

■ Orijinal Makale

Sağlıkta İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Hemşireler Eksenli Bir Araştırma

Effects of health business values on organizational commitment and a nursing axial research

Sefer GÜMÜŞ^{1*} , Ülkü GÜNER² 

¹İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul/TÜRKİYE
²Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İç Hastalıkları Hemşireliği, Yüksek Lisans Enstitüsü Bölümü, Adana/TÜRKİYE

Öz

Amaç: Hemşirelerin işlerine verdikleri değer düzeyinin örgütlerine olan bağlılık düzeylerine etkisinin belirlenmesidir.

Gereç ve Yöntemler: Araştırma doğrultusunda hazırlanan anket formu ile İstanbul ili, Avrupa yakasında bulunan Eğitim Araştırma Hastaneleri'nde görev yapan hemşireler üzerinde çalışma yapılmış olup, anket 202 hemşire üzerinde uygulanmıştır.

Bulgular: 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 regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Sonuç: 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

ABSTRACT

Aim: It is the determination of the effect of the level of value nurses give to their jobs on their level of commitment to their organization.

Materials and Methods:With the questionnaire form prepared in line with the research, a study was conducted on the nurses working in the Education and Research Hospitals located in the European side of Istanbul province, and the questionnaire was applied on 202 nurses.

Results: The data obtained from the questionnaires were analyzed in computer environment using the SPSS17.0 statistical program.In the analysis of the data,in determining the descriptive characteristics of nurses, percentage and frequency descriptive statistics, average and standard deviation statistics in determining the level of organizational commitment and value they give to their jobs, t test, one-way ANOVA test and tukey tests were used to determine the differentiation of nurses' organizational commitment and work value levels according to their descriptive characteristics. Correlation analysis was used to determine the relationships between the organizational commitment and job value levels of nurses, and regression analysis was used to determine the level of influence of organizational commitment levels from job value levels.

Conclusion: It has been concluded that nurses are connected to their organizations at a medium level but value their jobs at a high level, organizational commitment, and the level of value they give to their jobs differ according to their descriptive characteristics, and that there are statistically significant relationships between nurses' organizational commitment levels and work values.In addition, it was found that the organizational commitment levels of nurses were positively affected by comfort and safety among work values, while job value levels related to talent and growth negatively affected.

Keywords: Business Value; Organizational Commitment; Nurse

Giriş

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 pozitif bir korelasyon bulunduğunu bilinmektedir[1].

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 olmaktadırlar. Aksi takdirde her an o kurumdan uzaklaşmanın yollarını arayacaklar ve kendilerinden bekleneni veremeyeceklerdir.

1-İŞ DEĞERLERİ

İş değerleri kavramı, "Değerlerin bir altkümümesi, bireylerin işlerinde aradıkları özellikler, tatmin ve ödüller";arzulanan davranış tarzı", "bireyin işyerinden sağlamak istediği özel bir sonucaverdiği 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 [2].

1.1.İş Değerleri ile 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) seklinde iki noktadan oluşmaktadır [3].

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;

fedakârlık, estetik, yaratıcılık, zihinsel uyarı, bağımsızlık, başarıma, çeşitlilik ve otorite değerleridir. Dışsal değerler ise, işin sosyal yönünü ve diğer kazanımlarını gösteren; işin ekonomik tarafı, güvenlik, çevre, üst yönetimle ilişkiler, çalışma arkadaşları, prestij ve yaşam tarzı ile ilgili değerlerdir [4]. İş değerleri konusunda geliştirilen bazı ölçekler ve bunların kısa tanımları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: İş Değerleri Ölçekleri

