

T. C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞ DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN ANALİZİ VE HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR
UYGULAMA**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Ülkü ÇOBAN**

İSTANBUL, 2011

T. C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞ DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNİN ANALİZİ VE HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR
UYGULAMA**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Ülkü ÇOBAN
Öğrenci No:
080746088

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Sefer GÜMÜŞ

İSTANBUL, 2011

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak “İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama ” başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere uygun bir şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 28/09/2011

Ülkü ÇOBAN

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

28.09.2011

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 080746088 numaralı **Ülkü ÇOBAN**' ın "Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**İŞ DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN ANALİZİ VE HEMŞİLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 09.09.2011 tarih ve 2011/16 sayılı toplantısında seçilen ve Takdim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince 45 dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın projesi ~~oybirliği~~ ~~oybirliği~~ ile ~~Kabul~~ ~~Red veya Dikkate~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
YRD.DOÇ. DR. SEFER GÜMÜŞ

PROF.DR. MEHMET FİKRET GEZGİN

ÜYE
PROF. DR. SUDİ APAK

Sudi Apak

İŞ DEĞERLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN ANALİZİ VE HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Tezi Hazırlayan: Ülkü ÇOBAN

Özet

Bu araştırmanın amacı; hemşirelerin işlerine verdikleri değer düzeyinin örgütlerine olan bağlılık düzeylerine etkisinin belirlenmesidir.

Amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu; 2011 yılı Mayıs ayında İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan Eğitim Araştırma Hastaneleri'nde görev yapan hemşireler olup ; 202 hemşire üzerinde uygulanmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS17.0 istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde; hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde yüzde ve frekans tanımlayıcı istatistiklerinden, hemşirelerin örgütsel bağlılık ve işlerine verdikleri değer düzeyinin belirlenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden, hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş değer düzeylerinin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşmasının belirlenmesinde t testi, tek yönlü anova testi ve tukey testlerinden faydalanılmıştır. Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş değer düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde korelasyon analizinden, örgütsel bağlılık düzeylerinin iş değer düzeylerinden etkilenme düzeyinin belirlenmesinde ise regrasyon analizinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda; hemşirelerin orta düzeyde örgütlerine bağlı oldukları ancak yüksek düzeyde işlerine değer verdikleri, örgütsel bağlılık ve işlerine verdikleri değer düzeyinin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaştığı, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş değerleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini, iş değerlerinden rahatlık ve güvenliğin pozitif olarak etkilediği, yetenek ve büyümeye ilişkin iş değer düzeylerinin ise negatif olarak etkilediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Değeri, Örgütsel Bağlılık, Hemşire

BUSINESS VALUE ANALYSIS OF THE EFFECT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND NURSES ON AN APPLICATION

Thesis Prepared by: Ülkü ÇOBAN

ABSTRACT

Purpose, a questionnaire was prepared, in May of 2011 on the European side of Istanbul, the nurse administered 202 nurses working in the Training and Research Hospitals. The data obtained from questionnaires were analyzed through a computerized statistical program SPSS17.0.

Analysis of the data, descriptive characteristics of the nurses and the frequency of determining descriptive statistics, determining the level of value placed on nurses 'organizational commitment and work an average and standard deviation statistics, to the peculiarities of identifying nurses' organizational commitment and differentiation of levels of business value in determining the t test, one-way ANOVA and Tukey tests benefited. Nurses' organizational commitment, and correlation analysis to determine the relationship between levels of business value, levels of organizational commitment levels of business value in determining the level of interference in the regression analysis were used.

Of the research, nurses, mid-level organizations, but they are connected to their high level of value to the businesses, the level of organizational commitment and value placed on the descriptive to the peculiarities of their work is varied, with nurses' organizational commitment levels of business value are found to be statistically significant relationships. In addition, the nurses' levels of organizational commitment, work values of comfort and security as a positive influence, talent, and growth was found to affect negatively the levels of business value.

Keywords: Business Value, Organizational Commitment, Nurse

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1
1. İŞ DEĞERLERİ	3
1.1. Değer Kavramı.....	3
1.1.1. Değerlerin Sınıflandırılması.....	6
1.1.2. Değerlerin İşlevleri.....	10
1.1.3. Değerlere Yakın Kavramalar	12
1.1.3.1. Değer ve İnanç	12
1.1.3.2. Değer ve Tutum.....	13
1.1.3.3. Değer ve Sosyal Normlar	14
1.1.3.4. Değer ve İdeoloji.....	15
1.1.3.5. Değer ve İhtiyaç	15
1.2. İş Değerleri Kavramı	16
1.3. İş Değerlerinin Sınıflandırılması	17
1.4. İş Değerleri İle İlgili Geliştirilen Ölçekler.....	20
1.5. Bireylerin Etkisel Davranışlarını Bağdaştırdıkları Değerler	23
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI	24
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi	24
2.2. Örgütsel Bağlılık İle Benzer Kavramlar	26
2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	29
2.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması	29
2.3.2. Kanter'in Sınıflandırması.....	30
2.3.3. Becker'in Sınıflandırması	31
2.3.4. Salancik'in Sınıflaması	33
2.3.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması.....	34
2.3.6. Mowday, Steers ve Porter'in Sınıflandırması	34
2.3.7. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması	35

2.3.8.	Meyer ve Allen'in Sınıflandırması.....	36
2.3.8.1.	Duygusal Bağlılık	37
2.3.8.2.	Normatif Bağlılık	37
2.3.8.3.	Devamlılık Bağlılığı.....	38
2.4.	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	38
2.4.1.	Kişisel Faktörler	39
2.4.1.1.	Yaş	39
2.4.1.2.	Cinsiyet	40
2.4.1.3.	Medeni Durum	41
2.4.1.4.	Eğitim Düzeyi	41
2.4.1.5.	Çalışma Süresi.....	42
2.4.2.	Örgütsel Faktörler	43
2.4.2.1.	Yönetim.....	43
2.4.2.2.	Ücret.....	44
2.4.2.3.	Örgütsel Ödüller.....	44
2.4.2.4.	Örgüt Kültürü	45
2.4.2.5.	Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı	46
2.4.2.6.	Takım Çalışması	46
2.5.	Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	47
2.5.1.	Bağlılık ve Performans.....	48
2.5.2.	İşe Devamsızlık.....	49
2.5.3.	İşe Geç Kalma	49
2.5.4.	İşten Ayrılma Niyeti.....	50
3.	YÖNTEM.....	52
3.1.	Araştırmanın Modeli	52
3.2.	Evren Örnekleme	52
3.3.	Veri Toplama Araçları	53
3.4.	Araştırmanın Hipotezleri	53
3.5.	Verilerin İstatistiksel Analizi	57
4.	BULGULAR	58
4.1.	Örnekleme Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	58
4.2.	Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Ortalamaları	63

4.3.	Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması	65
4.4.	Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması	72
4.5.	Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	81
SONUÇ ve ÖNERİLER.....		87
KAYNAKÇA		93
EKLER.....		100
ÖZGEÇMİŞ.....		110

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Rokeach' a Göre Değerlerlerin Sınıflandırılması	7
Tablo 2. Spranger' e Göre Değerlerlerin Sınıflandırılması.....	8
Tablo 3. Değer Boyutları ve Tanımları	9
Tablo 4. İş Değerleri Ölçekleri.....	22
Tablo 5. Örgütsel Bağlılık ve İş Değeri Ölçeği Altboyutları ve Güvenirlik Analizleri.....	53
Tablo 6. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	58
Tablo 7. Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	58
Tablo 8. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	59
Tablo 9. Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	60
Tablo 10. Örneklem Grubunun Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	60
Tablo 11. Örneklem Grubunun Çalışma Pozisyonlarına Göre Dağılımı	61
Tablo 12. Örneklem Grubunun Çalıştığı Departmanlara Göre Dağılımı.....	62
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Ortalamaları	63
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Ortalamaları	64
Tablo 15. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	65
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	66
Tablo 17. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması.....	67
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	68
Tablo 19. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	69
Tablo 20. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Çalışma Pozisyonu Değişkenine Göre Farklılaşması	70

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Çalıştığı Departman Değişkenine Göre Farklılaşması.....	71
Tablo 22. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	72
Tablo 23. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	73
Tablo 24. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	74
Tablo 25. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	75
Tablo 26. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	76
Tablo 27. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Çalışma Pozisyonu Değişkenine Göre Farklılaşması	78
Tablo 28. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Çalıştığı Departman Değişkenine Göre Farklılaşması.....	79
Tablo 29. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	81
Tablo 30. Normatif Bağlılık Düzeyinin İş Değeri Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	84
Tablo 31. Devamlılık Bağlılığı Düzeyinin İş Değeri Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	85
Tablo 32. Duygusal Bağlılık Düzeyinin İş Değeri Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Dov Elizur'un İş Değerleri Sınıflandırması	19
Şekil 2. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	36
Şekil 3. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	58
Şekil 4. Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	59
Şekil 5. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	59
Şekil 6. Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	60
Şekil 7. Örneklem Grubunun Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....	61
Şekil 8. Örneklem Grubunun Çalışma Pozisyonlarına Göre Dağılımı	61
Şekil 9. Örneklem Grubunun Çalıştığı Departmanlara Göre Dağılımı.....	62
Şekil 10. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Ortalamaları	63
Şekil 11. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Ortalamaları	64

KISALTMALAR

Akt	: Aktaran
b.t.	: Belirtilmemiş Tarih
s.	: Sayfa
vb.	: Ve benzeri

GİRİŞ

Örgütlerde etkinlik ve verimliliğin artırılmasına yönelik davranışlar literatürde son yıllarda geniş bir biçimde ele alınmaktadır. Yapılan çalışmalarda işle ilgili pek çok faktörün çalışanların verimini etkilediği belirtilmektedir. Özellikle iş değeri ve örgütsel bağlılık konusunun günümüzde giderek büyük önem kazandığı gözlenmektedir.

İş değerleri, çalışanların motivasyonunu ve performansını etkileyen önemli bir faktördür. İş değerleri işle ilgili inanç, tutum, tercih ve ilgiler olmaktadır. Bir işin dinamik bir çevrede etkili olabilmesinde, işe ait diğer konularla potansiyel ilgisi nedeniyle iş değerleri önemlidir. Bir iş ortamında iş değerleri, iş performansına ve iş etkileyen işteki durumlar hakkında yargıya varmaya yardımcı olur. İş değerlerinin kişilik, iş tatmini, iş seçimi, örgüte bağlılık, işe uyum ve performansla ilgili olduğunu ifade eden çalışmalar bulunmaktadır. Kişilerin kendi değerlerine benzer değerlere sahip işlerde çalışmayı tercih ettikleri, iş değerleri uyumu ve firma seçimi arasında bir bağlantı olduğu bir çok araştırmalarda yer almıştır.

Örgütsel bağlılık ise nitelikli iş gücünün örgüte bağlı olarak çalışması, bütün yetenek ve bilgisini örgütü için kullanması ile ilgili bir konudur. Bireyler kendilerini örgüte bağlı hissettikleri ölçüde, işlerinden tatmin olurlar ve işlerini gereken değeri verirler. Böylece işlerinde başarılı olmaktadır. Aksi takdirde her an o kurumdan uzaklaşmanın yollarını arayacaklar ve kendilerinden bekleneni veremeyeceklerdir.

Özellikle sağlık sektöründe, sağlık personelinin örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve örgütle bütünleşmesi anlamına gelen örgütsel bağlılığın sağlanması; bireyin işyerinden sağlamak istediği özel bir sonuca verdiği önem derecesi anlamına gelen iş değeri düzeylerinin yükseltilmesi önemli bir faktör haline gelmiştir. Zira iş değeri ve örgütsel bağlılığı sağlanmış çalışanların hasta memnuniyetine, hizmet kalitesine ve işletmenin başarısına katkı sağlayacağı ileri sürülmektedir.

Ayrıca; işlerine gereken değeri vermeyen sağlık personelinin yüksek düzeyde stres yaşadığını ve bunun da hasta iyileşme sürelerinde artış, yanlış tedavi, davranış

bozuklukları gibi birçok olumsuz sonuçlar doğurmasına sebep olabilir. Bu da kurumda çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıkta azalmasına, çatışmalarına, vb. birçok problemleri de beraberinde getirebilir.

Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmada; İstanbul Avrupa yakasında bulunan Eğitim Araştırma Hastaneleri'nde görev yapan hemşirelerin iş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır.

Amaç doğrultusunda çalışmada öncelikle iş değerleri başlığı altında değer ve iş değerleri kavramları açıklanarak, iş değerlerinin sınıflandırılmasından bahsedilmiş, iş değerleri ölçekleri ile ilgili bilgiler verilmiştir. Araştırmanın takip eden bölümünde ise; örgütsel bağlılık konusu kapsamlı bir şekilde ele alınarak, örgütsel bağlılığın tanımı ve öneminden bahsedilmiş, sınıflandırmalarına yer verilmiş, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler açıklanarak, örgütsel bağlılık sonuçlarına yer verilmiştir.

Buraya kadar anlatılan teorik bilgileri daha somut hale getirebilmek için amaç doğrultusunda İstanbul Avrupa yakasında bulunan Eğitim Araştırma Hastaneleri'nde görev yapan hemşireler üzerinde yapılan uygulamanın yöntemine dair bilgiler verilmiş, ardından elde edilen bulgular tablolar ve şekiller yardımıyla yorumlanarak sunulmuştur. Araştırmadan elde edilen sonuçlar ile çalışma tamamlanmıştır.

1. İŞ DEĞERLERİ

1.1. Değer Kavramı

Değer kavramı, günümüzde gündelik hayatın farklı alanlarda sıkça kullanılan bir kavram olmuştur. Siyasetten iş dünyasına, tıptan akademiye, eğitimden medyaya kadar çok farklı alanlarda insanların üzerinde mutabık oldukları ya da olmaya çalıştıkları bir terim olarak değer, son birkaç yılın en gözde kavramlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Arslan ve Yaşar, b.t., s.8).

Değer kavramı, hemen hemen bütün bilim dallarında konu edilen geniş bir alana işaret etmektedir. Başlangıçta felsefe bilimi içinde incelenen ve ahlak kuralları ile bağlantısı kurulan değerler, günümüzde daha çok psikoloji (ör., Dollinger, Leong, & Ulivni, 1996; Heaven, 1993), sosyoloji (örn., Reynolds, 1984), işletme (ör., Chusmir, 1991; Crosby & Bitner, 1990) ve tıp (ör.,Furnham, 1987; Kelly, 1990) bilimlerinin ilgi alanına girmiştir. Başlangıçta Allport (1937) tarafından araştırılan değer kavramı alanında, daha sonraları Rokeach (1973)'in ortaya attığı değer teorisi ve bunun bir uzantısı olarak geliştirilen Rokeach Değer Ölçeği (Rokeach, 1973) ve Schwartz Değer Ölçeği (Schwartz, 1992) önemli bir yer tutmaktadır (Baloğlu ve Balgalmış, 2005, s.21-22).

Değerler, sosyal yaşantıların ölçütlerini oluşturur. Bir davranış biçimini öbürüne tercih etmede değerler önemli bir rol üstlenmektedir. Başka bir bakış açısından, değerler davranışların kaynaklarını oluşturduğu gibi ölçütlerini de belirler. Belirli bir davranışı oluşturmada etkin olan değer onun nasıl olduğuna da karar verir. Değerler bir kişinin veya sosyal grubun kabul ettiği standartlar, inançlar veya moral ilkeleridir (Sarı, 2005, s.76).

Değer, belirli bir durumu bir diğerine tercih etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Değerler davranışlara kaynaklık eden ve onları yargılamaya yarayan anlayışlardır. Değerler ayrıca, bireylerin neyi önemli gördüklerini tanımlayarak istekleri, tercihleri, arzu edilen ve edilmeyen durumları gösterir (Erdem, 2003, s.56).

Değer, olgu bilincinden sonra ortaya çıkan ve olguya, belli duyguları, arzuları, ilgileri, amaçları, ihtiyaç ve eylemleri olan özneye ilişkisi içinde, belli nitelikler yüklemeye belirlenen tavrı; öznenin olana ve olguya yüklediği niteliktir. Ayrıca, değer söz konusu olduğunda, ise mutlaka öznenin, kişiliğin karışması gerekir. Aynı zamanda değer kuramsal bir yönelimden ziyade, pratik bir yönelimi ifade etmektedir. Değer, öznenin nesneye, diğer niteliklerine ek olarak sonradan eklediği bir niteliktir. Değer, ölçüt olarak da işlev görmektedir. Olanla olması gereken ayrımını içerir ve her zaman olumlu-olumsuz bir şey olarak görülür. (Cevizci, 2002, s.248).

Değerler, insanların değer verdiği ve ulaşmak için peşinden koştuğu, elde etmeyi şiddetle arzu ettiği şeylerdir. Bunlar mal, mülk, servet, sıhhat gibi değerler olduğu gibi, mutluluk, huzur, Allah sevgisi, vatan sevgisi ve özgürlük gibi tamamen manevî değerler de olabilir (Bolay, 2007, s.14).

Değerler, bireylerin ilk yaşantıları ile kazandığı; ancak çok önemli olaylarla değiştirdiği; sürekliliği olan inançlar; olaylar, olguları, objeleri, kişileri tanımlamaya, yargılamaya yarayan ölçütler olarak tanımlanmaktadır. Değerler bireyin amaç, yön ve eylem alanını belirlemesini kolaylaştırmaktadır. Değerler hem toplumsal olarak genelde paylaşılan, benimsenen, duyumsanan onanmış ve uzlaşmış hem de bireysel olarak özelde benimsenen ve bireysel farklılıkları ortaya koyan kabul ve beğeni dizgelerini içermektedir. Bu nedenle davranışlardaki bireysel farklılıklar, farklı değer sistemleriyle açıklanmaktadır (Erçetin, 2002, s.37).

Değerler, tarih içerisinde birçok araştırmacı ve teorisyen tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlar;

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

- Bir insanın sahip olduğu değerlerin toplam sayısı göreceli olarak kcktr.
- Herkes aynı değere farklı derecelerde sahiptir.
- Değerler, değer sistemleri içinde organize olmuştur.
- İnsanın sahip olduğu değerler; kültürün, toplumun, kurumların ve bireylerin kişiliğinin bir ürünüdür.
- Değerlerin nemi, sosyal bilimlerin ortaya çıkarmak ve anlamak üzere ilgilendikleri hemen hemen bütün olgularda açıkça 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 varolma amacının, buna ters bir davranış biçimi ya da yaşam amacına nispeten tercih edildiği daimi bir inançtır. Bir "değer sistemi" de, belirli bir önemliliği olduğundan dolayı tercih edilebilir bir davranış şekli veya yaşam amacı ile ilgili düzenlenmiş daimi inançlardır.

Williams'a göre (1979), değer kavramı çoğu kez ilgiler, zevkler, tercih edilen ya da edilmeyen düşünceler, tercihler, görevler, ahlaki yükümlülükler, arzular, istekler, amaçlar, gereksinimler, hoşlanılmayanlar, cazibeler ve tercih edilen bir yönelim ile ilgili kullanılmaktadır. Değerler, genel olarak bireyin diğer bireylerle ilişkilerinde belirli durumları tercih etme eğilimidir (Aşkın ve Yalçınkaya, 2010).

Fichter (1993), değerleri şu şekilde betimlemiştir: Değerler paylaşılırlar, kişilerin çoğunluğu değerler üzerinde uzlaşmışlardır. Herhangi bir bireyin yargısına bağlı değillerdir. Ciddiye alınırlar, kişiler bu değerleri ortak refahın korunması ve sosyal gereksinimlerin karşılanması ile birlikte görür, kişiler yüce değerler için özveride bulunur, dvşr ve hatta ölürler. Son olarak değerler kişiler arası anlaşma ve uzlaşma gerektirdiği için, kavramsal olarak diğer değerli nesnelere soyutlanabilir (Uyan, 2002, s.51).

Locke (1976)'a göre değer, bir kişinin bilinçli olarak ya da bilinçaltından arzuladığı, istediği veya aradığı şeydir. Böylece değerler özneldir ve bu bakımdan ihtiyaçlardan ayrılır (Chang, 2002, s.9).

Super (1995), değer kavramını, kişinin hayatındaki inançları, düşünceleri, neyin doğru ya da önemli olduğuna ilişkin tavırları olarak tanımlamıştır. Değerler; kişinin kendi davranışlarını olduğu kadar, başkalarının davranışlarını da nasıl değerlendireceğine rehberlik eder. Kişinin birkaç alternatif arasında yaptığı seçimi, temel değerlerine bağlı bir karar olacaktır. Bu nedenle, değerler; bireyin istediği, arzuladığı ve ilgilendiği unsurlardır (Almeida ve Pinto, 2004, s.30).

Aynı zamanda değer hayata bakış açımızı ve amaçlarımızı belirleyen, aldığımız kararları etkileyen, inançlarımızı yansıtan ve prensiplerimizi oluşturan bir tercihtir. Aavik ve Allik (2002), yapılan bu tanımlardan ve açıklamalarından yola çıkarak, değerlerin beş özelliğini şöyle sıralamıştır:

Değerler,

- Belirli durumlarda
- Tercih edilen hayat tarzı ve davranışlar hakkında,
- Seçimlerimizi veya olayları ve davranışları değerlendirmemizi yönlendiren,
- Önem sıralamasına göre derecelendirilmiş
- Görüş veya inanışlardır (Akt. Baloğlu ve Balgamış, 2005, s.22).

Değerler hakkında söylenenler şu şekilde özetlenebilir:

- İnanışlar içeren ve dolayısıyla da aşkınlıklar taşıyan olgulardır.
- Fertlerin yapıp ettiklerini rasyonelleştirip içselleştirmelerine imkân verirler.
- Genelde ilgi gösterilen, arzu edilen şeylerdir. Her alanla ilgilidirler ama alanların kendine özgü değerleri vardır.
- Farklı kaynak ve içeriklere sahip olsalar da bir biçimde sosyaldirler (Aydın, 2003, s.122).

1.1.1. Değerlerin Sınıflandırılması

İlgili literatür incelendiği zaman değerler ile ilgili birkaç sınıflama göze çarpmaktadır. İlk sınıflamalardan biri, Milton Rokeach (1973) tarafından yapılan

sınıflamadır. Değerleri nihai (temel) ve araçsal olarak iki ana gruba ayırmıştır. Rokeach (1973)'a göre nihai değerler de, kendi arasında kişisel ve toplumsal olarak 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. Birey, herhangi iki araçsal değer arasında ikilemde kalabilir (Akt. Altaş, 2004, s.33).

Tablo 1. Rokeach' a Göre Değerlerin Sınıflandırılması

Nihai değerler	Araçsal Değerler
Rahat bir hayat (başarılı zengin bir hayat) Hırslar (çok çalışma, bir şeyi çok isteme)	Hırslar (çok çalışma, bir şeyi çok isteme)
Heyecan verici bir hayat(özendirici, aktif bir hayat)	Geniş-ufuklu (açık-ufuklu)
Başarıyla sonuçlandırma hissi	Kapasiteli (yetenekli, etkileyici)
Barış içinde bir dünya (savaş ve çatışmadan uzak)	Neşeli (sevinçli, heyecanlı)
Güzel bir dünya	Temiz (derli toplu, tertipli)
Eşitlik(kardeşlik, herkes için eşit sorumluluk)	Cesaretli (inançlar için atakta bulunma)
Aile güvenliği (sevdiği binlerini düşünme)	Bağışlayıcı (diğerlerini affetmeye gönüllü)
Özgürlük (bağımsızlık, hür seçim)	Yardımcı (diğerlerinin refahı için çalışma)
Mutluluk (memnuniyet, hoşnutluk)	Dürüst (samimi, doğruluk)
İç uyum (iç çatışmadan uzaklık)	Yaratıcı (hayal gücü kuvvetli, cesaretli)
Mantıklı sevgi (cinsel ve manen yakınlık)	Bağımsız (kendine bağlı, kendi-yeterli)
Ulusal güvenlik (saldırıdan korunmak)	Entellektüel (akıllı, düşünceli)
Zevk (keyif, sakın hayat)	Mantıklı (tutarlı, rasyonel)
Kurtuluş (saklanma, ebedi hayat)	Sevgi dolu (şefkatli, sevecen)
Kendine saygı (kendine itibar)	Uysal, itaatkâr (sorumluluk taşıyan, saygılı)
Sosyal tanınma (saygı, takür)	Nazik(kibar)
Doğru arkadaşlık	Sorumluluk sahibi (güvenilir)
Bilgelik (yaşamı mantıklı anlama)	Otokontrol (kendine hakim, kendi-disiplinli)

Kaynak: Altaş, 2004, s.34.

Spranger, değerleri altı temel gruba ayırmıştır. Bunlar: estetik, teorik (bilimsel), ekonomik, siyasi, sosyal ve dini değer gruplarıdır. Bu değer grupları daha sonraki yıllarda Alport ve arkadaşları tarafından bir ölçeğe dönüştürülmüştür (Yazıcı, 2006, s.3).

