27,06±7,37), doktora (24,63±7,28), lisans (24,58±6,96), ön lisans (24,5±6,31), ilköğretim (23,63±7,27) şeklinde sıralanmıştır. Ayrıca eğitim durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,018). Farklılığa sebep olan gruplar ise; ilköğretim (23,63±7,27) ile lise (27,06±7,37), ilköğretim (23,63±7,27) ile lisansüstü (27,23±6,65), lise (27,06±7,37) ile ön lisans (24,5±6,31), ön lisans (24,5±6,31) ile lisansüstü (27,23±6,65) arasında olmuştur.

Hastane çalışanlarının gelir durumu ve estetik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında 2500 altı gelire sahip olanlar (25,73±7,07), 2500 üstü gelire sahip olanlara (24,18±6,91) göre estetik değere daha fazla önem vermektedir, Fakat gelir durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p= 0,439).

Hastane çalışanlarının çalışma yılı durumuna göre estetik değer boyutu puanları karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani estetik değere en fazla önem verenden en az önem verene göre; 16-20 yıl arası(26,18±6,56), 6-10 yıl arası (25,49±7,14), 1-5 yıl arası (25,49±6,69), 1 yıldan az (25,27±8,1),21 yıl üzeri (24,93±6,77), 11-15 yıl arası (24,81±7,12) şeklinde sıralanmıştır. Fakat çalışma yılı durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,946).

8.2.3 Sosyal Değer Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının sosyal değer boyutundan aldıkları puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 5' de gösterilmektedir.

Tablo 8.2.3.1: Katılımcıların Sosyal Değer Boyutundan Aldıkları Puan Ortalamalarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

| Cinsiyet | Sosyal |
|-----------------------------------|-------------------|
| Erkek | 24,95±6,89(12-36) |
| Kadın | 25,67±6,75(12-36) |
| M-W (Z) | -1,053 |
| P | 0,292 |
| Yaş | Sosyal |
| 18-23 | 24,39±8,42(13-36) |
| 24-29 | 25,03±6,84(12-36) |
| 30-35 | 25,71±6,37(12-36) |
| 36-41 | 25,09±7,08(12-36) |
| 42-47 | 24,67±7,27(12-36) |
| 47+ | 26,28±6,01(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 1,620 |
| P | 0,899 |
| Medeni durum | Sosyal |
| Evli | 25,19±6,82(12-36) |
| Bekar | 25,37±6,89(12-36) |
| M-W (Z) | -0,233 |
| P | 0,816 |
| Hastane | Sosyal |
| Numune hastanesi | 25,03±6,48(12-36) |
| Cumhuriyet üniversitesi hastanesi | 25,46±7,17(12-36) |
| M-W (Z) | -1,323 |
| P | 0,186 |
| Hastanedeki görev | Sosyal |
| Sağlık Çalışanları | 25,84±6,43(12-36) |
| İdari Personel | 25,03±6,83(12-36) |
| Teknik / Destek Çalışanı | 24,92±7,44(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 0,784 |
| P | 0,376 |
| Eğitim | Sosyal |
| İlköğretim | 22,5±6,27(12-34) |
| Lise | 26,29±7,25(12-36) |
| Ön lisans | 24,6±6,65(12-36) |
| Lisans | 24,72±6,97(12-36) |
| Lisansüstü | 26,36±5,8(16-36) |
| Doktora | 27,44±6,93(16-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 8,979 |
| P | 0,110 |
| Gelir | Sosyal |
| <2500 | 24,80±7,07(12-36) |
| >2500 | 25,52±6,68(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | -0,939 |
| P | 0,348 |
| Çalışma yılı | Sosyal |
| 1 yıldan az | 23,91±7,96(12-36) |
| 1-5 | 26,16±6,76(12-36) |
| 6-10 | 25,27±6,84(12-36) |
| 11-15 | 23,29±6,64(12-35) |
| 16-20 | 26,4±6,44(13-36) |
| 21 yıl üzeri | 25,69±6,67(13-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 8,115 |
| P | 0,150 |

Tablo 5’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan hastane çalışanlarının sosyal değer boyutuna katılımları cinsiyete göre karşılaştırıldığında, kadın çalışanların sosyal değer puan ortalamaları ($25,67\pm 6,75$), erkek çalışanların sosyal değer puan ortalamalarından ($24,95\pm 6,89$) daha yüksek bulunmuştur. Fakat cinsiyetlere göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,292$).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının yaşları, sosyal değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani sosyal değere en fazla önem verenden en az önem verene doğru sıralandığında; 47 yaş üstü puan ortalaması ($26,28\pm 6,01$), 30-35 yaş aralığı puan ortalaması ($25,71\pm 6,37$), 36-41 yaş aralığı puan ortalaması ($25,09\pm 7,08$), 24-29 yaş aralığı puan ortalaması ($25,03\pm 6,84$), 42-47 yaş aralığı puan ortalaması ($24,67\pm 7,27$), 18-23 yaş aralığı puan ortalaması ($24,39\pm 8,42$) şeklinde bulunmuştur. Fakat yaşa göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,899$).

Hastane çalışanlarının medeni durumları sosyal değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında evli olmayan çalışanların sosyal değer puan ortalamalarının ($25,37\pm 6,89$), evli olan çalışanların sosyal değer puan ortalamalarına ($25,19\pm 6,82$) göre yüksek olduğu görülmüştür. Fakat medeni duruma göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,816$).

Hastane çalışanlarının çalıştıkları kurum bazında sosyal değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında; Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi çalışanlarının sosyal değer puan ortalamalarının ($25,46\pm 7,17$), Numune Hastanesi çalışanlarının sosyal değer puan ortalamasından ($25,03\pm 6,48$) yüksek çıkmıştır. Cumhuriyet Üniversitesi çalışanları sosyal değere Numune Hastanesi çalışanlarına göre daha fazla önem vermektedir. Fakat çalıştıkları kurum bazına göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p= 0,186$).

Hastane çalışanlarının hastanedeki görevlerine göre sosyal değer boyutu puanları karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana doğru yani sosyal değere en fazla önem verenden en az önem verene göre: sağlık çalışanları (doktor, ebe, hemşire) ($25,84\pm 6,43$), idari çalışanlar (memur, tıbbi sekreter, yönetici, personel şefi) ($25,03\pm 6,83$), teknik/ destek çalışanları (güvenlik görevlisi, mühendis, temizlik görevlisi, depo görevlisi, tekniker) ($24,92\pm 7,44$), şeklinde sıralanmıştır. Fakat

hastanedeki görevlerine göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p= 0,376$).

Hastane çalışanlarının eğitim durumuna göre sosyal değer boyutu puanları karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana göre yani sosyal değere en fazla önem verenden en az önem verene göre; doktora ($27,44\pm6,93$), lisansüstü ($26,36\pm5,8$), lise ($26,29\pm7,25$), lisans ($24,72\pm6,97$), ön lisans ($24,6\pm6,65$), ilköğretim ($22,5\pm6,27$) şeklinde sıralanmıştır. Fakat eğitim durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,110$).

Hastane çalışanlarının gelir durumu ve sosyal değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında 2500 üstü gelire sahip olanlar ($25,52\pm6,68$), 2500 altı gelire sahip olanlara ($24,80\pm7,07$) göre sosyal değere daha fazla önem vermektedir, Fakat gelir durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p= 0,348$).

Hastane çalışanlarının çalışma yılı durumuna göre sosyal değer boyutu puanları karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani sosyal değere en fazla önem verenden en az önem verene göre; 16-20 yıl arası($26,4\pm6,44$), 1-5 yıl arası ($26,16\pm6,76$), 21 yıl üzeri ($25,69\pm6,67$), 6-10 yıl arası ($25,27\pm6,84$), 1 yıldan az ($23,91\pm7,96$), 11-15 yıl arası ($23,29\pm6,64$) şeklinde sıralanmıştır. Fakat çalışma yılı durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,150$).

8.2.4 Teorik Değer Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının teorik değer boyutundan aldıkları puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 6' da gösterilmektedir.

Tablo 8.2.4.1: Katılımcıların Teorik Değer Boyutundan Aldıkları Puan Ortalamalarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

| 3 | Teorik |
|-----------------------------------|-------------------|
| Erkek | 25,27±6,98(12-36) |
| Kadın | 25,59±6,69(12-36) |
| M-W (Z) | -0,320 |
| P | 0,749 |
| Yaş | Teorik |
| 18-23 | 23,11±6,43(14-35) |
| 24-29 | 24,86±6,75(12-36) |
| 30-35 | 26,64±6,71(12-36) |
| 36-41 | 24,84±7,16(12-36) |
| 42-47 | 25,38±7,09(13-36) |
| 47+ | 25,83±6,32(13-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 12,877 |
| P | 0,042 |
| Medeni durum | Teorik |
| Evli | 28,68±7,04(12-36) |
| Bekar | 24,84±6,47(12-36) |
| M-W (Z) | -2,226 |
| P | 0,022 |
| Hastane | Teorik |
| Numune hastanesi | 25,52±6,91(12-36) |
| Cumhuriyet üniversitesi hastanesi | 25,29±6,81(12-36) |
| M-W (Z) | -0,964 |
| P | 0,335 |
| Hastanedeki görev | Teorik |
| Sağlık Çalışanları | 25,75±6,61(12-36) |
| İdari Personel | 25,28±6,92(12-36) |
| Teknik / Destek Personeli | 25,17±7,09(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 0,261 |
| P | 0,610 |
| Eğitim | Teorik |
| İlköğretim | 21,5±5,77(14-35) |
| Lise | 26,33±6,32(12-36) |
| Ön lisans | 24,5±6,83(13-36) |
| Lisans | 25,37±7,09(12-36) |
| Lisansüstü | 26,55±7,19(12-36) |
| Doktora | 26,56±6,46(13-35) |
| K-W (Ki-Kare) | 10,970 |
| P | 0,052 |
| Gelir | Teorik |
| <2500 | 25,19±6,79(12-36) |
| >2500 | 25,53±6,90(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | -0,436 |
| P | 0,663 |
| Çalışma yılı | Teorik |
| 1 yıldan az | 25,77±6,84(13-36) |
| 1-5 | 24,8±6,29(12-36) |
| 6-10 | 25,96±7,22(12-36) |
| 11-15 | 24,61±7,19(12-36) |
| 16-20 | 26,12±6,28(14-36) |
| 21 yıl üzeri | 25,07±6,96(13-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 3,077 |
| P | 0,688 |

Tablo 6’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan hastane çalışanlarının teorik değer boyutuna katılımları cinsiyete göre karşılaştırıldığında, kadın çalışanların teorik değer puan ortalamaları (25,59±6,69), erkek çalışanların teorik değer puan ortalamalarından (25,27±6,98) daha yüksek bulunmuştur. Fakat cinsiyetlere göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,749).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının yaşları, teorik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani teorik değere en fazla önem verenden en az önem verene doğru sıralandığında; 30-35 yaş aralığı puan ortalaması (26,64±6,71), 47 yaş üstü puan ortalaması (25,83±6,32), 42-47 yaş aralığı puan ortalaması (25,38±7,09),), 24-29 yaş aralığı puan ortalaması (24,86±6,75), 36-41 yaş aralığı puan ortalaması (24,84±7,16) 18-23 yaş aralığı puan ortalaması (23,11±6,43) şeklinde bulunmuştur. Ayrıca yaşa göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,042). Bu farklılık ise 18-23 yaş aralığı (23,11±6,43) ile 30-35 yaş aralığı (26,64±6,71) ve 18-23 yaş aralığı (23,11±6,43) ile 47 yaş üstü yaşa sahip olan gruplar (25,83±6,32) arasında oluşmuştur.

Hastane çalışanlarının medeni durumları teorik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında evli olan çalışanların teorik değer puan ortalamalarının (28,68±7,04) evli olmayan çalışanların teorik değer puan ortalamalarına (24,84±6,47), göre yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca medeni duruma göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,022).