Yazar /Yıl	Ölçek	Tanım
Super (1970)	İş Değerleri Envanteri	15 boyutludur, işin tatmin edici yönleri düşünülerek tasarlanmıştır.
Gayvd (1971)	Minnesota Önem Ölçeği	Çalışanlar için iste önemli olduğu düşünülen 21 boyutlu ölçek, işayarlama teorisinin bir parçası olarak tasarlanmıştır.
Wollackvd (1971)	İş Değerleri Ölçeği	54 maddeli, Protestan Etikboyutlarına göre düzenlenmiş birölçektir.
Manhardt (1972)	Manhardt Ölçeği	25 maddeli bir ölçek olup;özellikle cinsiyetler arası iş özellikleri ile ilgili farkı ortayaçıkarmak hedeflenmiştir.
Mietus (1977)	Maryland İş Değerleri Envanteri	Öğrencilerin işe bakısını ölçmek için tasarlanmıştır.
Jurgensen (1978)	İş Tercihleri Formu	10 maddeli, kısa bir iştercihi ölçeğidir.
Pryor (1979)	İşTercih Ölçeği	13 boyutlu, 52 maddelidir. İşinfarklı yönlerini ölçmek için tasarlanmıştır.
Billings ve Cornelius (1980)	İşSonuçları Ölçeği	21 maddeli olup; doğrudan iş değerlerini ölçmek için tasarlanmamışsa da çoğu madde,işdeğerleri maddeleri ile aynıdır.
Harrington ve O'Shea (1989)	Harrington-O'Shea Kariyer Karar Alma Ölçeği	Lise öğrencilerinin kariyerseçimine yardımcı olmak için hazırlanmış, 14 maddeli birölçektir.
Nevill ve Super (1989)	İş Önem Ölçeği	105 maddeli, 21 değeri ölçen birenvanterdir. Maddeler, Likert tipis-kala ile ölçülür.

2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi

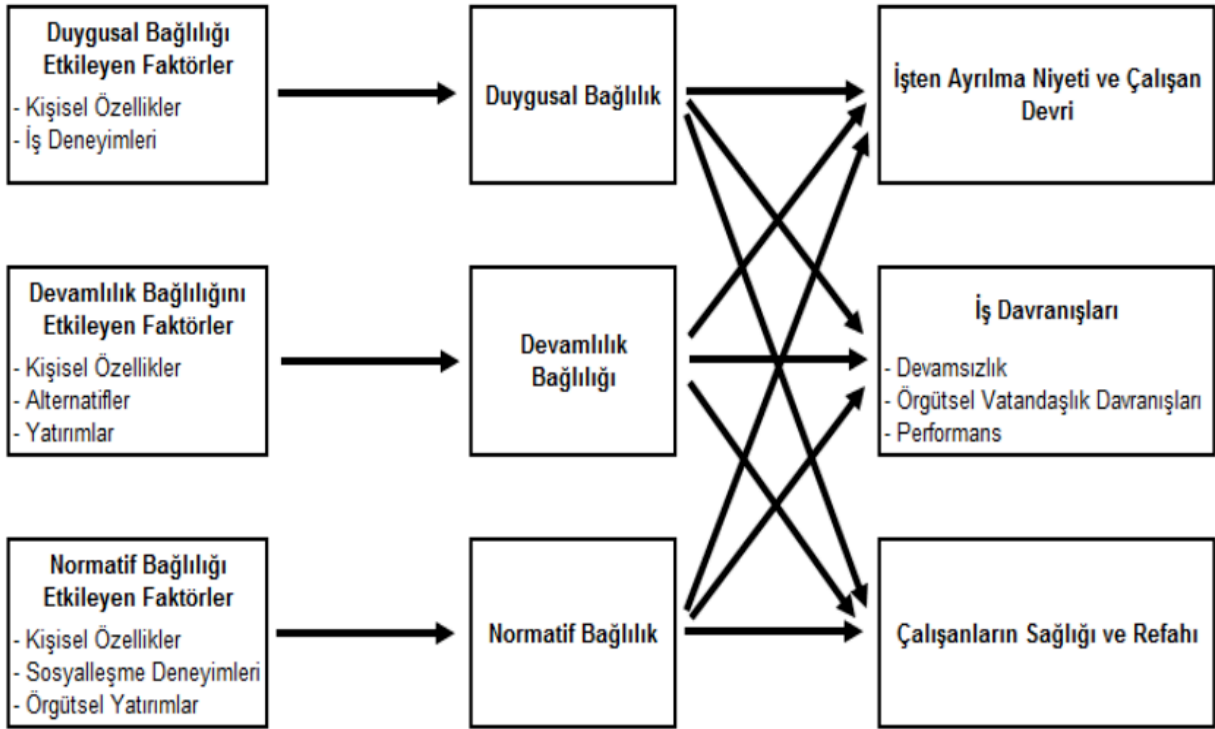
Örgütsel bağlılık, bireyin belli bir örgütle bütünleşmesi için gereken görelî güç, örgütün amaçlarına uygun biçimde davranabilmek için içselleştirilmiş çabaların toplamı; mesleğe bağlılık, bireyin mesleğine yönelik tutumu, bireyin seçilmiş bir meslekte (görevde) çalışma motivasyonu gibi farklı biçimlerde tanımlanmaktadır [5].

