

SAĞLIK KURUMLARINDA KİŞİSEL DEĞERLERİN MESLEKİ BAĞLILIĞA ETKİSİ

Büşra POLAT¹

Ümit NALDÖKEN²

ÖZET

Kişilerin sahip oldukları kişisel değerler onların tutum ve davranışlarına yön veren ilkelerdir. Mesleki bağlılık ise, örgütün ve mesleğin etkinliğinde etkin bir şekilde rol alarak mesleğini devam ettirme davranışdır.

Çalışma Sivas ilindeki Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Numune Hastanesi çalışanlarının sahip oldukları kişisel değerlerin görev bağlılığı ile ilişkisini incelemektedir. Literatür de kişisel değerler ve mesleki bağlılıkta yeni yeni araştırılmaya başlanmış konulardır. Bu çalışmanın amacı literatüre bu konuda katkı sağlamaktır.

Araştırmada kişisel değer boyutlarının mesleki bağlılık boyutları ile aralarında ilişki bulunamamıştır. İstatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

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

The Effect of Personal Values on Professional Relationship In Health Institutions

Abstract

Personal values of the people they have are the principles that shape their attitudes and behaviors. The professional commitment is to continue the professional behavior effectively taking part in the activities of the organization and the profession.

This study investigates the relationship between the personal values of the employees of Cumhuriyet University Education and Research Hospital and Numune Hospital in the province of Sivas. Literature has also begun to be newly researched in personal values and professional commitment. The aim of this study is to contribute to the literature on this subject.

In the study, there was no relationship between the dimensions of personal values and their professional commitment. It was not statistically significant.

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

GİRİŞ

Bir şeyin neden değerli olduğu sorusu hep kafalarda soru işareti bırakmıştır. Bu sebepten dolayı değerler geçmişten günümüze kadar birden fazla alanın içerisine girmiş ve bu alanlar içine girip girmemesi üzerinde birçok tartışmalara neden olmuştur. Bu tartışmaların sonucunda da çok fazla değer tanımı ortaya çıkmıştır. Değer insanların kişisel olarak veya insan topluluklarının davranışlarının ve tavırlarının iyi-kötü, doğru-yanlış olduklarının kararını vermede rotalarını belirleyen standartlardır (Yılmaz:2017). Değerler insanların duygularını, düşüncelerini ve çeşitli boyutları ile tutum ve davranışlarını yakından ilgilendirirler (Güner:2012). Değerler kişilerin duygu ve davranışlarına yol gösterip onların karar

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniv., Sağlık Bilimleri Enst., bpplt40@gmail.com

² Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniv., Sağlık Bil. Fak., Sağlık Ynt Böl., unaldoken@cumhuriyet.edu.tr

vermelerinde belirleyici ilkelere dir. Böylece değerler bireyin dikkatini önemli ve yararlı olanın üstünde toplamasını sağlar. Değerlerin kişilere yol gösterici özelliklerinin kaynağı ise her bireyin kendine özgü olan inançlarından kaynaklıdır. Buradan yola çıkarak bireysel değerler kişinin neyi, nasıl yapması, nerede yapması gerektiğinin önem sırasını belirler. Bu yüzden kişinin sergilediği tutum ve davranışlar altında kişinin kendine has değerleri yatmaktadır (Yılmaz :2017).

Bir diğer araştırma konumuz olan mesleki bağlılık ise, örgütün ve mesleğin etkinliğinde etkin bir şekilde rol alarak mesleğini devam ettirme davranışıdır. Bireylerin yaptıkları mesleği anlamlı bulmasına yardımcı olarak, meslekte kalma istekliliğini artırmaktadır. Mesleğine bağlılık seviyesindeki güçlülük, bireylerin hem örgüt hem de mesleki gelişimlerine büyük etkisi bulunmaktadır. Bireylerin mesleklerine olan bağlılıklarında da üç boyutlu devam, duygusal ve normatif bağlılık boyutları çerçevesinde ölçülmektedir (Kaya: 2012).

I. Teorik Çerçeve

A. Değer: Değer; bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet, yüksek ve yararlı niteliklerdir. Kişinin isteyen, gereksinim duyan bir varlık olarak nesne ile ilişkisinden ortaya çıkan şeydir (Ulusoy ve Dilmaç :2016).