Hastane çalışanlarının çalıştıkları kurum bazında teorik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında; Numune Hastanesi çalışanlarının teorik değer puan ortalaması (25,52±6,91) Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi çalışanlarının teorik değer puan ortalamalarından (25,29±6,81), yüksek çıkmıştır. Fakat çalıştıkları kurum bazına göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p= 0,335).

Hastane çalışanlarının hastanedeki görevlerine göre teorik değer boyutu puanları karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana doğru yani teorik değere en fazla önem verenden en az önem verene göre: sağlık çalışanları (doktor, ebe, hemşire) (25,75±6,61), idari çalışanlar (memur, tıbbi sekreter, yönetici, personel şefi) (25,28±6,92), teknik/ destek çalışanları (güvenlik görevlisi, mühendis, temizlik

görevlisi, depo görevlisi, tekniker) ($25,17\pm 7,09$), şeklinde sıralanmıştır. Fakat hastanedeki görevlerine göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır ($p= 0,610$).

Hastane çalışanlarının eğitim durumuna göre teorik değer boyutu puanları karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana göre yani teorik değere en fazla önem verenden en az önem verene göre; doktora ($26,56\pm 6,46$), lisansüstü ($26,55\pm 7,19$), lise ($26,33\pm 6,32$), lisans ($25,37\pm 7,09$), ön lisans ($24,5\pm 6,83$), ilköğretim ($21,5\pm 5,77$) şeklinde sıralanmıştır. Fakat eğitim durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,052$).

Hastane çalışanlarının gelir durumu ve teorik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında 2500 altı gelire sahip olanlar ($25,53\pm 6,90$), 2500 üstü gelire sahip olanlara ($25,19\pm 6,79$) göre sosyal değere daha fazla önem vermektedir, Fakat gelir durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p= 0,663$).

Hastane çalışanlarının çalışma yılı durumuna göre teorik değer boyutu puanları karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani teorik değere en fazla önem verenden en az önem verene göre; 16-20 yıl arası ($26,12\pm 6,28$), 6-10 yıl arası ($25,96\pm 7,22$), 1 yıldan az ($25,77\pm 6,84$), 21 yıl üzeri ($25,07\pm 6,96$), 1-5 yıl arası ($24,8\pm 6,29$) 11-15 yıl arası ($24,61\pm 7,19$) şeklinde sıralanmıştır. Fakat çalışma yılı durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,688$).

8.2.5 Ekonomik Değer Boyutunun Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının ekonomik değer boyutundan aldıkları puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 7' de gösterilmektedir.

Tablo 8.2.5.1: Katılımcıların Ekonomik Değer Boyutundan Aldıkları Puan Ortalamalarının Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

| Cinsiyet | Ekonomik |
|-----------------------------------|-------------------|
| Erkek | 25,13±7,14(12-36) |
| Kadın | 26,12±7,09(12-36) |
| M-W (Z) | -1,316 |
| P | 0,188 |
| Yaş | Ekonomik |
| 18-23 | 24,5±7,29(12-36) |
| 24-29 | 26,2±6,89(12-36) |
| 30-35 | 25,73±6,76(12-36) |
| 36-41 | 24,81±8,06(12-36) |
| 42-47 | 25,34±7,25(12-36) |
| 47+ | 26,33±5,88(13-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 1,908 |
| P | 0,862 |
| Medeni durum | Ekonomik |
| Evli | 25,66±7,07(12-36) |
| Bekar | 25,31±7,26(12-36) |
| M-W (Z) | -0,403 |
| P | 0,687 |
| Hastane | Ekonomik |
| Numune hastanesi | 24,95±7,24(12-36) |
| Cumhuriyet üniversitesi hastanesi | 26,13±6,99(12-36) |
| M-W (Z) | -0,745 |
| P | 0,456 |
| Hastanedeki görev | Ekonomik |
| Sağlık Personeli | 26,21±7,30(12-36) |
| İdari Personel | 25,31±7,13(12-36) |
| Teknik /Destek personeli | 25,15±6,86(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 1,239 |
| P | 0,266 |
| Eğitim | Ekonomik |
| İlköğretim | 22,19±7,53(12-36) |
| Lise | 25,93±6,18(12-36) |
| Ön lisans | 25,17±7,43(12-36) |
| Lisans | 25,36±7,29(12-36) |
| Lisansüstü | 26,81±7,35(12-36) |
| Doktora | 26,81±7,3(15-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 5,804 |
| P | 0,326 |
| Gelir | Ekonomik |
| <2500 | 25,35±7,25(12-36) |
| >2500 | 25,66±7,06(12-36) |
| K-W (Ki-Kare) | -0,383 |
| P | 0,702 |
| Çalışma yılı | Ekonomik |
| 1 yıldan az | 26,86±6,92(13-35) |
| 1-5 | 26,23±6,91(12-36) |
| 6-10 | 25,04±7,07(12-36) |
| 11-15 | 24,63±7,87(12-36) |
| 16-20 | 25,83±7,34(12-36) |
| 21 yıl üzeri | 26,1±6,67(13-36) |
| K-W (Ki-Kare) | 3,314 |
| P | 0,652 |

Tablo 7’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan hastane çalışanlarının ekonomik değer boyutuna katılımları cinsiyete göre karşılaştırıldığında, kadın çalışanların ekonomik değer puan ortalamaları (26,12±7,09), erkek çalışanların teorik değer puan ortalamalarından (25,13±7,14) daha yüksek bulunmuştur. Fakat cinsiyetlere göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,188).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının yaşları, ekonomik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani ekonomik değere en fazla önem verenden en az önem verene doğru sıralandığında; 47 yaş üstü puan ortalaması (26,33±5,88),), 24-29 yaş aralığı puan ortalaması (26,2±6,89), 30-35 yaş aralığı puan ortalaması (25,73±6,76), 42-47 yaş aralığı puan ortalaması (25,34±7,25),), 36-41 yaş aralığı puan ortalaması (24,81±8,06) 18-23 yaş aralığı puan ortalaması (24,5±7,29) şeklinde bulunmuştur. Fakat yaşlara göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,862).

Hastane çalışanlarının medeni durumları ekonomik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında evli olan çalışanların ekonomik değer puan ortalamalarının (25,66±7,07) evli olmayan çalışanların ekonomik değer puan ortalamalarına (25,31±7,26), göre yüksek olduğu görülmüştür. Fakat medeni duruma göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,687).

Hastane çalışanlarının çalıştıkları kurum bazında ekonomik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında; Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi çalışanlarının ekonomik değer puan ortalamalarının (26,13±6,99), Numune Hastanesi çalışanlarının ekonomik değer puan ortalamasından (24,95±7,24) yüksek çıkmıştır. Cumhuriyet Üniversitesi çalışanları ekonomik değere Numune Hastanesi çalışanlarına göre daha fazla önem vermektedir. Fakat çalıştıkları kurum bazına göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p= 0,456).

Hastane çalışanlarının hastanedeki görevlerine göre ekonomik değer boyutu puanları karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana doğru yani ekonomik değere en fazla önem verenden en az önem verene göre: sağlık çalışanları (doktor, ebe, hemşire) (26,21±7,30), idari çalışanlar (memur, tıbbi sekreter, yönetici,

personel şefi) (25,31±7,13),teknik/ destek çalışanları (güvenlik görevlisi, mühendis, temizlik görevlisi, depo görevlisi, tekniker) (25,15±6,86), şeklinde sıralanmıştır. Fakat hastanedeki görevlerine göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p= 0,266).

Hastane çalışanlarının eğitim durumuna göre ekonomik değer boyutu puanları karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana göre yani ekonomik değere en fazla önem verenden en az önem verene göre; doktora (26,81±7,3), lisansüstü (26,81±7,35), lise (25,93±6,18), lisans (25,36±7,29), ön lisans (25,17±7,43), ilköğretim (22,19±7,53) şeklinde sıralanmıştır. Fakat eğitim durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,326).

Hastane çalışanlarının gelir durumu ve ekonomik değer boyutu puanlarına göre karşılaştırıldığında 2500 üstü gelire sahip olanlar (25,66±7,06), 2500 altı gelire sahip olanlara (25,35±7,25) göre ekonomik değere daha fazla önem vermektedir, Fakat gelir durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p= 0,702).

Hastane çalışanlarının çalışma yılı durumuna göre ekonomik değer boyutu puanları karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani ekonomik değere en fazla önem verenden en az önem verene göre; 1 yıldan az (26,86±6,92), 1-5 yıl arası (26,23±6,91), 21 yıl üzeri (26,1±6,67), 16-20 yıl arası (25,83±7,34), 6-10 yıl arası (25,04±7,07), 11-15 yıl arası (24,63±7,87) şeklinde sıralanmıştır. Fakat çalışma yılı durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,652).

8.3 Katılımcıların Mesleki Bağlılığa İlişkin Bulguları

Mesleki bağlılık boyutlarını belirlemek amacıyla; ilk olarak mesleki bağlılık boyutlarının önem dereceleri belirlenmektedir. Daha sonra üyelerin bazı demografik özellikleri ile mesleki bağlılık boyutları karşılaştırılarak analiz edilmektedir.

Tablo 8.3.1: Katılımcıların Mesleki Bağlılığa İlişkin Bulguları

| Sorular | | Duygusal Bağlılık | | | |
|--------------------------------|---|-------------------|-------|-------|-------|
| | | L1 | L2 | L3 | L4 |
| Kesinlikle katılmıyorum | n | 29 | 203 | 126 | 38 |
| | % | 7,55 | 52,86 | 32,81 | 9,90 |
| Katılmıyorum | n | 22 | 85 | 52 | 18 |
| | % | 5,73 | 22,14 | 13,54 | 4,69 |
| Ne katılıyorum ne katılmıyorum | n | 99 | 38 | 112 | 89 |
| | % | 25,78 | 9,90 | 29,17 | 23,18 |
| Katılıyorum | n | 86 | 28 | 50 | 110 |
| | % | 22,40 | 7,29 | 13,02 | 28,65 |
| Kesinlikle katılıyorum | n | 148 | 30 | 44 | 129 |
| | % | 38,54 | 7,81 | 11,46 | 33,59 |
| Ortalama | | 3,79 | 1,95 | 2,57 | 3,71 |
| | | 3,75 | | | |
| Standart Sapma | | 1,23 | 1,27 | 1,36 | 1,25 |
| | | 1,16 | | | |
| Sorular | | Devam Bağlılığı | | | |
| | | L5 | L6 | L7 | L8 |
| Kesinlikle katılmıyorum | n | 65 | 88 | 89 | 40 |
| | % | 16,93 | 22,92 | 23,18 | 10,42 |
| Katılmıyorum | n | 23 | 47 | 50 | 36 |
| | % | 5,99 | 12,24 | 13,02 | 9,38 |
| Ne katılıyorum ne katılmıyorum | n | 69 | 86 | 83 | 102 |
| | % | 17,97 | 22,40 | 21,61 | 26,56 |
| Katılıyorum | n | 56 | 61 | 64 | 87 |
| | % | 14,58 | 15,89 | 16,67 | 22,66 |
| Kesinlikle katılıyorum | n | 171 | 102 | 98 | 119 |
| | % | 44,53 | 26,56 | 25,52 | 30,99 |
| Ortalama | | 3,64 | 3,11 | 3,08 | 3,54 |
| | | 3,25 | | | |
| Standart Sapma | | 1,50 | 1,50 | 1,49 | 1,30 |
| | | 1,24 | | | |
| Sorular | | Normatif Bağlılık | | | |
| | | L9 | L10 | L11 | L12 |
| Kesinlikle katılmıyorum | n | 16 | 70 | 105 | 84 |
| | % | 4,17 | 18,23 | 27,34 | 21,88 |
| Katılmıyorum | n | 18 | 32 | 51 | 44 |
| | % | 4,69 | 8,33 | 13,28 | 11,46 |
| Ne katılıyorum ne katılmıyorum | n | 96 | 70 | 57 | 72 |
| | % | 25,00 | 18,23 | 14,84 | 18,75 |
| Katılıyorum | n | 99 | 84 | 72 | 74 |
| | % | 25,78 | 21,88 | 18,75 | 19,27 |
| Kesinlikle katılıyorum | n | 155 | 128 | 99 | 110 |
| | % | 40,36 | 33,33 | 25,78 | 28,65 |
| Ortalama | | 3,93 | 3,44 | 3,02 | 3,21 |
| | | 3,47 | | | |
| Standart Sapma | | 1,10 | 1,48 | 1,57 | 1,51 |
| | | 1,15 | | | |

Tablo 8’de gösterilen her bir boyuta ait bilgiler aşağıda verilmiştir.