Örgütlerin temel bir amacı olarak gösterilen süreklilik, çalışanların örgütle ve birbirleriyle uyumlu olmaları sayesinde gerçekleştirilebilecek bir hedefdir. 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 [6].

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 sınıflandırması, Katz ve Kahn'ın sınıflandırması Mowday, Steers ve Porter'ın sınıflandırması, O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması ve Meyer ve Allen şeklinde sınıflandırılmıştır [7].

2.2.Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, tutumsal ve davranışsal yaklaşımlarınbirbirlerini tamamlayıcı nitelikte ele alarak duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak adlandırdıkları modelde açıklamışlardır. Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık kavramı, iş görenin örgütle ilgili hisleriyle ve/veya inançlarıyla ilgili psikolojik bir durum olarak dikkate alınmıştır [8].



Şekil 1: Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak:[9]

2.3.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatürdeki araştırmaların genelinde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; genellikle kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak 2 grupta incelenmektedir:

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

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ise ; yönetim, ücret, örgüt büyüklüğü, örgüt kültürü, rol çatışması ve belirsizliği, örgütsel ödüller ve takım çalışması olarak planlanabilmektedir.

2.3.1.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 tanımdır, ikincisi ise, kültürü tanımdır, 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 [10].

Gereç ve Yöntemler

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 olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilemez. Bilmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde "gözleyip" belirleyebilmektir [11].

Bu çalışmada; 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;

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q \quad [12]$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

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

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen 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 xx,yy,zz 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 tarafından geliştirilmiştir [14-15]. Bu ölçek duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelenmiştir.

Örgütsel bağlılık ve iş değeri ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları Tablo 2'de tekrar hesaplanarak verilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık ve İş Değeri Ölçeği Alt boyutları 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

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 [12-16]. Sunulan bilgilerin sınanması hipotez testleri ile yapılmaktadır. Sıfır (H0) hipotezine karşı mutlaka bir alternatif hipotez (H1,) oluşturulmalı ve hipotez testi sürecinin başında oluşturulması gerekmektedir. Hipotez kurulduktan sonra söz konusu hipotezi test etmeye olanak verecek uygun bir test tekniğinin seçilmesi gerekir [13].

3.4.5. Hipotezler

H0: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyetdeğişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur. (Kabul)

H1: Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyetdeğişkeni arasında anlamlı bir fark vardır. (Red)

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

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

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

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

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

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

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

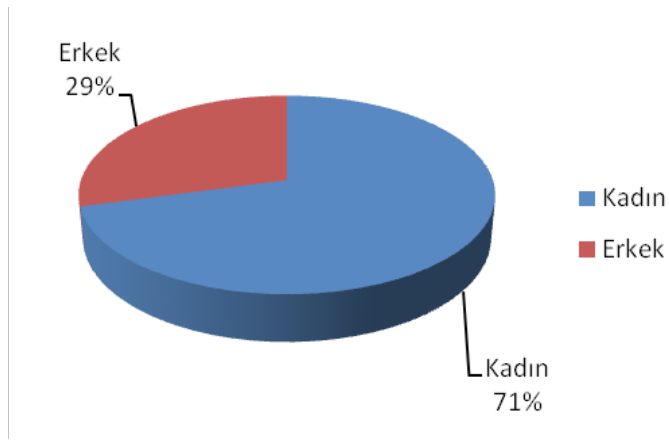
Bulgular

4.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 3: Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