Değer bir eyleme karar verirken ya da bir tercih yapılması gerekirse alternatiflerden birini seçmeye yarayan yol gösterici nitelikteki iç yapımıza ait bir ilke veya inanç olarak tanımlanabilir (Önal: 2006). Bu tanımdan da anlaşıldığı gibi, değer karar verme veya tercih yapılması gerektiğinde kullanışlı olan bir yapıdır. Değer alternatifler arasında bir seçim söz konusu olduğunda ortaya çıkar. Nitelik olarak da iç yapımıza ait bir inanç olduğu kabul edilir (Bacanlı ve Dombaycı :2012).

Rokeach'ın çalışmalarını geliştiren Shalom H. Schwartz araç-amaç değer ayrımını muhafaza etmekle birlikte 10 dünya çapında değer olduğu görüşünü ortaya atmıştır: Başarı, iyilikseverlik, uyum, haz, güç, güvenlik, özyönetim, uyarılma, gelenek ve evrensellik (Schwartz, 2006).

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

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

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

Blau (1989) mesleki bağlılığı; “bireylerin mesleğine veya yaptığı işe yönelik tutumu” olarak açıklamaktadır. Mesleğe bağlılık, bir hemşirenin sahip olduğu ya da seçtiği mesleğin değerlerine inanması ve kabul etmesi, bunları gerçekleştirmek için çaba göstermesi, mesleki alanda kendini geliştirmeye istekli olması, mesleği devam ettirmede kararlı olmasını tanımlar (Haydari :2014).

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

Duygusal bağlılık ve belirleyicileri: Duygusal bağlılık, çalışanların örgütü tanımalarını ve onunla duygusal bağ kurarak özdeşleşmelerini ifade etmektedir. Yüksek duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, kendileri istedikleri için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Şekerli: 2017).

Devam bağlılığı ve belirleyicileri: Devam bağlılığı, ayrılmanın getireceği yüksek maliyetler yüzünden ortaya çıkan bir ihtiyaç olarak algılanır. Devam bağlılığı yaş, örgütsel hizmet süresi, yükselme olanakları, ödemedi sağlanan doyum, örgütten ayrılma isteği, iş devri, evlilik kavramları ile ilişkili olduğu belirlenmiştir (Altınöz ,Çöp ve Sığındı: 2011).

Normatif bağlılık ve belirleyicileri: Normatif bağlılık, olumlu anlamda duygusal bir bağlılığın ötesinde, ahlâki bir görev anlamına gelmektedir. Bu yüzden, yüksek düzeyde bağlılığa sahip çalışanlar işletmelerinde kalmak istemekte, güçlü ve normatif bağlılığa sahip olanlar işletme de kalmalarının doğru olduğunu düşünmektedirler (Altınöz, Çöp, Sığındı , 2011).

II.YÖNTEM

A.ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi ve Sivas Numune Hastanesi çalışanlarının kişisel değerlere ilişkin algılarını ve mesleki bağlılık düzeylerini ölçüp iki anket arasında istatistiksel ilişki olup olmadığını ölçmek çalışmamızın amacıdır.

B.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

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

C.ANALİZ VE YÖNTEM

Çalışmada kullanılan anketler Cumhuriyet Üniversitesi Hastanesi ve Sivas Numune Hastanesi çalışanlarının katılımı ile doldurulmuştur. Toplam 384 kişiye yapılan anketler SPSS 23.0 paket program ile analiz edilmiştir. Analiz aşamasında değişkenleri tanımak amacıyla öncelikle frekans tabloları hazırlanmıştır. Beşli likert tipinde hazırlanan Bağlılık Ölçekleri için güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Cronbach's Alpha değeri hesaplanan ölçeklerin sonuçları uygulamada değerlendirilmiştir. Güvenilirlik analizi sonrasında bağlılık ölçekleri için tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Kişisel değer ölçekleri için güvenilirlik çalışması yapılamayacağından doğrudan ölçek toplamları hesaplanarak, tanımlayıcı istatistikleri tabloya dökülmüştür. Her iki ölçek için de, Kolmogorov-Smirnov Z testi ile normallik sınaması yapılmıştır. Herhangi bir ölçeğin sonucunun normal dağılıma uygun çıkmadığı ($p<0,05$) görülmüştür. Böylelikle fark testleri uygulanmasında parametrik olmayan testler seçilmiştir.