Tablo 8’ de incelendiğinde, mesleki bağlılık boyutlarının önem derecelerinin ortalamaları sırasıyla; duygusal bağlılık boyutu için (3,75), normatif bağlılık düzeyi için (3,47) ve devam bağlılık düzeyi için (3,25) şeklinde sıralanmıştır. Önem derecelerine bakıldığında üyelerin mesleki bağlılık düzeyleri 3.00’in üzerinde çıkmıştır. Sıralamalarına bakıldığında ise hastane çalışanlarının duygusal bağlılığa daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

8.3.1 Duygusal Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının duygusal bağlılık boyutundan aldıkları puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 9’ da gösterilmektedir.

Tablo 8.3.1.1: Duygusal Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

| Cinsiyet | Duygusal bağlılık |
|-----------------------------------|--------------------------|
| Erkek | 3,69±1,19(1-5) |
| Kadın | 3,84±1,11(1-5) |
| M-W (Z) | -1,131 |
| P | 0,258 |
| Yaş | Duygusal bağlılık |
| 18-23 | 4,11±0,99(2-5) |
| 24-29 | 3,67±1,07(1,5-5) |
| 30-35 | 3,71±1,17(1-5) |
| 36-41 | 3,71±1,25(1-5) |
| 42-47 | 3,79±1,31(1-5) |
| 47+ | 3,89±0,92(2,5-5) |
| K-W (Ki-Kare) | 3,842 |
| P | 0,572 |
| Medeni durum | Duygusal bağlılık |
| Evli | 3,71±1,18(1-5) |
| Bekar | 3,82±1,12(1-5) |
| M-W (Z) | -0,769 |
| P | 0,442 |
| Hastane | Duygusal bağlılık |
| Numune hastanesi | 3,62±1,04(1-5) |
| Cumhuriyet üniversitesi hastanesi | 3,88±1,25(1-5) |
| M-W (Z) | -3,543 |
| P | <0,001 |
| Hastanedeki görev | Duygusal bağlılık |
| Sağlık Çalışanı | 3,99±0,91(1-5) |
| İdari Personel | 3,63±1,22(1-5) |
| Teknik Destek | 3,69±1,3(1-5) |
| K-W (Ki-Kare) | 4,463 |
| P | 0,107 |
| Eğitim | Duygusal bağlılık |
| İlköğretim | 2,75±1,55(1-5) |
| Lise | 4,17±0,85(1-5) |
| Ön lisans | 3,47±1,28(1-5) |
| Lisans | 3,74±1,05(1-5) |
| Lisansüstü | 3,57±1,25(1-5) |
| Doktora | 4,81±0,25(4,5-5) |
| K-W (Ki-Kare) | 38,938 |
| P | <0,001 |
| Gelir | Duygusal bağlılık |
| <2500 | 3,57±1,23(1-5) |
| >2500 | 3,86±1,1(1-5) |
| K-W (Ki-Kare) | -2,283 |
| P | 0,022 |
| Çalışma yılı | Duygusal bağlılık |
| 1 yıldan az | 3,98±1,4(1-5) |
| 1-5 | 3,7±1,16(1-5) |
| 6-10 | 3,82±1,2(1-5) |
| 11-15 | 3,48±0,92(1-5) |
| 16-20 | 3,8±1,04(1-5) |
| 21 yıl üzeri | 3,6±1,18(1-5) |
| K-W (Ki-Kare) | 10,640 |
| P | 0,059 |

Tablo 9’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan hastane çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyleri cinsiyete göre karşılaştırıldığında, kadın çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri puan ortalamaları (3,84±1,11), erkek çalışanların duygusal bağlılık puan ortalamalarından (3,69±1,19) daha yüksek bulunmuştur. Fakat cinsiyetlere göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,258$).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının yaşları, duygusal bağlılık düzeylerine göre karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani duygusal bağlılığa en fazla önem verenden en az önem verene doğru sıralandığında; 18-23 yaş aralığı puan ortalaması (4,11±0,99), 47 yaş üstü puan ortalaması (3,89±0,92), 42-47 yaş aralığı puan ortalaması (3,79±1,31), 36-41 yaş aralığı puan ortalaması (3,71±1,25) 30-35 yaş aralığı puan ortalaması (3,71±1,17), 24-29 yaş aralığı puan ortalaması (3,67±1,07), şeklinde bulunmuştur. Fakat yaşlara göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,572$).

Hastane çalışanlarının medeni durumları duygusal bağlılık düzeylerine göre karşılaştırıldığında evli olmayan çalışanların duygusal bağlılık puan ortalamalarının (3,82±1,12) evli olan çalışanların duygusal bağlılık puan ortalamalarına (3,71±1,18), göre yüksek olduğu görülmüştür. Fakat medeni duruma göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,442$).

Hastane çalışanlarının çalıştıkları kurum bazında duygusal bağlılık düzeylerine göre karşılaştırıldığında; Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi çalışanlarının duygusal bağlılık puan ortalamalarının (3,88±1,25), Numune Hastanesi çalışanlarının duygusal bağlılık puan ortalamasından (3,62±1,04) yüksek çıkmıştır. Ayrıca çalıştıkları kurum bazına göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p= 0,001$).

Hastane çalışanlarını sağlık personeli (doktor, ebe, hemşire), idari personel (memur, tıbbi sekreter, yönetici, personel şefi) ve teknik destek personeli (güvenlik görevlisi, depo görevlisi, mühendis, temizlik görevlisi, tekniker) bazında duygusal bağlılık düzeylerine göre karşılaştırıldığında, sağlık personeli (3,99±0,91), teknik destek personeli (3,69±1,3) ve idari personel (3,63±1,22) şeklinde sıralanmıştır.

Fakat çalışanlar arasında oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,107$).

Hastane çalışanlarının eğitim bazında duygusal bağlılık düzeylerine göre karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana, yani duygusal bağlılığa en fazla önem verenden en az önem verene doğru sıralandığında; doktora ($4,81\pm0,25$), lise ($4,17\pm0,85$), lisans ($3,74\pm1,05$), lisansüstü ($3,57\pm1,25$), ön lisans ($3,47\pm1,28$), ilköğretim ($2,75\pm1,55$) şeklinde sıralanmıştır. Ayrıca eğitim bazında oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($0,001$). Bu farklılığa sebep olan gruplar; ilköğretim ($2,75\pm1,55$) ile lise ($4,17\pm0,85$), lisans ($3,74\pm1,05$), doktora ($4,81\pm0,25$) grupları, lise ($4,17\pm0,85$) ile tüm gruplar arasında , doktora ($4,81\pm0,25$) ile tüm gruplar arasında yaşanmıştır.

Hastane çalışanlarının gelir durumu ve duygusal bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında; 2500 üstü gelire sahip olanlar ($3,86\pm1,1$), 2500 altı gelire sahip olanlara ($3,57\pm1,23$) göre daha fazla duygusal bağlılığa önem vermektedir. Ayrıca gelir durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,022$).

Hastane çalışanlarının çalışma yılı durumuna göre duygusal bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani duygusal bağlılığa en fazla önem verenden en az önem verene göre; 1 yıldan az ($3,98\pm1,4$), 6-10 yıl arası ($3,82\pm1,2$), 16-20 yıl arası ($3,8\pm1,04$), 1-5 yıl arası ($3,7\pm1,16$), 21 yıl üzeri ($3,6\pm1,18$), 11-15 yıl arası ($3,48\pm0,92$) şeklinde sıralanmıştır. Fakat çalışma yılı durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,059$).

8.3.2 Devam Bağlılığının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının devam bağlılığı boyutundan aldıkları puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 10' da gösterilmektedir.

Tablo 8.3.2.1: Devam Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

| Cinsiyet | Devam bağlılığı |
|-----------------------------------|------------------------|
| Erkek | 3,38±1,15(1-5) |
| Kadın | 3,05±1,34(1-5) |
| M-W (Z) | -2,282 |
| P | 0,023 |
| Yaş | Devam bağlılığı |
| 18-23 | 3,22±1,1(1,67-5) |
| 24-29 | 3,16±1,04(1-5) |
| 30-35 | 3,11±1,35(1-5) |
| 36-41 | 3,21±1,33(1-5) |
| 42-47 | 3,66±1,3(1-5) |
| 47+ | 3,26±0,93(1,33-4,33) |
| K-W (Ki-Kare) | 9,16 |
| P | 0,103 |
| Medeni durum | Devam bağlılığı |
| Evli | 3,27±1,31(1-5) |
| Bekar | 3,21±1,09(1-5) |
| M-W (Z) | -0,895 |
| P | 0,371 |
| Hastane | Devam bağlılığı |
| Numune hastanesi | 3,27±1,22(1-5) |
| Cumhuriyet üniversitesi hastanesi | 3,23±1,26(1-5) |
| M-W (Z) | -0,49 |
| P | 0,624 |
| Hastanedeki görev | Devam bağlılığı |
| Sağlık personeli | 3,22±1,33(1-5) |
| İdari personel | 3,23±1,16(1-5) |
| Teknik destek | 3,32±1,29(1-5) |
| K-W (Ki-Kare) | 0,321 |
| P | 0,852 |
| Eğitim | Devam bağlılığı |
| İlköğretim | 2,71±1,34(1-5) |
| Lise | 3,7±0,98(1-5) |
| Ön lisans | 3,08±1,18(1-5) |
| Lisans | 3,23±1,25(1-5) |
| Lisansüstü | 2,88±1,47(1-5) |
| Doktora | 3,63±1,2(1-5) |
| K-W (Ki-Kare) | 22,563 |
| P | <0,001 |
| Gelir | Devam bağlılığı |
| <2500 | 3,22±1,19(1-5) |
| >2500 | 3,26±1,27(1-5) |
| K-W (Ki-Kare) | -0,525 |
| P | 0,599 |
| Çalışma yılı | Devam bağlılığı |
| 1 yıldan az | 2,76±1,07(1-5) |
| 1-5 | 3,08±1,07(1-5) |
| 6-10 | 3,37±1,32(1-5) |
| 11-15 | 3,34±1,22(1,33-5) |
| 16-20 | 2,98±1,33(1-5) |
| 21 yıl üzeri | 3,38±1,43(1-5) |
| K-W (Ki-Kare) | 14,276 |
| P | 0,014 |

Tablo 10'da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan hastane çalışanlarının devam bağlılığı düzeyleri cinsiyete göre karşılaştırıldığında, erkek çalışanların devam bağlılığı düzeyleri puan ortalamaları ($3,38 \pm 1,15$), kadın çalışanların devam bağlılığı puan ortalamalarından ($3,05 \pm 1,34$) daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca cinsiyetlere göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,023$).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının yaşları, devam bağlılığı düzeylerine göre karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani devam bağlılığı en fazla önem verenden en az önem verene doğru sıralandığında; 42-47 yaş aralığı puan ortalaması ($3,66 \pm 1,3$), 47 yaş üstü puan ortalaması ($3,26 \pm 0,93$) 18-23 yaş aralığı puan ortalaması ($3,22 \pm 1,1$), 36-41 yaş aralığı puan ortalaması ($3,21 \pm 1,33$), 30-35 yaş aralığı puan ortalaması ($3,11 \pm 1,35$), 24-29 yaş aralığı puan ortalaması ($3,16 \pm 1,04$) şeklinde bulunmuştur. Fakat yaşlara göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,103$).