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

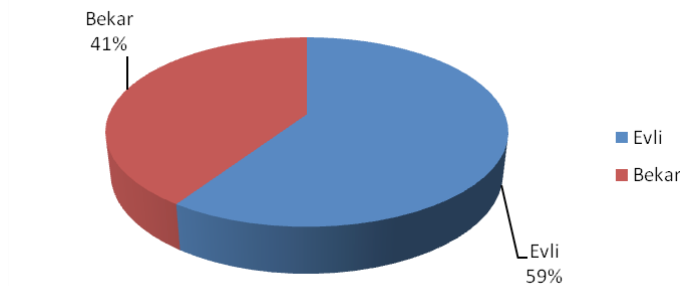
Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 6'de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan hemşirelerin 143'ü (%70,8) kadın, 59'u (%29,2) erkektir.


Şekil 2: Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tablo 4: Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı

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

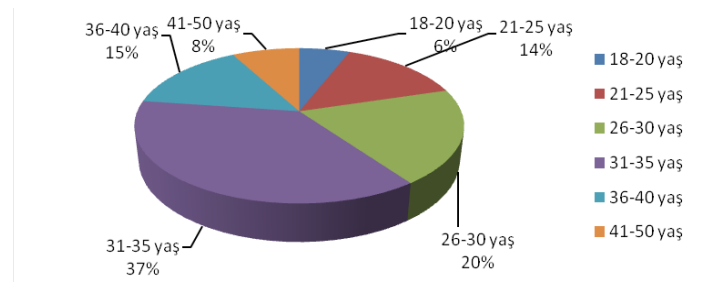
Örneklem grubunun medeni durumuna göre dağılımı Tablo 7'de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan hemşirelerin 120'si (%59,4) evli, 82'si (%40,6) bekadır.


Şekil 3: Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 5: 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

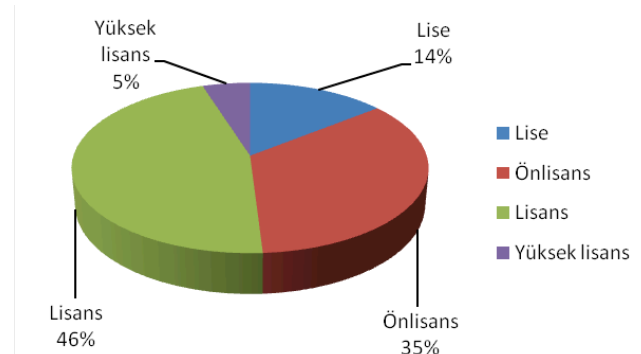
Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı Tablo 8'de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan hemşirelerin 12'si (%5,9) 18-20 yaş, 29'u (%14,4) 21-25 yaş, 40'ı (%19,8) 26-30 yaş, 75'i (%37,1) 31-35 yaş, 30'u (%14,9) 36-40 yaş, 16'sı (%7,9) 41-50 yaş aralığındadır.