İki kategorili değişkenlerin farkı için Mann-Whitney U testi ve ikiden fazla kategorili değişkenlerin testi için Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Bağlılık ölçeği ve kişisel değer ölçeği arasındaki ilişkinin varlığını, var ise ilişkinin derecesi ve yönünü hesaplamak için Spearman korelasyon testi kullanılmıştır. Ölçeklerin kendi alt ölçeklerinde korelasyon olması ve birbirleri ile herhangi bir anlamlı korelasyon hesaplanmamasından dolayı regresyon analizi yapılmamıştır. Uygulanan tüm testler %95 güven seviyesinde yorumlanmıştır.

D. VERİ TOPLAMA ARACI VE YÖNTEMİ

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Örneklemi oluşturan kişiler, basit tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiş olup, araştırma koşullarını karşılaması durumunda anket tek tek çalışmacı tarafından uygulanmıştır. Anket formunun başında, yapılan çalışmanın amacının ve anket uygulamasının nasıl olacağını anlatan kısa bir yönerge vardır. Veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek 3 bölümdür. Araştırmanın ilk bölümünde yer alan Kişisel Değerler (siyasi, estetik, sosyal, teorik ve ekonomik değer boyutları), 20 soruluk Kişisel Değer İfadesi (Personal Value Statement: PVS) (Oliver, 1985), Yılmaz (2017), tarafından Türkçeye çevrilerek kullanılmıştır. Kişisel Değer İfadesi, temsil ettikleri değer sistemlerinin ortak özelliklerini yansıtan üçer kelimedenden oluşan, 20 ayrı kelime gurubu içermektedir. Ölçekte yer alan 60 kelime kendi soru grubu içinde kişi için taşıdığı öneme göre katılımcılar tarafından puan verilerek ölçek doldurulmuştur. Ölçeği geliştiren kişinin belirlediği kriterlerde alt ölçek oluşturulmuştur. Çalışmamızda bu alt ölçekteki sorular kullanılmıştır. Bu nedenle faktör analizi yapılmamıştır. Geliştiricinin yaptığı kuralların bizim çalışmamızda uygun olup olmadığı test edilmiştir. Sonuçlar ‘güvenilir’ bulunduğu için alt ölçekler bu şekliyle analize uygun kabul edilmiştir.

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

Üçüncü bölümde ise kişisel bilgi formu yer almıştır.

III. BULGULAR

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

A. Araştırma Kapsamındaki Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

Değişken	Kategori	N (Frequency)	% (Percent)
Cinsiyet	Erkek	224	58,33
	Kadın	160	41,67
Yaş	18-23	18	4,69
	24-29	80	20,83
	30-35	99	25,78
	36-41	93	24,22
	42-47	58	15,10
	47+	36	9,38
Medeni durum	Evli	256	66,67
	Bekar	128	33,33
Hastane	Numune hastanesi	190	49,48
	Cumhuriyet üniversitesi hastanesi	194	50,52

Hastanedeki görev	Hemşire	82	21,35
	Doktor	24	6,25
	Memur	125	32,55
	Güvenlik görevlisi	21	5,47
	Tıbbi sekreter	65	16,93
	Başmüdür	2	0,52
	Müdür yardımcısı	3	0,78
	Mühendis	4	1,04
	Ebe	8	2,08
	Temizlik görev.	28	7,29
	Depo görevlisi	4	1,04
	Tekniker	16	4,17
	Personel şefi	2	0,52
Eğitim	İlköğretim	16	4,17
	Lise	83	21,61
	Ön lisans	92	23,96
	Lisans	130	33,85
	Lisansüstü	47	12,24
	Doktora	16	4,17
Gelir	751-1000	4	1,04
	1001-1500	4	1,04
	1501-2000	79	20,57
	2001-2500	57	14,84
	2500+	240	62,50
Çalışma yılı	1 yıldan az	22	5,73
	1-5	86	22,40
	6-10	135	35,16
	11-15	59	15,36
	16-20	40	10,42
	21 yıl üzeri	42	10,94

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

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

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

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

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

Araştırmaya katılan kişilerin %1,04 oranıyla 4'ünün 1000 TL ve altı, %1,04 oranıyla 4'ünün 1001-1500 TL arası, %20,57 oranıyla 79'unun 1501-2000, %14,84 oranıyla 57'sinin 2001-2500, % 62,50 oranıyla 240'ının 2500 TL üstü gelire sahip olduğu görülmektedir.