Hastane çalışanlarının medeni durumları devam bağlılığı düzeylerine göre karşılaştırıldığında evli olan çalışanların devam bağlılığı puan ortalamalarının ($3,27 \pm 1,31$) evli olmayan çalışanların devam bağlılığı puan ortalamalarına ($3,21 \pm 1,09$), göre yüksek olduğu görülmüştür. Fakat medeni duruma göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,371$).

Hastane çalışanlarının çalıştıkları kurum bazında devam bağlılığı düzeylerine göre karşılaştırıldığında; Numune Hastanesi çalışanlarının devam bağlılığı puan ortalaması ($3,27 \pm 1,22$) Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi çalışanlarının devam bağlılığı puan ortalamalarından ($3,23 \pm 1,26$), yüksek çıkmıştır. Fakat çalıştıkları kurum bazına göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,624$).

Hastane çalışanlarını sağlık personeli (doktor, ebe, hemşire), idari personel (memur, tıbbi sekreter, yönetici, personel şefi) ve teknik destek personeli (güvenlik görevlisi, depo görevlisi, mühendis, temizlik görevlisi, tekniker) bazında devam bağlılığı düzeylerine göre karşılaştırıldığında, sağlık personeli ($3,22 \pm 1,33$), teknik destek personeli ($3,23 \pm 1,16$) ve idari personel ($3,32 \pm 1,29$) şeklinde sıralanmıştır.

Ayrıca çalışanlar arasında oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,852$).

Hastane çalışanlarının eğitim bazında devam bağlılığı düzeylerine göre karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana, yani devam bağlılığı en fazla önem verenden en az önem verene doğru sıralandığında; lise ($3,7\pm0,98$), doktora ($3,63\pm1,2$), lisans ($3,23\pm1,25$), ön lisans ($3,08\pm1,18$), lisansüstü ($2,88\pm1,47$), , ilköğretim ($2,71\pm1,34$) şeklinde sıralanmıştır. Ayrıca eğitim bazında oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,001$). Bu farklılığa sebep olan gruplar; lise ($3,7\pm0,98$) ile doktora hariç tüm gruplar arasında yaşanmıştır.

Hastane çalışanlarının gelir durumu ve devam bağlılığı düzeyleri karşılaştırıldığında; 2500 üstü gelire sahip olanlar ($3,26\pm1,27$), 2500 altı gelire sahip olanlara ($3,22\pm1,19$) göre daha fazla duygusal bağlılığa önem vermektedir. Fakat gelir durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,599$).

Hastane çalışanlarının çalışma yılı durumuna göre devam bağlılığı düzeyleri karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani devam bağlılığına en fazla önem verenden en az önem verene göre; 21 yıl üzeri ($3,38\pm1,43$), 6-10 yıl arası ($3,37\pm1,32$), 11-15 yıl arası ($3,34\pm1,22$), 1-5 yıl arası ($3,08\pm1,07$), 16-20 yıl arası ($2,98\pm1,33$), 1 yıldan az ($2,76\pm1,07$), şeklinde sıralanmıştır. Ayrıca çalışma yılı durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p=0,014$). Farklılığa sebep olan bu gruplar; 1 yıldan az ($2,76\pm1,07$) çalışanlar ile 6-10 yıl arası ($3,37\pm1,32$), 11-15 yıl arası ($3,34\pm1,22$), 21 yıl üzeri ($3,38\pm1,43$) çalışanlar arasında, 1-5 yıl arası ($3,08\pm1,07$) çalışanlar ile, 6-10 yıl arası ($3,37\pm1,32$) çalışanlar , 21 yıl üzeri ($3,38\pm1,43$) çalışanlar arasında, 16-20 yıl arası ($2,98\pm1,33$) çalışanlar ile 21 yıl üzeri ($3,38\pm1,43$) çalışanlar arasında oluşmuştur.

8.3.3 Normatif Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının normatif bağlılığı boyutundan aldıkları puan ortalamalarının demografik değişkenlere göre dağılımı Tablo 11' de gösterilmektedir.

Tablo 8.3.3.1: Normatif Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

| Cinsiyet | Normatif Bağlılık |
|-----------------------------------|--------------------------|
| Erkek | 3,51±1,06(1-5) |
| Kadın | 3,41±1,27(1-5) |
| M-W (Z) | 0,452 |
| P | 0,652 |
| Yaş | Normatif Bağlılık |
| 18-23 | 3,85±0,74(2-4,67) |
| 24-29 | 3,5±1,11(1,33-5) |
| 30-35 | 3,32±1,32(1-5) |
| 36-41 | 3,33±1,19(1-5) |
| 42-47 | 3,68±1,09(1,67-5) |
| 47+ | 3,61±0,85(2,33-5) |
| K-W (Ki-Kare) | 5,15 |
| P | 0,398 |
| Medeni durum | Normatif Bağlılık |
| Evli | 3,36±1,19(1-5) |
| Bekar | 3,67±1,06(1-5) |
| M-W (Z) | -2,307 |
| P | 0,021 |
| Hastane | Normatif Bağlılık |
| Numune hastanesi | 3,35±1,12(1-5) |
| Cumhuriyet üniversitesi hastanesi | 3,58±1,18(1-5) |
| M-W (Z) | -2,232 |
| P | 0,026 |
| Hastanedeki görev | Normatif Bağlılık |
| Sağlık çalışanları | 3,62±1,34(1-5) |
| İdari personel | 3,39±1,05(1-5) |
| Teknik destek | 3,43±1,09(1-5) |
| K-W (Ki-Kare) | 5,177 |
| P | 0,075 |
| Eğitim | Normatif Bağlılık |
| İlköğretim | 3,13±1,13(1,67-5) |
| Lise | 3,96±1(1-5) |
| Ön lisans | 3,5±0,99(1-5) |
| Lisans | 3,32±1,15(1,33-5) |
| Lisansüstü | 2,87±1,45(1-5) |
| Doktora | 3,92±0,7(3-5) |
| K-W (Ki-Kare) | 30,581 |
| P | 0,001 |
| Gelir | Normatif Bağlılık |
| <2500 | 3,61±1(1-5) |
| >2500 | 3,38±1,23(1-5) |
| K-W (Ki-Kare) | -1,689 |
| P | 0,091 |
| Çalışma yılı | Normatif Bağlılık |
| 1 yıldan az | 3,8±0,95(2,33-5) |
| 1-5 | 3,58±1,05(1,33-5) |
| 6-10 | 3,45±1,28(1-5) |
| 11-15 | 3,53±1,19(1,67-5) |
| 16-20 | 3,05±1,08(1-5) |
| 21 yıl üzeri | 3,35±1,45(1-5) |
| K-W (Ki-Kare) | 8,303 |
| P | 0,140 |

Tablo 11’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan hastane çalışanlarının normatif bağlılık düzeyleri cinsiyete göre karşılaştırıldığında, erkek çalışanların

normatif bağıllık düzeyleri puan ortalamaları (3,51±1,06), kadın çalışanların normatif bağıllık puan ortalamalarından (3,41±1,27) daha yüksek bulunmuştur. Fakat cinsiyetlere göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,652).

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının yaşları, normatif bağıllık düzeylerine göre karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani normatif bağıllığa en fazla önem verenden en az önem verene doğru sıralandığında; 18-23 yaş aralığı puan ortalaması (3,85±0,74), 42-47 yaş aralığı puan ortalaması (3,68±1,09), 47 yaş üstü puan ortalaması (3,61±0,85), 24-29 yaş aralığı puan ortalaması (3,5±1,11), 36-41 yaş aralığı puan ortalaması (3,33±1,19), 30-35 yaş aralığı puan ortalaması (3,32±1,32), şeklinde bulunmuştur. Fakat yaşlara göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,398).

Hastane çalışanlarının medeni durumları normatif bağıllık düzeylerine göre karşılaştırıldığında evli olmayan çalışanların normatif bağıllığı puan ortalamalarının (3,67±1,06) evli olan çalışanların normatif bağıllık puan ortalamalarına (3,36±1,19), göre yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca medeni duruma göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,021).

Hastane çalışanlarının çalıştıkları kurum bazında normatif bağıllık düzeylerine göre karşılaştırıldığında; Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi çalışanlarının normatif bağıllık puan ortalaması (3,58±1,18) Numune Hastanesi çalışanlarının normatif bağıllık puan ortalamalarından (3,35±1,12), yüksek çıkmıştır. Ayrıca çalıştıkları kurum bazına göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p= 0,026).

Hastane çalışanlarını sağlık personeli (doktor, ebe, hemşire), idari personel (memur, tıbbi sekreter, yönetici, personel şefi) ve teknik destek personeli (güvenlik görevlisi, depo görevlisi, mühendis, temizlik görevlisi, tekniker) bazında normatif bağıllığı düzeylerine göre karşılaştırıldığında, sağlık personeli (3,62±1,34), teknik destek personeli (3,43±1,09) ve idari personel (3,39±1,05) şeklinde sıralanmıştır. Ayrıca çalışanlar arasında oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,075).

Hastane çalışanlarının eğitim bazında normatif bağlılık düzeylerine göre karşılaştırıldığında, en yüksek puandan en düşük puana, yani normatif bağlılığı en fazla önem verenden en az önem verene doğru sıralandığında; lise (3,96±1), doktora (3,92±0,7), ön lisans (3,5±0,99), lisans (3,32±1,15), ilköğretim (3,13±1,13), lisansüstü (2,87±1,45) şeklinde sıralanmıştır. Ayrıca eğitim bazında oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=0,001). Bu farklılığa sebep olan gruplar; ; lise (3,96±1) ile ilköğretim (3,13±1,13), ön lisans (3,5±0,99) ve lisans (3,32±1,15) arasında , ilköğretim (3,13±1,13) ve doktora (3,92±0,7) arasında, lisansüstü (2,87±1,45) ile (ilköğretim (3,13±1,13) hariç) tüm gruplar arasında farklılık bulunmuştur.

Hastane çalışanlarının gelir durumu ve devam bağlılığı düzeyleri karşılaştırıldığında; 2500 üstü gelire sahip olanlar (3,38±1,23), 2500 altı gelire sahip olanlara (3,61±1) göre daha fazla duygusal bağlılığa önem vermektedir. Fakat gelir durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,091).

Hastane çalışanlarının çalışma yılı durumuna göre normatif bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında en yüksek puandan en düşük puana, yani normatif bağlılığa en fazla önem verenden en az önem verene göre; 1 yıldan az (3,8±0,95), 1-5 yıl arası (3,58±1,05), 11-15 yıl arası (3,53±1,19) 6-10 yıl arası (3,45±1,28), 21 yıl üzeri (3,35±1,45), 16-20 yıl arası (3,05±1,08) şeklinde sıralanmıştır. Fakat çalışma yılı durumuna göre oluşan bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,140).

8.4. Kişisel Değerler ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkiler

Değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olmasına bakılmaksızın aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla yapılan analiz “korelasyon analizi”dir. Pearson korelasyon katsayısı, aralıklı ölçekte ölçülmüş olan değişkenlerin arasındaki doğrusal ilişkinin derecesinin ve yönünün belirlenmesinde en sık kullanılan katsayıdır. Fakat bu ilişki neden-sonuç ilişkisi olmak zorunda değildir. Korelasyon katsayısı, “r” ile gösterilir ve -1 ile +1 arasında değerler alır. Korelasyon katsayısı değeri 0’a yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişki zayıflamakta, 1’e yaklaştıkça ise değişkenler arasındaki doğrusal ilişki güçlenmektedir. Korelasyon katsayısının işareti

ilişkinin yönünü gösterir. (-) işareti değişkenler arasında ters yönlü ilişkiyi gösterirken, (+) işareti değişkenler arasında aynı yönlü ilişkiyi göstermektedir. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında üzerinde tam olarak anlaşılabilir aralıklar bulunmamakla birlikte, korelasyon katsayısının mutlak değeri olarak 0,00 ile 0,30 arasında olması düşük, 0,30 ile 0,70 arasında olması orta ve 0,70 ile 1,00 arasında olması ise yüksek düzeyde bir ilişkiye işaret etmektedir (Akt. Naldöken, 2014).