Tablo 2. Spranger' e Göre Değerlerin Sınıflandırılması

Bilimsel Değer	Gerçeğe, bilgiye, muhakemeye ve eleştirel düşünceye önem verir. Bilimsel değerleri olan insan deneysel, eleştirici, akılcı ve entelektüeldir.
Ekonomik Değer	Yararlı ve pratik olana önem verir. Ekonomik değerlerin hayatta önemsenmesi gerektiğini belirtir.
Estetik Değer	Simetri, uyum ve forma önem verir. Birey hayatı olayların bir çeşitliliği olarak görür. Sanatın toplum için zorunluluk olduğunu düşünür
Sosyal Değer	Başkalarını sevme, yardım ve bencil olmama esastır. En yüksek değer insan sevgisidir. Bu insan sevgisini insanlara sunar. Nazik ve sempatiktir. Bencil değildir
Politik Değer	Her şeyin üstünde kişisel güç, etki ve şöhret vardır. Esas olarak kuvvetle ilgilidir.
Dini Değer	Evreni bir bütün olarak kavrar ve kendisini onun bütünlüğüne bağlar. Dini uğrunda dünyevi fazları feda eder.

Kaynak: Yazıcı, 2006, s.3.

Schwartz değerler sisteminde kişisel değerler iki temel boyut içinde değerlendirilmektedir. Bu boyutlar; değişime açıklık-muhafazakarlık; takdir ve saygı görme-kendini aşma şeklindedir. Bu iki temel boyut içerisindeki değerler on gruba ayrılmaktadır. Değişime açıklık-muhafazakarlık boyutunda kendini yönlendirme, uyarılım, hedonizm, güvenlik, uyumluluk ve geleneksellik değerleri yer almıştır. Takdir ve saygı görme-kendini aşma boyutunda evrensellik, yardımseverlik, güç ve başarı değerleri yer almıştır (Ünal, Deniz ve Can, 2008, s.214-215). Değer boyutları ve bunların altında yer alan değerler Tablo 3'de gösterilmiştir

Tablo 3. Değer Boyutları ve Tanımları

Tanım	Örnek değerler
Güç: Sosyal statü, prestij, insanlar ve kaynaklar üzerine hakimiyet veya kontrol kurmaktır.	Otorite, toplumsal itibarı koruma, sosyal güç ve zenginlik
Başarı: Sosyal standartlara göre gösterilen kişisel başarıdır.	Hırslı, yetenekli, başarılı ve etkili
Hazcılık (Hedonizim): Zevk ve hayatı sevmekle ilgili bir değerdir	Neşeli, yaşamdan zevk alan, kendini şımartan ve haz değerleri
Uyarılım: Yaşamda heyecan, değişiklik ve rekabet aramakla ilgili olan değerdir.	Heyecanlı bir yaşam, cüretkar ve hayattaki çeşitlilik
Kendini yönlendirme: Bu değer seçimde, düşüncede ve araştırmada yani düşünce ve eylemde bağımsızlığı içerir.	Yaratıcılık, özgürlük, bağımsız, kendi hedeflerini seçen ve meraklı
Evrensellik: İnsanlığın ve doğanın refahını korumayı, kabul etmeyi ve anlamayı açıklayan bir değerdir.	Barış içerisinde bir dünya, açık fikirli, güzel bir dünya, eşitlik, çevreyi koruyan, sosyal adalet, doğa ile bütünlük ve erdem
Yardımseverlik: Kişisel ilişki kurulan insanların refahını düşünmekle ilgili bir değer boyutudur.	Dürüst, sadık, sorumluluk sahibi, affedici ve yardımsever
Geleneksellik: Kişinin kültürü, dini ve geleneklerine saygısını ortaya koyan bir değer boyutudur	Hayattaki yerini kabul eden, dindar, alçak gönüllü, ılımlı ve geleneklere saygılı
Uyumluluk: Diğerlerine zarar veren sosyal beklenti ve normları çiğneyen istek, faaliyet ve hisleri kontrol altına almakla ilgili olan değer boyutudur.	Büyüklerine saygı gösteren, itaatkar, nezaket ve özdisiplin
Güvenlik: Kişinin toplumla olan ilişkilerinde uyum ve güvenliği içeren değer boyutudur.	Temiz, aile güvenliği, ulusal güvenlik, karşılıklı iyilik ve sosyal düzen

Kaynak: Ünal, Deniz ve Can, 2008, s.214-215

Cohen (1985)'in sınıflandırmasına göre ise değerler, içsel (intrinsic), dışsal (extrinsic), ahlaki (moral), kişisel (personal) ve bilgiye dayalı (epistemic) değerler olmak üzere beş ana bölüme ayrılmıştır (Baloglu ve Balgalmış, 2005, s.22).

Değerler toplumsal bağlamda, toplumsal değerler; bireysel bağlamda, bireysel değerler; küçük grup bağlamında ise aile değerleri olarak tasnif edilebilir. Başaran da (1992) bir örgütteki değerleri öz (evrensel), özel (birim veya kümelerce geliştirilen), seçimlik ve geçici değerler olarak sınıflandırmaktadır. Cohen (1985) de geliştirdiği kategorizasyonda değeri, içsel (intrinsic), dışsal (extrinsic), ahlakî

(moral), kişisel (personal) ve bilgiye dayalı (epistemic) değerler şeklinde bir sınıflamaya tabi tutmuştur (Akbaba-Altun, 2003, s. 8).

Değerlerin sınıflandırılmasında Hilmi Ziya Ülken, değerleri öz karakterlerine göre üçe ayırmıştır Birinci grupta, içkin değerler vardır. İçkin değerler, bilinç verileridir. Ülkenin bilinç verileri olarak belirledikleri teknik, sanal ve bilgi değerleridir. İkinci grupta, aşkın değerler vardır. Bunlarda duyu verileri, bilinç muhtevası yalnızca vesiledirler. Fakat bu vesile, az veya çok önemsiz bir dereceye inebilir. Bir insanla bir insan arasında ahlaki ilişkide bilinen verileri ya yazılı; bir sözleşmeye dayanan iki insanın hı sözleşmeye sadık kalmışı ya gençlik ve aile hatıralarına sadık kalması ya da verilmiş; sözlere sadık kalması gibidir. Üçüncü ve son değer grubunda normatif değerler vardır. Bunlar aslında değer değil. Ancak bütün değerlerin ölenleri, değişim örnekleridir. Bu değerlerin görevi, başka değerler birbirleriyle karşılaştırmak ve ölçmektir. Bu ölçü-değerler: iktisadî. Hukuki lisanî değerlerdir (Ülken, 2001, s.360).

1.1.2. Değerlerin İşlevleri

Değerlerin toplumsal yaşam içinde önemli özellikleri ve bu özelliklere bağlı olarak yerine getirdiği çeşitli işlevleri vardır. Bu değerlerin işlevleri şu şekilde ifade edilmiştir:

- Sosyal değer, temel seçici oryantasyonun standardıdır. Yani bu bağlamda değerler, bilinçli ve amaçlı davranışın genel ölçütüdür. Bu bakımdan değer, sosyal eylemde bulunan bir kişinin sosyal olarak kabullenebilen olgu ve istekleri için temel atıf noktası görevini görmektedir.
- Değerler, kültürel olarak şekillendirilmiştir ve aynı zamanda kültür üzerinde de yönlendirici olarak etki etmektedir. Bu bakımdan değerler, belli bir kültürün gelişme süreci içinde şekil almaktadır. Bu da genel olarak sembol, moral ve estetik normlar, davranış şekilleri olarak belirginleşir. Bu açıdan değerler, kültürün esasını oluşturmaktadır.

- Değerler, insanlarla özdeşleşmiştir. Yani sosyalleşme sürecinde değerler, kişiler tarafından öğrenilmekte ve üstlenilmektedir. Kısaca, kişinin şahsiyet yapısına entegre olmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak değerler, kişinin şahsiyetinin bir parçası olarak görülmektedir.
- Değerler, sosyal bir boyuta sahiptirler. Yani değerler, hem zihinsel (arzu ve eylem boyutunu belirten) hem de hissî-duygusal yönü belirten ifadelerdir (Özensel, 2003, s.231).

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. Bireyin çevresindekilerin gözünde nerede durduğunu bilmesine yardım eder
- Değerler; kişilerin dikkatini çeker ve kişilerin dikkatini yararlı ve önemli olarak görülen maddi kültür nesnelere üzerinde odaklar. Bu değerli nesne, her zaman birey veya grup içinde en iyi olmayabilir. Fakat o nesne için çaba gösterilmesine yol açtığı da bir gerçektir.
- Her toplumdaki ideal düşünme ve davranma 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 kavrayabilirler.
- Değerler, kişilerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirmesinde rehberlik ederler. İlgi yaratırlar, cesaret verirler. Böylelikle de kişilerde çeşitli rollerin gerekliliklerinin ve beklentilerinin, birtakım değerli hedefler doğrultusunda işlemekte olduğunu kavramış olurlar.
- Değerler, sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişileri törelere uymaya yöneltir, doğru şeyleri yapmaya yöreklendirir. Değerler ayrıca onaylanmayan davranışları engeller, yasaklanmış örüntülerin neler olduğuna işaret eder ve

sosyal ihlallerden kaynaklanan utanma ve suçluluk duygularının kolayca 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 (Akt. Uyan, 2002, s.57).

1.1.3. Değerlere Yakın Kavramalar

Değerlerin insan duygu, düşünce ve davranışlarıyla yakından ilişkisi bilinmektedir. Hatta pek çok sosyal bilimci değerlerin insan davranışlarını açıklamada temel bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir (Atay, 2003, s.89).

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

1.1.3.1. Değer ve İnanç

İnançlar, bir kültürü benimseyen insanlar tarafından kabul gören, dünyanın işleme şekliyle ilgili ortak düşüncelerdir. Paylaşılan bu ortak düşünceler, geçmişin yorumlanmasına, bugünün anlaşılmasına ve geleceğin tahmin edilmesine yardımcı olmaktadır. İnançlar kültürün diğer unsurlarına yön vermekle birlikte kültürün en derin ve somut yönünü oluşturmaktadır (Şişman, 2002, s.3).

İnanç, dinden tekniğe kadar bütün değerlere ait olan görgü ile bilgi alanını aşan bir bağlantı tarzıdır. Yalnızca dine ait olan inanca, iman denmektedir ki başlıca vasfı bir yaratıcıya inanmaktır.

Krech ve Crutchfield, "inançları" bir bireyin dünyasının herhangi bir yönü ilgili algı ve bileşenlerinin sürekli örgütlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Uyan, 2002, s.59).

İnançları tanımlarken, değerleri de bir tür inanç sayan yaklaşımından söz etmek gerekli olacaktır. Üç tip inanç vardır. Bunlardan birincisi; tanımlayıcı ya da

var oluşçu inançlardır. Bu inançlar doğrulanabilirler ya da bunların yanlışlıkları ortaya çıkartılabilir. İkinci tip inançlar; değerlendirici inanç tipleridir, takdire bağlıdırlar ve bireyler nesnelere ya da olayları iyi veya kötü şeklinde tanımlamakta bu inanca dayanırlar. Üçüncü inanç türü ise örf ve adetlerimizle yaşamımıza yerleşmiş inançlardır. Bu tür inançlar, davranışların ya da amaçların arzu edilir ya da edilmez olduğuna karar verilmesinde etkilidir (Atay, 2003, s.89).

1.1.3.2. Değer ve Tutum

Birçok sosyal psikologun farklı kurumsal yaklaşımlardan hareket ederek tutumları farklı şekillerde kavramlaştırmıştır. Tutum bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarının düzenli bir biçimde oluşturan eğilimlerdir. Başka bir tanıma göre tutum bir kişinin kendisini ilgilendiren bir durum karşısında o husustaki öteki tutum ya da eğilimleri ile tutarlı olarak gösterdiği tepkinin arkasında gizli kalan o tepkiyi belirleyen hissi ve fikri faktörleri de içeren bir tavidir (Kasapoğlu, 1992, s.144).

Tutum, kişinin bir fikre, bir nesneye veya bir sembole ilişkin olumlu veya olumsuz duyguların ya da eğilimlerini ifade etmektedir. Deacan'a göre "değerler yaşamdaki amaçlar için temel kriterler sağlayan kararlara, faaliyetlere süreklilik kazandırarak biçimlendiren istek ve tutumlarla ilişkili duygulardır" (Özmete, 2007, s.32). Bu durumda tutum ve değer birbirinden ayrıldığı ve tutumun süreklilik kazandığı noktada değer ortaya çıktığı söylemek mümkündür.

Allport'a göre ise tutum; esasında bir tepki hazırlığıdır. Kendisi bir davranış değil, davranışın ön şartıdır. Morgan tutumları davranış için rehber olarak kabul etmiştir. Davranışlar yapılmadan önce değerlendirmelerin yapıldığı ve yeni tecrübelerin düşünüldüğü zihni durumlardır. Cantril ise; ilgili herhangi bir duruma veya objeye karşı ferdin karakteristik bir şekilde reaksiyonda bulunmasına sebep olan az çok devamlı ve ısrarlı zihni hazır oluş durumlarının, tutumlar olarak nitelendirmiştir (Uyan, 2002, s.60).

Tutum ve değer terimleri bazı psikologlar tarafından eş anlamda kullanılmaktadır, bunlar değerlerin tutumlara ait bazı özel durumları belirtmek üzere kullanıldığını söylemektedirler. Değerler üzerinde yapılan sistemli çalışmalar değer

ve tutumlar birbirinden ayrı kavramlar olarak tanımlanır. Bu farklardan en önemli görüneni değerın tek bir inanca işaret etmesine karşılık tutumun birçok inançtan teşekkül ettiği iddiasıdır. Gerçekten, tutumun bir inançlar organizasyonu olduğu herkesçe kabul edilir, fakat değerın çok özel biçimde tek bir inanca teşekkül ettiği iddiası, hatalı bir görüştür. Şahıs öyle bir zihin organizasyonuna sahip olacaktır ki, daha sonra insanlar objeler ve davranışlar hakkındaki görüşleri bu temel atıf noktasına göre şekil alsın. Böyle bir atıf noktası veya çerçevesi ancak pek çok inancın tek bir esas teşkil edecek şekilde billurlaşmasıyla meydana gelebilir. "Bir tutum belirli bir obje veya sitüasyon üzerinde odaklandığı halde değer objeleri ve sitüasyonları aşar". Şu halde tutumlara nispetle değerlerin durumu, özel hallere nispetle genel prensiplerin durumuyla kıyaslanabilir (Güngör, b.t.).

1.1.3.3. Değer ve Sosyal Normlar

Normlar, bireylerin davranış şekillerinin olması gereken şeklini tanımlayan, değerlere göre şekillenen ve yazılı olmayan kurallar veya standartlardır. Toplum içinde yaşayan bireyin, ne yapması, ne yapmaması, ne söylemesi, ne söylememesi, nasıl davranması gerektiğini gösteren yazılı olmayan kurallardır (Şişman, 2002, s.4).

Normlar, değerler sistemine bağlı olarak her toplumda bireylere yol gösteren, doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz belirleyen kurallar, standartlar ve fikirler bütünü biçiminde ortaya çıkmaktadırlar. Norm ve değer arasındaki farklılık, değerlerin soyut ve genel kavramlardan meydana gelmesi, normların ise belirgin ve yol gösterici olmasıdır (Berberoğlu, 1990, s.141).

Değerler normlardan daha geniş ve daha somut kavramlardır. Bir norm kültürel değerlerden kaynaklanmadıkça meşru olmaz. Bir normu iş görenlerce uygulanması gereken bir kural ve ölçüt niteliğine ulaştırın dayandığı kültürel değerlerdir (Erdem, 2003, s.57).

Rokeach (1973) değerler ve normlar arasında üç fark olduğunu belirtmiş ve bunları şu şekilde ifade etmiştir: norm davranış biçimine değer ise davranış biçiminin

son ifadesine işaret eder; değerler içsel ve kişiseldir, normlar ise dışsaldır. Değerler arzu edileni gösterirler fakat normlar daha kısıtlayıcı olup belirli bir şekilde davranmak için emir ve yasaklamalardan ibarettirler (Özkul, 2007, s.34).

1.1.3.4. 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 (Akt. Atay, 2003, s.89).

1.1.3.5. Değer ve İhtiyaç

Bazı yazarlar değerlerle tutumları benzer olarak kabul ettikleri gibi, bazı bilim adamları da değerlerle ihtiyaçları eşit kabul etmişlerdir. Örnek olarak Maslow, kendini gerçekleştirme ihtiyacına aynı zamanda en yüksek bir değer kavramı olarak atıfta bulunmuştur. Murray'in ihtiyaçlar listesi (1938), White'ın (1951), değerler listesine dönüştürülmüştür. French ve Kahn (1962), değerler ve ihtiyaçların sahip oldukları özelliklerin bazı durumlarda benzer olduklarını ifade etmişlerdir. Bir insan bir şeyleri yapmak isteyebildiği gibi yine kendisi aynı şeyi yapmak zorunda hissedebilir. Bu sebeptendir ki değerler, sadece bireylerin yapmak zorunda hissettikleri şey hakkındaki inançları değil aynı zamanda onu arzulamalarıdır (Özkul, 2007, s.35).

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 (Akt. Uyar, 2002, s.62).

1.2. İş Değerleri Kavramı

İş değerleri ile ilgili çalışmalar, genel değerlerden bağımsız bir alan olarak gelişmiştir. İş değerlerini inceleyen araştırmacılar, değer araştırmacılarından farklı perspektife sahiptir ve farklı metodolojiler kullanmışlardır. Bu nedenle değerler konusundaki tartışmalar iş değerleri için bir temel oluştursa da konuyu açıklamakta eksik kalmaktadır (Lyons, 2003, s.45).

Değerlerin iş hayatına aktarılması 1920'lerin sonunda Hawthorne'la başlamıştır. Daha sonra kuramcılar, çalışma koşullarının ve insan özelliklerinin isteki davranışa etkisini incelemeye başlamışlardır. Allport ve arkadaşlarının 1930'lardaki değer çalışmaları da işte kullanılabilme potansiyeline sahiptir. 1960'larda ise iş etiği konusundaki çalışmaları yaygınlaşmıştır. 1970'lerde iş değerleri konusundaki çalışmalar hız kazanmış ve iş değerleri ölçeklerinin geliştirilmesi ile desteklenmiştir (Kubat, 2007, s.12).

İş değerleri kavramı, "Değerlerin bir altkümesi, bireylerin işlerinde aradıkları özellikler, tatmin ve ödüller", "arzulanan davranış tarzı", "bireyin işyerinden sağlamak istediği özel bir sonuca verdiği önem derecesi", "kişinin özel bir göreve karşı hissettikleri dışında genel olarak işe karşı gösterdiği tutum" şeklinde tanımlanmaktadır. İş değerleri işte gerçekleşen şeylere karşı gösterilen önem, değer ve arzudur. Özetle, iş, değerleri, farklı kişiler için farklı anlamlara gelmektedir (Kubat ve Karüzüm, 2010, s.488-489).

Elizur'a (1984) göre "bir iş değeri bireyin iş ortamında edinilen kesin çıktılara verdiği önem olarak tanımlanabilir". Bir başka tanıma göre ise değerler kişinin içsel dürtülerine bağlı olarak nasıl davranması gerektiğidir şeklinde tanımlanmış ve eğer bu

özellikle işe ait bir davranışla ilgili ise tanıma işinde eklenmesi gereğine işaret etmiştir (Akt. Altaş, 2004, 36).

Super'e (1970) göre bireyin toplam değerlerinin alt kümesi olan iş değerleri kişinin işinde aradığı ya da arzuladığı nitelik, karşılık ve tatmindir. Bir başka tanıma göre ise iş değerleri bireylerin işlerinde ulaşmaya çalıştıkları genel ve göreceli olarak durağan amaçlardır. Elizur'a (1984) göre bir iş değeri bireyin iş ortamında edinilen kesin çıktılara verdiği önem olarak tanımlanabilir. Farklı bir tanıma göre ise değerler kişinin içsel dürtülerine bağlı olarak nasıl davranması gerektiğidir şeklinde tanımlanmış ve eğer bu özellikle işe ait bir davranışla ilgili ise tanıma işinde eklenmesi gereğine işaret edilmiştir (Özcan, 2008, s.27).

Günümüz modern toplumlarında iş yaşamı, bireyler için yaşamın en önemli ve büyük parçasını oluşturan alanların başında gelmektedir. İş, birey için gelir kaynağı olmasının dışında, aynı zamanda toplumsal katılım, aile yaşamı, sosyal statü, tüketim, sağlık gibi konularda etkin olup sosyal yaşamın şekillenmesine de katkıda bulunmaktadır. Bunun sonucunda da iş değerleri ve yaşam değerlerini birbirinden ayırmak pek mümkün olamamaktadır (Özmete, 2007, s.19).

1.3. İş Değerlerinin Sınıflandırılması

İş değerleri farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. En çok başvurulan ayırım şekillerinden birisi içsel ve dışsal değerler ayrımıdır. İçsel değerler iş çeşitliliği ve otonomi gibi kişinin işinden maddi olmayan beklentilerine işaret etmektedir. Dışsal değerler ise çalışanların maddi ya da araçsal iş beklentilerine işaret eder (Hegney ve diğerleri, 2006, s.2) Bunlar ücret ve yükselme fırsatları gibi değerlerdir. Dışsal değerler, yapılan bir iş ile doğrudan ilgili olmayan, fakat o örgütte bulunmaktan dolayı ve yapılan işte gösterilen performansın sonucu olarak elde edilecek ücret ve ücret dışı maddi imkânlar, statü itibar ve güçle ilgilidir. Bunun yanında içsel değerler yapılan işin içeriğiyle ve doğrudan o işi yapıyor olmaktan alınan tatminle ilgilidir. Diğer bir deyişle dışsal değerleri ön planda olan birey, o işin sonuçta kendisine getireceği maddi imkânlar ve toplumsal değerlerle ilgilenirken, içsel değerleri ön planda olan birey o işi yapıyor olmaktan alacağı manevi hazla ilgilidir (Kasnak, 1998, s.9-10).

Elizur'un İş değerleri analizinde İki değişik tipte sınıflandırma oluşturulmuştur.

- İş çıktıları (bilişsel, duygusal ve araçsal);
- İş performans ilişkisi.

İş çıktıları sınıflaması üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar bilişsel, duygusal ve araçsal iş değerlen boyutlarıdır.

Bilişsel iş değerleri: Maddi ya da sosyalden ziyade psikolojik çıktıları tanımlamaktadır. Başarı, terfi, işte geribildirim. statü, topluma yararlı olma, işte bağımsızlık, övünç duyulacak bir şirketin çalışanı olma, örgütte ve işte etkili olma, işin ilgi çekici ve anlamlı olması, kişisel gelişim imkanı sunması, sorumluluk alma, İşte bilgi ve becerilerini kullanabilme bilişsel iş değerleri kapsamında yer alır.

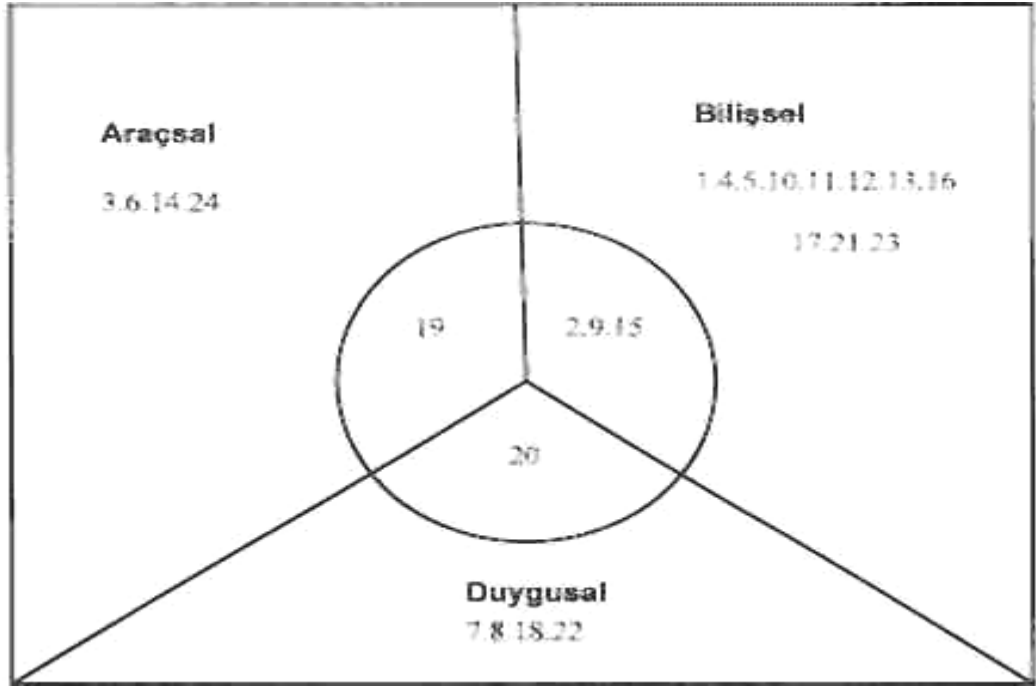
Duygusal iş değerleri: Araçsal iş çıktıları daha çok göze çarpmasına rağmen, maddi olmayan başka çeşitli çıktılar da bulunmaktadır. Sosyal ilişkilerle İlişkili maddelere duygusal çıktılar denir Uyumlu ve samimi İş arkadaşları, işte saygı ve itibar görme, insanlarla tanışabilme ve etkileşimde bulunabilme imkânı, amirlerin adil ve düşünceli olması duygusal İş değerleri kapsamındadır. Bireylerin meslektaşları, üstleri ve diğer insanlarla ilişkilerini sorgulayan çok fazla çalışma mevcuttur. Duygusal iş değerlerinin, maddiyat İle hiçbir ilişkileri bulunmamaktadır.