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

B. Katılımcıların Kişisel Değerlere İlişkin Bulguları

Tablo 2: Katılımcıların Kişisel Değer İfadelerine İlişkin Bulguları

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

Politik Değerler Boyutu: Bu boyut kişisel değerlerin içinde yer almaktadır. Toplam 12 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyut araştırmaya katılan hastane çalışanlarının siyasi değerler ile ilgili ifadelerden aldıkları puanları göstermektedir. Katılımcıların siyasi değer boyutundan minimum 15, maksimum 33 puan aldıkları bulunmuştur. Bunun yanında, boyutun aritmetik ortalaması 23,90 ve standart sapması 3,05 olarak bulunmuştur.

Estetik Değerler Boyutu: Bu boyut kişisel değerlerin içinde yer almaktadır. Toplam 12 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyut araştırmaya katılan hastane çalışanlarının estetik değerler ile ilgili ifadelerden aldıkları puanları göstermektedir. Katılımcıların estetik değer boyutundan minimum 15, maksimum 31 puan aldıkları bulunmuştur. Bunun yanında, boyutun aritmetik ortalaması 24,18 ve standart sapması 2,84 olarak bulunmuştur.

Sosyal Değerler Boyutu: Bu boyut kişisel değerlerin içinde yer almaktadır. Toplam 12 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyut araştırmaya katılan hastane çalışanlarının sosyal değerler ile ilgili ifadelerden aldıkları puanları göstermektedir. Katılımcıların sosyal değer boyutundan minimum 16, maksimum 34 puan aldıkları bulunmuştur. Bunun yanında, boyutun aritmetik ortalaması 24,15 ve standart sapması 2,91 olarak bulunmuştur.

Teorik Değerler Boyutu: Bu boyut kişisel değerlerin içinde yer almaktadır. Toplam 12 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyut araştırmaya katılan hastane çalışanlarının teorik değerler ile ilgili ifadelerden aldıkları puanları göstermektedir. Katılımcıların teorik değer boyutundan minimum 17, maksimum 33 puan aldıkları bulunmuştur. Bunun yanında, boyutun aritmetik ortalaması 24,19 ve standart sapması 2,76 olarak bulunmuştur.

Ekonomik Değerler Boyutu: Bu boyut kişisel değerlerin içinde yer almaktadır. Toplam 12 ifadeden oluşmaktadır. Bu boyut araştırmaya katılan hastane çalışanlarının ekonomik değerler ile ilgili ifadelerden aldıkları puanları göstermektedir. Katılımcıların ekonomik değer boyutundan minimum 16, maksimum 31 puan aldıkları bulunmuştur. Bunun yanında, boyutun aritmetik ortalaması 24,07 ve standart sapması 2,73 olarak bulunmuştur.

C. Katılımcıların Mesleki Bağlılığa İlişkin Bulguları**Tablo 3. Katılımcıların Mesleki Bağlılığa İlişkin Bulguları**

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

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

D. Kişisel Değerler ve Mesleki Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi**Tablo 4: Kişisel Değerler ve Mesleki Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi**

Değişkenler	İstatistik	duyb	devb	Norb	politik	estetik	sosyal	teorik	ekonomik	Kd	Bag
Duyb	R	1	0,266	0,471	0,038	0,075	0,052	0,028	0,012	0,044	0,700
	P	.	0,000	0,000	0,228	0,070	0,155	0,293	0,407	0,197	0,000
Devb	R		1	0,528	-0,030	0,060	0,002	-0,009	-0,002	0,005	0,775
	P		.	0,000	0,277	0,122	0,484	0,433	0,488	0,461	0,000
Norb	R			1	-0,039	0,064	0,015	-0,012	0,003	0,005	0,857
	P			.	0,225	0,104	0,383	0,410	0,478	0,465	0,000
Politik	R				1	0,584	0,576	0,611	0,613	0,797	-0,014
	P				.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,391
Estetik	R					1	0,609	0,628	0,583	0,803	0,086