Tablo 8.4.1: Kişisel Değerler ve Mesleki Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi

| Değişkenler | İstatistik | duyb | devb | norb | siyasi | estetik | sosyal | teorik | ekonomik | kd | bag |
|-------------|------------|------|-------|-------|--------|---------|--------|--------|----------|-------|--------|
| Duyb | r | 1 | 0,266 | 0,471 | 0,038 | 0,075 | 0,052 | 0,028 | 0,012 | 0,044 | 0,700 |
| | p | . | 0,000 | 0,000 | 0,228 | 0,070 | 0,155 | 0,293 | 0,407 | 0,197 | 0,000 |
| Devb | r | | 1 | 0,528 | -0,030 | 0,060 | 0,002 | -0,009 | -0,002 | 0,005 | 0,775 |
| | p | | . | 0,000 | 0,277 | 0,122 | 0,484 | 0,433 | 0,488 | 0,461 | 0,000 |
| Norb | r | | | 1 | -0,039 | 0,064 | 0,015 | -0,012 | 0,003 | 0,005 | 0,857 |
| | p | | | . | 0,225 | 0,104 | 0,383 | 0,410 | 0,478 | 0,465 | 0,000 |
| Siyasi | r | | | | 1 | 0,584 | 0,576 | 0,611 | 0,613 | 0,797 | -0,014 |
| | p | | | | . | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,391 |
| Estetik | r | | | | | 1 | 0,609 | 0,628 | 0,583 | 0,803 | 0,086 |
| | p | | | | | . | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,046 |
| Sosyal | r | | | | | | 1 | 0,586 | 0,585 | 0,791 | 0,027 |
| | p | | | | | | . | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,299 |
| Teorik | r | | | | | | | 1 | 0,590 | 0,812 | 0,001 |
| | p | | | | | | | . | 0,000 | 0,000 | 0,491 |
| ekonomik | r | | | | | | | | 1 | 0,810 | 0,004 |
| | p | | | | | | | | . | 0,000 | 0,470 |
| Kd | r | | | | | | | | | 1 | 0,022 |
| | p | | | | | | | | | . | 0,335 |
| Bag | r | | | | | | | | | | 1 |
| | p | | | | | | | | | | . |

Kişisel değerler ile bağlılık ölçekleri arasında ilişki yoktur. Kişisel değerlerin kendi aralarında, bağlılık ölçeğinin de kendi arasında ilişkisi vardır.

Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf dereceli ilişki vardır ($r=0,266$, $p<0,05$). Duygusal bağlılığa önem veren hastane çalışanları, devam bağlılığına da önem vermektedir.

Duygusal bağlılık ile normatif bağlılık ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,471$, $p<0,05$). Duygusal bağlılığına önem veren hastane çalışanları, normatif bağlılığa da önem vermektedir.

Devam bağlılığı ile normatif bağlılık ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,528$, $p<0,05$) Devam bağlılığına önem veren hastane çalışanları, normatif bağlılığa da önem vermektedir.

Yapılan korelasyon analizinde kişisel değerlerden siyasi değer boyutu ile estetik değeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,584$, $p<0,05$). Kişisel değerlerden siyasi değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, estetik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden siyasi değer boyutu ile sosyal değeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,576$, $p<0,05$). Kişisel değerlerden siyasi değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, sosyal değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden siyasi değer boyutu ile teorik değeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,611$, $p<0,05$). Kişisel değerlerden siyasi değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, teorik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden siyasi değer boyutu ile ekonomik değeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,613$, $p<0,05$). Kişisel değerlerden siyasi değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, ekonomik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden estetik değer boyutu ile sosyal değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,609$, $p<0,05$). Kişisel değerlerden estetik değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, sosyal değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden estetik değer boyutu ile teorik değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,628$, $p<0,05$). Kişisel değerlerden estetik değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, teorik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden estetik değer boyutu ile ekonomik değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,583$, $p<0,05$). Kişisel değerlerden estetik değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, ekonomik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden sosyal değer boyutu ile teorik değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,586$

$p < 0,05$). Kişisel değerlerden sosyal değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, teorik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden sosyal değer boyutu ile ekonomik değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r = 0,585$, $p < 0,05$).). Kişisel değerlerden sosyal değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, ekonomik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden teorik değer boyutu ile ekonomik değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r = 0,590$, $p < 0,05$). Kişisel değerlerden teorik değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, ekonomik değer boyutuna da önem vermektedir.

Siyasi değer ile kişisel değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,0797$, $p < 0,05$). Siyasi değere önem veren hastane çalışanları kişisel değerlere de önem vermektedir.

Estetik değer ile kişisel değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,0803$, $p < 0,05$). Estetik değere önem veren hastane çalışanları kişisel değerlere de önem vermektedir.

Sosyal değer ile kişisel değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,0791$, $p < 0,05$). Sosyal değere önem veren hastane çalışanları kişisel değerlere de önem vermektedir.

Teorik değer ile kişisel değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,0812$, $p < 0,05$). Teorik değere önem veren hastane çalışanları kişisel değerlere de önem vermektedir.

Ekonomik değer ile kişisel değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,0810$, $p < 0,05$). Ekonomik değere önem veren hastane çalışanları kişisel değerlere de önem vermektedir.

Duygusal bağlılık ile mesleki bağlılık ölçeğinin tümü arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü kuvvetli ilişki vardır ($r = 0,700$, $p < 0,05$). Duygusal bağlılığa önem veren hastane çalışanları tüm bağlılık türüne de önem vermektedir.

Devam bağlılığı ile mesleki bağlılık ۆlçeęinin tۆmۆ arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yۆnlۆ kuvvetli ilişki vardır ($r = 0,775$, $p < 0,05$). Devam bağlılığına ۆnem veren hastane çalışanları tۆm bağlılık tۆrۆne de ۆnem vermektedir.

Normatif bağlılık ile mesleki bağlılık ۆlçeęinin tۆmۆ arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif y�nlۆ kuvvetli ilişki vardır ($r = 0,857$, $p < 0,05$). Normatif bağlılığa ۆnem veren hastane çalışanları tüm bağlılık t�rۆne de ۆnem vermektedir.

Kişisel değerlerden estetik değer ile mesleki bağlılık ۆlçeęi arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif y�nlۆ zayıf bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,086$, $p = 0,046$). Estetik değere ۆnem veren hastane çalışanları mesleki bağlılığa da ۆnem vermektedir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, hastane çalışanlarının kişisel değerler ile mesleki bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili olarak elde edilen sonuçlar ve bunlara ilişkin öneriler sunulmaktadır.

Bu çalışmada kişisel değerlerin mesleki bağlılık ile ilişkisi hastane çalışanları üzerinde incelenmiş, hastane çalışanlarının boyutlardaki ifadeler katılımları değerlendirilmiştir. Bu araştırma kapsamında Sivas'ta olan Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Numune Hastanesi'nde görevli olan 384 hastane çalışanı ile anket yapılmıştır.

Hastane yöneticilerine, kişisel değerlerden 20 soruluk 60 kelimedenden oluşan; mesleki bağlılığa yönelik toplam 12 ifade yöneltilerek; kişisel değer boyutlarının (siyasi değer, estetik değer, sosyal değer, teorik değer, ekonomik değer) ; mesleki bağlılık boyutları (normatif bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık) arasında bir ilişkinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Hastane çalışanlarının kişisel değerler ile ilgili ifadeler verdiği puan ortalamalarına bakıldığında minimum ve maksimum puanlara bakılacak olursa katılımcıların siyasi değer puanları en yüksek iken, ekonomik değer puanlarının en düşük olduğu bulunmuştur.

Hastane çalışanları üzerinde yapılan bu araştırmaya göre; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre, evli çalışanların bekar çalışanlara göre siyasi değere daha fazla önem verdiği görülmüştür. Yaş kriteri incelendiğinde siyasi değere en fazla önem veren 47 yaş üstü iken en az önem veren grup ise 18-23 yaş aralığıdır. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanları Numune Hastanesi çalışanlarına göre siyasi değere daha fazla önem vermişlerdir. Hastane çalışanlarını meslekleri açısından incelediğimiz zaman sağlık çalışanlarının siyasi değere daha fazla önem verdiği görülmektedir.

Doktora eğitimi gören çalışanların siyasi değere en fazla, ilköğretim eğitimi almış çalışanların ise siyasi değere en az önem verdiği görülmüştür. Çalışma yılı olarak 21 yıl ve üzeri çalışan kişilerin siyasi değere en fazla önem verdiği görülürken en az önem veren ise 11 ile 15 yıl arasında çalışanlar olmuştur. Hastane

çalışanlarının gelirleri incelendiğinde 2500 üstü gelire sahip olan çalışanların siyasi değere daha fazla önem verdiği görülmektedir

Kişisel değer anketinin estetik değer boyutu ele alındığında; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre bekâr çalışanların evli çalışanlara göre estetik değere daha fazla önem verdiği görülmüştür. Yaş kriteri incelendiğinde estetik değere en fazla önem veren 47 yaş üstü iken en az önem veren grup ise 18-23 yaş aralığıdır. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanları Numune Hastanesi çalışanlarına göre estetik değere daha fazla önem vermişlerdir. Hastane çalışanlarını meslekleri açısından incelediğimiz zaman sağlık çalışanların estetik değere daha fazla önem verdiği görülmüştür. Lisansüstü eğitimi gören çalışanların estetik değere en fazla, ilköğretim eğitimi almış çalışanların ise estetik değere en az önem verdiği görülmüştür. Çalışma yılı olarak 16-20 yıl süre arasında çalışan kişilerin estetik değere en fazla önem verdiği görülürken en az önem veren ise 11 ile 15 yıl arasında çalışanlar olmuştur. Hastane çalışanlarının gelirleri incelendiğinde 2500 üstü gelire sahip olanların estetik değere daha fazla önem verdiği görülmektedir.

Kişisel değerler anketinin sosyal değer boyutu ele alındığında; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha çok sosyal değerlere önem verdiği görülmüştür. Bekar çalışanların evli çalışanlara göre sosyal değere daha fazla önem verdiği görülmüştür. Yaş kriteri incelendiğinde sosyal değere en fazla önem veren 47 yaş üstü iken en az önem veren grup ise 18-23 yaş aralığıdır. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanları Numune Hastanesi çalışanlarına göre sosyal değere daha fazla önem vermişlerdir. Hastane çalışanlarını meslekleri açısından incelediğimiz zaman sağlık çalışanlarının sosyal değere daha fazla önem verdiği görülmektedir.. Doktora eğitimi gören çalışanların sosyal değere en fazla, ilköğretim eğitimi almış çalışanların ise sosyal değere en az önem verdiği görülmüştür. Çalışma yılı olarak 16-20 yıl süre arasında çalışan kişilerin sosyal değere en fazla önem verdiği görülürken en az önem veren ise 11 ile 15 yıl arasında çalışanlar olmuştur. Hastane çalışanlarının gelirleri incelendiğinde 2500 üstü gelire sahip olan çalışanların sosyal değere daha fazla önem verdiği görülmüştür.