Araçsal iş değerleri: Bazı ücret gibi İş çıktıları maddi olanaklarla ilgilidir. Uygun çalışma saatleri, rahat ve temiz çalışma şartları, kazanç, maaş dışı sunulan iş imkânları (servis, tatil, emekli maaşı, sigorta gibi),iş güvenliği ve sürekliliği gibi iş çıktılarının sonuçlarını pratik olarak görmek mümkündür. Gözle görülmesi mümkün olan bu sınıftaki iş çıktıları maddesel ya da araçsal iş değerleri olarak ifade edilir (Özcan, 2008, s.28-29).

Elizur'un İkinci iş değerleri sınıflaması iş performans ilişkisidir. Bu sınıflandırma da çalışanın güdülenmesi için iş çıktılarının ve sunulan imkânların zamanlaması önemlidir. İş performans ilişkisi sınıflaması da kaynaklar ve ödüller olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır.

Kaynaklar: İş çıktılarının ve imkânların ilk kısmı çalışanı daha İşi yapmadan önce verimli çalışması için güdülemeyi amaçlamakta ve bunlara kaynaklar adı verilmektedir. Çalışma koşulları ve maddi olmayan imkânlarla ilgilidir.

Ödüller: Çalışanların işte İyi bir performans gösterdikten sonra elde edilebilecek ücret artışı, başarı ile tanınma, statü, terfi, işin sonuçları İle ilgili geribildirim alma maddelerinden oluşur ve bu boyuta ödüller adı verilir. Şekil 1'de iş değerleri sınıflandırmasının iki türü ve boyutları görülmektedir (Altaş, 2004, s.42-43).



Şekil 1. Dov Elizur'un İş Değerleri Sınıflandırması

Kaynak: Altaş, S.S. (2004). *İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. s.43.

Başka bir sınıflandırma ise iş değerleri işlevsel ve kültürel olarak incelenmiştir;

İşin İşlevsel Değerleri: Bir isin kendi değeri vardır. Buna isin iç değeri denir. İşgörenin, işi yapmaktan aldığı haz ve başarıma duygusu bu değeri ifade etmektedir. Bir işin dış değeri vardır. Bunların sağladığı ekonomik, parasal gelir ve prestij gibi toplumsal değerlerdir.

İş çevresindeki koşulların ifade ettiği değer. Bunlar iş arkadaşları, üstler gibi beşeri ögenin yarattığı toplumsal, tinsel çevre koşulları ile isin maddesel-fiziksel çevresine ilişkin koşullar diye iki guruba ayrılabilir. Bir iste maddesel ve tinsel yorgunluk bezginlik ve acı verebilir

İşin Kültürel Değerleri: Toplumsal kültür değerleriyle de işin işlevselliği ve anlamı ilişkilendirmektedir. Kültürel açıdan değer kavramı, kişisel tutumları ve bilişsel süreçleri etkilediği, kültür örüntüleri olarak iş ve uğraşları yansıttığı kabul edilmektedir (Silah, 2001, s.12).

1.4. İş Değerleri İle İlgili Geliştirilen Ölçekler

Lofquist ve Dawis (1978), “Minnesota Önem Anketi” adı verilen iş değerleri ölçeğini oluşturmuşlardır. Bu ölçek, rekabetçi değerler (statü, güvenlik, başarıma) ve rekabetçi olmayan değerler (fedakârlık, rahatlık, bağımsızlık) şeklinde iki noktadan oluşmaktadır (Chang, 2002, s.16).

Rokeach (1973) tarafından “Değer Edinmek (Value Attainment)” adı ile geliştirilen ölçek, 18’i nihai (terminal) ve 18’i araçsal (instrumental) olmak üzere toplam 36 maddenin bir kişi için arz ettiği önem derecesine göre sıralanması esasına dayanmaktadır. Birey ve toplumsal odaklı olmak üzere iki kategoride ele alınabilecek olan nihai değerler “rahat bir hayat” gibi arzu edilebilir son durumlara işaret etmektedirler. Dünya güzelliği, özgürlük, mutluluk, aile güvenliği, ulusal güvenlik araçsal değerlere örnek olarak verilebilir. Araçsal değerler ise davranış tarzları ile ilgilidir. Hırs, açık fikirlilik, dürüstlük, sorumluluk araçsal değerlere örnek olarak verilebilir. Ahlaki ve yetenek olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılabilirler.

Manhardt (1972) “ İş Değerleri Envanteri (Work Value Inventory)” adında, 25 farklı iş özelliğini değerlendiren bir ölçek geliştirmiştir. Bu özelliklerin 21 tanesini üç boyutta gruplandırmıştır. Bu boyutlar “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” olarak adlandırılmıştır. Rahatlık ve güvenlik boyutu konforlu çalışma şartları, iş güvenliği ve düzenli rutinler gibi iş özelliklerini kapsamaktadır. Yetenek ve büyüme başarı hissi, becerileri geliştirmeye devam etme

gibi iş özelliklerini içermektedir. Statü ve bağımsızlık boyutu ise yüksek gelir, yüksek yönetim kademelerine yükselmeye izin verme, bağımsız çalışmaya izin verme gibi iş özelliklerini içermektedir (Özcan, 2008, s.30).

Eliznur (1984) iş değerlerini iki gruba ayırarak sınıflandırmıştır. Birinci grup, içsel (bireyin doğasında var olan) iş değerleridir. İşteki otonomi, ilgi, gelişme ve yaratıcılık gibi değişken değerlerin doğrudan açıklanmasını sağlar. İkinci grup ise dışsal (çevrenin etkisiyle oluşan) iş değerleridir. Dışsal iş değerleri, iş güvencesi, çalışanların ihtiyaçlarını sağlayabilecek bir kazanç sağlaması gibi değişmeyen sabit değerleri açıklamaktadır.

Mirels ve Garrett (1971) “Protestan İş Ahlakı (Protestan Work Ethic)” adlı ölçeği geliştirmişlerdir. Ölçek 19 madden oluşmaktadır ve Mudrack Mason ve Stepanski (1999) tarafından iş, çilecilik ve tembellik olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Protestan iş ahlakı tembelliği değil iş sorunları ile ilgili gayretleri içerir, kredileri zamanında geri ödeme, tüketimde tasarruflu olmayı öne çıkarmaktadır.

Schwartz (1994) tarafından geliştirilen “İş Değerleri Anketi (Work Values Survey)” 56 adet davranış tarzı ve çıktısını değerlendirmektedir. Söz konusu değer maddeleri on başlık altında gruplandırılabilir. Bunlardan ilki “güç”tür ve sosyal statü, prestij, kaynaklar ve insanlar üzerinde kontrol gibi değerleri kapsamaktadır. İkincisi kişisel başarı, hırs yeteneklilik gibi değerlerden oluşan “başarı”dır. Üçüncüsü “hazcılık” olarak ifade edilir ve zevk ile eğlenceli bir hayat gibi değerleri içermektedir. Dördüncüsü “teşvik” olup heyecan, yenilik, meydan okuma gibi değerlerden meydana gelmektedir. Beşinci grup “kendi kendini yönetme” olarak adlandırılmıştır ve bağımsız düşünme ve hareket etme gibi değerleri kapsamaktadır. Altıncı grup olarak ifade edilen “evrensellik” ise anlayış, hoşgörü, insanların refahını ya da doğayı koruma gibi maddeleri içermektedir. Yedinci grup “yardımseverliktir”. Aile, arkadaşlar ve yakın çevrenin refahını korumak ve arttırmak ile ilgilidir. Yardımseverlik, dürüstlük ve sorumluluk gibi değerleri kapsar. Sekizinci grup “gelenek”lerdir ve geleneksel kültür ve dinin kabullerine saygı gösterme gibi değerleri içermektedir. Dokuzuncu grup “uygunluk” olup, hareketlerde kendini tutma ile ilgili olan kibarlık ve öz disiplin gibi değerleri içermektedir. Onuncu ve son grup

ise “güvenlik” tir ve sosyal düzen, ulusal güvenlik, aile güvenliği gibi maddelere yer vermektedir (Özcan, 2008, s 31).

Super (1970) tarafından geliştirilen “İş Değerleri Envanteri” on beş temel iş değerini içsel ve dışsal olarak iki şekilde sınıflandırmıştır. İçsel değerler, bireyin işe bakışını gösteren; fedakarlık, estetik, yaratıcılık, zihinsel uyarı, bağımsızlık, başarıma, çeşitlilik ve otorite değerleridir. □Dışsal değerler, İşin sosyal yönünü ve diğer kazanımlarını gösteren; işin ekonomik tarafı, güvenlik, çevre, üst yönetimle ilişkiler, çalışma arkadaşları, prestij ve yaşam tarzı ile ilgili değerlerdir (Koca, 2009, s.88). İş değerleri konusunda geliştirilen bazı ölçekler ve bunların kısa tanımları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. İş Değerleri Ölçekleri

Yazar /Yıl	Ölçek	Tanım
Super (1970)	İş Değerleri Envanteri	15 boyutludur, işin tatmin edici yönleri düşünülerek
Gay vd (1971)	Minnesota Önem Ölçeği	Çalışanlar için iste önemli olduğu düşünülen 21 boyutlu ölçek, iş ayarlama teorisinin bir parçası olarak tasarlanmıştır
Wollack vd (1971)	İş Değerleri Ölçeği	54 maddeli, Protestan Etik boyutlarına göre düzenlenmiş bir ölçektir
Manhardt (1972)	Manhardt Ölçeği	25 maddeli bir ölçek olup; özellikle cinsiyetler arası iş özellikleri ile ilgili farkı ortaya çıkarmak hedeflenmiştir
Mietus (1977)	Maryland İş Değerleri Envanteri	Öğrencilerin işe bakışını ölçmek için tasarlanmıştır
Jurgensen (1978)	İş Tercihleri Formu	10 maddeli, kısa bir is tercihi ölçeğidir
Pryor (1979)	İş Tercih Ölçeği	13 boyutlu, 52 maddelidir. İşin farklı yönlerini ölçmek için tasarlanmıştır
Billings ve Cornelius (1980)	İş Sonuçları Ölçeği	21 maddeli olup; doğrudan iş değerlerini ölçmek için tasarlanmamışsa da çoğu madde, iş değerleri maddeleri ile aynıdır.
Harrington ve O’Shea (1989)	Harrington-O’Shea Kariyer Karar Alma Ölçeği	Lise öğrencilerinin kariyer seçimine yardımcı olmak için hazırlanmış 14 maddeli bir ölçektir.
Nevill ve Super (1989)	İş Önem Ölçeği	105 maddeli, 21 değeri ölçen bir envanterdir. Maddeler, Likert tipi skala ile ölçülür.

Kaynak: Kubat, 2007, s16.

1.5. Bireylerin Etkisel Davranışlarını Bağdaştırdıkları Değerler

Çocukluk döneminde kültürel ve sosyal asimilasyon yoluyla gelişen değer sistemleri zamanla bireyin bilişsel ve zihinsel yapısının bir parçası haline gelir ve seçimlerine yol gösterir. Bireyin davranış ve tercihlerin sonucuna attığı değer ve bu değere yönelik inançları sonucunda, yaşamında yaptığı tercihlere yönelik tutumları oluşmaktadır (Koca, 2009, s.90).

İnsanların davranışlarına rehberlik eden ilgi ve değerler sayısızdır. Eğer bu değerler daha sınırlı sayıda değer türlerine icra edilebilirse bu şüphesiz ileri bir adım olur. İnceleme ve uygulamalar da ekonomi sağlar. Bu konudaki teşebbüslerden iki tanesi E. Spranger ve C. Morris'e aittir. Spranger insanların farklı değer ve tipleri etrafında tasnif edilebileceği fikrini ileri sürer. Burada temel düşünce şudur; Kişiler bir bütünlük içerisinde bir tür hayat felsefesine, bir başka deyişle hakim bir değere sahiptir. Bu hakim değer, onun bütün şahsiyetine şekil verirse şahsiyetini kurar (Uyar, 2002, s.72).

Spranger'den sonra bu sahada ikinci önemli teşebbüsün sahibi C. Morris'tir. Morris değerler üzerine geliştirdiği ölçekle pek çok ampirik çalışmalar yaptı. Uygulamalarının sonucunda yapılan tercih analizleri, beş temel değer ortaya çıkmıştır. Bu beş temel değer şu noktalarda yoğunlaşmıştır;

- İnsani konularda sorumlu, titiz, zekice katılma ve kazanılmış olan şeyleri değiştirmeden ziyade takdir etme ve koruma.
- Engelleri aşmada güçlü faaliyet ve kazanılmış olan şeyleri korumaktan ziyade, değiştirme girişimi
- Benlik bilincinin, iç görünüm yüksekliği, zengin bir iç hayat, bütün canlılarla karşı derin bir sempati, insanlarla ve eşya üzerinde kontrol kabul etmek.
- Başkalarını kabul ve onlara karşı sempati ile tepkide bulunma, onlara hizmet etme ve onların ihtiyaçlarına uyma.
- Her türlü zevk (Ünal, 1981, s.19)

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi

Örgütlerin temel bir amacı olarak gösterilen süreklilik, çalışanların örgütle ve birbirleriyle uyumlu olmaları sayesinde gerçekleştirilebilecek bir hedeftir. Çalışanların örgütün amaçları etrafında birleşmeleri ve bu amacı gerçekleştirme yönünde çaba göstermeleri, genellikle birbirine benzer ya da yakın olan değerleri benimsemeleri sayesinde daha kolay olmaktadır. Bu sayede, çalışanların örgüte olan bağlılıkları artmakta ve örgütteki amaçlara daha kısa sürede etkin bir şekilde ulaşılabilmesi söz konusu olmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005, s. 396).

Örgütlerin temel amacı olarak gösterilen süreklilik, çalışanların örgütle ve birbirleriyle uyumlu olmaları sayesinde gerçekleştirilebilecek bir hedeftir. Çalışanların örgütün amaçları etrafında birleşmeleri ve bu yönde çaba göstermeleri, genellikle birbirine benzer ya da yakın olan değerleri benimsemeleri sayesinde daha kolay olmaktadır.

Bu sayede, çalışanların örgüte olan bağlılıkları artmakta ve örgütteki amaçlara daha kısa sürede etkin bir şekilde ulaşılabilmesi söz konusu olmaktadır. Çalışanların işletmeye katılımını, bulunduğu işletmenin amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde bağlanmasını ve genel olarak işletmenin etkinliğinin artırılmasını sağlayan örgütsel bağlılık konusunda çok çeşitli tanımlar yapılmıştır. Buna göre;

İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanmaktadır (Yalçın ve İplik 2007, s.484).

Örgütsel bağlılık, bireyin belli bir örgütle bütünleşmesi için gereken görece güç, örgütün amaçlarına uygun biçimde davranabilmek için içselleştirilmiş çabaların toplamı; mesleğe bağlılık, bireyin mesleğine yönelik tutumu, bireyin seçilmiş bir meslekte (görevde) çalışma motivasyonu gibi farklı biçimlerde tanımlanmaktadır (Özmen Timurcanday, Özer Süral ve Saatçioğlu Yaşar 2005, s. 2- 3).

Örgütsel bağlılığın tarihçesine baktığımızda, 1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğünü görülmektedir. Bu çalışmalar günümüzde, giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun bazı nedenlerini şu şekilde sıralanabilmektedir (Bayram 2006, s. 128):

- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

Örgütsel bağlılık çalışmalarına duyulan ilgi giderek artmaktadır. Örgütüne bağlılık gösteren işgörenlerin, daha üretken, sadakatlerinin yüksek, verimlilik ve sorumluluk duygularının daha fazla olduğu ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılık, işten ayrılma, devamsızlık, iş performansı gibi davranışsal, iş doyumuna gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; işgörenin işi ve rolüne ilişkin özellikleriyle yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışanların herhangi bir üretim faktörü olmadığının ve kısa dönemde gözden çıkarılmalarının örgüte yarardan çok zarar getireceğinin anlaşılması, ayrıca son yıllarda ortaya çıkan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmek için daha nitelikli çalışanlarla birlikte olmak fikri, işgörenlerin örgütsel bağlılığının artırılması gerçeğini ortaya çıkarmıştır (Saridede ve Doyuran, 2004).

Örgütlerin varlıklarını sürdürmesi, işgörenlerin sahip oldukları bilgi ve becerileri işlerine yoğunlaştırmalarıyla yakından ilişkilidir. Ancak, işgörenlerin işlerini yapmak için gösterdikleri çaba ve sahip oldukları yetenek, örgütlerin varlıklarını sürdürmesi için tek başına yeterli değildir. Örgütlerin güçlenerek büyümesi, işgörenlerin örgüte güçlü duygular beslemesine bağlıdır. Bunun için, işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, işe ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutumlara da sahip olmak gerekir. İşgörenler örgüte ilişkin ne derecede olumlu tutuma sahipse,

örgütte de o derece güçlenir. Bu açıdan örgütsel bağlılık örgütler için oldukça önemli bir kavramdır (Bolat ve Bolat, 2008, s. 76). Yapılan araştırmalarda, örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların diğer çalışanlara oranla örgütsel süreçlere katılımının daha fazla olduğu ve örgüt içersinde daha yüksek performans gösterdikleri görülmektedir (Obeng ve Ugboro, 2003, s.83).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003, s. 16). Kısaca ifade etmek gerekirse örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin örgütlerini benimsemesi, aidiyet duygusunun güçlenmesi, kişilerin örgütleriyle özdeşleşerek o örgütün bir üyesi olmaktan haz duyması, örgütün dış çevrede gönüllü tanıtıcısı ve savunucusu olması gibi pek çok olumlu tutum ve davranışın ortaya çıkmasını sağlayan önemli bir kavramdır (Erkmen ve Çerik, 2007, s.107- 108).

2.2. Örgütsel Bağlılık İle Benzer Kavramlar

Aşağıdaki örgütsel bağlılıkla benzer kavramlara yer verilmektedir.

Mesleki Bağlılık: Örgütsel bağlılık, bir diğer açıdan mesleki bağlılıkla ilgili bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Blau, 2003, s.484). Örgütsel bağlılık mesleki bağlılığın öncülleri arasındadır ve aralarında ilişki bulunmaktadır. 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 (Ceylan ve Bayram, 2006, s. 106).

Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır.

Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 5):

- **İşe yönelik genel tutum:** İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, “isten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı” gibi söylemler geliştirir.
- **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.
- **İşin nispi önemi:** İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır.

Örgütsel ve mesleki bağlılık, örgütten ve meslekten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Ayrılma niyeti ayrılma davranışının en güçlü ve en doğrudan habercisidir ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma davranışı arasındaki ilişkiye aracılık eder. Ayrılma niyeti örgütten ayrılmaya karşı sürekli ve aynı zamanda genel bilişsel uyarlamayı yansıtır. Bu uyarlama çalışanın ayrılmayı, başka bir istihdam fırsatı aramayı veya bir ayrılma niyeti şeklini düşünüp düşünmediğini belirler (Ceylan ve Bayram, 2006, s.106).

İş Arkadaşlarına Bağlılık: İş arkadaşlarına bağlılık, bireyin diğer işgörenlerle özdeşleşmesi ve onlara karşı bağlılık duymasıdır. Arkadaş bağlılığı bazen bir takım faydalar elde etmek için bir araç, bazen de kendisi bir amaç olarak ortaya çıkabilmektedir.

Bağlılık güdüsü yüksek olan bireyler samimi ilişkilere ve arkadaşlık bağlarına çok önem verirler. Geleceğe yönelik bir takım planlarla uğraşmaktan ziyade insanlarla birlikte oldukları, onlarla bir şeyleri paylaştıkları ve onlara yardım ettikleri bir ortamda çalışmayı tercih ederler. Bu tür kişiliğe sahip bireyler için arkadaşlığı bir amaçtır. Böyle durumlarda örgütten ayrılmak, bağlılık duyulan arkadaşlardan da ayrılmak anlamına geldiği için bireylerin örgütten kopması daha güç olmaktadır (Çöl, 2004, s. 233).

İşe Bağlılık: Örgütsel bağlılıkla ilişkili olan benzeyen bir diğer kavram da işe bağlılıktır. İşe bağlılık, personelin çalışmakta olduğu isine yönelik olarak edindiği duygusal bir bağ ve inançtır.

İşe sarılma ve bağlılık göstermenin yaş, cinsiyet ve kontrol alanı gibi kişisel farklılıkların ve kararlara katılım, işe özendirme ve kariyer imkanı gibi iş koşullarının bir fonksiyonu olduğu; buna karşın kültür ve sosyalleşme etkisinin işe daha az etkili olduğu ileri sürülmektedir (Dağdeviren Gözen, 2007, s. 42)

Sadakat: Örgütsel sadakat kavramı ; “bireyin çıkarlarından ziyade bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara aidiyet göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir” Örgütsel sadakat tıpkı örgütsel bağlılıkta olduğu gibi örgüte karşı psikolojik bir aidiyet duygusudur. Bu duygu bireyin örgütüne karşı olan hislerinin yüksek seviyede olması ve buna karşın örgütte sürekli bulunma isteği ile kendisini göstermektedir.

Ayrıca örgütsel sadakatin, uzun süreli bağlılığın bir sonucu olduğu ifade edilmektedir (Çöl, 2004).

Örgütsel sadakat, özellikle örgütü, dışarıdaki bireylere övmeyi, dış tehditlere karşı korumayı ve savunmayı, ayrıca normal olmayan koşullar altında dahi örgüte bağlı kalmayı içermektedir. Diğer yandan örgütsel sadakatin olması, örgütün genel başarısı için fazladan zaman ve gayret etme, iyi niyet gösterme, örgüt içerisinde işbirliği ve takım ruhunu artırıcı faydalarda sağladığı ileri sürülmektedir. Örgütlerde sadık çalışanlar, içinde buldukları ekip, grup veya topluluğu teşvik eder ve korurlar. Ayrıca genel faydayı içeren işlere ilave olarak gayret sarf etmeye gönüllü olurlar (Koç, 2009, s.204).

İtaat: İtaat kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek kaynaklı bir emre dayalıdır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymama sonucu karşılaştıkları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için itaat göstermektedirler. Hâlbuki örgütsel bağlılık dış çevre kaynaklı değil, içsel bir görev duygusudur. İçsel olduğu için de, dışsal emirlerle oluşturulması mümkün değildir.

Genellikle insanlar itaatkârlığı bağlılık davranışının bileşenlerinden biri olarak görürler. Ancak bağlılığı itaatkarlığın kapsamı dahilinde görmek mümkün değildir. Örneğin bir mahkûm itaatkar olabilir, fakat buradan onun hapishaneye bağlılık duyduğu sonucu çıkarılamaz. İtaat olmaksızın duyulan bağlılık anarşi getirir, çünkü bireylerin bağlılık duydukları örgütün yararına olduğuna inanarak yapacakları fiiller önemli ölçüde farklılık gösterir. Bağlılık olmadan gösterilen itaat ise, örgütün ilerlemesini hızlandıracak önemli adımların atılmasını sağlamakta yetersiz kalır. Çünkü sadece itaat duygusuna sahip bireyler örgüt yararına daha ne gibi katkılar sağlayabileceklerini düşünmeye ihtiyaç hissetmezler ve sonuç olarak yenilikçi fikirlerini ortaya koyamazlar (Çöl, 2004).

2.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılığın tanımlanmasında ortaya çıkan farklı yaklaşımlar doğrultusunda örgütsel bağlılık sınıflandırmaları da değişkenlik göstermektedir. Literatürde yer alan başlıca örgütsel bağlılık sınıflandırmalarına şu şekilde yer verilmiştir: Örgütsel bağlılık, Etzioni'nin sınıflandırması, Kanter'in sınıflandırması Becker'in sınıflandırması, Salancik'in sınıflaması, Katz ve Kahn'ın sınıflandırması Mowday, Steers ve Porter'ın sınıflandırması, O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması ve Meyer ve Allen' şeklinde sınıflandırılmıştır.

2.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni'ye aittir. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır. Bunlar (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 42-43);

- **Ahlâki bağlılık:** Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. İşgörenler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.
- **Hesapçı bağlılık:** Örgüt ile işgörenler arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. İşgörenler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.

- **Yabancılaştırıcı bağlılık:** Yabancılaştırıcı katılım bireysel davranışın ciddi şekilde sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir (Gül, 2002, s. 43).

Yabancılaşmış bağlılığı bulunan işgören, örgütte ödüllerin ve cezaların sonuçların niteliğine göre değil, rastgele dağıtıldığına inanır. Algılanan bu rastgelelik durumu, işgören kontrolünde azalma etkisi gösterir ve bu da örgütte yabancılaştırıcı bağlılıkları olan işgörenleri arttırır. Yabancılaştırıcı bağlılık aynı zamanda, işgörenin örgütten ayrılması halinde başka bir seçeneği bulunmadığını algılaması durumunda da ortaya çıkar. Bunun nedeni finansal problemler, alternatif iş imkanının olmadığını algılaması ya da ailevi nedenler olabilir. Bu gibi durumlarda işgören örgütte zorunlu olarak üyeliğini devam ettirmeye mecbur kalır. Örgüte bağlıdır ama bu onu örgütten yabancılaştıran bir bağlılıktır. Yabancılaştırıcı bağlılık, örgütle ilgili negatif bir bağlılıktır. İşgören fiziksel olarak örgütte vardır ama psikolojik olarak örgütten uzaklaşmıştır (Topaloğlu, 2010, s. 60).