	P						0,000	0,000	0,000	0,000	0,046
Sosyal	R						1	0,586	0,585	0,791	0,027
	P						.	0,000	0,000	0,000	0,299
Teorik	R							1	0,590	0,812	0,001
	P						.		0,000	0,000	0,491
Ekonomik	R								1	0,810	0,004
	P								.	0,000	0,470
Kd	R									1	0,022
	P									.	0,335
Bağ	R										1
	P										.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Devam bağlılığı ile mesleki bağlılık ölçeğinin tümü arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü kuvvetli ilişki vardır ($r = 0,775$, $p<0,05$). Devam bağlılığına önem veren hastane çalışanları tüm bağlılık türüne de önem vermektedir.

Normatif bağlılık ile mesleki bağlılık ölçeğinin tümü arasında istatistiksel açıdan anlamlı, pozitif yönlü kuvvetli ilişki vardır ($r = 0,857$, $p<0,05$). Normatif bağlılığa önem veren hastane çalışanları tüm bağlılık türüne de önem vermektedir.

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

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişisel değerler ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada şu sonuçlar elde edilmiştir:

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

Mesleki bağlılık boyutlarının önem derecelerinin ortalamaları sırasıyla; duygusal bağlılık boyutu için (3,75), normatif bağlılık düzeyi için (3,47) ve devam bağlılık düzeyi için (3,25) şeklinde sıralanmıştır. Önem derecelerine bakıldığında üyelerin mesleki bağlılık düzeyleri 3.00'ın üzerinde çıkmıştır. Önem dereceleri sıralamasına bakıldığında hastane çalışanlarının duygusal bağlılığa daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

Yapılan korelasyon çalışmasında da kişisel değerler ile bağlılık ölçekleri arasında ilişki bulunamamıştır. Kişisel değerlerin kendi aralarında, bağlılık ölçeğinin de kendi arasında ilişkisi vardır.

Bu sonuçlardan hareketle aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

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

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

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

KAYNAKÇA

- Altınöz M. , Çöp S. , Sığındı T. , (2011), Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11 (21), 285-316
- Bacanlı, H. ve Dombaycı, M.A. (2012). Değer eğitiminde değer boyutlandırma yaklaşımı (Bildiri), II. Uluslararası Değerler ve Eğitimi Sempozyumu (ss 889-912) içinde. İstanbul: DEM Yayınları.
- Blau, G. (1989).Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. Journal of Vocational Behaviour, 35: 88- 103.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi, Atatürk Üniversitesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1): 105-120.

- Güner M, (2012), Yöneticilerin Kişisel Değerlerinin Çevre Muhasebesi Tutumlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Erzurum
- Haydari M, S, (2014), Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekte ve İşten Ayrılma Niyetleri ile Örgütsel ve Mesleki Bağlılıkların İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir
- Kaya D.Ş. (2012), Psikolojik Sermaye ve Mesleki Bağlılık İlişisine Kariyer Planlamasının Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Konya
- Köktürk B, (2013), hemşirelerin kişisel değerleri ile etik duyarlılıkları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü , Hemşirelik Esasları Ana Bilim dalı, İstanbul
- Meyer, J. P. , Allen, N. J. ,Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology. 78, 538-551.
- Önal, M. (2006). Değer. A. Cevizci içinde, Felsefe Ansiklopedisi, Ebabel Yayınları. (Cilt 4, s. 51-62). Ankara
- Öztürk, H. (2010). Yönetici Hemşirelerin Etik Davranışları ve Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Şimsek, M.S. , Aslan, S. (2007). Mesleki Ve Örgütsel Bağlılığın, İşin Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkinin Davranışsal Sonuçları, İş Ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması. 15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 724- 733, Sakarya
- Schwartz, S. (2006). Basic human values: An overview. Unpublished manuscript, The Hebrew University of Jerusalem
- Şekerli B.E. (2017), Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Boyutlarının İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinin Meta Analiz İle Araştırılması, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt:6, Sayı:2,
- Ulusoy K, Dilmaç B (2016), Değerler Eğitimi, Pegem Akademi Basım Yayın Evi, Ankara
- Yetgin D, (2017), Turist Rehberlerinin Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Mesleki Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir
- Yılmaz G. (2017), Hastane Yöneticilerinde Kişisel Değerlerin Yönetici Becerileri ile İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Isparta