Kişisel değerler anketinin teorik değer boyutu ele alındığında; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha çok teorik değerlere önem verdiği, evli çalışanların bekar çalışanlara göre teorik değere daha fazla önem verdiği görülmüştür. Yaş kriteri incelendiğinde teorik değere en fazla önem veren 30-35 yaş aralığı iken en az önem veren grup ise 18-23 yaş aralığıdır. Numune Hastanesi çalışanları Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanlarına göre teorik değere daha fazla önem vermişlerdir. Hastane çalışanlarını meslekleri açısından incelediğimiz zaman sağlık çalışanlarının teorik değere daha fazla önem verdiği görülmüştür. Doktora eğitimi gören çalışanların teorik değere en fazla, ilköğretim eğitimi almış çalışanların ise teorik değere en az önem verdiği görülmüştür. Çalışma yılı olarak 16-20 yıl süre arasında çalışan kişilerin teorik değere en fazla önem verdiği görülürken en az önem veren ise 11 ile 15 yıl arasında çalışanlar olmuştur. Hastane çalışanlarının gelirleri incelendiğinde 2500 üstü gelire sahip olan çalışanların teorik değere daha fazla önem verdiği görülmektedir.

Kişisel değerler anketinin ekonomik değer boyutu ele alındığında; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha çok estetik değere önem verdiği, evli çalışanların bekar çalışanlara göre ekonomik değere daha fazla önem verdiği görülmüştür. Yaş kriteri incelendiğinde ekonomik değere en fazla önem veren 47 yaş üstü iken en az önem veren grup ise 18-23 yaş aralığıdır. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanları Numune Hastanesi çalışanlarına göre ekonomik değere daha fazla önem vermişlerdir. Hastane çalışanlarını meslekleri açısından incelediğimiz zaman sağlık çalışanlarının ekonomik değere daha fazla önem verdiği görülmektedir. Lisansüstü ve doktora eğitimi gören çalışanların ekonomik değere en fazla, ilköğretim eğitimi almış çalışanların ise ekonomik değere en az önem verdiği görülmüştür. Çalışma yılı olarak 1 yıldan az çalışan kişilerin ekonomik değere en fazla önem verdiği görülürken en az önem veren ise 11 ile 15 yıl arasında çalışanlar olmuştur. Hastane çalışanlarının gelirleri incelendiğinde 2500 üstü gelire sahip olanlar ekonomik değere daha fazla önem vermektedir.

Kişisel değer ifadelerine ilişkin bulgulara bakılacak olursa, kişisel değer boyutunun alt boyutu olan siyasi değer boyutundan ortalaması 23.90 ile en az puan alındığı bulunmuştur. Ayrıca katılımcıların her bir boyuttan alabilecekleri minimum değer 12, maksimum değer 36 iken, kişisel değerler içinde en düşük değeri 15 puanla

estetik ve siyasi değer almıştır. Buradan yola çıkarak, hastane yöneticilerinin siyasi ve estetik değere önem vermediği söylenebilir. Fakat hastane çalışanlarının teorik değer boyutundan 24.19 ile en fazla puan alındığı ve bunun yanında maksimum puanlar içinde en yüksek puanı olan 34 puanı sosyal değerlerin aldığı bulunmuştur. Bu sonuçtan yola çıkarak, hastane çalışanlarının sosyal değerlere ve teorik değerlere önem verdiği söylenebilir.

Hastane çalışanlarının demografik değişkenlerinin kişisel değerler anketinin boyutlarının puanlarında herhangi bir farklılığa neden olup olmadığına bakıldığında; siyasi değer boyutunda cinsiyet, yaşı, çalışılan kurum ve eğitim değişkenlerinin anlamlı bir farklılığa sebep olduğu görülmüştür. Estetik değer boyutunda ise sadece eğitimde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Kişisel değerlerin bir diğer boyutu olan teorik değerde ise; medeni durum ve yaş değişkenlerinde anlamlı farklılık çıkarken sosyal değer boyutunda ve ekonomik değer boyutunda ise herhangi bir anlamlı fark bulunmamıştır.

Araştırma kapsamında yer alan hastane çalışanlarının mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki bağlılığın alt boyutları dikkate alındığında hastane çalışanlarının duygusal bağlılıklarının en yüksek düzeyde olduğu ve bunu sırasıyla normatif bağlılığı ve devam bağlılığın izlediği görülmüştür. Bu sonuca göre örnekleme yer alan hastane çalışanlarının mesleğini severek yaptıkları, meslekte kalmayı istedikleri, meslekten ayrılması durumunda karşılayacağı maliyeti göze alamayarak mesleğini sürdürdüğü ve bu meslekten ayrılmamaları gerektiğine inandıkları belirlenmiştir.

Araştırmada yapılan mesleki bağlılık ölçeğinin alt boyutu olan duygusal bağlılık için çıkan istatistiksel sonuçlar neticesinde; kadın çalışanların duygusal bağlılık düzeyi erkek çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bekar olarak çalışanlar duygusal bağlılığa evli olarak çalışanlardan daha fazla önem vermişlerdir. Yaş kriteri incelendiğinde ise 18-23 yaş aralığının duygusal bağlılığı en yüksek seviyede çıkarken en düşük seviye 24-29 yaş aralığında görülmüştür. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyleri Numune Hastanesi çalışanlarından daha yüksek seviyede görülmüştür. Hastanedeki görevlerine göre incelediğimizde sağlık çalışanınin duygusal bağlılığa daha fazla

önem verdiği görülmüştür. Eğitim olarak ele aldığımız zaman doktora eğitimi alan çalışanların duygusal bağlılık seviyesinin en yüksek seviyede olduğu görülürken duygusal bağlılığı en düşük seviyede olanlar ilköğretim eğitimi alan kişiler olmuştur. 2500 üstü gelire sahip olan çalışanlar daha fazla duygusal bağlılığa önem vermektedir. Çalışma yılı açısından 1 yıldan az çalışan kişiler daha fazla duygusal bağlılık düzeyi gösterirken, 11-15 yıl süre çalışan kişilerin duygusal bağlılık düzeyi en düşük seviyede çıkmıştır.

Mesleki bağlılık ölçeğinin bir diğer alt boyutu olan devam bağlılığı için çıkan istatistiksel sonuçlar ise; erkek çalışanların devam bağlılık düzeyi kadın çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Evli olarak çalışanlar devam bağlılığına bekar olarak çalışanlardan daha fazla önem vermişlerdir. Yaş kriteri incelendiğinde ise 42-47 yaş aralığının devam bağlılık en yüksek seviyede çıkarken en düşük seviye 30-35 yaş aralığında görülmüştür. Numune Hastanesi çalışanlarının devam bağlılık düzeyleri Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanlarından daha yüksek seviyede görülmüştür. Hastanedeki görevine göre baktığımızda ise teknik/destek çalışanlarının devam bağlılığına daha fazla önem verdiği görülmüştür. Eğitim olarak ele aldığımız zaman lise eğitimi almış çalışanların devam bağlılık seviyesinin en yüksek seviyede olduğu görülürken devam bağlılığı en düşük seviyede olanlar ilköğretim eğitimi alan kişiler olmuştur. Gelir durumunda ise 2500 üstü gelire sahip olanlar devam bağlılığına daha fazla önem vermektedir. Çalışma yılı açısından 1 yıldan az çalışan kişiler daha fazla devam bağlılık düzeyi gösterirken, 21 yıl üzeri çalışan kişilerin devam bağlılık düzeyi en düşük seviyede çıkmıştır.

Mesleki bağlılık ölçeğinin son alt boyutu olan normatif bağlılığı için çıkan istatistiksel sonuçlar ise; erkek çalışanların normatif bağlılık düzeyi kadın çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bekar olarak çalışanlar normatif bağlılığına evli olarak çalışanlardan daha fazla önem vermişlerdir. Yaş kriteri incelendiğinde ise 18-23 yaş aralığının normatif bağlılık en yüksek seviyede çıkarken en düşük seviye 30-35 yaş aralığında görülmüştür. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanlarının normatif bağlılık düzeyleri Numune Hastanesi çalışanlarından daha yüksek seviyede görülmüştür. Sağlık çalışanlarının normatif bağlılığa verdikleri önem, teknik /destek ve idari personele göre daha fazla çıkmıştır. Eğitim olarak ele aldığımız zaman lise eğitimi almış çalışanların normatif bağlılık seviyesinin en

yüksek seviyede olduğu görülürken normatif bağlılığı en düşük seviyede olanlar lisansüstü eğitimi alan kişiler olmuştur. 2500 altı gelire sahip çalışanların normatif bağlılık düzeyleri 2500 üstü gelire sahip çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Çalışma yılı açısından 1 yıldan az çalışan kişiler daha fazla normatif bağlılık düzeyi gösterirken, 16-20 yıl arası çalışan kişilerin normatif bağlılık düzeyi en düşük seviyede çıkmıştır.

Çalışmamızda yapmış olduğumuz korelasyon analizi sonucunda kişisel değerler ile bağlılık ölçekleri arasında ilişki yoktur. Kişisel değerlerin kendi aralarında, bağlılık ölçeğinin de kendi aralarında ilişkisi vardır.

Korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise; kişisel değerlerden siyasi değer boyutu ile sosyal değer boyutu arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu görülmektedir. Kişisel değerlerden siyasi değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, sosyal değer boyutuna da önem vermektedir. Biz çalışmamızda yukarıdaki açıkladığım şekliyle pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki bulurken; Bulut ve İşman (2004) çalışmalarında siyasi değer ile sosyal değer arasında negatif yönlü ve güçlü bir korelasyon ($r=-0.563$, $p=0.000$), bulmuşlardır. Ayrıca Yılmaz (2017) tarafından da, yapılan korelasyon analizinde kişisel değerlerden siyasi değer boyutu ile sosyal değer boyutu arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki ($r= -0.411$, $p<0.01$) bulunduğu görülmüştür.

Yapılan korelasyon analizinde kişisel değerlerden siyasi değer boyutu ile estetik değeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,584$, $p<0,05$). Kişisel değerlerden siyasi değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, estetik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden siyasi değer boyutu ile teorik değeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,611$, $p<0,05$). Kişisel değerlerden siyasi değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, teorik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden siyasi değer boyutu ile ekonomik değeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,613$, $p<0,05$). Kişisel değerlerden siyasi değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, ekonomik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden estetik değer boyutu ile sosyal değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,609$ $p<0,05$). Kişisel değerlerden estetik değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, sosyal değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden estetik değer boyutu ile teorik değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,628$ $p<0,05$). Kişisel değerlerden estetik değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, teorik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden estetik değer boyutu ile ekonomik değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,583$ $p<0,05$). Kişisel değerlerden estetik değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, ekonomik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden sosyal değer boyutu ile teorik değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,586$ $p<0,05$). Kişisel değerlerden sosyal değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, teorik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden sosyal değer boyutu ile ekonomik değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,585$ $p<0,05$).). Kişisel değerlerden sosyal değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, ekonomik değer boyutuna da önem vermektedir.

Kişisel değerlerden teorik değer boyutu ile ekonomik değer boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,590$ $p<0,05$). Kişisel değerlerden teorik değer boyutuna önem veren hastane çalışanları, ekonomik değer boyutuna da önem vermektedir.

Mesleki bağlılık ölçeğinin korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise; duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf dereceli ilişki vardır ($r=0,266$, $p<0,05$). Duygusal bağlılığa önem veren hastane çalışanları, devam bağlılığına da önem vermektedir.

Duygusal bağıllık ile normatif bağıllık ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,471$, $p<0,05$). Duygusal bağıllığına önem veren hastane çalışanları, normatif bağıllığa da önem vermektedir.

Devam bağıllığı ile normatif bağıllık ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü ve orta dereceli ilişki vardır ($r=0,528$, $p<0,05$). Devam bağıllığına önem veren hastane çalışanları, normatif bağıllığa da önem vermektedir.

Bu sonuçlardan hareketle aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

Yaptığımız çalışma sonucunda iki anket arasında ilişki bulunamamıştır. Çalışmanın çok merkezli yapılan çalışmalarla ya da farklı kurumlarda tekrar edilmesi daha doğru sonuca ulaşılmasını sağlayabilir.

Duygusal bağıllık düzeyleri düşük olan meslek gruplarının neden duygusal bağıllık düzeylerinin düşük olduğu araştırılıp sebebi bulunmalıdır. Bulunan sebepler neticesinde hastane yönetiminin çalışanlara mesleklerini severek yapmaları için gerekli çalışmaları yapması gerekmektedir.