2.3.2. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'in örgütsel bağlılık sınıflandırması, devamlılık bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı tasnifiyle literatürdeki yerini almaktadır (Kanter, 1968, s. 500).

Devamlılık bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı aşağıda açıklanmaktadır:

Devamlılık Bağlılık: Kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adaması olarak tanımlanır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır.

Uyum Bağlılığı: Devamlılık bağlılığının yanı sıra Kanter, uyum bağlılığını, önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlamaktadır. Uyum bağlılığı, kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlılığıdır. Uyum bağlılığı gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerir.

Grubun her üyesiyle ilgilenmek, ilişkide bulunmak ve gruba ait olduğunu hissetmek kişiye duygusal açıdan bir tatmin sağlayacaktır. Elde edilen bu tatmin kişiyi örgütüne bağlayacaktır (Kanter, 1968, s. 500).

Örgütler üyelerinin psikolojik bağlılıklarını ve kenetlenmelerini gerçekleştirmek amacıyla işgören oryantasyonu, yeni üyelerin herkese duyurulması, üniforma ve rozet gibi sembol kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi yöntemlere başvurular. Bütün bu yöntemlerle grup üyelerinin birbirlerine sınımsız sarılmaları kenetlenme bağlılığını artıracaktır.

Kontrol Bağlılığı: Kanter'in ileri sürdüğü üçüncü bağlılık türü ise kontrol bağlılığıdır. Kontrol bağlılığı, grup ve örgüt üyelerinin liderin emir ve kurallarını devam ettirmesine denir. Kanter, kişisel davranışı örgütün istediği doğrultuda şekillendiren örgüt normlarına üyenin bağı olarak gördüğü bağlılığa kontrol bağlılığı adını vermiştir. Kontrol bağlılığı kişinin örgüt normlarına bağlı olmasıdır. Bu bağlılık türü, örgüte karşı olumlu normatif yönelimleri içermektedir. Kontrol bağlılığı, üyenin örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması halinde ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002, s. 42- 43).

2.3.3. Becker'in Sınıflandırması

Becker'e (1960) göre örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir. Birey, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, bağlanmadığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte çalışmaya devam etmektedir (Akt. Kuvaas, 2003, s. 196).

Literatürde sosyo-psikolojik ya da irrasyonel görüş olarak da rastlanan ve "taraf tutma" olarak adlandırılan Becker'in taraf tutma teorisi; bireylerin elde ettikleri ödüller, harcadıkları zaman ve çaba gibi yatırımlar aracılığı ile örgüte bağlandıklarını anlatmaya çalışmıştır. Bu durum çalışanın örgütten ayrılmasının ağır bedelleri olduğu düşüncesiyle (emeklilik ücreti, kıdemlilik vb.) örgüte bağlılık alması durumudur.

Becker; bir kurum, faaliyet ya da kişiye bağlı olan bireylerin, anılan kurum, faaliyet ya da kişiyle özdeşleşen tutumlar sergilediklerini belirtmiş, değişiklik yapmanın, bedeli sebebiyle imkânsız olduğunu vurgulamış ve bağlılık kavramına, “bilinçli bir taraf tutma davranışı” şeklinde yaklaşmıştır (Sığırı, 2007, s. 263).

Becker’e göre çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir. Bunlar (İnce ve Gül, 2005, s. 51-52) :

- **Toplumsal Beklentiler:** Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözüyle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.
- **Bürokratik Düzenlemeler:** Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emeklilik aylığı için her ay aylığından belli bir miktar kesinti yapılan bir kişiyi düşünelim. Bu kişi işten ayrılmak isteyince, hizmet süresi boyunca aylığından kesilen miktarın büyük bir tutara ulaşmış olduğunu görecektir. Emekli aylığı ile ilgili bu bürokratik düzenleme kişiyi bir yan bahse sokmuştur. Çünkü örgütten ayrıldığı takdirde yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecek, emekli aylığı alamayacaktır.
- **Sosyal Etkileşimler:** Becker’in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir.
- **Sosyal Roller:** Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlayamayacaktır. Becker’e göre sözü edilen kaynaklardan dolayı girilmiş olan yan bahisler ve bunlara yapılan yatırımlar zaman içinde giderek artmaktadır. Bu nedenle kişinin yaşı ve kıdemi, yaptığı

yatırımların temel göstergeleri olarak kabul edilmektedir. Buna göre, kişinin yası ilerledikçe ve kıdemi arttıkça yatırımları da buna paralel olarak artacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır.

2.3.4. Salancik'in Sınıflaması

Salancik'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, bireyin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda da Becker'in yaklaşımın da olduğu gibi birey önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar göstermektedir (Oliver, 1990, s. 20).

Salancik'in "tutumsal-davranışsal bağlılık" sınıflandırması, bağlılığın birbirinden oldukça farklı iki olguyu tanımlamak için kullanıldığını ileri sürmektedir. Bunlardan birincisi örgütsel davranış araştırmacılarının yaklaşımı olan "davranışsal bağlılık", ikincisi ise sosyal-psikoloji araştırmacılarının yaklaşımı olan "tutumsal bağlılık" olarak ele alınmıştır (Sığırı, 2007, s. 263).

Davranışsal Görüş: Bireyin örgüt üyeliğini açıklamak için "yatırımlar" kavramını kullanmış ve bunu yaparken de bağlılığı, bireyin davranışlarını kontrol eden bir güç olarak görmüştür. "Davranışsal bağlılık modeli", beklenti kuramının genel şekliyle, çalışanın davranışlarının elde edilecek ödüllerin sonucu olduğunu ortaya koymaktadır.

Tutumsal Görüş: Bireyin bir örgütle ve örgütün amaçları ile kendini özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek uğrunda örgüte bağlandığı görüşünü savunmaktadır. Neticede, "tutumsal anlamda bağlılık", örgütle birlikte olmaya istek duymak, örgüt yararına yüksek çaba sarf etmek ve örgütsel hedef ve değerler ile özdeşleşmek olarak ifade edilmektedir.

Salancik'e göre bağlılık; kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur. Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir.

Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler. Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir (Gül, 2002, s. 49).

2.3.5. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Katz ve Kahn, örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yöneltten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür (Katz ve Kahn, 2005, s.472).

İşgörenlerin sistem içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de bazı dış ödüllerin birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme verişlerinin/adayılarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir (Bayram, 2005, s. 131).

2.3.6. Mowday, Steers ve Porter'ın Sınıflandırması

Mowday, Porter ve Steers (1982)'in sınıflandırmasına göre örgütsel bağlılık; bireylerin örgütleri ile özdeşleşmeleri ve o örgütle hangi dereceye kadar özdeşleşebildikleridir.

Mowday, Steers ve Porter (1979) örgütsel bağlılığı, bireyin davranışları aracılığıyla faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması şeklinde tanımlayarak, davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak iki boyutta sınıflandırmıştır (Akt: Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, s. 6- 7).

- **Davranışsal bağlılık;** Davranışsal bağlılık, sosyo-psikolojik perspektif temeline dayanmaktadır. İşgörenlerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir.

Davranışsal bağlılık, işgörenlerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren işgörenler, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 41)

- **Tutumsal bağlılık**, işgörenlerin örgüt amaçları ile özdeşleşmelerini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini göstermektedir. İşgörenin örgütü değerlendirmesi sonucunda oluşan ve onu örgüte bağlayan bir modeldir. Bu yaklaşım, işgörenlerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklanır. İşgörenin içinde bulunduğu koşullar, onun psikolojik durumunu etkilemekte ve bu da işgören davranışının sürekli hale gelmesine yol açmaktadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009, s. 6- 7).

2.3.7. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman bir örgüte bağlılığı uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak üçe ayırmaktadır (Reilly ve Chatman, 1986, s. 492).

Uyum bağlılığı: Örgüte yüzeysel bir bağlılığı ifade etmektedir. Uyum adanmışlığın ilk aşamasıdır. Uyumda bireyin bir şeyi, gerçekten inandığı için değil de ceza korkusu yada ödül beklentisi içinde kendisini mecbur hissettiği için yapması söz konusudur. Uyumda bir çıkar ilişkisi bulunmakta olup birey, örgütte diğerlerinin etkilerini bir çıkar karşılığında kabul etmektedir. Bireyin beklediği ödeme, yükselme ya da benzer çıkarlar karşılığında uyum göstermektedir.

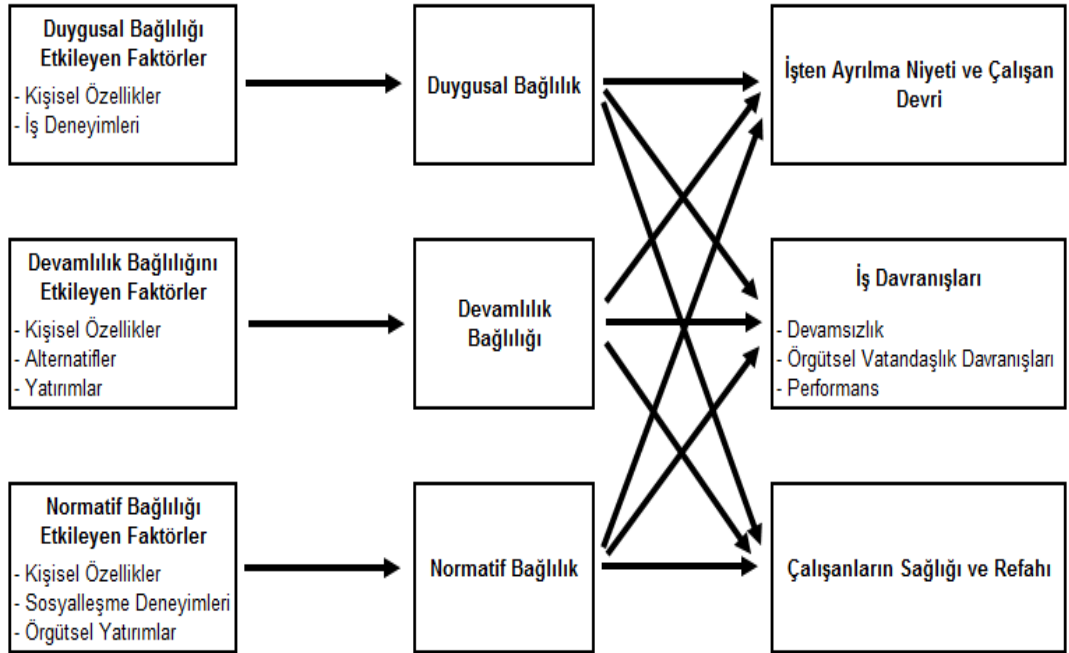
Özdeşleşme Bağlılığı: Bağlılığın ikinci aşamasıdır. Bireylerin örgüte ve iş görenlerine yakın olma isteklerine dayalıdır. Özdeşleşmede birey kendini ifade edebilme imkanı yaratıldığı ve insanlara kurduğu ilişkilerin sürdürülme olanağı tanındığı oranda başkalarının etkilerini kabul etmektedir. Özdeşleşme, bireyin değer verdiği şeyler karşılığında örgütü ile bir anlamda bir kişilik bütünleşmesine girmesidir.

İçselleştirme: Bağlılığın son aşamasıdır. Birey ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumunu ifade etmektedir. İçselleştirme, bireyin değerlerinin örgütsel değerlerle uyum içinde olması ve örgütsel değerlerinin bireyin tutum ve davranışlarında etkili olmasıdır. İçselleştirmede bireyin örgütü değer ve normlarını, kendi değer ve normları olarak, zorlama olmaksızın içten kabulü ve benimsemesi söz konusudur (Reilly ve Chatman, 1986, s.492-493).

2.3.8. Meyer ve Allen'in Sınıflandırması

Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığı, tutumsal ve davranışsal yaklaşımları birbirlerini tamamlayıcı nitelikte ele alarak duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak adlandırdıkları modelde açıklamışlardır.

Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık kavramı, işgörenin örgütle ilgili hisleriyle ve/veya inançlarıyla ilgili psikolojik bir durum olarak dikkate alınmıştır (Özutku, 2008, s.82).



Şekil 2. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer, J. P. ve diğerleri (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52.

2.3.8.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, işgörenlerin duygusal olarak örgüte bağlı olmalarını ve örgütle özdeşleşmelerini ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67).

Duygusal bağlılık, bireylerin örgütlerine pasif olarak itaat etmelerinden daha fazlasını ifade etmekte ve bireylerin, örgütlerinin daha iyi olabilmesi için kendileriyle ilgili, bir takım fedakârlıklar yapmaya içten razı olmaları durumunu kapsayan aktif bir duygusal bağı ortaya çıkarmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığını ifade etmektedir. Çalışanın kendisini örgüt içinde tanımlayabilirliği ve örgüte olan katılımını temsil etmektedir. Duygusal bağlılık, bireylerin örgütleri ile özdeşleşmelerini, örgütün üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelmeyi ifade etmektedir (Demirel, 2009, s. 270).

Duygusal bağlılık çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini ihtiva etmektedir. Bu bağlılık türü tutumsal kaynaklıdır ve bağlılık atfının sonucundan kaynaklanmaktadır. Bu atıflar birilerinin davranışları ile tutumları arasındaki uyumun sürmesini sağlamaktadır (Gül, 2002, s. 45).

2.3.8.2. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık işgörenlerin ahlaki bir yükümlülük duygusu nedeniyle gösterdikleri bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Normatif bağlılık bireylerin örgütte kalmak için hissettiği aidiyet duygusunu yansıtmaktadır (Meyer ve diğerleri, 2002, s. 21).

Normatif bağlılığı yüksek olan bireyler bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün oluşmasına yol açan ideolojilere dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak gördüğü ve örgütte kalmanın ya da örgütüne bağlılık göstermenin “doğru bir davranış” olduğunu hissettikleri için örgüt üyeliğini sürdürürler. Diğer bir ifade ile normatif bağlılık bireylerin kişisel sadakat normları ile ilişkili olup onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenmektedir. Ülkemizde

yapılan araştırmada normatif bağlılığı en çok etkileyen değişkenlerin “sadakat normları, aile etkisi, toplulukçu örgüt kültürü ve eş-dost ricası ile işe alınma” olduğu görülmüştür (Uyguç ve ımrın, 2004, s. 93).

2.3.8.3. Devamlılık Bağlılığı

Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmamanın getireceği maliyetlerin farkında olmak anlamına gelmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67).

Devam bağlılığı zorunlu bağlılıktır; maddi ve manevi faktörlere bağlı olarak ortaya çıkar. Bu tür bağlılıkta işgören örgüt için harcadığı emek, zaman ve çabanın karşılığında edindiği statü, ücret, yetki gibi maddi ve manevi tatmin unsurlarını, örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedeceğine inanır ve bu inanç onun örgütsel bağlılığını sağlar. Devam bağlılığı içten gelen bağlılık değil, dış faktörlere dayalı bağlılıktır. Devam bağlılığında kişi örgütüyle özdeşim kurmuş değildir (Tutar, 2007, s. 105-106).

Devam etme bağlılığında, birey istese de örgütten çıkamamaktadır. Bunun sebebi, birey işletmeden ayrılırsa bu onun için maliyetli olacak ve bazı zorluklarla karşılaşacaktır. Devam bağlılığı hisseden bir çalışan zarara uğramamak kişiisel çıkarlar elde etmek ve örgüt ile ilgili faydalardan yararlanmak için örgütte çalışmaya devam eder. Devamlılık bağlılığı, iş alternatiflerinin eksikliği sonucu ortaya çıkabilmektedir. Devamlılık bağlılığında zaman, para ve çaba gibi maliyetler önemli bir rol oynamaktadır (olakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2010, s. 79).

2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatürdeki araştırmaların genelinde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; kişiisel ve örgütsel faktörler olmak üzere üç grup altında incelenmektedir.

2.4.1. Kişisel Faktörler

İşgörenler birbirlerinden farklı kişisel özelliklere sahiptirler. Bu özellikler bireysel farklılıklarını ortaya koyduğu gibi örgütsel bağlılık derecesini de etkilemektedir. İş ortamına bağlı işgören iş tatminini etkileyen birçok dışsal faktör de söz konusudur. Ancak bu faktörlerin algılanmasında ve değerlendirilmesinde sahip olunan kişisel özelliklerin etkisi büyüktür. Örneğin, aynı iş yerinde, aynı seviyede ve aynı koşullar altında çalışan iki işgörene eşit düzeyde ücret verildiği zaman, beklentilerinin karşılanma düzeylerinin farklı olması olasıdır (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008, s. 4).

Kişisel faktörler, yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim düzeyi ve çalışma süresi olarak sınıflandırılabilir.

2.4.1.1. Yaş

Mevcut teori, yaşı ilerlemiş çalışanların, gençlere nazaran, örgütlerine daha bağlı olma eğiliminde oldukları tezini savunmaktadır Çünkü yaşı ilerlemiş olan çalışanlar mesleklerinden ve örgütteki pozisyonlarından daha memnun olma eğilimindedirler. Ortadoğu’da, bu konuda araştırmada bulunan pek çok bilim insanı da benzer sonuçlara ulaşmıştır (Onay Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006, s. 80).

Mathieu ve Zajac yaş ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir pozitif ilişki olduğunu algılamıştır. Allen ve Meyer yaşça büyük çalışanların, örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir (Yavuz, 2009, s. 55).

Yaş ilerledikçe bireyin çalışabilecekleri alternatif, örgütlerin sayısı azaldığından iş bulma olanakları sınırlanmakta, sahip olduğu maddi değerlerle hak ve imtiyazları kaybetme korkusundan bireyin devamlılık bağlılığı artmaktadır (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008, s.4). Örgüt içersinde işgörenler arasında yaş farkları varsa, işgörenlerin örgütte kalma yönünde karar vermede zorlandığı belirlenmiştir. Yaşı ilerlemiş işgörenlerin, örgütteki pozisyonlarından ve mesleklerinden memnun oldukları ve bu yüzden bağlılıklarının yüksek derecede olduğu ileri sürülmüştür (Yavuz, 2009, s. 55). Türkiye’deki örgütlerin iş ilanlarına baktığımızda çoğunun eleman temininde yaş sınırlaması getirdiğini görmekteyiz. Bu nedenle yaş ilerledikçe

iş olanakları kısıtlanmakta bu gruba dahil olan kişiler sahip oldukları iste kalmayı yeğleyip, riske girmek istememektedirler (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008, s.5).

2.4.1.2. Cinsiyet

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet faktörü arasındaki çalışmalar, çelişkili sonuçlar vermiştir. Bazı araştırmacılar, kadınların örgütlerine daha fazla bağlı olduğunu savunurken, bazıları da bu iki faktör arasında negatif bir ilişki olduğu tezini savunmaktadır (Onay Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006, s. 80).Bayanların örgütsel bağlılıkları, örgütsel bağlılık bileşenlerinden, devamlılık bağlılığı olarak nitelendirilmiştir. Örgütlerden toplanan veriler kullanılarak yapılan çalışmalarda, cinsiyetle örgütsel bağlılık bileşenlerinden duygusal bağlılığın ilişkili olmadığı gözlenmiştir (Yavuz, 2009, s.55).

Örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde; kadınların anne-eş gibi geleneksel rollerin karşı bağlılıklarının çok daha baskın olduğunu ve bu nedenle örgütlerine karşı duygusal bağlılıklarının erkek çalışanlardan daha az olacağı öne sürülmektedir. Karşı görüşe göre ise, kadın ve erkeklerin çalışma yaşamında iş, örgüt, meslek gibi hedeflere karşı tutum geliştirirken benzer yolların izlediklerini, ortaya çıkan farklılıkların ise daha çok yapılan işin özelliklerinden kaynaklandığının ifade etmektedir (Özmen Timurcanday, Özer Süral ve Saatçioğlu Yaşar, 2005, s.6).

Yapılan araştırmaların kiminde kadınların ev kadını rolünü esas olarak benimsemeleri neticesinde farklı yönelimleri olduğu bu nedenle erkeklerden daha az bağlılık duydukları saptanmıştır. Kimi araştırmalarda ise kadınların çok fazla ayrımcılık yaşamaları sonucu işlerine daha bağlı oldukları sonucu elde edilmiştir (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008, s.5). Kadınların iş yaşamında tutunabilmek için erkeklere oranla çok daha fazla çaba harcamaları gerektiğinden, işlerinden ayrılmaları durumunda algılanan maliyet unsurları daha fazla olacağından örgüte normatif bağlılıklarının daha yüksek olacağı öngörülebilir (Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005, s. 6).

2.4.1.3. Medeni Durum

Bilim insanları, medeni durumun bağıllık geliştirmede önemli bir değişken olduğunu belirtmektedirler. Bekarlar, evli ve dul bireylere göre çalıştıkları örgütten ayrılmayı daha az maliyetli olarak görmektedirler (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2010, s. 80).

Evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir Bekârlar, evli ve dul bireylere göre çalıştıkları örgütten ayrılmayı daha az maliyetli olarak görmektedirler. Medeni durum ile devam bağıllığı ve normatif bağıllık arasındaki olumlu bir ilişki olmasına karşın, literatürde medeni durum ile duygusal bağıllık arasındaki ilişki hakkında herhangi güçlü bir iddia bulunmamaktadır (Onay Özkaya, Deveci Kocakoç ve Karaa, 2006, s. 80) .

2.4.1.4. Eğitim Düzeyi

İş görenlerin eğitim düzeyi de örgüte olan bağıllıklarını etkilemektedir. İş görenlerin eğitim düzeyi, iş hayatına bakışını, iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli bir değişken olmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe iş hayatına, işe yüklenen anlam ve beklentileri yükseltmektedir. Sosyal ve ekonomik koşulların elverdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin eğitim düzeyi düşük kalmış kişilere göre işe bakış açıları çok farklı olmaktadır. İş hayatına girmektense, daha uzun eğitim almanın maliyetine katlanıp, gelir elde etmekten bir süre fedakarlık gösteren kişiler, eğitimleri sonucunda nitelikli işgücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Eğitime yapılan yatırımın, harcanan zamanın bir karşılığı olarak ücret ve diğer çalışma koşullarındaki talepleri de yükselmektedir. Ayrıca iş hayatı bu kişiler için sadece para kazanılan bir yer olmaktan çok toplumda yüksek bir statü sahibi olma, saygın bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme olanaklarının sağladığı bir ortam anlamını taşımaktadır (Zeyrek, 2008, s. 60).

Örgütsel bağıllık ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, örgütsel bağıllığının daha az olduğu tespit edilmiştir. Bunun en büyük nedeninin, daha iyi eğitim düzeyine sahip olanların daha kolay iş bulabildikleri ve bunun sonucu olarak da buldukları mevkie

daha az adapte oldukları düşünülmektedir. Ancak diğer yandan, bu sonuca ulaşmayan çalışmalar da bulunmaktadır (Onay Özkaya, Devenci Kocakoç ve Karaa, 2006, s.80) .

2.4.1.5. Çalışma Süresi

İşgörenin örgütte çalışma süresi arttıkça, örgüte bağlılığı artmaktadır. Aynı zamanda, bu süre içerisinde işgören, çalıştığı işletmeye özgü beceriler geliştirebilir. Her iki durumda da işgörenin bağlılığı artacaktır. Buchanan'ın aktardığına göre ise, Becker'in yan bahis yaklaşımında olduğu gibi, işgörenin örgütte çalışma süresinin artması bir anlamda, o işgörenin örgüte yatırımının artmasıdır. Zaman içerisinde işgörenin yatırımının karşılığı olarak elde ettiği faydalar artabilir (Yavuz, 2009, s. 56).

Bir bireyin örgütte çalışma süresi arttıkça, bireyin örgüte bağlı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda, bu süre içerisinde iş gören, çalıştığı şirkete özgü beceriler geliştirebilir. Bireyin örgütte çalışma süresinin artması bir anlamda o bireyin örgüte yatırımının artmasıdır. Zaman içerisinde bireyin bu yatırımının karşılığı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Emekli aylıkları, tatil imkânları ve diğer pek çok faktör, çalışanların örgüt içinde kalmalarını sağlayan önemli etmenlerdendir (Onay Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006, s.80). Aynı zamanda örgütte geçirdiği zaman zarfında birey örgüt kültürüne vakıf olup bu örgüte bu örgüte özgü beceriler geliştirebilir. Yaş faktöründe olduğu gibi kıdemde yükseldikçe bağlılığın artacağını söylemek mümkündür (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008, s.5).

Buchanan (1974), kıdemin işgörenlerin bağlılığını nasıl etkileyeceğini açıklamak için geliştirdiği modelde süreyle ilgili bazı sonuçlara varmıştır. Bu modelde, ilk yıl bireyin güvenlik ihtiyacı ve beklentilerinin karşılanıp karşılanmayacağı zihinde önemli yer tutmaktadır. Örgütteki ikinci ve dördüncü yıllar arasında birey statüsünü geliştirmeye çaba göstermekte ve başarısızlık korkusu duymaktadır. Beşinci yıldan sonra olgunluk aşaması gelmekte ve bağlılık yüksek olmaktadır (Akt. Yavuz, 2009, s. 56).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; yönetim, ücret, örgüt büyüklüğü, örgüt kültürü, rol çatışması ve belirsizliği, örgütsel ödüller ve takım çalışması olarak 7 başlık altında toplanabilmektedir.

2.4.2.1. Yönetim

Örgüte bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden ilki yönetim biçimidir. Örgütlerde yönetim stili çalışanların örgütün değerlerine ve amaçlarına bağlanma derecesini etkilemektedir. Gaertner ve Nollen esnek ve katılımcı yönetimin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır (Gaertner ve Nollen,1989, s. 977).

Güçlü bir örgüt oluşturabilmek için örgütün enerjisini ekonomik ve sosyal performansa yöneltmesi ve çalışanların örgütsel bağlılığına yatırım yapması etkinliği artırabilmektedir. Yönetim tarzı örgütsel değerlere ve hedeflere bağlılığı artırmaktadır. Eğer üst yönetim örgütsel kültüre ve değerlere önem verirse, verimlilik ve yenilikçilik artmaktadır. Bu da örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Güven, 2006, s.13).

Örgütün yönetim tarzı örgüt yapısında örgüt yöneticilerinin ve çalışanlarının doğrudan etkilendikleri bir unsurdur. Çünkü belirlenen/benimsenen yönetim tarzı örgüt içindeki tüm oluşumlarda etkisini göstermektedir.

Örgütsel bağlılık, genellikle örgütsel politika ve uygulamalardan şiddetli biçimde etkilenmektedir. Uygulanan politika ve stratejiler yönetim biçimi ile doğrudan ilişkilidir. Demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı bir yönetim biçiminde çalışanların fikir ve düşünceleri uygulanan politika ve stratejilerde önemli bir yere sahiptir. Bu tür yönetim biçiminde çalışanlar kendilerini rahatça ifade edebilmektedirler. Dolayısıyla örgüte olan bağlılıkları da duygusal olarak gerçekleşmektedir.

Bir yönetici çalışanları motive ederek örgüte olan bağlılık duygularını geliştirmek için onların değerlerini, hizmetlerini veya örgüte olan katkılarını her fırsatta takdir etmelidir (Demirel, 2009, s.120).

2.4.2.2. Ücret

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli özelliklerden biri de bireylerin ücret düzeyidir. Kar amacı gütmeyen örgütler dışında, hemen hemen örgütlerin tamamında işgörenler belirli bir ücret karşılığı çalıştıkları için, işi bırakıp bırakmama kararının alınmasında en belirleyici faktörlerden birinin ücret olduğu öne sürülmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin ücret düzeyleri ile bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

İşgörenlerin ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Birey örgüt yönetiminin ücret politikasını ne derece adil ve dengeli bulursa, duyduğu bağlılık da o derece yüksek olacaktır. Özellikle üst düzey çalışanlar için ücret, örgütsel bağlılığı etkileyen çok önemli bir unsurdur (Çöl ve Gül, 2005, s. 296).

Bir bireyin ücreti, o bireyin örgüte olan bağlılığını etkileyen en belirgin özelliklerinden biridir. Özellikle, ekonomik sıkıntı yaşayan işgörenler için, ücret tatmini, iş, çalışma arkadaşları, yönetim gibi diğer faktörlerdeki tatminden daha önemli olabilmektedir. Yapılan araştırmalarda, işgörenlerin ücret düzeyinin, işi bırakmada en önemli etkenlerden birisi olduğu belirtilmiştir (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2010, s. 80).

2.4.2.3. Örgütsel Ödüller

Ödüller başarılı performans sergileyen işgörene “Teşekkür” mesajını iletmenin en iyi yoludur. İşgörene “sana değer veriyoruz”, “yaptığın işi takdir ediyoruz” mesajını vermektedir”. Bu açıdan örgütsel ödüller bağlılık üzerinde güçlü ve olumlu etkiler yapar. Kişi örgüt tarafından kendisine sunulan ödülleri yeterli ve adil olarak algırsa örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık duymaktadır (Özcan, 2008, s. 21).

Örgütün çalışanlara sunduğu maddi ve manevi ödüller çalışanların örgütsel destek algılarını etkilemektedir. Çünkü örgütsel bağlılıkla çalışan geleceğe yönelik beklentilerini bugün ile değiştirir ve işverende bugün gösterilen çaba ve bağlılık karşılığında çalışana belirli bir ücret öder. Bu değişimi de belirleyende işin organize ediliş tarzı, yönetimi, değerlendirmesi ve ödüllendirmesidir. Bu nedenle işteki teşvikler örgütsel bağlılık ile doğrudan ilişkilidir. Çalışan ile örgüt arasında bir değişim ilişkisi görülmektedir. Bireyler, örgütten alacakları ücret, takdir, terfi gibi ödüller karşılığında örgüte girerler. Örgüt de çalışana katkılarından, performansından dolayı çeşitli ödüller sunar. Bu değişim ilişkisi sürdüğü müddetçe çalışan da örgüte bağlılık gösterir ve işinden ayrılmayı düşünmez (İnce ve Gül, 2005, s. 79).

2.4.2.4. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, organizasyonun üyeleri tarafından paylaşılan ve onların davranışlarını yönlendiren, çoğu kez bilinçsizce türetilen, bir organizasyonun kendisi ve çevresinde bir temel olarak “kabul görülen” tarzda tanımlanan temel değerler, normlar, varsayım ve inançlar bütünüdür. Örgüt üyelerine farklı bir kimlik veren ve örgüte bağlanmasına yardımcı olan ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan iç değişkenleri sunmaktadır. Örgüte bu sembolik yaklaşım, örgütsel kültür kavramıyla örgütü bir makine veya canlı bir organizma olarak görmenin ötesinde yeni bir boyut kazandırmıştır.

Örgütsel kültür çalışmalarında iki temel amaç vardır: Birincisi, belirli bir örgütü tanımaktır, ikincisi ise, kültürü tanımak, örgütte nelerin ortak olduğunu araştırmaktır. Örgüt kültürü, -değinilen anlamsal içeriği bağlamında- örgüte özgün kimlik kazandıran, örgüt içerisindeki bireyin davranışlarında etkili olan iklimin biçimlenmesindeki ve yönetilmesindeki etkisi ile değerlendirilmelidir (Yüceler, 2009, s. 447).

Örgüt kültürü, inanç ve değerlere bağlılık sağlar. Kültürün bir parçası olan fikirler örgüt içinde herhangi bir yerden ortaya çıkabilir. Örgüt kültürü, çoğunlukla, vizyon, felsefe ve işletme stratejileri gibi değerleri ve belli fikirleri ortaya atan ve uygulayan bir lider veya önder ile başlar. Bu fikir ve değerler başarıya yol açtığı anda

kurumsallaşır ve önder veya liderin vizyon ve stratejilerini yansıtan örgüt kültürü ortaya çıkar (Çavuş ve Gürdoğan, 2008, s. 20).

2.4.2.5. Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı

Örgütlerde çalışan kişi sayısı arttıkça yani örgütler büyüdükçe bürokratik eğilimlerde artmaktadır. Büyük örgütlerde yönetim ve denetim mekanizmasının en iyi şekilde işlemesi için iyi belirlenmiş bir hiyerarşik yapı, herkesin pozisyonundan aldığı birtakım yetki ve sorumlulukları vardır. Her kademedeki işlerin nasıl yapılacağı ile ilgili olarak ayrıntılı ve somut ilkeler mevcuttur. Bireylerarası ilişkiler ise bulunulan pozisyonun ilkelerine göre sürdürülecektir.

Örgütün organizasyon yapısı, benimsediği iş süreçleri iş görenlerin bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Kuralların biçimsel şekilde yazılı olması, merkezleşme derecesi ve fonksiyonel olarak diğer departmanlara bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Öte yandan değişen çevre koşullarının etkisi ile ortaya yeni bir örgüt tipinin çıktığını iddia eden bir yaklaşım söz konusudur (Koçel, 2007, s. 131). Bu yaklaşıma göre, yeni örgüt tipi bağlılık, sadakat ve özdeşleşme ilkelerinin, çalışanların örgüt ile çıkar birliği içinde olduğunu ön plana çıkartarak çalışanların örgüt ile çıkar birliği içinde olduğu bir ilişkiye girmesini sağlamaktadır (Can Baysal ve Paksoy, 1999, s. 226).

2.4.2.6. Takım Çalışması

Takım önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluktur (Zeyrek, 2008, s. 64).

Takım çalışması ve takıma bağlılık, örgüte bağlılığı da olumlu etkilemektedir. Üstelik iş arkadaşlarına, işlerine ve örgüte karşı olumlu tutum gösteren takım çalışanlarının üst yönetim ve örgüte karşı bağlılıkları da artmaktadır (Becker ve Billings, 1997, s. 177).

Örgütlerde takım çalışmasına olan ihtiyaç çalışanların düşünme, planlama, karar alma sürecine katılma ve çalışanların bağımsız çalışma isteklerinin bir sonucudur. Takımlarla yönetimden anlaşılan karar alma yetkisinin ve sorumluluğunun takıma verilmesidir. Örgütlerde takım çalışması insan kaynaklarının önemine işaret eden bir çalışma anlayışına dayanmaktadır. Bu bir anlamda çalışanların bilgi, beceri, yetenek ve yaratıcılık güçlerinin örgütlerce fark edilmesi ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi konusunda öneminin vurgulanmasını da kapsamaktadır. Takım çalışmaları genellikle çalışanların dar kapsamlı bir uzmanlıktan her konuda bilgi sahibi olmaya yöneldikleri bir geçiş üzerinde durmaktadır (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004, s. 425).

Günümüzde örgütler, giderek çeşitlenen ve baş etmek zorunda oldukları sorun ve zorlukları bireysel becerilerden ziyade, sinerjik etkilere sahip olan takım ruhu ve çalışmasıyla aşabileceklerini düşünmektedirler. Arkadaşlarına, işlerine ve örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergileyen takım çalışanlarının yönetim, iş arkadaşları ve örgütlerine karşı bağlılıklarının da arttığı kabul edilmektedir.

Bir takım içerisinde kararlar ne kadar ortaklaşa alınırsa, üyelerin örgütsel bağlılığı da o derecede fazla olacaktır. Takım açısından olduğu kadar bireysel açıdan da çalışanların karar sürecine aktif olarak katılımlarının sağlanması, yönetimin kendilerine değer verdiğinin göstergesi olarak algılanacaktır. Bu durum da, örgütsel bağlılığın artmasını sağlayacaktır (Gündoğan, 2009, s. 37).

2.5. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığından işgörenlerin yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir. Diğer taraftan amaçlar akılcı ve kabul edilebilir olduğunda ise, yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olanağı bulunmaktadır. Bağlılık örgütten ayrılma davranışı ile düşük düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla ise, daha yüksek düzeyde ilişki içindedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 52).

Performans, işe devamsızlık, işe geç gelme ve işten ayrılma niyeti örgütsel bağlılığın yetersiz olmasının belli başlı olumsuz sonuçlarıdır.

2.5.1. Bağlılık ve Performans

Performansın genel tanımına göre; bir işi yapan bireyin ya da grubun o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak anlatımıdır. Performans, çalışanın örgüt içinde yaptığı işlerde örgüte sağladığı katkıyla ilgilidir. Çalışanın işini iyi ve başarılı olarak yerine getirmesi çalışanın performansını gösterir. Performans değerlendirmesi, çalışanın örgüt içinde göstermiş olduğu başarı ile örgüte yaptığı katkıları değerlendiren planlı bir araçtır. Örgüt içinde üst yönetim tarafından gerçekleştirilen performans değerlendirme sistemi sonucunda örgütsel bağlılık ile performans arasında olumlu ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (Gündoğan, 2009, s.61).

Örgütsel bağlılıkla performans arasındaki ilişkilere yönelik bulgular, beklenenin aksine bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu veya yeterince güçlü olmadığını ortaya koymaktadır. Bu konuda yapılan çeşitli araştırmalar beklenin aksine bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu veya yeterince güçlü olmadığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen Zajac (1990) bu ilişkinin çok zayıf olduğunu belirttikten sonra, bunun nedenleri de belirtmiştir. Bu zayıf ilişkinin en önemli nedenleri ise, ekonomik şartlar ve beklentilerle ailevi mecburiyetlerdir. Yüksek ücret, sosyal imkânlar, ödüllendirme ve prim gibi maddi beklentilerin yüksek olması örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilerken, maddi beklentilerin düşük olması bu ilişkiyi olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bağlılıkla performans arasındaki zayıf ilişkinin bir diğer nedeni ise, örgütsel bağlılıkla amire (yönetici-lider) bağlılığının iç içe olmasıdır. Amirin performansa verdiği önem ile adil performans değerlendirmesi örgütsel bağlılığı ve performansını artırabilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.95).

2.5.2. İŖe Devamsızlık

Örgüte bağlılık düzeyleri fazla olan iŖgörenlerin iŖe devamsızlıklarının bağlılığı az olan bireylere göre önemli derecede az olduğu tespit edilmiŖtir (Mathieu ve Zajac, 1990, s. 184).

Örgütlerde iŖe devamsızlık, örgütsel süreçlerin yavaşlatılmasına yönelik bir durumdur. Çalışanlar zaman zaman herhangi bir sebep olmaksızın keyfi olarak iŖe devam etmemektedirler. İŖe gelmeme, planlanan ve programlanan iŖ sürecinin normal akışını olumsuz yönde etkilemektedir. İŖe devamsızlık örgütsel verimlilik ve motivasyon üzerinde negatif etki yapmaktadır. Bu nedenle örgütlerin bu konuyu yakında incelemelerinde yarar vardır.

İŖe devamsızlık, örgüt içi sosyal ve psikolojik huzursuzluğun bir iŖaretidir. Bunun yanı sıra çalışanın iradesi dıŖında ortaya çıkan sebepler (hastalık, kaza, ailevi durum, vb.)' den dolayı da iŖe devamsızlık söz konusu olmaktadır. Üretkenlik karŖıtı davranıŖa temel teŖkil eden devamsızlık, çalışanın bilinçli veya kasıtlı yaptığı davranıŖtır. İŖe geç gelmek, iŖten erken ayrılmak, tatillere ve hafta sonu izinlere erken baŖlamak, sebep göstermeksizin sık sık izin almak, çalışma saatleri konusunda dürüst davranmamak, uzun süreli iŖ dıŖı telefon görüŖmeleri ve randevular, çay ve kahve molalarının gereğinden fazla alınması gibi tutum ve davranıŖlar iŖe devamsızlık kapsamında değerlendirilmektedir (Demirel, 2009, s. 124).

2.5.3. İŖe Geç Kalma

İŖe geç gelme, iŖgörenin iŖinin baŖında bulunması gerekli olan saatlerden daha geç iŖine ulaŖması olarak ifade edilebilmektedir. İŖe geç gelme oranı ise, belirli bir zaman diliminde ise geç gelinen günlerin toplamının o zaman dilimi içindeki iŖ günlerine bölünmesi ile bulunur. Ancak bazı iŖgörenlerin iŖe ulaŖtıkları aracın bozulması, hava Ŗartları, hastalık gibi istenmeyen durumlar nedeniyle iŖine geç kalabileceği dikkate alınmalıdır. Bunların dıŖında sorumluluklarının bilincinde olan iŖgörenlerin islerine geç gelme oranının düşük olması beklenebilmektedir (elik KeleŖ, 2006, s. 97).

Örgüte bağlılık ile işe geç kalma arasında önemli derecede olumsuz bir ilişki vardır. İşgörenlerin örgüte karşı olan olumlu tutumları, onların bu tutumlarla tutarlı davranışlar sergilemesini sağlamaktadır. İşe zamanında gelme de bu davranışlar arasında yer almaktadır. Angle ve Perry, bağlı yüksek olan çalışanların işlerine daha az geç kaldıklarını ortaya koymuşlardır. İlk araştırmalar, örgütsel bağlılık ile düşük iş bırakma, sınırlı geç kalma, düşük devamsızlık yükselmiş iş performansı arasında pozitif bir bağlantı bulunduğunu desteklese de daha sonraki araştırmalar o kadar ikna edici değildir (Gül ve İnce, 2005, s.96).

2.5.4. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından birisi işgücü devir oranı veya diğer bir ifadeyle çalışanın işten ayrılma eğilimi oluşturmaktadır.

Örgütsel bağlılık kavramının doğası gereği, bağlılık düzeyleri yüksek çalışanların örgütte kalmak istemeleri ve örgütün çıkarlarını da koruyacak şekilde çalışmaya devam etmeleri beklenmektedir. Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık ile çalışan devir oranı arasında istatistiksel olarak ters yönlü bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir (Gündoğan, 2009, s.63).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir şeklinde tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyetinin, örgütsel etkinliği etkilediği yönünde yaygın bir kanaat bulunmaktadır. İşten ayrılma niyetini etkileyen unsurların belirlenmesiyle birlikte araştırmacılar işten ayrılma davranışlarını önceden tahmin etmekte ve açıklamakta, yöneticiler de potansiyel ayrılmaları önlemek için tedbirler geliştirmektedirler (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008, s. 3).

Örgütsel bağlılığın en güçlü ve en fazla beklenen sonucu, işten ayrılma niyetinin ve dolayısıyla işgücü devrinin azalmasıdır. Buna göre, örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin örgütten ayrılma niyetlerinin ve isteklerinin daha fazla olacağı söylenebilmektedir. Nitekim, yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyetinin, düşük örgütsel bağlılığın ve işin çeşitli yönlerine ilişkin doyumumsuzluğun bir sonucu olarak

ortaya çıktığı ve örgütsel bağılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır (Sabuncuoğlu, 2007, s.617).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan durum, olay, birey ya da nesne, olduğu şartlarda ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Var olan durumu, bireyi, ya da nesneyi, herhangi bir şekilde etkileme çabasında girmez. Önemli olan, durumu ve olayı gözlemleyerek tespit etmektir. Bu çalışmada da iş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi hemşireler üzerinde araştırılması yapılmış olup var olan durum tespit edilmiş ve sunulmuştur.

3.2. Evren Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul Avrupa yakasında bulunan Eğitim Araştırma Hastaneleri'nde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q \text{ (Salant ve Dillman, 1995, s.55).}$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örneklem hatasıdır.

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, \pm % 10 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 96$ olarak hesaplanmıştır. Araştırma çerçevesinde İstanbul Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon, Yedikule Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi ve Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde görev yapan 202 hemşireye anket uygulanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anket birinci bölümde tanımlayıcı özellikler, ikinci bölümde iş değerleri ölçeği, üçüncü bölümde örgütsel bağlılık ölçeğine ait sorulardan oluşmaktadır. İş değerleri ile ilgili maddeler ise Manhardt (1972) tarafından geliştirilmiştir. Yirmi bir maddelik bu ölçek üç boyutta ele alınmıştır. Bunlar rahatlık ve güvenlik, yetenek ve büyüme, statü ve bağımsızlık boyutlarıdır. Örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelenmiştir.

Örgütsel bağlılık ve iş değeri ölçeğine ait güvenirlik katsayıları Tablo 1 de tekrardan hesaplanarak verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık ve İş Değeri Ölçeği Altboyutları ve Güvenirlik Analizleri

	Güvenirlik Katsayısı
Normatif Bağlılık	0,822
Devamlılık Bağlılığı	0,608
Duygusal Bağlılık	0,880
Rahatlık ve Güvenlik	0,881
Yetenek ve Büyüme	0,907
Statüve Bağımsızlık	0,787

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Genel olarak hipotez, karşılaşılan özel duruma ilişkin bir önermedir. İstatistiksel hipotez, bir araştırmada ilgilenilen bir ya da daha fazla parametrenin değeri hakkında ileri sürülen ve doğruluğu, geçerliliği bu parametre hakkında bilgi üreten istatistiklerden ve bu istatistiklerin örnekleme dağılımıyla ilgili bilgilerden yararlanarak araştırılabilen önermelerdir. Yorumsal istatistikte geleneksel karar alma işlemi olarak hipotez testi, örneklem bilgilerinden yararlanarak bu örneklemin çekildiği ana kütlede bir ya da daha fazla parametresi hakkında yorum yapma konularını içerir. Burada, örneklem gözlem değerleri kullanılarak hesaplanan istatistiğin değeriyle, bu istatistiğin bilgi ürettiği parametrenin önceden belirlenmiş, bilinen değeri arasındaki farklılıkların, istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı belirlenir. Farklılık varsa, bu farklılıkların öneminin, sıfır hipotezini reddetmek için

yeterli olup olmadığına karar verilir. Eğer söz konusu farklılık anlamlı bir farklılıksa sıfır hipotezi reddedilir, tersi durumda kabul edilir (<http://web.sakarya.edu.tr/~adurmus/statistik/acikogretim/unite09.pdf>).

Hipotez, ortaya çıkmış ve çıkacak belirli davranışlar, olgular ve olaylar hakkında varsayım olarak yapılan açıklamalardır. Hipotez araştırmacının araştırma problemindeki değişkenler arasında ne tür ilişkilerin olduğuna dair beklentileri ifade eder (Altunışık ve diğerleri, 2002, s.18). Sunulan bilgilerin sınanması hipotez testleri ile yapılmaktadır. Sıfır (H_0) hipotezine karşı mutlaka bir alternatif hipotez (H_1) oluşturulmalı ve hipotez testi sürecinin başında oluşturulması gerekmektedir. Hipotez kurulduktan sonra söz konusu hipotezi test etmeye olanak verecek uygun bir test tekniğinin seçilmesi gerekir (Remzi Altunışık ve diğerleri, 2002, s. 150).

Araştırma ilgili olarak kurulan hipotezler aşağıdadır.

Hipotezler

H_0 : Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Kabul)**

H_1 : Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Red)**

H_0 : Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile medeni durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Kabul)**

H_1 : Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile medeni durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Red)**

H_0 : Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Kabul)**

H_1 : Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Red)**

H₀: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Red)**

H₁: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Kabul)**

H₀: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Red)**

H₁: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Kabul)**

H₀: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışma pozisyonu değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Kabul)**

H₁: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışma pozisyonu değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Red)**

H₀: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalıştığı departman değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Red)**

H₁: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalıştığı departman değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Kabul)**

H₀: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Kabul)**

H₁: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Red)**

H₀: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile medeni durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Red)**

H₁: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile medeni durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Kabul)**

H₀: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Red)**

H₁: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Kabul)**

H₀: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Red)**

H₁: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Kabul)**

H₀: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Red)**

H₁: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Kabul)**

H₀: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile çalışma pozisyonu değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Red)**

H₁: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile çalışma pozisyonu değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Kabul)**

H₀: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile çalıştığı departman değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. **(Kabul)**

H₁: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri ile çalıştığı departman değişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. **(Red)**

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Hipotez testleri olarak t-testi, anova, korelasyon analizleri yapılmıştır.

Bağımsız örnek t – testi, iki ilişkisiz grup ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılır (Büyüköztürk, 2002, s.19). İki'den fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Post Hoc Tukey testi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi, ilişkisiz ikiden daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek üzere uygulanır (Büyüköztürk, 2002, s.39).

Post hoc testi, varyans analizi sonucunda eğer gruplar arasında bir fark bulunmuşsa, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmemiz için oldukça önemlidir. Anova tablosu, grupların ortalamaları arasında bir fark olup olmadığını genel olarak söylemektedir. 3 grup da olsa, 10 grup da olsa bütün grup ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığını test eder. Sadece iki grup arasında farklılık olsa ve diğerleri arasında fark olmasa, varyans analizi “gruplar arasında fark vardır” sonucunu verir. Fakat farklılığını nereden kaynaklandığını, hangi gruplar arasında olduğunun sonuçlarının post hoc testi açıklayacaktır. Post hoc testleri içerisinde çalışmalarda en yaygın kullanılan Tukey testidir (Kalaycı, 2005, s.135).

Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon analizinde amaç; bağımsız değişken değiştiğinde, bağımlı değişkenin ne yönde değişeceğini görmektir (Kalaycı, 2005, s.115).

Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

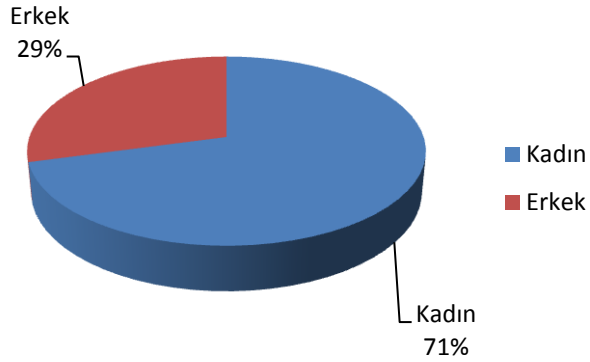
4. BULGULAR

4.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 6. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	143	70,8
Erkek	59	29,2
Toplam	202	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 6' de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan hemşirelerin 143'ü (% 70,8) kadın, 59'u (% 29,2) erkektir.