Şekil 4: Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

Tablo 6: 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

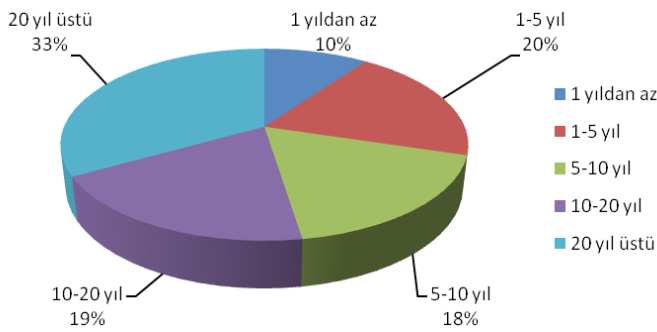
Örneklem grubunun eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 9'de incelenmiştir. Buna göre Araştırmaya katılan hemşirelerin 29'u (%14,4) lise, 70'i (%34,7) önlisans, 93'ü (%46,0) lisans, 10'u (%5,0) yüksek lisans mezunudur.


Şekil 5: Örneklem Grubunun Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo7: 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.

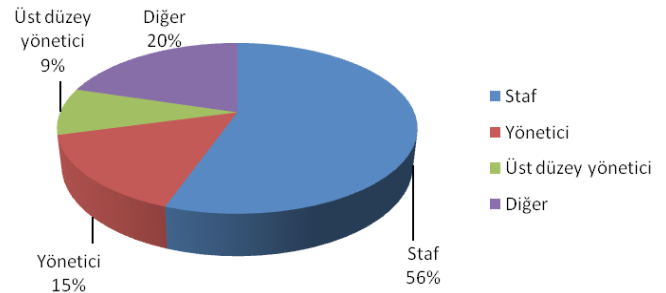


Şekil 6: Örneklem Grubunun Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Tablo 8: 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.

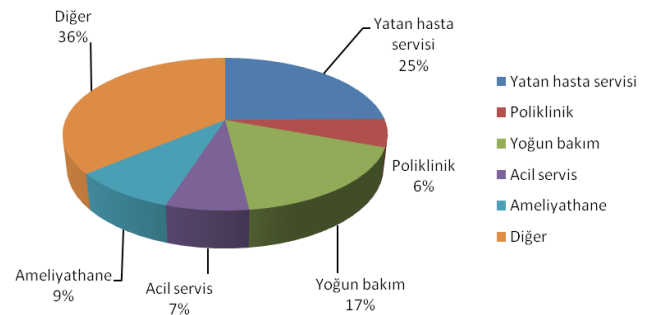


Şekil 7: Örneklem Grubunun Çalışma Pozisyonlarına Göre Dağılımı

Tablo 9: 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:9'da 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 8: Örneklem Grubunun Çalıştığı Departmanlara Göre Dağılımı

Tartışma

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 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.

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 değerlerin 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, bununda 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.

Çıkar çatışması/finansal destek beyanı

Bu yazıdaki hiçbir yazarın herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Yazının herhangi bir finansal desteği yoktur.

Kaynaklar

1. Altaş S. 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.
2. Altunışık R. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, 2. Basım, Sakarya: Sakarya Kitabevi Yayınları.
3. Arslan Z, Yaşar F. Yükselen "Değer" Kavramı Üzerine Eleştirel Bir Yaklaşım. DEM Dergisi, 8-11.
4. Chang T TheStudy Of Elementary School Teachers' WorkValuesAndJobSatisfaction. Doctor of Education, SpaldingUniversity.
5. Karahan A. Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği.Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 421-32.
6. Kasapoğlu A.Sosyoloji Öğrencilerinin Sosyal Değer ve Tutumları. Ankara Üniversitesi D.T.C.F.Dergisi, 1992; 35: 141-58.
7. Koca A.İ. Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2009.
8. Kubat U. İmalat Sektöründe İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. YayınlanmamışYüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2007.
9. Kubat U, Kuruüzüm A. İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2010; 15 : 487-505.
10. Meyer J.P, Allen N.J. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1991; 1: 61-89.



11. Meyer J.P. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 2002; 61: 20-52.
12. Özkul A.S. Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2007.
13. Özutku H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2008; 37: 79-97.
14. Salant P, Dillman DA. *How to Conduct Your Own Survey* New York: John Wiley & Sons, Inc. 1994.
15. Yalçın A, İplik F.N. A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007; 483-500.
16. Yüceler A. Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009; 22: 445-58.