Evli çalışanların bekâr çalışanlara göre normatif bağıllık düzeyinin düşük olmasının sebebi araştırılmalıdır. Hastane de bekar olarak çalışan kişilerin mesleklerine daha mecburi şekilde çalıştığı görülmüştür. Sebebi araştırılıp daha istekli şekilde çalışmaları için gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.

Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre devam bağıllık düzeylerinin daha fazla olmasının sebebi farklı çalışmalarla veya araştırmalarla belirlenmelidir. Yapılan araştırma sonucunda erkek çalışanlar işlerine devam etmek zorunda oldukları için gelmektedirler. Bunun nedenleri araştırılıp, nedenleri bulunduktan sonra gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.

Çalışmamızda Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi çalışanlarının duygusal ve normatif bağıllık düzeyleri Numune Hastanesi çalışanlarına oranla daha yüksek seviyede çıkmıştır. Yani Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi çalışanları mesleklerini severek yapmalarına rağmen aynı zamanda, mesleğe devam etmek için kendini zorunlu hissettiği de saptanmıştır. Bu iki bağıllık arasındaki durum daha detaylı incelenip iyileştirilmek için gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Meslekler açısından oluşan duygusal devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında oluşan farklılıkların sebepleri araştırılmalıdır. Bulunan sebepler ışığında hastane yönetiminin, çalışanlarına mesleklerini daha çok severek yapmaları için, gerekli iyileştirme çalışmaları yapması gerekmektedir.



TARTIŞMA

Çalışma kapsamına alınan hastane çalışanlarını meslek gruplarına göre sıraladığımızda kişisel değerler ölçeğinin alt boyutları olan; siyasi, estetik, sosyal, teorik ve ekonomik değerlerin hepsinde sağlık çalışanlarının idari personel ve teknik\destek çalışanlarına göre daha fazla önem verdiği görülmüştür. Meslek guruplarını kendi içlerinde sıraladığımız da ise en fazla ekonomik değere (26,21±7,30) önem verdiği görülürken en az estetik değere (25,54±6,87) önem verdikleri görülmüştür. Köktürk (2013)'ün hemşireler üzerinde yaptığı benzer bir çalışmada ise siyasi değer (28,2) ilk sırada olduğu görülmüştür. Arasında oluşan farklılığın sebebinin Köktürk (2013)'ün sadece hemşirelere yapmış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yılmaz (2017) 'ın hastane yöneticilerine yaptığı çalışmada ise sosyal değer (26,59) ilk sırada çıkmıştır. Bizim çalışmamızda ise hastane yöneticilerinin de içinde olduğu idari personelinin ekonomik değere daha fazla önem verdiği görülmüştür. Araştırmamızda daha çeşitli meslek guruplarının olmasından kaynaklı olarak farklılığın olduğu düşünülmektedir.

Çalışmamızdaki bir diğer ölçek olan mesleki bağlılık ölçeğinin alt boyutları olan devam ve normatif bağlılığın erkeklerde daha fazla olduğu görülürken duygusal bağlılığın kadınlarda daha fazla olduğu görülmüştür. Erkek çalışanların devam bağlılığına daha fazla önem vermesinin sebebinin toplumumuzda erkeklerin ailelerine bakmakla yükümlü olduğu düşüncesinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Sağlık çalışanlarının idari personel ve teknik \destek çalışanlarına göre duygusal ve normatif bağlılık düzeyi daha yüksek çıkmıştır. Bulunan sonuç kendi içinde paralel ve olması beklenilendir. Teknik\destek çalışanlarının ise devam bağlılığı düzeyi diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur. İşten çıkmaları durumunda oluşacak yüksek maliyet yüzünden ortaya çıkacak olan ihtiyaçları daha fazla düşündüklerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Mesleki bağlılık boyutunda biz duygusal ile devam bağlılığı arasında kuvvetli pozitif yönlü zayıf ilişki bulurken; Fırat (2015), duygusal ile devamlılık ($r=-0,06$, $p>0,05$) arasında ilişki bulmamıştır. Aynı zamanda Tak, Çiftçioğlu, (2009)

tarafından yapılan araştırmada da duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki ($r=-0,003$; $p>0,05$) tespit edilememiştir.



KAYNAKÇA

- Acat, B. M., Aslan, M., (2012), “Yeni Bir Değer Sınıflaması ve Bu Sınıflamaya Bağlı Olarak Öğrencilere Kazandırılması Gereken Değerler”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri; 12 (2): 1461-1474.
- Akhunzade G, (2016), Yöneticilerin Kişisel Değerlerinin Sürdürülebilirlik Stratejisiyle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul
- Altaş, S.S. (2004). İş değerleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. Doktora Tezi, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsün, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Altınöz M. , Çöp S. , Sığındı T. , (2011), Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11 (21), 285-316
- Arbak, Yasemin, Özmen Timurcanday, Ömür N. (2009). Sağlık Kuruluşlarında İnsan Kaynağının Sürekli Gelişiminin Sağlanmasında Önemli Faktör Örgütsel Bağlılık Öncülleri-Etkileri, Uluslararası Sağlıkta Kalite ve Performans Kongresi Bildiriler Kitabı, Antalya
- Ardıç K , Polatçı S, (2008), Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği), Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10 (2). 69-96
- Arı S. G. Bal Ç. E. (2008), Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi 15(1) 131-148, Manisa
- Aşkın, D. , Yalçınkaya, M. (2010). İlköğretim Okulu Önetici ve Öğretmenlerinin Değer Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. II. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongre Kitabı, Antalya

- Atay, S. (2003). Türk yönetici adaylarının, Siyasal ve Dini Tercihleri ile Yaşam Değerleri Arasındaki İlişki, Değerler Eğitimi Dergisi, (3), 87-120.
- Avcı, Nazmi (2007), Toplumsal Değerler ve Gençlik, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Aydın, A., (2005), “Dil-Tarih Ve Coğrafya Fakültesi Öğrencilerinin Değer Hiyerarşileri İle İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Hiyerarşilerinin Karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın M, (2011), “Değerler, İşlevleri ve Ahlak”, Eğitime Bakış Dergisi,19 (7) .
- Aytaç, Ömer (2002), Sosyoloji/Bir Giriş Denemesi, Üniversite Kitabevi, Elazığ.
- Bağçeci B, Bayram Ç, Ünsal S, (2013), Öğretmenlerin Mesleki İmaj Ölçeği, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 12(1):34-48, Gaziantep
- Bacanlı H. , Dombaycı A (2012), Değer Eğitiminde Değer Boyutlandırma Yaklaşımı, II. Uluslararası Değerler Eğitimi Sempozyumu,İstanbul
- Bahar, H. İ.(2009.), Sosyoloji, (3. Baskı), Uşak Yayınları, Ankara
- Barutçugil, İ.(2004) Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bilgin M. (2016), Psikolojik Danışmanların ve Psikolojik Danışmanlık Öğrencilerinin Yaşam ve Mesleki Değerleri, International Journal of Social Sciences and Education Research, <http://dergipark.gov.tr/ijsser>, 2 (4) (erişim 17.08.2018)
- Boyar, E. (2011). Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bulut, D., İşman, Ç., (2004), “Muğla İli Sağlık Yöneticilerinde Kişisel Değer Analizi”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 7(3): 277-293.

- Büyükdöven, S., (2002),“Değer'in Değeri Üzerine”, içinde Yalçın, Ş. (Edt.), Bilgi Ve Değer Muğla Üniversitesi Felsefe Bölümü Sempozyum Bildirileri, (249-253),Ankara: Vadi Yayınları.
- Çakar, Nigar Demircan, Ceylan, Adnan (2005). İş Motivasyonun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (1), 52-66.
- Çalışkur A. , Aslan E.A. (2013), Rokeach Değerler Envanteri Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (29)
- Çalışkur A, Demirhan A, Bozkurt S, (2012),değerlerin belirli meslek alanları ve demografik değişkenlere göre incelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(1), 219-236
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi, Atatürk Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1): 105-120.
- Çetin İ, (2015), İş Yükü ve Rol Belirsizliğinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Etkisi : AFAD Örneği, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi 5, 46-69
- Devrani K.T.(2010), Kişisel Değerlerin Kuramsal Yapısı ve Pazarlamadaki Uygulamalar, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 5(1), 49-70
- Durmuş, S. Günay O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler, Erciyes Tıp Dergisi, 29 (2), 139-146.
- Erbakan F.M.A (2010), Kişisel Değerler – Liderlik Tarzları İlişkisi: Farklı Toplumsal ve Kültürel Ortamlardan Gelen Yöneticilerin Farklılaşması, Doktora Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara

- Erciş A, Yapraklı Ş, Can P, Yılmaz M, (2013), Kişisel Değerler İle Marka Değeri Arasındaki İlişki, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 27 (2), Erzurum
- Erciş A, Türk B, (2014), Kişisel Değerler ve İçsel Yenilikçilik Boyutları İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28(2)
- Ergeneli, A., Temirbekova, J. (2006). Ülkelere göre işe ilişkin değerlerin incelenmesi: Tekstil sektöründe Kazak, Rus ve Türk çalışanlarına yönelik bir araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 7(2), 121-143
- Eğinli T. A. (2009), Çalışanlarda İş Doyumu :Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3)
- Fırat M. Z, (2015), Tükenmişlik ve Örgütsel Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri : Banka Çalışanları Üzerinde Bir Çalışma, Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul
- Fichter, J (2006), Sosyoloji Nedir, çev. Nilgün Çelebi, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Filiz Z. (2014), Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10 (23)
- Girgin S. Demir T. (2018), Meslek Lisesi Öğretmenin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algıları, IBAD(Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi), 3 (1), 12-24,
- Güner M, (2012), Yöneticilerin Kişisel Değerlerinin Çevre Muhasebesi Tutumlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Erzurum
- Güngör, E. (2010), Psikoloji ve Ahlak,
<http://www.aymavisi.org/psikoloji/Ahlaki%20Değerler%20Psikolojisi.html>
(erişim 15.09.2018)
- Günlük, M. (2010), Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti

ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış
Doktora Tezi,

Gebze: Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli

Haydari M, S, (2014), Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma
Niyetleri ile Örgütsel ve Mesleki Bağlılıkların İncelenmesi, Yüksek Lisans
Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

İnan İ. (2017), İş Yükü Algısı ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine
Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Araştırma, Ömer Halisdemir
Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Yıl: Ocak 2017 Cilt-
Sayı: 10(1),184-198

Kaya D.Ş. (2012), Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişkisine Kariyer
Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi, Selçuk
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Konya

Kısakürek M. M. Alpan N. (2010), Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir
Uygulama, Cumhuriyet Üniversitesi İİBF, Sivas.

Köktürk B, (2013), hemşirelerin kişisel değerleri ile etik duyarlılıkları arasındaki
ilişkinin değerlendirilmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü , Hemşirelik Esasları
Ana Bilim dalı, İstanbul

Meyer, J. P. , Allen, N. J. ,Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and
occupations: Extension and test of a three-component conceptualization.
Journal of Applied Psychology. 78, 538-551.