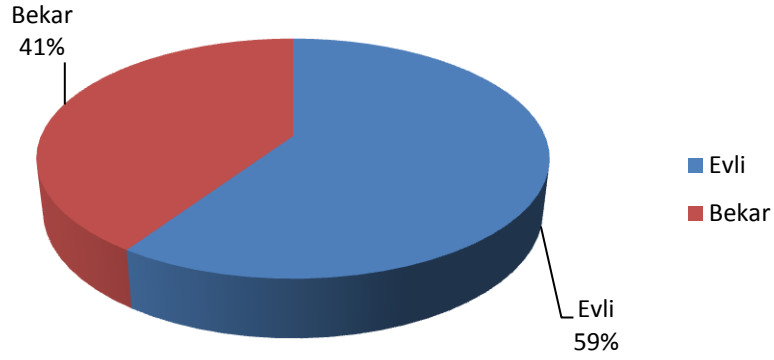


Şekil 3. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tablo 7. Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Evli	120	59,4
Bekar	82	40,6
Toplam	202	100,0

Örneklem grubunun medeni durumuna göre dağılımı Tablo 7'de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan hemşirelerin 120'si (% 59,4) evli, 82'si (% 40,6) bekadır.

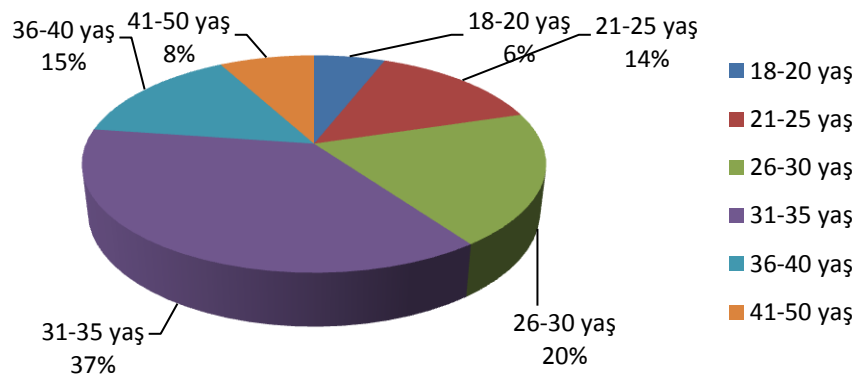


Şekil 4. Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 8. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
18-20 yaş	12	5,9
21-25 yaş	29	14,4
26-30 yaş	40	19,8
31-35 yaş	75	37,1
36-40 yaş	30	14,9
41-50 yaş	16	7,9
Toplam	202	100,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 8'de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan hemşirelerin 12'si (% 5,9) 18-20 yaş, 29'u (% 14,4) 21-25 yaş, 40'ı (% 19,8) 26-30 yaş, 75'i (% 37,1) 31-35 yaş, 30'u (% 14,9) 36-40 yaş, 16'sı (% 7,9) 41-50 yaş aralığındadır.

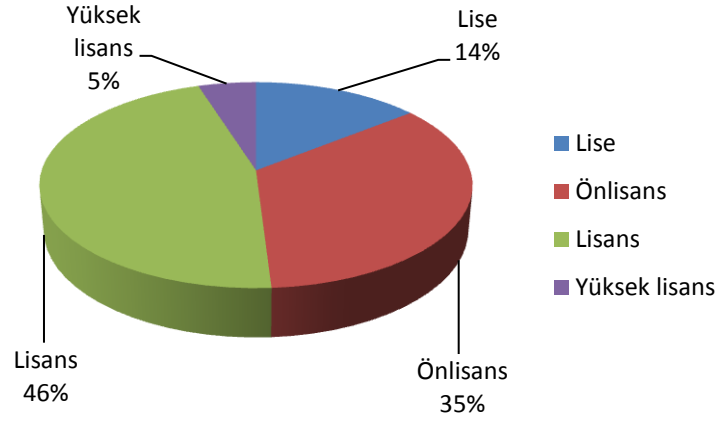


Şekil 5. Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

Tablo 9. Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Lise	29	14,4
Önlisans	70	34,7
Lisans	93	46,0
Yüksek lisans	10	5,0
Toplam	202	100,0

Örneklem grubunun eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 9'de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan hemşirelerin 29'u (% 14,4) lise, 70'i (% 34,7) önlisans, 93'ü (% 46,0) lisans, 10'u (% 5,0) yüksek lisans mezunudur.



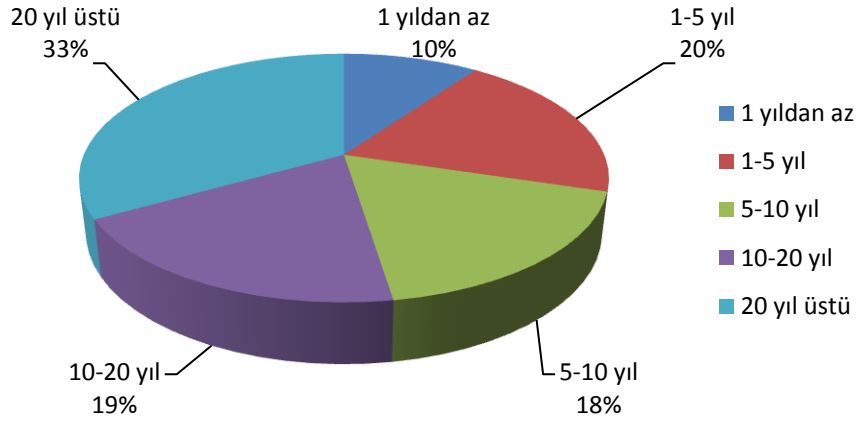
Şekil 6. Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 10. Örneklem Grubunun Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
1 yıldan az	20	9,9
1-5 yıl	40	19,8
5-10 yıl	36	17,8
10-20 yıl	39	19,3
20 yıl üstü	67	33,2
Toplam	202	100,0

Örneklem grubunun çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 10'da incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan hemşirelerin 20'sinin (% 9,9) 1 yıldan

az, 40'ının (% 19,8) 3-5 yıl, 36'sının (% 17,8) 5-10 yıl, 39'unun (% 19,3) 10-20 yıl, 67'sinin (% 33,2) 20 yıldan fazla çalışma süresi bulunmaktadır.

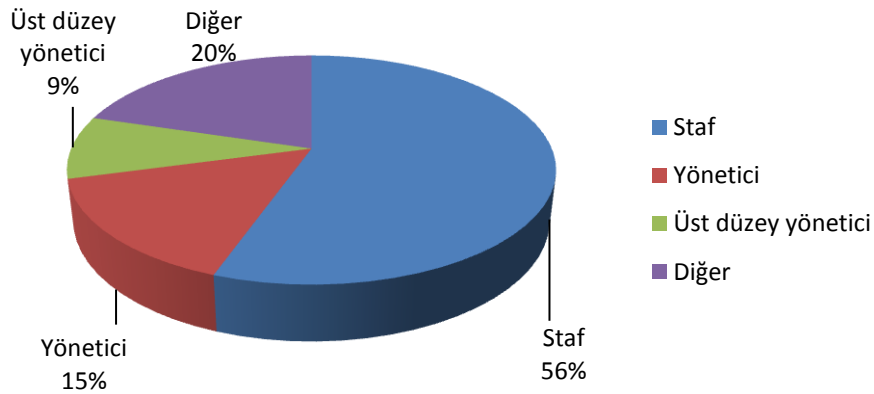


Şekil 7. Örneklem Grubunun Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Tablo 11. Örneklem Grubunun Çalışma Pozisyonlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Staf	112	55,4
Yönetici	31	15,3
Üst düzey yönetici	18	8,9
Diğer	41	20,3
Toplam	202	100,0

Örneklem grubunun çalışma pozisyonlarına göre dağılımı Tablo 11'de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan hemşirelerin 112'si (% 55,4) staf, 31'i (% 15,3) yönetici, 18'i (% 8,9) üst düzey yönetici, 41'i (% 20,3) başka pozisyonlarda çalışmaktadır.

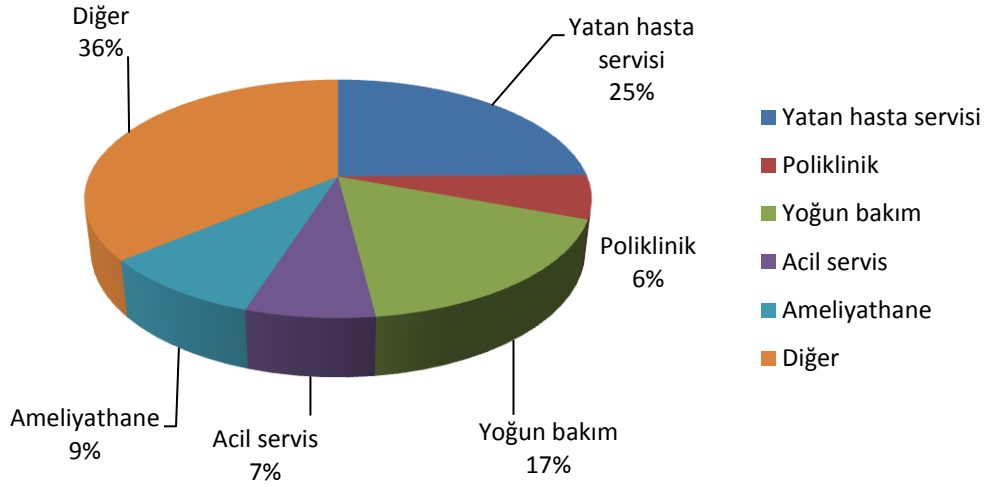


Şekil 8. Örneklem Grubunun Çalışma Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Tablo 12. Örneklem Grubunun Çalıştığı Departmanlara Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Yatan hasta servisi	50	24,8
Poliklinik	12	5,9
Yoğun bakım	35	17,3
Acil servis	14	6,9
Ameliyathane	18	8,9
Diğer	73	36,1
Toplam	202	100,0

Örneklem grubunun çalıştığı departmanlara göre dağılımı Tablo 12'de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan hemşirelerin 50'si (% 24,8) yatan hasta servisi, 12'si (% 5,9) poliklinik, 35'i (% 17,3) yoğun bakım, 14'ü (% 6,9) acil servis, 18'i (% 8,9) ameliyathane, 73'ü (% 36,1) diğer departmanlarda çalışmaktadır.



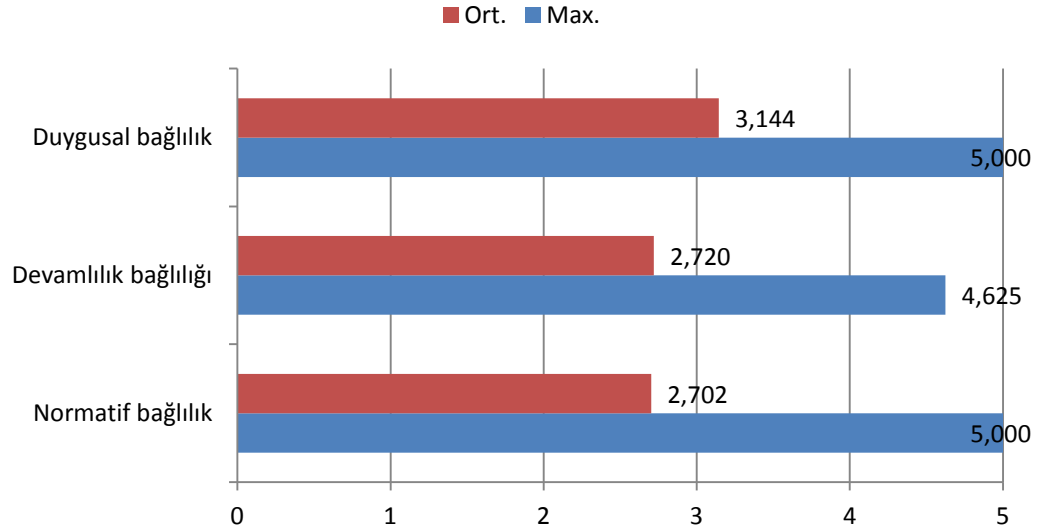
Şekil 9. Örneklem Grubunun Çalıştığı Departmanlara Göre Dağılımı

4.2. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Ortalamaları

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort.	S.s
Normatif bağlılık	202	1,000	5,000	2,702	0,776
Devamlılık bağlılığı	202	1,000	4,625	2,720	0,680
Duygusal bağlılık	202	1,250	5,000	3,144	0,889

Tablo 13’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri puanlarının ortalamaları incelendiğinde, duygusal bağlılık puanlarının ortalamasının en yüksek, normatif bağlılık puanlarının ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

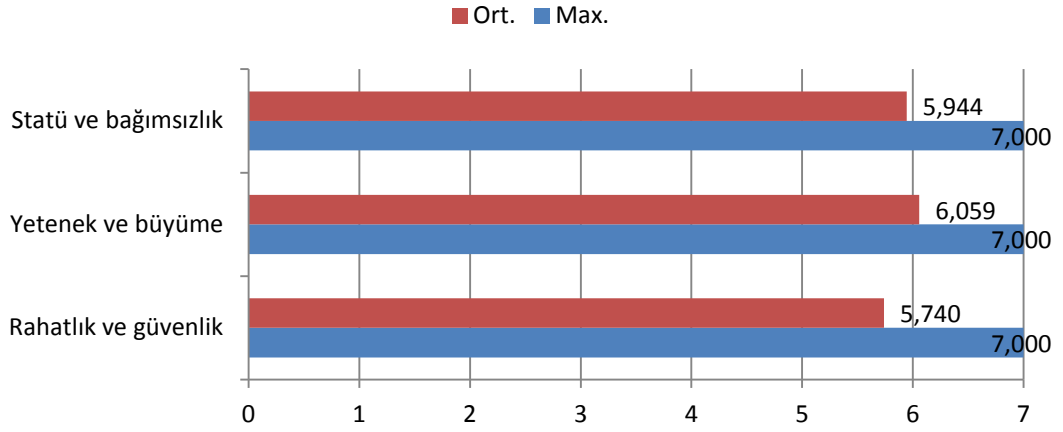


Şekil 10. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Ortalamaları

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Ortalamaları

	N	Min.	Max.	Ort.	S.s
Rahatlık ve güvenlik	202	1,571	7,000	5,740	1,254
Yetenek ve büyüme	202	2,571	7,000	6,059	1,017
Statü ve bağımsızlık	202	2,714	7,000	5,944	0,906

Tablo 14’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri puanlarının ortalamaları incelendiğinde, yetenek ve büyüme puanlarının ortalamasının en yüksek, rahatlık ve güvenlik puanlarının ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.



Şekil 11. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Ortalamaları

4.3. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Normatif bağlılık	Kadın	143	2,682	0,762	-0,588	0,557
	Erkek	59	2,753	0,811		
Devamlılık bağlılığı	Kadın	143	2,724	0,667	0,133	0,894
	Erkek	59	2,710	0,718		
Duygusal bağlılık	Kadın	143	3,055	0,792	-1,969	0,052
	Erkek	59	3,358	1,067		

Araştırmaya katılan hemşirelerin normatif bağlılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,588$; $p=0,557>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin devamlılık bağlılığı puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=0,133$; $p=0,894>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-1,969$; $p=0,052>0,05$).

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Normatif bağlılık	Evli	120	2,618	0,721	-1,896	0,059
	Bekar	82	2,827	0,838		
Devamlılık bağlılığı	Evli	120	2,645	0,725	-1,905	0,058
	Bekar	82	2,829	0,597		
Duygusal bağlılık	Evli	120	3,080	0,889	-1,227	0,221
	Bekar	82	3,236	0,885		

Araştırmaya katılan hemşirelerin normatif bağlılık puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-1,896$; $p=0,059>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin devamlılık bağlılığı puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-1,905$; $p=0,058>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-1,227$; $p=0,221>0,05$).

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Normatif bağlılık	18-20 yaş	12	2,842	0,300	2,122	0,064
	21-25 yaş	29	2,666	0,597		
	26-30 yaş	40	3,010	0,932		
	31-35 yaş	75	2,544	0,651		
	36-40 yaş	30	2,627	0,895		
	41-50 yaş	16	2,781	1,009		
Devamlılık bağlılığı	18-20 yaş	12	3,073	0,343	2,094	0,068
	21-25 yaş	29	2,728	0,432		
	26-30 yaş	40	2,869	0,725		
	31-35 yaş	75	2,560	0,669		
	36-40 yaş	30	2,688	0,642		
	41-50 yaş	16	2,875	1,039		
Duygusal bağlılık	18-20 yaş	12	2,833	0,417	2,125	0,064
	21-25 yaş	29	3,034	0,603		
	26-30 yaş	40	3,388	1,048		
	31-35 yaş	75	2,977	0,936		
	36-40 yaş	30	3,308	0,745		
	41-50 yaş	16	3,438	0,992		

Araştırmaya katılan hemşirelerin normatif bağlılık puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,122$; $p=0,064 > 0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin devamlılık bağlılığı puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=2,094$; $p=0,068 > 0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,125$; $p=0,064>0,05$).

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Normatif bağlılık	Lise	29	2,986	0,869	1,641	0,181
	Önlisans	70	2,613	0,736		
	Lisans	93	2,683	0,722		
	Yüksek lisans	10	2,690	1,130		
Devamlılık bağlılığı	Lise	29	2,875	0,518	2,363	0,072
	Önlisans	70	2,816	0,735		
	Lisans	93	2,585	0,663		
	Yüksek lisans	10	2,850	0,714		
Duygusal bağlılık	Lise	29	3,569	0,890	3,453	0,018
	Önlisans	70	3,180	0,956		
	Lisans	93	2,978	0,787		
	Yüksek lisans	10	3,188	0,979		

Araştırmaya katılan hemşirelerin normatif bağlılık puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,641$; $p=0,181>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin devamlılık bağlılığı puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,363$; $p=0,072>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,453$;

p=0,018<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, lise mezunu hemşirelerin duygusal bağlılık puanları, lisans mezunu hemşirelerin duygusal bağlılık puanlarından yüksektir.

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Normatif bağlılık	1 yıldan az	20	3,050	0,630	2,514	0,043
	1-5 yıl	40	2,780	0,823		
	5-10 yıl	36	2,439	0,758		
	10-20 yıl	39	2,590	0,827		
	20 yıl üstü	67	2,760	0,728		
Devamlılık bağlılığı	1 yıldan az	20	2,919	0,577	1,446	0,220
	1-5 yıl	40	2,788	0,682		
	5-10 yıl	36	2,521	0,790		
	10-20 yıl	39	2,660	0,704		
	20 yıl üstü	67	2,761	0,618		
Duygusal bağlılık	1 yıldan az	20	3,394	0,802	4,139	0,003
	1-5 yıl	40	2,941	0,795		
	5-10 yıl	36	2,729	0,994		
	10-20 yıl	39	3,365	1,012		
	20 yıl üstü	67	3,284	0,740		

Araştırmaya katılan hemşirelerin normatif bağlılık puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(F=2,514; p=0,043<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 1 yıldan az çalışma süresi olan hemşirelerin normatif bağlılık puanları, 5-10 arası yıl çalışma süresi olan hemşirelerin normatif bağlılık puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin devamlılık bağlılığı puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup

ortalamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=1,446$; $p=0,220>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($F=4,139$; $p=0,003<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 1 yıldan az, 10-20 yıl ve 20 yıldan fazla çalışma süresi olan hemşirelerin duygusal bağlılık puanları, 5-10 arası yıl çalışma süresi olan hemşirelerin duygusal bağlılık puanlarından yüksektir.

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Çalışma Pozisyonu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Normatif bağlılık	Staf	112	2,645	0,834	2,056	0,107
	Yönetici	31	2,694	0,510		
	Üst düzey yönetici	18	3,128	0,751		
	Diğer	41	2,680	0,752		
Devamlılık bağlılığı	Staf	112	2,720	0,654	1,398	0,245
	Yönetici	31	2,831	0,638		
	Üst düzey yönetici	18	2,889	0,534		
	Diğer	41	2,561	0,814		
Duygusal bağlılık	Staf	112	3,099	0,903	2,094	0,102
	Yönetici	31	3,435	0,870		
	Üst düzey yönetici	18	3,333	0,642		
	Diğer	41	2,960	0,917		

Araştırmaya katılan hemşirelerin normatif bağlılık puanları ortalamalarının çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=2,056$; $p=0,107>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin devamlılık bağlılığı puanları ortalamalarının çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır(F=1,398; p=0,245>0,05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır(F=2,094; p=0,102>0,05).

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Puanlarının Çalıştığı Departman Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Normatif bağlılık	Yatan hasta servisi	50	2,846	0,725	2,431	0,036
	Poliklinik	12	2,850	0,605		
	Yoğun bakım	35	2,349	0,536		
	Acil servis	14	2,950	0,881		
	Ameliyathane	18	2,856	0,799		
	Diğer	73	2,664	0,861		
Devamlılık bağlılığı	Yatan hasta servisi	50	2,870	0,531	1,661	0,146
	Poliklinik	12	2,552	0,673		
	Yoğun bakım	35	2,629	0,435		
	Acil servis	14	2,348	0,553		
	Ameliyathane	18	2,750	0,717		
	Diğer	73	2,752	0,844		
Duygusal bağlılık	Yatan hasta servisi	50	3,133	0,717	0,316	0,903
	Poliklinik	12	3,042	0,797		
	Yoğun bakım	35	3,011	0,796		
	Acil servis	14	3,116	0,885		
	Ameliyathane	18	3,222	1,082		
	Diğer	73	3,217	1,012		

Araştırmaya katılan hemşirelerin normatif bağlılık puanları ortalamalarının çalıştığı departman değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(F=2,431;

$p=0,036<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, hastanede yatan hasta servisinde çalışan hemşirelerin normatif bağıllık puanları, yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerin normatif bağıllık puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin devamlılık bağıllığı puanları ortalamalarının çalıştığı departman değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,661$; $p=0,146>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin duygusal bağıllık puanları ortalamalarının çalıştığı departman değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,316$; $p=0,903>0,05$).

4.4. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Tablo 22. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Rahatlık ve güvenlik	Kadın	143	5,643	1,200	-1,722	0,087
	Erkek	59	5,976	1,358		
Yetenek ve büyüme	Kadın	143	6,011	1,054	-1,038	0,300
	Erkek	59	6,174	0,920		
Statü ve bağımsızlık	Kadın	143	5,925	0,946	-0,464	0,643
	Erkek	59	5,990	0,807		

Araştırmaya katılan hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-1,722$; $p=0,087>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin yetenek ve büyüme puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-1,038$; $p=0,300>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($t=-0,464$; $p=0,643>0,05$).

Tablo 23. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Rahatlık ve güvenlik	Evli	120	5,411	1,391	-5,221	0,000
	Bekar	82	6,223	0,814		
Yetenek ve büyüme	Evli	120	5,904	1,108	-2,812	0,005
	Bekar	82	6,286	0,821		
Statü ve bağımsızlık	Evli	120	5,725	0,956	-4,567	0,000
	Bekar	82	6,265	0,722		

Araştırmaya katılan hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-5,22$; $p=0,000<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, bekar hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanları, evli hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yetenek ve büyüme puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-2,81$; $p=0,005<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, bekar hemşirelerin yetenek ve büyüme puanları, evli hemşirelerin yetenek ve büyüme puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-4,57$; $p=0,000<0,05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, bekar hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanları, evli hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanlarından yüksektir.

Tablo 24. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Rahatlık ve güvenlik	18-20 yaş	12	6,607	0,280	2,992	0,013
	21-25 yaş	29	6,099	0,679		
	26-30 yaş	40	5,943	1,219		
	31-35 yaş	75	5,429	1,356		
	36-40 yaş	30	5,652	1,500		
	41-50 yaş	16	5,563	1,169		
Yetenek ve büyüme	18-20 yaş	12	6,488	0,437	1,919	0,093
	21-25 yaş	29	6,468	0,680		
	26-30 yaş	40	5,993	1,032		
	31-35 yaş	75	5,878	1,137		
	36-40 yaş	30	6,038	1,044		
	41-50 yaş	16	6,045	0,980		
Statü ve bağımsızlık	18-20 yaş	12	6,631	0,500	3,381	0,006
	21-25 yaş	29	6,305	0,658		
	26-30 yaş	40	5,986	0,813		
	31-35 yaş	75	5,790	0,962		
	36-40 yaş	30	5,714	1,016		
	41-50 yaş	16	5,821	0,927		

Araştırmaya katılan hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,992$; $p=0,013<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi

sonucunda, 18-20 yaş aralığındaki hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanları, 31-35 yaş aralığındaki hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yetenek ve büyüme puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır(F=1,919; p=0,093>0,05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(F=3,381; p=0,006<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 18-20 yaş aralığındaki hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanları, 31-35 ve 36-40 yaş aralığındaki hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanlarından yüksektir.

Tablo 25. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Rahatlık ve güvenlik	Lise	29	6,256	0,667	7,650	0,000
	Önlisans	70	5,235	1,549		
	Lisans	93	5,882	1,058		
	Yüksek lisans	10	6,471	0,476		
Yetenek ve büyüme	Lise	29	6,379	0,520	7,421	0,000
	Önlisans	70	5,635	1,254		
	Lisans	93	6,218	0,869		
	Yüksek lisans	10	6,614	0,381		
Statü ve bağımsızlık	Lise	29	6,172	0,494	4,621	0,004
	Önlisans	70	5,629	1,057		
	Lisans	93	6,095	0,856		
	Yüksek lisans	10	6,086	0,584		

Araştırmaya katılan hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(F=7,650; p=0,000<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, lise, lisans ve yüksek lisans mezunu hemşirelerin

rahatlık ve güvenlik puanları, önlisans mezunu hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yetenek ve büyüme puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(F=7,421; p=0,000<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, lise, lisans ve yüksek lisans mezunu hemşirelerin yetenek ve büyüme puanları, önlisans mezunu hemşirelerin yetenek ve büyüme puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur(F=4,621; p=0,004<0,05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, lise ve lisans mezunu hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanları, önlisans mezunu hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanlarından yüksektir.

Tablo 26. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Rahatlık ve güvenlik	1 yıldan az	20	6,393	0,749	6,687	0,000
	1-5 yıl	40	6,093	0,727		
	5-10 yıl	36	4,956	1,643		
	10-20 yıl	39	5,564	1,473		
	20 yıl üstü	67	5,859	1,030		
Yetenek ve büyüme	1 yıldan az	20	6,679	0,310	5,013	0,001
	1-5 yıl	40	6,325	0,723		
	5-10 yıl	36	5,683	1,287		
	10-20 yıl	39	5,758	1,046		
	20 yıl üstü	67	6,092	1,007		
Statü ve bağımsızlık	1 yıldan az	20	6,486	0,541	4,028	0,004
	1-5 yıl	40	6,189	0,844		
	5-10 yıl	36	5,659	0,863		
	10-20 yıl	39	5,780	1,026		
	20 yıl üstü	67	5,885	0,897		

Araştırmaya katılan hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,687$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 20 yıldan fazla çalışma süresi olan hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanları, 5-10 arası yıl çalışma süresi olan hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yetenek ve büyüme puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,013$; $p=0,001<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 1 yıldan az çalışma süresi olan hemşirelerin yetenek ve büyüme puanları, 5-10 yıl ve 20 yıldan fazla çalışma süresi olan hemşirelerin yetenek ve büyüme puanlarından yüksektir. 3-5 yıl çalışma süresi olan hemşirelerin yetenek ve büyüme puanları, 5-10 yıl çalışma süresi olan hemşirelerin yetenek ve büyüme puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanları ortalamalarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,028$; $p=0,004<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, 1 yıldan az çalışma süresi olan hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanları, 5-10 yıl ve 10-20 yıl arası çalışma süresi olan hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanlarından yüksektir.

Tablo 27. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Çalışma Pozisyonu Değişkenine Göre Farklılaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Rahatlık ve güvenlik	Staf	112	5,717	1,151	0,613	0,607
	Yönetici	31	5,535	1,498		
	Üst düzey yönetici	18	5,817	1,165		
	Diğer	41	5,927	1,376		
Yetenek ve büyüme	Staf	112	6,170	0,975	1,948	0,123
	Yönetici	31	5,774	1,144		
	Üst düzey yönetici	18	5,730	1,102		
	Diğer	41	6,115	0,955		
Statü ve bağımsızlık	Staf	112	6,085	0,841	3,362	0,020
	Yönetici	31	5,576	1,008		
	Üst düzey yönetici	18	5,651	0,965		
	Diğer	41	5,965	0,898		

Araştırmaya katılan hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanları ortalamalarının çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,613$; $p=0,607>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin yetenek ve büyüme puanları ortalamalarının çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,948$; $p=0,123>0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanları ortalamalarının çalışma pozisyonu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,362$; $p=0,020<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılan tamamlayıcı post-hoc analizi sonucunda, çalışma pozisyonu staf olan hemşirelerin statü ve

bağımsızlık puanları, çalışma pozisyonu yönetici olan hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanlarından yüksektir.

Tablo 28. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Çalıştığı Departman Değişkenine Göre Farklaşması

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Rahatlık ve güvenlik	Yatan hasta servisi	50	5,774	1,098	1,272	0,278
	Poliklinik	12	5,750	1,050		
	Yoğun bakım	35	5,518	1,075		
	Acil servis	14	6,480	0,613		
	Ameliyathane	18	5,579	1,599		
	Diğer	73	5,720	1,430		
Yetenek ve büyüme	Yatan hasta servisi	50	6,100	1,075	0,546	0,741
	Poliklinik	12	5,976	0,483		
	Yoğun bakım	35	5,894	1,072		
	Acil servis	14	6,388	0,413		
	Ameliyathane	18	5,960	1,387		
	Diğer	73	6,084	0,999		
Statü ve bağımsızlık	Yatan hasta servisi	50	6,106	0,948	1,494	0,193
	Poliklinik	12	5,679	0,801		
	Yoğun bakım	35	5,633	0,953		
	Acil servis	14	6,010	0,878		
	Ameliyathane	18	5,913	1,035		
	Diğer	73	6,022	0,824		

Araştırmaya katılan hemşirelerin rahatlık ve güvenlik puanları ortalamalarının çalıştığı departman değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır (F=1,272; p=0,278>0,05).

Araştırmaya katılan hemşirelerin yetenek ve büyüme puanları ortalamalarının çalıştığı departman değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=0,546$; $p=0,741 > 0,05$).

Araştırmaya katılan hemşirelerin statü ve bağımsızlık puanları ortalamalarının çalıştığı departman değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($F=1,494$; $p=0,193 > 0,05$).

4.5. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 29. Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve İş Değeri Düzeyleri Puanlarının Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Boyutlar	Boyut	N	r	p
Devamlılık bağlılığı	Normatif bağlılık	202	0,654	0,000
Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	202	0,636	0,000
Rahatlık ve güvenlik	Normatif bağlılık	202	0,348	0,000
Yetenek ve büyüme	Normatif bağlılık	202	0,167	0,018
Statü ve bağımsızlık	Normatif bağlılık	202	0,264	0,000
Duygusal bağlılık	Devamlılık bağlılığı	202	0,600	0,000
Rahatlık ve güvenlik	Devamlılık bağlılığı	202	0,272	0,000
Yetenek ve büyüme	Devamlılık bağlılığı	202	0,152	0,031
Statü ve bağımsızlık	Devamlılık bağlılığı	202	0,198	0,005
Rahatlık ve güvenlik	Duygusal bağlılık	202	0,344	0,000
Yetenek ve büyüme	Duygusal bağlılık	202	0,168	0,017
Statü ve bağımsızlık	Duygusal bağlılık	202	0,145	0,039
Yetenek ve büyüme	Rahatlık ve güvenlik	202	0,802	0,000
Statü ve bağımsızlık	Rahatlık ve güvenlik	202	0,641	0,000
Statü ve bağımsızlık	Yetenek ve büyüme	202	0,728	0,000

Tablo 29'den anlaşılacağı üzere, devamlılık bağlılığı alt boyutu ile normatif bağlılık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %65,4 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,654$; $p=0,000<0,05$). Buna göre devamlılık bağlılığı alt boyutu puanı arttıkça normatif bağlılık alt boyutu puanı da artmaktadır.

Duygusal bağlılık alt boyutu ile normatif bağlılık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %63,6 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,636$; $p=0,000<0,05$). Buna göre duygusal bağlılık alt boyutu puanı arttıkça normatif bağlılık alt boyutu puanı da artmaktadır.

Rahatlık ve güvenlik alt boyutu ile normatif bağıllık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %34,8 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,348$; $p=0,000<0,05$). Buna göre rahatlık ve güvenlik alt boyutu puanı arttıkça normatif bağıllık alt boyutu puanı da artmaktadır.

Yetenek ve büyüme alt boyutu ile normatif bağıllık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %16,7 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,167$; $p=0,018<0,05$). Buna göre yetenek ve büyüme alt boyutu puanı arttıkça normatif bağıllık alt boyutu puanı da artmaktadır.

Statü ve bağımsızlık alt boyutu ile normatif bağıllık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %26,4 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,264$; $p=0,000<0,05$). Buna göre statü ve bağımsızlık alt boyutu puanı arttıkça normatif bağıllık alt boyutu puanı da artmaktadır.

Duygusal bağıllık alt boyutu ile devamlılık bağıllığı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %60,0 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,600$; $p=0,000<0,05$). Buna göre duygusal bağıllık alt boyutu puanı arttıkça devamlılık bağıllığı alt boyutu puanı da artmaktadır.

Rahatlık ve güvenlik alt boyutu ile devamlılık bağıllığı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %27,2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,272$; $p=0,000<0,05$). Buna göre rahatlık ve güvenlik alt boyutu puanı arttıkça devamlılık bağıllığı alt boyutu puanı da artmaktadır.

Yetenek ve büyüme alt boyutu ile devamlılık bağıllığı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %15,2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,152$; $p=0,031<0,05$).

Buna göre yetenek ve büyüme alt boyutu puanı arttıkça devamlılık bağlılığı alt boyutu puanı da artmaktadır.

Statü ve bağımsızlık alt boyutu ile devamlılık bağlılığı alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %19,8 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,198$; $p=0,005<0,05$). Buna göre statü ve bağımsızlık alt boyutu puanı arttıkça devamlılık bağlılığı alt boyutu puanı da artmaktadır.

Rahatlık ve güvenlik alt boyutu ile duygusal bağlılık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %34,4 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,344$; $p=0,000<0,05$). Buna göre rahatlık ve güvenlik alt boyutu puanı arttıkça duygusal bağlılık alt boyutu puanı da artmaktadır.

Yetenek ve büyüme alt boyutu ile duygusal bağlılık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %16,8 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,168$; $p=0,017<0,05$). Buna göre yetenek ve büyüme alt boyutu puanı arttıkça duygusal bağlılık alt boyutu puanı da artmaktadır.

Statü ve bağımsızlık alt boyutu ile duygusal bağlılık alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %14,5 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,145$; $p=0,039<0,05$). Buna göre statü ve bağımsızlık alt boyutu puanı arttıkça duygusal bağlılık alt boyutu puanı da artmaktadır.

Yetenek ve büyüme alt boyutu ile rahatlık ve güvenlik alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %80,2 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,802$; $p=0,000<0,05$). Buna göre yetenek ve büyüme alt boyutu puanı arttıkça rahatlık ve güvenlik alt boyutu puanı da artmaktadır.

Statü ve bağımsızlık alt boyutu ile rahatlık ve güvenlik alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında % 64,1 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,641$; $p=0,000<0,05$). Buna göre statü ve bağımsızlık alt boyutu puanı arttıkça rahatlık ve güvenlik alt boyutu puanı da artmaktadır.

Statü ve bağımsızlık alt boyutu ile yetenek ve büyüme alt boyutu arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında % 72,8 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,728$; $p=0,000<0,05$). Buna göre statü ve bağımsızlık alt boyutu puanı arttıkça yetenek ve büyüme alt boyutu puanı da artmaktadır.

4.6. Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Değeri Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 30. Normatif Bağlılık Düzeyinin İş Değeri Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R ²
		β	S. hata					
Normatif bağlılık	Sabit	1,612	0,344	4,686	0,000	14,633	0,000	0,169
	Rahatlık ve güvenlik	0,347	0,067	5,166	0,000			
	Yetenek ve büyüme	-0,347	0,093	-3,736	0,000			
	Statü ve bağımsızlık	0,201	0,081	2,485	0,014			

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinden normatif bağlılık düzeyinin iş değeri ölçeği boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=14,633$; $p=0,000<0,05$).

Rahatlık ve güvenlik düzeyi 1 birim arttığında normatif bağlılık düzeyi 0,347 birim artmaktadır. ($\beta=0,347$; $t=5,166$; $p=0,000<0,05$). Yetenek ve büyüme düzeyi 1 birim arttığında normatif bağlılık düzeyi -0,347 birim azalmaktadır. ($\beta=-0,347$; $t=-3,736$; $p=0,000<0,05$). Statü ve bağımsızlık düzeyi 1 birim arttığında normatif bağlılık düzeyi 0,201 birim artmaktadır. ($\beta=0,201$; $t=2,485$; $p=0,014<0,05$).

Normatif bağıllık düzeyini etkileyen faktörler içerisinde rahatlık ve güvenlik, yetenek ve büyüme, statü ve bağımsızlık düzeyleri normatif bağıllık düzeyini 0,169 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,169$).

Tablo 31. Devamlılık Bağıllığı Düzeyinin İş Değeri Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R ²
		β	S. hata					
Devamlılık bağıllığı	Sabit	1,950	0,317	6,146	0,000	6,949	0,000	0,082
	Rahatlık ve güvenlik	0,217	0,062	3,498	0,001			
	Yetenek ve büyüme	-0,180	0,086	-2,099	0,037			
	Statü ve bağımsızlık	0,103	0,075	1,381	0,169			

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağıllık düzeylerinden devamlılık bağıllığı düzeyinin iş değeri ölçeği boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=6,949$; $p=0,000<0,05$).

Rahatlık ve güvenlik düzeyi 1 birim arttığında devamlılık bağıllığı düzeyi 0,217 birim artmaktadır. ($\beta=0,217$; $t=3,498$; $p=0,001<0,05$). Yetenek ve büyüme düzeyi 1 birim arttığında devamlılık bağıllığı düzeyi -0,180 birim azalmaktadır. ($\beta=-0,180$; $t=-2,099$; $p=0,037<0,05$).

Statü ve bağımsızlık düzeyi devamlılık bağıllığı düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir ($t=1,381$; $p=0,169>0,05$).

Devamlılık bağıllığı düzeyini etkileyen faktörler içerisinde rahatlık ve güvenlik, yetenek ve büyüme düzeyleri devamlılık bağıllığı düzeyini 0,082 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,082$).

Tablo 32. Duygusal Bağlılık Düzeyinin İş Değeri Ölçeği Boyutlarından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	Katsayı		t	p	F	Model (p)	R ²
		β	S. hata					
Duygusal bağlılık	Sabit	2,404	0,402	5,986	0,000	11,766	0,000	0,138
	Rahatlık ve güvenlik	0,418	0,078	5,335	0,000			
	Yetenek ve büyüme	-0,252	0,108	-2,330	0,021			
	Statü ve bağımsızlık	-0,022	0,095	-0,238	0,812			

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinden duygusal bağlılık düzeyinin iş değeri ölçeği boyutlarından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=11,766; p=0,000<0,05).

Rahatlık ve güvenlik düzeyi 1 birim arttığında duygusal bağlılık düzeyi 0,418 birim artmaktadır. (β=0,418; t=5,335; p=0,000<0,05). Yetenek ve büyüme düzeyi 1 birim arttığında duygusal bağlılık düzeyi -0,252 birim azalmaktadır (β=-0,252; t=-2,330; p=0,021<0,05).

Statü ve bağımsızlık düzeyi duygusal bağlılık düzeyini istatistiksel olarak etkilememektedir (t=-0,238; p=0,812>0,05).

Duygusal bağlılık düzeyini etkileyen faktörler içerisinde rahatlık ve güvenlik, yetenek ve büyüme düzeyleri duygusal bağlılık düzeyini 0,138 oranında açıklamaktadır (R²=0,138).

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla İstanbul Avrupa yakasında bulunan Eğitim Araştırma Hastaneleri'nde görev yapan hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu doğrultuda getirilen önerilere aşağıda yer verilmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütlerine bağlılık düzeyleri, duygusal, normatif ve devam bağlılıkları faktörlerine göre incelenmiştir. Hemşireler örgütsel bağlılık ölçeğinden 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre 2,702 ortalama normatif bağlılığa, 3,144 duygusal bağlılığa ve 2,720 ortalama devam bağlılık düzeyinde oldukları saptanmıştır. Çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde hemşirelerin ortalamanın altında düşük düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları ancak duygusal bağlılıklarının devam ve normatif bağlılıklarından daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri ölçeğinden aldıkları puanlar 7 üzerinden değerlendirildiğinde aldıkları 5,740 ortalama puandan hemşirelerin en düşük rahatlık ve güvenliğe ilişkin iş değerine sahip oldukları, en yüksek ise 6,059 ortalama ile yetenek ve büyümeye ilişkin iş değerine sahip oldukları saptanmıştır. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde hemşirelerin yüksek düzeyde işlerine değer verdikleri söylenebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri puanlarının demografik özelliklere göre farklılaşmasına dair sonuçlar:

- Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Buradan kadın ve erkek hemşirelerin örgütlerine bağlılık düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifadeyle evli

ve bekar hemşirelerin örgütlerine bağlılık düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.

- Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifadeyle farklı yaşlardaki hemşirelerin örgütlerine bağlılık düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim düzeylerine göre duygusal bağlılık düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılan lise mezunu hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri lisans mezunu hemşirelerden daha yüksektir. Araştırmaya katılan hemşirelerin normatif ve devam bağlılıklarının ise eğitim durumuna göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışma pozisyonlarına göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile farklı pozisyonlarda çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları departmanlara göre; normatif bağlılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre; yatan hasta servisinde çalışan hemşirelerin normatif bağlılık düzeyleri yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerden yüksektir. Araştırmaya katılan hemşirelerin, devam bağlılık ve duygusal bağlılıklarının ise çalıştığı departmana göre istatistiksel açıdan farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş değeri düzeyleri puanlarının demografik özelliklere göre farklılaşmasına dair sonuçlar:

- Araştırmaya katılan hemşirelerin cinsiyetlerine göre; işlerine verdikleri değer düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre kadın ve erkek hemşireler işlerine benzer düzeyde değer vermektedirler.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre işlerine verdikleri değer düzeyinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre bekar hemşireler işlerine evli hemşirelerden daha fazla değer vermektedirler.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşlarına göre; rahatlık ve güvenlik ile statü ve bağımsızlık faktörlerine ilişkin işlerine verdikleri değer istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. Buna göre 18-20 yaş aralığındaki hemşirelerin rahatlık ve güvenlik ile statü ve bağımsızlığa ilişkin işlerine verdikleri değer düzeyleri 31-35 yaş aralığındaki hemşirelerden daha yüksektir. Araştırmaya katılan hemşirelerin yetenek ve büyüme düzeylerine ilişkin işlerine verdikleri değer yaşlarına göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre; işlerine verdikleri değer düzeyinin istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre lise, lisans ve yüksek lisans mezunu hemşireler işlerine önlisans mezunu hemşirelerden daha fazla değer vermektedirler.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma sürelerine göre; işlerine verdikleri değer düzeyinin istatistiksel olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre 5-10 yıl çalışma süresine sahip hemşirelerin işlerine verdikleri değer daha az ve daha fazla çalışma süresine sahip olan hemşirelerden düşük olduğu saptanmıştır.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma pozisyonlarına göre; rahatlık ve güvenlik ile yetenek ve büyümeye ilişkin işlerine verdikleri değer düzeyinin

istatistiksel olarak farklılaşmadığı statü ve bağımsızlık ile ilgili işlerine verdikleri değer düzeyinin ise pozisyonlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre staf olarak çalışan hemşirelerin statü ve bağımsızlığa ilişkin işlerine verdikleri değer, diğer pozisyonlarda çalışan hemşirelerden daha yüksektir.

- Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları departmanlara göre; işlerine verdikleri değer düzeyinin istatistiksel olarak farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifade ile farklı departmanlarda çalışan hemşirelerin işlerine verdikleri değer benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş değeri düzeyleri aralarındaki ilişkinin korelasyon analizi ile incelenmesine dair sonuçlar;

Araştırmadan katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile işlerine verdikleri değer düzeyleri arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Buna göre hemşirelerin işlerine verdikleri değer düzeyi arttıkça örgütlerin olan bağlılık düzeyleri de aynı doğrultuda artmaktadır.

Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının işlerine verdikleri değer düzeyinden etkilenip etkilenmeme durumunun regresyon analizi ile incelenmesine dair sonuçlar;

- Araştırmaya katılan hemşirelerin normatif bağlılık düzeylerinin işlerine verdikleri değer düzeylerinden istatistiksel açıdan etkilendiği saptanmıştır. Buna göre hemşirelerin rahatlık ve güvenlik ile statü ve bağımsızlık faktörlerine ilişkin işlerine verdikleri değer artıkça normatif bağlılıkları da artmaktadır. Hemşirelerin yetenek ve büyüme faktörlerine ilişkin işlerine verdikleri değer artıkça normatif bağlılıkları azalmaktadır.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin; devamlılık bağlılık düzeylerinin istatistiksel açıdan işlerine verdikleri rahatlık ve güvenlik ile yetenek ve büyümeye ilişkin değer düzeylerinden anlamlı olarak etkilendiği saptanmıştır. Buna göre hemşirelerin rahatlık ve güvenlik faktörlerine ilişkin işlerine verdikleri değer artıkça devamlılık bağlılıkları artmaktadır. Hemşirelerin yetenek ve büyüme

faktörlerine ilişkin işlerine verdikleri değer artıkça devam bağlılıkları azalmaktadır.

- Araştırmaya katılan hemşirelerin; duygusal bağlılık düzeylerinin istatistiksel açıdan işlerine verdikleri rahatlık ve güvenlik ile yetenek ve büyümeye ilişkin değer düzeylerinden anlamlı olarak etkilendiği saptanmıştır. Buna göre hemşirelerin rahatlık ve güvenlik faktörlerine ilişkin işlerine verdikleri değer düzeyleri artıkça duygusal bağlılıkları artmaktadır. Hemşirelerin yetenek ve büyüme faktörlerine ilişkin işlerine verdikleri değer düzeyleri artıkça devam bağlılıkları azalmaktadır.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olmasından yola çıkılarak, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak için hastane yönetimlerinin ilgili çalışmalar yapması önerilmektedir. Bağlılık düzeyi artan hemşireler daha verimli çalışacaklardır, böylece daha etkili sağlık hizmetleri sunulabilecektir.
- Hemşirelerin işlerine verdikleri yüksek değerın korunması için hemşirelerin toplumsal statülerinin artırılarak, sağlık hizmetlerinin bel kemiği olduğu vurgusu her fırsatta hastane yönetimlerince belirtilmelidir.
- Hemşirelerin yetenek ve büyümeye ilişkin işlerine verdikleri değer arttıkça örgütsel bağlılıklarının düştüğü saptanmıştır. Bunun nedeni olarak, hemşirelerin işlerinde yeteneklerinin ve büyümelerinin önünde engeller olduğu, yetenek ve büyümeleri için hastane yönetimlerinden gereken ilgiyi görmedikleri, bunda örgütlerine olan bağlılıklarını olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bu olumsuz sonucu olumluya çevirmek için, hastane yönetimlerinin hemşirelerin işlerine yönelik yeteneklerinin farkında olmalarını ve işlerinde ilerleme sağlayacak alternatifler sunmaları önerilmektedir.

- Araştırma sonuçlarından genellemeye gidilebilmesi için benzer araştırmaların daha fazla hemşireyi örneklem olarak içine alan araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaba-Altun, S. (2003). Eğitim Yönetimi Ve Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (1), 7-18.
- Almeida, L.ve Pinto, H. (2004). Life Values Inventory: Portuguese Adaptation Studies. *The Canadian Journal of Career Development*, 28-34.
- Altaş, S.S. (2004). *İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altunışık, R. ve diğerleri. (2002). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 2. Basım, Sakarya: Sakarya Kitabevi Yayınları.
- Arslan, Z. Ş. ve Yaşar, F. (b.t.). Yükselen “Değer” Kavramı Üzerine Eleştirel Bir Yaklaşım. *DEM Dergisi*, (1), 8-11.
- Aşkan, D. ve Yalçınkaya, M. (2010). İlköğretim Okulu Önetici ve Öğretmenlerinin Değer Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *II. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları kongre Kitabı*, 29 April – 2 May
- Atay, S. (2003).Türk yönetici adaylarının, siyasal ve dini tercihleri ile yaşam değerleri arasındaki ilişki. *Değerler Eğitimi Dergisi*, (3), 89.
- Aydın, M. (2003). Gençliğin değer algısı: Konya örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (3), 121-144.
- Baloğlu, M. ve Balgalmış, E. (2005). İlköğretim ve Ortaöğretim Yöneticilerinin Öz-Değerlerinin Betimlenmesi: Tokat İli Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3 (10), 19-34.
- Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (159), 125- 139.
- Becker, T. ve Billings, R. S. (1993). Profiles of Commitment: An Empirical Tes. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (2), 177-190.
- Berberoğlu, G. (1990) Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi*, 8 (1-2).
- Blau, G. (2003). Testing for A Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (76), 469–488.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75- 94.

- Bolay, S.H. (2007). Değerlerimiz ve Günlük Hayat. *DEM Dergisi*, (1), 12-19.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 2. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Can Baysal, A. ve Paksoy, M. (1999). *Karşılaştırmalı Olarak İş Görenlerde İşe Bağlılık ve İş Tatmini*. Yönetim Kongresi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları.
- Cevizci, A. (2002). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. 5.Baskı. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 106- 120.
- Chang, T. (2002). *The Study Of Elementary School Teachers' Work Values And Job Satisfaction*. Doctor of Education, Spalding University.
- Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 20-34.
- Çelik Keleş, H. N. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2010). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 77- 89.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi", *İş-Güç Dergisi*, 6 (2), <http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 (1), 291- 306.
- Dağdeviren Gözen, E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 115- 132.

- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37- 61.
- Erçetin, Ş. (2000). İlköğretim Okulları Hangi Değerle Yönetiliyor? *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 31-43.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 55-72.
- Erkmen, T. ve Çerik, Ş. (2007). Kurum İmajını Oluşturan Kurum Kimliği Boyutları Bağlamında Örgütsel Bağlılığın İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Öneri Dergisi*, 7, (28), 107- 119.
- Gaertner, K. N. ve Nollen, S. D. (1989). Career Experiences, Perceptions Of Employment Practices And Psychological Commitment To The Organization. *Human Relations*, 42 (11), 975-991.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37- 56.
- Gül, H., Karamanoğlu, E. O. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*, (15), 1- 11.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Güngör, E. (b.t.). Psikoloji ve Ahlak, <http://www.aymavisi.org/psikoloji/Ahlaki%20Değerler%20Psikolojisi.html>.
- Güven, M. (2006). *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hegney, D., Plank , A. ve Parker, V. (2006). Extrinsic ve İntrinsic Work Values: Their İmpact On Job Satisfaction İn Nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271-281
- Hipotez Testleri, <http://web.sakarya.edu.tr/~adurmus/statistik/acikogretim/unite09.pdf>
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- İnce, M., Bedük, A ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 421- 446.

- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayınları.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33 (4), 499-517.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 421-432
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kasapoğlu, A. (1992). Sosyoloji Öğrencilerinin Sosyal Değer ve Tutumları. *Ankara Üniversitesi D.T.C.F.Dergisi*, 35 (1), 141-158.
- Kasnak, E. (1998). *Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Şirketinde Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (2005). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Ankara: TODAİE Yayını.
- Koca, A.İ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (28), 200- 211.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: Beta Yayın.
- Kubat, U. (2007). *İmalat Sektöründe İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kubat, U. ve Kuruüzüm, A. (2010). İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 487-505.
- Kuvaas, B. (2003). Employee Ownership and Affective Organizational Commitment: Employees Perceptions of Fairness and Their Preference for Company Shares Over Cash. *Scandinavian Journal of Management*, 19 (2), 193- 212.
- Lyons, S.T. (2003). *An Exploration of Generational Values in Life and at Work*. Ph. D. Dissertation, Carleton University.

- Manhardt, P.J. (1972), "Job orientation of male and female collage graduates in business", *Personnel Pyschology*, c.25, ss.361-368.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve diğlerleri (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52.
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal Of The Transportation Research Forum*, 57 (2), 83- 98.
- Oliver, N. (1990). Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 19- 31.
- Onay Özkaya, M., Deveci Kocakoç, İ. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), 77- 96.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: adana ilinde bir inceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M. ve 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.
- Özensel, E. (2003). Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (3), 231-232.
- Özkul, A. S. (2007). *Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özmen Timurcanday, Ö., Özer Süral, P. ve Saatçioğlu Yaşar, Ö. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir

Örnek Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 1- 14.

Özmete, E. (2007). *İş Yaşamında Değerler*. İstanbul: Kedim Yayınları.

Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 79-97.

Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization On Prosocial Behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 492- 499.

Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7 (2), 613- 628.

Salant, P. ve Dillman, D. A. (1994). *How to Conduct Your Own Survey*, Newyork: John Wiley&Sons, Inc.

Sarı, E. (2005). Öğretmen Adaylarının Değer Tercihleri: Giresun Eğitim Fakültesi Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3 (10), 73-88.

Sarıdede, U. ve Doyuran, Ş. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya*.

Sığır, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 261- 278.

Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kamu-İş*, 9 (4), 1- 22.

Topaloğlu, I. G. (2010). *İşgörenlerin Adalet ve Etik Alguları açısından Örgütsel Güvenle Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12, (3), 97-120.

Uyan, G. (2002). *Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB' na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim*

Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.

Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 19 (1), 91- 99.

Ülken, H. Z. (2001). *Bilgi ve Değer*. İstanbul: Ülken Yayınları.

Ünal, C. (1981). *Genel Tutumların Veya Değerlerin Psikolojisi Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi Yayını.

Ünal, S. Deniz, A ve Can, P. (2008). Marka Bağlılığı ve Kişisel Değerler Açısından Pazar Bölümleme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (1), 211-237.

Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2007). A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 483- 500.

Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (2), 51-69.

Yazıcı, K. (2006). Değerler Eğitime Genel Bir Bakış. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, 19, 499-522.

Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 3-16.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445- 458.

Zeyrek, A. O. (2008). *Milli Eğitim Bakanlığı 2005 Öğretmenlik Kariyer Basamakları Yükselme Sınavında Öğretmenlerin Başarı Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

PROTOKOL

Taraflar:

Madde 1-

Bu protokol TC Sağlık Bakanlığı *İstanbul Sağlık Müdürlüğü* ile *Beykent Üniversitesi* arasında düzenlenmiştir.

Çalışmanın gerçekleştirileceği kurum/kuruluşlar: *İstanbul Fizik Tedavi EAH, Yedikule Göğüs Hastalıkları EAH, Bakırköy Dr.Sadi Konuk EAH,*

Çalışmanın adı: *" İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama"*

Bu çalışmayı yürütecek kişi/kişiler: *Ülkü ÇOBAN'dır.*

Konusu:

Madde 2-

a) Bu protokol ilimiz sınırları içinde İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kurum ve kuruluşlarda verilen hizmetleri, yapılan koruyucu sağlık hizmeti çalışmalarını ya da yapılan kayıtlar sonucu elde edilen istatistik verileri içeren ve kurum personeli ve/veya kuruma başvuran kişilerle yapılacak anket çalışmalarını kurala bağlamak amacı ile düzenlenmiştir.

b)Yapılacak bilimsel çalışma proje aşamasında iken İl Sağlık Müdürlüğü tarafından değerlendirilecektir.

c)Çalışma uygulanırken kapsam dışı hiçbir veri toplanmayacaktır.

d)Veri toplama sırasında Sağlık Bakanlığı Personelinden de yararlanılacaksa ayrıca Sağlık Müdürlüğünden onay alınacaktır.

Sözleşme şartlarında aykırılık:

Protokol süresince yapılacak çalışmalar sırasında, yapılan çalışmayı devam ettiren kişi ya da kişiler aynı olacaktır. Saha çalışmasına katılan ve protokolle tesbit edilen kişide değişiklik yapılması ya da yeni kişinin çalışmaya dahil edilmesi ancak Sağlık Müdürlüğünün onayı olursa olacaktır. Ya da protokol iptal edilecektir.

Protokolün süresi:

a) Bu çalışmanın yürütücüsü kurumlarımızda3 ay.....süre ile çalışmasını yürütecektir.

b) **Başlangıç:** *1.5.2011* / **Bitiş:** *1.8.2011*

c) Protokol, çalışmanın taraflarca planlanan ve kabul edilen süresi ile sınırlıdır. Uzatılması ancak yeni bir protokole bağlıdır.

d)Şartlarda oluşabilecek değişikliklere bağlı olarak Sağlık Müdürlüğü protokolü daha önce de sonlandırabilir.

İhtilafların çözümü:

Protokolün uygulanması ile ilgili çıkabilecek sorunlar tarafların yetkili temsilcileri tarafından görüşülerek çözülecektir.

Yürürlük:

a) Çalışma yayın/tez haline getirilmeden önce Sağlık Müdürlüğünün ilgili şubesi tarafından verilerin analizi değerlendirilecektir. Toplum sağlığı açısından sakıncalı verilerin yayınlanması kısıtlanabilecektir.

b) Çalışma Üniversite ya da kurum tarafından kabul edildikten sonra bir nüshası kitapçık halinde İstanbul Sağlık Müdürlüğü Eğitim Şubesine teslim edilecektir.

c)Yürürlük bölümündeki a ve b maddelerinin yerine getirilmediği takdirde kurumumuza ait veriler yayın/proje/tezvs gibi bilimsel bir çalışmada kullanılamayacaktır.

d)Çalışmayı gerçekleştiren kişi ya da kişiler kurumda görevlendirileceklerse ayrıca vilayet oluru da alınacaktır.

e) Her çalışmanın biri Sağlık Müdürlüğü personeli olmak üzere en az iki yürütücüsü olacaktır.

f)Yapılacak çalışmalarda Protokole ek olarak vilayet oluru da alınacaktır.

g)Çalışma esnasında her tür ilaç uygulaması veya girişim için gerek hastanın kendisi ya da yasal vasisinden gerekse etik kuruldan onay alınacaktır.

h)Araştırma verileri, sözel ya da yazılı olarak kullanıldığında ilgili kurum/kurumların(Hastane, Sağlık Grup Başkanlığı, Sağlık Ocağı vs.) ismi zikredilmeyecektir. Aksi takdirde cezai müeyyide uygulanacaktır.

Ek Bilgi:

Taraflar:

...../...../2011

Adı-Soyadı

Ülkü ÇOBAN



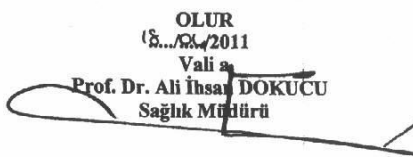
...../...../2011

Uzm.Dr. Fetih Rüştü YILDIZ
Sağlık Müdür Yardımcısı

OLUR
(Ş.../2011)

Vali a

Prof. Dr. Ali İhsan DOKUCU
Sağlık Müdürü





İSTANBUL FİZİK TEDAVİ
REHABİLİTASYON EĞİTİM VE
ARAŞTIRMA HASTANESİ

DEĞERLENDİRME KOMİSYONU

DEĞERLENDİRME KOMİSYONU BAŞVURU FORMU

1-ARAŞTIRMANIN YAPILACAĞI BİRİM:	Hemşirelik Hizmetleri (Hemşireler üzerinde)
2-ARAŞTIRMANIN ADI:	İş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi ve hemşireler üzerinde bir uygulama. (İş Değerleri: İş değerleri kişinin işinde aradığı ya da arzuladığı nitelik, karşılık ve tatmindir. Örgütsel Bağlılık: İş görenin örgütüne karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı işletmenin başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir.)
3-ARAŞTIRMANIN AMACI:	Bu çalışmanın temel amacı hemşirelerin işe ilişkin değerlerinin, örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca örgütsel bağlılık ve iş değerlerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, pozisyon ve çalışılan birim ile ilişkisini incelemekte araştırmacının diğer amacıdır. Araştırmacının amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır: 1. Araştırmaya katılan hemşireler işlerine ne düzeyde değer vermektedirler? 2. Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir? 3. Araştırmaya katılan hemşirelerin işlerine verdikleri değer ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? 4. Araştırmaya katılan hemşirelerin işlerine verdikleri değer düzeyinin, örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi var mıdır? 5. Araştırmaya katılan hemşirelerin işlerine verdikleri değer ve örgütsel bağlılıkları demografik özelliklerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
4-ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ, YÖNTEMİ VE İSTATİSTİK ANALİZ:	Araştırma 3 Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapılacaktır. Bu hastaneler; İstanbul Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Yedikule Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesidir. Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilecektir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanacaktır. Anket 200 hemşire üzerinde planlanmıştır. Kullanılacak anket üç bölümden oluşacaktır. Birinci bölüm hemşirelerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşacaktır. İkinci bölümde iş değerleri ölçeği, üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılık ölçeği yer alacaktır. Hazırlanan anket formu hemşirelere uygulandıktan sonra SPSS 17.0 istatistik paket programında analiz edilecektir. Hemşirelerin iş değerlerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmada toplam beş bölümden oluşacaktır. Çalışmanın birinci bölümü; çalışmanın amacı ve öneminin açıklandığı giriş bölümüdür. İkinci bölümde, iş değerleri ve örgütsel bağlılık konularında yapılan bilimsel araştırma çalışmalarından elde edilen bilgiler sistematik bir biçimde sunulacaktır. Çalışmanın üçüncü bölümü çalışma yöntemine ilişkin hususları içermektedir. İlk olarak araştırmanın modeli açıklanarak evren ve örnekleme ait bilgiler verilecektir. Veri toplama araçlarına ve veri analizine ilişkin bilgilerde bu bölümde yer alacaktır. Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırma bulgularına yer verilecektir. Araştırma soruları veya hipotezlerine

	yorumlanarak sunulacaktır. Beşinci ve son bölüm, araştırma bulgularından ulaşılan sonuçları içermektedir. Ayrıca son bölümde bu çalışmalardan elde edilen bilgiler, ulaşılan sonuçlar doğrultusunda önerilere yer verilecektir.
5-ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ KAYNAKLAR (3 ADET):	Ektedir. (1;Kaynaklar, 2;Anket formu)
6-ARAŞTIRMA TAKVİMİ:	10.04.2011-01.06.2011
Değerlendirme Komisyonuna Veriliş Tarihi:	06.04.2011
Sorumlu ve Yardımcı Araştırmacılar:	ARAŞTIRMACI: ÜLKÜ ÇOBAN, TEZ DANIŞMANI: YRD. DOÇ.DR. SEFER GÜMÜŞ
7-TOPLANTI TARİHİ:	06-04-2011
8-KARAR NO:	3/1
9-KARAR:	Kabul edilmiştir.



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



BD617097051
13.04.2011 - 14.04.2011 - 122512

Sayı : B.10.4.ISM.4.34.47.63/ 605.99 / 122512 -
Konu : ARAŞTIRMA İZİNİ HK.

14.04.2011

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi öğrencisi Ülkü ÇOBAN'ın "İş Değerlerinin Örgütsel Sağlık Üzerindeki Etkisinin Analizi ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama" konulu tez çalışmasını kurumunuzda uygulaması Müdürlüğümüzce uygun görülmüş olup, protokol örneği ektedir. Çalışmanın kurumunuzda uygulanması sırasında protokol dışına çıkılmaması için gerekli özenin gösterilmesini rica ederim.

Uz.Dr. Betin Rüştü YILDIZ
İl Sağlık Müdür Yardımcısı

Ekler :
Protok Örneği

Dağıtım Gereğine
İSTANBUL FİZİK TEDAVİ VE REHABİLİTASYON EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
HASTANESİ
YEDİKULE GÖĞÜS HASTALIKLARI VE GÖĞÜS CERRAHİSİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
HASTANESİ
BAKIRKÖY DR.SADİ KONUK EAH

Dağıtım Bilgisine
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü » Strateji Geliştirme Birimi
Peykhane Cad. No:10 Çemberlitaş
Telefon: 212 453 08 74-453 39 00-453 39 24 Fax: 453 39 89
e-posta: istanbul.strateji@gmail.com Elektronik Ağ: www.istanbul.saglik.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat:

Değerli Meslektaşım;

Bu anket formu, Hastane Çalışanlarının İş Değerleri ile Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Analizi ve Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma isimli Yüksek Lisans Tez çalışmasında kullanılmak için geliştirilmiştir.

Bu ankette çalıştığınız kurumda üstlendiğiniz görev, sorumluluk ve kurumunuza ilişkin algılamalarınızla ilgili bazı ifadeleri değerlendirmeniz istenmektedir. Lütfen araştırma esnasında cevaplarınızı güncel işiniz ve işyerinde hissettiklerinizle ilgili olarak veriniz.

Bu araştırmaya katılım gönüllüdür ve gizlilik prensibi ile yürütülmektedir. Elde edilen veriler bilimsel bir çalışma dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Formun hiçbir yerine adınızı yazmanız gerekmemektedir. Lütfen tüm maddeleri yanıtlayınız. Vereceğiniz yanıtların samimiyeti çalışmanın geçerliliği açısından önem arz etmektedir. Ayırdığınız vakit ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Sefer GÜMÜŞ

Ülkü ÇOBAN

Beykent Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi

Yüksek Lisans Öğrencisi

1.BÖLÜM

Bu bölümde yer alan soruları kişisel durumunuza uygun olarak cevaplayınız.

1.Cinsiyetiniz:

Kadın, Erkek

2.Medeni durumunuz:

Evli, Bekâr, Dul, Boşanmış

3.Yaşınız:

18-20 arası

21-25 arası

26-30 arası

31-35 arası

36-40 arası

41-50 arası

51 ve üzeri

4.Eğitim Durumunuz:

Lise

Ön Lisans

Lisans

Yüksek Lisans

5.Çalışma Süreniz:

0-1 yıl

1-3 yıl

3-5 yıl

5-10 yıl

10-20 yıl

20 ve üzeri

6.Çalışma pozisyonunuz:

Staf

Yönetici

Üst düzey yönetici

Diğer; Belirtiniz:

7.Çalıştığınız Departman:

Yatan Hasta Servisi

Poliklinik

Yoğun Bakım

Acil Servis

Ameliyathane

Diğer; Belirtiniz:

2.BÖLÜM

Lütfen aşağıda belirtilmiş durumlara ilişkin duygularınızı, 1'den 5'e kadar sunulmuş ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınıza göre işaretleyerek belirtiniz. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz. İfadelerin karşısında yer alan seçeneklerden sizin için uygun olanı "X" işareti koyarak belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Ölçek:

(1) Kesinlikle katılmıyorum

(2) Katılmıyorum

(3) Kararsızım

(4) Katılıyorum

(5) Kesinlikle katılıyorum

Aşağıdaki kurumumuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen soruların yanındaki bölümde size uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.	Hiç katılmıyorum	Az katılmıyorum	Orta düzeyde katılmıyorum	Çok katılmıyorum	Tam katılmıyorum
1.Kurumun karşılaştığı sorunları kendi sorunlarım gibi algılarıım.	1	2	3	4	5
2.Kurumumun önem verdiği değerler benim değerlerim birbirine çok benziyor.	1	2	3	4	5
3.Kendimi bu kuruma duygusal açıdan bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
4.Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı vardır.	1	2	3	4	5
5.Yeniden işe girecek olsam aynı kurumu tercih ederdim.	1	2	3	4	5
6.Kurumumda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
7.İşimi severek yapıyorum.	1	2	3	4	5
8.Arkadaşlarıma kurumumu övmekten mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
9.Burada uzun süre çalıştım; görevimde ilerleme (terfi) olabilir. Eğer başka bir kuruma geçersen; bu kadar yıl daha çalışmak istemiyorum.	1	2	3	4	5
10.Burada mesleki eğitim aldım. Mesleki deneyimlerimi başka kurumda kullanamam.	1	2	3	4	5
11.Çalışma saatlerinden memnunum.	1	2	3	4	5
12.İstesem bile şu an kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
13.Kurumumun personeline sağladığı faydalar benim için çok önemli.	1	2	3	4	5
14.Mesleki eğitimimi kullanabileceğim alternatif iş seçeneği çok az.	1	2	3	4	5
15.Maaşım yeterince yüksek diğer kurumlarda bu kadar maaş alamam.	1	2	3	4	5
16.Kurum değiştirdiğim takdirde ikamet ettiğim ili değiştirmem gerektirecek. Bu da yaşam düzenimi bozacak.	1	2	3	4	5
17.Benim katkım kuruluşun varlığı açısından önemlidir.	1	2	3	4	5
18.Şu anda kurumumdan ayrılma kararı alsam, hayatım büyük ölçüde alt üst olur.	1	2	3	4	5
19.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de mevcut iş seçeneklerinin kısıtlı olmasıdır.	1	2	3	4	5
20.Bu kurumda çalışmayı devam etmemi gerektirecek birçok yükümlülük hissediyorum.	1	2	3	4	5
21.Benim için avantajlı olsa da şu anda kurumumdan ayrılmayı doğru bulmuyorum.	1	2	3	4	5
22.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
23.Şu anda kurumumdan ayrılısam suçluluk hissederim.	1	2	3	4	5
24.Kurumuma çok şey borçlu olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
25.Burada çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için kuruluşumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
26.İşim beni fazlasıyla tatmin ediyor.	1	2	3	4	5

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

3.BÖLÜM

Aşağıda işinize ilişkin bazı ifadeler verilmiştir. Lütfen aşağıda belirtilmiş durumlara ilişkin duygularınızı, 1’den 7’e kadar sunulmuş ifadelerle ne ölçüde katılıp katılmadığınıza göre (1=ifadeye hiç katılmadığınızı, 7= ifadeye tamamen katıldığınızı belirtmektedir) işaretleyerek belirtiniz. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz. İfadelerin karşısında yer alan seçeneklerden sizin için uygun olanı “X” işareti koyarak belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Anket İfadeleri:

- (1)Hiç Katılmıyorum
- (2)Katılmıyorum
- (3)Genellikle
- (4)Kararsızım
- (5)Genellikle
- (6)Katılıyorum
- (7)Tamamen Katılıyorum

ANKET İFADELERİ	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Genellikle	Kararsızım	Genellikle	Katılıyorum	Tamamen
1. İşimde düzenli iş programlarının olması önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
2. İşimin bana iş güvencesi sağlamasını önemsiyorum.	1	2	3	4	5	6	7
3. Anlaşılır ve açık prosedürlerin olması işimi rahatlatmaktadır.	1	2	3	4	5	6	7
4. İşimin özel hayatıma zaman ayırmama fırsat vermesinden memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
5. Çalışma şartlarımda rahat olmasını önemsiyorum.	1	2	3	4	5	6	7
6. Çalışma arkadaşlarımla konuşma fırsatı bulabilmeliyim.	1	2	3	4	5	6	7
7. İşimde zihinsel ve düşünsel yeteneklerimi kullanabilmeliyim.	1	2	3	4	5	6	7
8. İşimde yaratıcılık ve kendime has yetenekleri kullanabilmeliyim.	1	2	3	4	5	6	7
9.Yaptığım işin topluma da bir katkısı olmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
10.İş yerimde sosyal etkinliklerin olması benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
11. İşim bilgi ve becerilerimi sürekli geliştirmelidir.	1	2	3	4	5	6	7
12.İşimi yaparken inisiyatif kullanabilmeliyim.	1	2	3	4	5	6	7
13.Yaptığım işin bana başarı duygusunu vermesini isterim.	1	2	3	4	5	6	7

14.İşimin gerektirdiği görev faaliyetlerindeki çeşitlilik beni mutlu eder.	1	2	3	4	5	6	7
15.İşimde yükselme olanaklarının olması benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
16.İşim bana iyi bir gelir sağlamalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
17.İşim başkalarının işini yönetme ve denetleme fırsatı vermelidir.	1	2	3	4	5	6	7
18.Yaptığım işten dolayı insanlar bana saygı duymalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
19.İşim çalıştığım kurum açısından yeterince önemli olmalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
20.İşim benim bağımsız çalışmama olanak vermelidir.	1	2	3	4	5	6	7
21. İşimde risk ve sorumluluk üstlenebilmeliyim.	1	2	3	4	5	6	7
22.Çalıştım kurum başarısı için fazladan gayret göstermeye hazırım.	1	2	3	4	5	6	7
23.Çalıştığım Kurumu dostlarıma çalışabilecek en iyi kurumlardan biri olarak bahsederim.	1	2	3	4	5	6	7
24.Bu kurumda çalışmak için bana verilecek her işi yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
25. Benim değerlerim ile kurumun değerleri birbirine paraleldir.	1	2	3	4	5	6	7
26.Herkese bu kurumun bir üyesi olmanın verdiği gururdan söz ederim.	1	2	3	4	5	6	7
27.Bu kurumda çalışmak motivasyonumu artırıyor.	1	2	3	4	5	6	7
28.Başka kurumlarda değil de burada çalışıyor olmaktan çok memnunum.	1	2	3	4	5	6	7
29.Kurumun geleceği benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
30.Benim için bu kurum çalışılabilecek en iyi yerdir.	1	2	3	4	5	6	7

Manhardt, P.J. (1972), “Job orientation of male and female collage graduates in business”, *Personnel Pyschology*, c.25, ss.361-368.

Türkçesi bu tezde kullanılmış, Özcan E.B. (2008). Örgütsel Bağlılık Ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖZGEÇMİŞ

1984 Afyon doğumluyum. İlk ve orta öğrenimimi Afyon'un Şuhut ilçesinde tamamladım. Liseyi Afyon Fatih Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi'nde okudum.2002 yılında; Ankara Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'ne kaydoldum. Mezun olduktan sonra İstanbul Özel Acıbadem Hastanesi acil serviste 2 yıl çalıştım. 2008 yılında Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi yüksek lisansa başladım. 2010 Temmuz ayından beri İstanbul Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Eğitim ve Araştırma Hastanesinde rehabilitasyon hemşiresi olarak görev yapmaktayım.

3. Ulusal Hemşirelikte Araştırma Sempozyumuna, Psikolojik Danışma Seminerleri 3; Kişisel Gelişim Seminerine, Adli Hemşirelik konulu panele, Kanserde Palyatif Bakım: Psikososyal Boyut konulu sempozyuma; 1. Dâhiliye Hemşireliği sepozyumuna, İç Hastalıklarında Aciller sempozyumuna, Kronik Hasta Yönetimi ve Hemşirelikte Yeni Uygulamalar konulu Hemşirelik Haftası Etkinlikleri programlarına, Bilgisayar Operatörlüğü-İşletmenliği kursuna, Adli Hemşirelik kursuna, Temel EKG (elektro-kardiyografi) ,CPR (Kardiyo pulmaner resüstasyon), Beyin Cerrahisi Hemşireliği, Pediatri Hemşireliği, Triyaj Uygulama, Güvenli İlaç Uygulama gibi çeşitli eğitimlere katıldım.

Yabancı dilim İngilizce olup, hobilerim spor yapmak, müzik dinlemek ve dans etmektir.

ÜLKÜ ÇOBAN