Naldöken Ü, (2014), Sağlık Kurumlarında Örgütsel İklimin Sosyal Etkileşim
Açısından Bilgi Yönetimine Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan
Çalışması, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık
Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara

- Özden M. S., (2007), 20-24 Yaş Arası Üniversite Öğrencilerinin ve Nevrotik Öğrencilerin Değerler Açısından Karşılaştırılması, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi SBE, 13, İstanbul
- Önal, M. (2006). Değer. A. Cevizci içinde, Felsefe Ansiklopedisi, Ebabil Yayınları. (Cilt 4, s. 51-62). Ankara
- Öntaş T (2016), İdeolojinin Kültürel Yorumu Olarak Değerler ve Bir Değerler İdeolojisi Olarak Muhafazakârlık, Değerler Eğitimi Dergisi, 14(31), 159-185,
- Özata M, Aslan Ş, (2010), Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mesleki İmaj Algılamalarının Araştırılması, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Konya
- Özensel, E. (2003). Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer. Değerler Eğitimi Dergisi, 1(3), 217-239
- Özkul, A. S. (2007). Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler (SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Öztürk, H. (2010). Yönetici Hemşirelerin Etik Davranışları ve Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Özutku H. (2008), Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,37(2), 79-97,İstanbul
- Özdevecioğlu M, Aktaş A, (2007), Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi : İş- Aile Çatışmasının Rolü, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28,1-20
- Rokeach M. (1973), The Nature of Human Values, The Free Press, New York, [https://openlibrary.org/books/OL5309153M/The_nature_of_human_values.\(e_rişim:11.11.2018\)](https://openlibrary.org/books/OL5309153M/The_nature_of_human_values.(e_rişim:11.11.2018))

- Sabuncuğlu Tolay, Ebru (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Ege Akademik Bakış, 7 (2), 613-628.
- Sarı E, (2005) “Öđretmen Adaylarının Değer Tercihleri: Giresun Eğitim Fakóltesi Örneği”,Değerler Eğitimi Dergisi 3 (10), İstanbul
- Schwartz, S. (2006). Basic human values: An overview. Unpublished manuscript, The Hebrew University of Jerusalem
- şimsek, M.S. , Aslan, S. (2007). Mesleki Ve Örgütsel Bağlılığın, İşin Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkinin Davranışsal Sonuçlar, İs Ve Yaşam Doyumuyla ilişkilerinin Araştırılması. 15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 724-733, Sakarya
- Soysal A,(2009), İş Yaşamında Stres, Makale, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi,Kahramanmaraş
- şekerli B.E. (2017), Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Boyutlarının İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinin Meta Analiz İle Araştırılması, Muğla Sıtkı Koğman Üniversitesi, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 6 (2), Muğla
- Tak B, Çiftçioğlu B, (2009), Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçede Güvenilirlik ve Geçerliliđinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, işletme Fakóltesi Dergisi, 10 (1), 35-54
- Timurcanday Özmen Ö. , Süral Özer P. , Yasar Saatçioğlu Ö. (2005), Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın incelenmesine İlişkin Bir Örneđ Araştırma, Dokuz Eylöl Üniversitesi, İşletme Fakóltesi Dergisi, 6(2), 1-14
- Turan S, Aktan D. (2008), Okul Hayatında Var Olan ve Olması Düşünülen Sosyal Değerler, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Bahar, 6(2), 227-259
- Ulusoy K, Dilmaç B (2016), Değerler Eğitimi, Pegem Akademi Basım Yayın Evi, Ankara

- Uyan, G. (2002). Öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: MEB' na bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında gerçekleştirilen bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi. İstanbul
- Ünal A, (2015), İş Doyumu Yaşam Doyumu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Samsun
- Ünlüsoy A, (2017), İnsan Bilimlerinde Olgu-Değer Ayrımının Meydana Getirdiği Problemler, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(1), 234-252
- Üstüner M, (2006), Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Kış ,45, 109-127
- Yazıcı, M, (2013), “Değerler Eğitimine Gönüllü Katılan Öğretmenlerin Profili ve Görüşleri”, The Journal of Academic Social Science Studies International Journal of Social Science, 995-1023.
- Yazıcı M , (2014), Değerler ve Toplumsal Yapıda Sosyal Değerlerin Yeri, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24 (1), 209-223, Elazığ
- Yetgin D, (2017), Turist Rehberlerinin Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Mesleki Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir
- Yıldırım F, (2007), İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Ankara
- Yılmaz G. (2017), Hastane Yöneticilerinde Kişisel Değerlerin Yönetici Becerileri ile İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Isparta

EKLER

Ek.1. Mesleki Bağıllık Ölçeği

Duygusal Bağıllık

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|---|---|---|---|
| Mesleğimden Gurur Duyuyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mesleğimi Sevmiyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kendimi Mesleğimle Özdeşleştirmem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mesleğime Karşı Hevesliyim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Devam Bağıllığı

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Şimdi mesleğimi değiştirmem benim için çok daha zor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mesleğimi değiştirsem, yaşantım alt üst olur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mesleğimde şimdi bir değişime gitmek benim için çok pahalıya mal olur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Şimdi mesleği değiştirmek , büyük kişisel fedakarlık gerektirir | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Normatif bağıllık

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Mesleğimi devam ettirmek için bir sorumluluk hissederim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| İmkanım olsa bile şimdi mesleğimden ayrılmayı doğru bulmazdım | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Mesleğimden ayrılısam suçlu hissederim | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Bağıllık (sorumluluk) duygusu nedeniyle mesleğimi yapıyorum | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ek.2. Kişisel Değerler Ölçeği

Aşağıda tabloda numaralandırılan her boyuttaki üç kelimeyi önem sırasına göre (3“en önemli”, 2“önemli”, 1“önemsiz”) puanlayınız.

| | | |
|---|------------|---|
| 6 | a. Kontrol | 2 |
| | b. Cazibe | 3 |
| | c. Nezaket | 1 |

| <i>Ifadelerin doğru ve yanlış cevabı yoktur. Lütfen olması gerekeni değil, mevcut durumu işaretleyin.</i> | | Katılma Düzeyi | <i>Ifadelerin doğru ve yanlış cevabı yoktur. Lütfen olması gerekeni değil, mevcut durumu işaretleyin.</i> | | Katılma Düzeyi |
|---|----------------|-----------------------|---|-------------------|-----------------------|
| 1 | a.güç | | 5 | a.katkıda bulunma | |
| | b.tarz | | | b.teknik | |
| | c.insanlar | | | c.verimlilik | |
| 2 | a.düşünce | | 6 | a.kontrol | |
| | b.pratiklik | | | b.cazibe | |
| | c.kazanma | | | c.nezaket | |
| 3 | a.haz | | 7 | a.bilgi | |
| | b.fedakarlık | | | b.fayda | |
| | c.akıl | | | c.konum | |
| 4 | a.Somutluk | | 8 | a.Kültür | |
| | b.Galip Gelme | | | b.Samimiyet | |
| | c.Dış Görünüş | | | c.Analiz | |
| 9 | a.Yararlılık | | 15 | a.Anlayış | |
| | b.Emir | | | b.Mantık | |
| | c.Zarafet | | | c.Zenginlik | |
| 10 | a.Destek Olma | | 16 | a.Etki | |
| | b.Enformasyon | | | b.Şıklık | |
| | c.Uygulama | | | c.Hayırseverlik | |
| 11 | a.Alt Etme | | 17 | a.Açıklama | |
| | b.Sanat | | | b.Kar | |
| | c.Sempati | | | c.Otorite | |
| 12 | a.Öğrenme | | 18 | a.Simetri | |
| | b.Üretim | | | b.Özgürlük | |
| | c.Dayanıklılık | | | c.Teoriler | |
| 13 | a.Ahenk | | 19 | a.Etkili Olma | |
| | b.Bağış Yapma | | | b.İmtiyaz | |
| | c.Çözümler | | | c.Güzellik | |
| 14 | a.Refah | | 20 | a.Yardımlaşma | |
| | b.Mücadeleler | | | b.Araştırma | |
| | c.Şekil | | | c.Kazançlar | |

EK.3. KBF

Yaşınız

1) 18 – 23 2) 24-29 3) 30-35 4) 36-41 5) 42-47 6) 48 ve üstü

Cinsiyet Erkek Kadın **Medeni Durum** Evli Bekar

Çalıştığınız Hastane Numune Hastanesi Üniversite Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Hastanedeki Göreviniz

Gelir Durumunuz

1) 1) 1001 – 1500 2) 1501-2000 3) 2001- 2500 4) 2501 ve 3000 5) 3001 ve üzeri

Kaç yıldır bu meslekte çalışmaktasınız?

1) 1 yıldan az 2) 1-5 yıl 3) 6-10 yıl 4) 11-15 yıl 5) 16-20 yıl 6) 21 ve üstü

Ek.4. İzinler

| DEĞERLENDİRİLEN BELGELER | | Belge Adı | Tarihi | Versiyon Numarası | Dili | | |
|--|--------------------------|---|---|---|---|------------------------------------|--------------------------------|
| | | ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ | | | Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> | İngilizce <input type="checkbox"/> | Diğer <input type="checkbox"/> |
| | | BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU | | | Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> | İngilizce <input type="checkbox"/> | Diğer <input type="checkbox"/> |
| | | OLGU RAPOR FORMU | | | Türkçe <input type="checkbox"/> | İngilizce <input type="checkbox"/> | Diğer <input type="checkbox"/> |
| DEĞERLENDİRİLEN DEĞER BELGELERİ | | Belge Adı | Açıklama | | | | |
| | | SGOHTA | <input type="checkbox"/> | | | | |
| | | ARAŞTIRMA BÜTÇESİ | <input type="checkbox"/> | | | | |
| | | SPYOLUK MATERYEL TRANSFER FORMU | <input type="checkbox"/> | | | | |
| | | PLAN | <input type="checkbox"/> | | | | |
| | | YILLIK BİLDİRİM | <input type="checkbox"/> | | | | |
| | | SONUÇ RAPORU | <input type="checkbox"/> | | | | |
| | | DİĞER: | <input type="checkbox"/> | | | | |
| KARAR BELGELERİ | | Karar No: 2018-01/17 | Tarih: 17.01.2018 | | | | |
| Yüklenmiş bilgiler veriler bavyura dosyası ile ilgili belgeler araştırma/çalışmanın gerekli, amacı, yetkilileri ve yöntemleri dikkate alınarak incelendiği ve uygun bulunmuş olup araştırma/çalışmanın bavyura dosyasında belirtilen merkezlerde gerekli izin amaçları gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplanmış katılımcıların kararlaştırılan şartları kabul ettikleri karar verilmiştir. | | | | | | | |
| KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU | | | | | | | |
| ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI | | Klinik Araştırmalar Etik Kurulunda Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu, Helsinki Bildirgesi, Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Yönergesi | | | | | |
| BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI: | | Prof. Dr. Muhittin Sönmez | | | | | |
| Unvanı/Adı/Soyadı | Uzmanlık Alanı | Kurumu | Cinsiyet | Araştırma ile İlgili | Katılım * | İmza | |
| Prof. Dr. Muhittin Sönmez | Anatomi | Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> | <i>Muhittin Sönmez</i> | |
| Prof. Dr. Yaşar Karagöçer | Biyoistatistik | Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> | <i>Yaşar Karagöçer</i> | |
| Doç. Dr. Hürriye Özer | Patoloji | Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi | E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> | <i>Hürriye Özer</i> | |
| Doç. Dr. Feriye Özdemir | Fizyoloji | Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> | <i>Feriye Özdemir</i> | |
| Doç. Dr. Gözay Yılmaz | Tıp Tarama ve Teftiş | Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi | E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> | <i>Gözay Yılmaz</i> | |
| Yrd. Doç. Dr. Mehmet Atas | Farmasötik Mikrobiyoloji | Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> | <i>Mehmet Atas</i> | |
| Yrd. Doç. Dr. Binnur Başgöçer | Beslenme ve Diyetetik | Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi | E <input type="checkbox"/> K <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> | <i>Binnur Başgöçer</i> | |
| Yrd. Doç. Dr. Figen Altınkaya | İç Hastalıkları | Cumhuriyet Üniversitesi, Tıp Fakültesi | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input checked="" type="checkbox"/> | E <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> | <i>Figen Altınkaya</i> | |
| * Toplanmada bulunma. | | | | | | | |
| Etik Kurul Başkanı Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Muhittin Sönmez İmza: <i>Muhittin Sönmez</i> | | | | | | | |

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı: Büşra POLAT

Doğum Yeri ve Yılı: Kırşehir- 1993

Medeni Hali: Bekar

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü (2012-2016)

Yüksek Lisans Öğrenimi: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü,
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı (2016)

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi

1. İngilizce YÖKDİL: 57.50

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar