

BİREYSEL DEĞERLER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ İLİŞKİSİ: ASKER HASTANESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR İNCELEME*

Buket HÜSEYİNKLİOĞLU**

Ünal AY***

ÖZ

Bu çalışmada, çalışanların bireysel değerleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma evreninin 2009-2010 yılları arasında Türkiye’de yurtiçi faaliyet gösteren ancak Ağustos 2016 tarihi itibarıyla personeli ve tüm hizmet birimleri ile birlikte Sağlık Bakanlığına devredilmiş olan ve ikinci basamak sağlık hizmeti veren 38 Asker Hastanesi çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada Schwartz Değer Envanteri ile Meyer ve Allen’in örgütsel bağlılık ölçekleri kullanılmıştır. Anket yöntemi ile yapılan çalışmada 512 katılımcıya ulaşılmıştır. Yapılan inceleme neticesinde; doktor, hemşire, diğer sağlık çalışanları ve hastane idari personelinin muhafazakâr ve kendini gerçekleştirme değerleriyle normatif ve duygusal bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki var iken güvenlik-evrensellik değerleri ile normatif bağlılıkları arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda; çalışanların bireysel değerlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, statü ve mesleklerine göre değişiklik gösterdiği, ve yine çalışanların yaş, eğitim seviyesi, statü, meslek ve hiyerarşik konumları ile örgütsel bağlılıkları arasında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel değerler, örgütsel bağlılık, sağlık personeli

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN INDIVIDUAL VALUES AND LEVEL OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG MILITARY HOSPITAL EMPLOYEES

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the individual values of the employees and their organizational commitment. The research universe is comprised of 38 Military Hospital employees of all service units transferred to the Ministry of Health in August 2016 after their domestic service in Turkey between 2009-2010. The Schwartz Value Inventory and Meyer and Allen's organizational commitment scales were used in the study. In the survey conducted with the survey method, 512 participants were reached. As a result of the examination; while there was a positive relationship between the conservative and self-realization values of the doctors, nurses, other health workers and hospital administrative personnel and their normative and emotional commitment, there was a negative relationship between the values of security-universality and normative commitment. In a similar vein, It has been determined that the individual values of the employees vary according to gender, marital status, education attainment, status and occupations, and there are differences between the age, education status, occupation and hierarchical positions of the employees and their organizational commitment.

Key Words: Individual values, organizational commitment, health professional

* Bu makale doktora tezinden çıkarılmıştır. 10-12 Eylül 2014 tarihlerinde düzenlenen 8.Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

** Dr.,Girne Amerikan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, bukethuseynikli@gau.edu.tr

*** Prof.Dr., Çağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, unalay@cağ.edu.tr

GİRİŞ

İnsan; dünyayı değiştiren, dünyaya egemen olan ve değerler yaratan bir varlıktır. İnsanın yaşamında tercihlerini inandığı değerler belirler (Özden, 2005: 37). Birey bir örgüte girerken, örgüte yapacağı katkıları ve karşılığında örgütün de bireyin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik teşvikleri ve imkânları ortaya koyması ile birey ve örgüt arasında bir “psikolojik kontrat” oluşmaktadır. Eğer bu karşılıklı “değer alış veriş” sağlıklı bir şekilde devam ederse, birey örgüte karşı olumlu tutumunu sürdürür ve bu yüksek tatmin duygusuyla devamsızlık veya işten ayrılma düşüncesinden uzaklaşmış olunabilir (Schermerhorn vd., 1994:53).

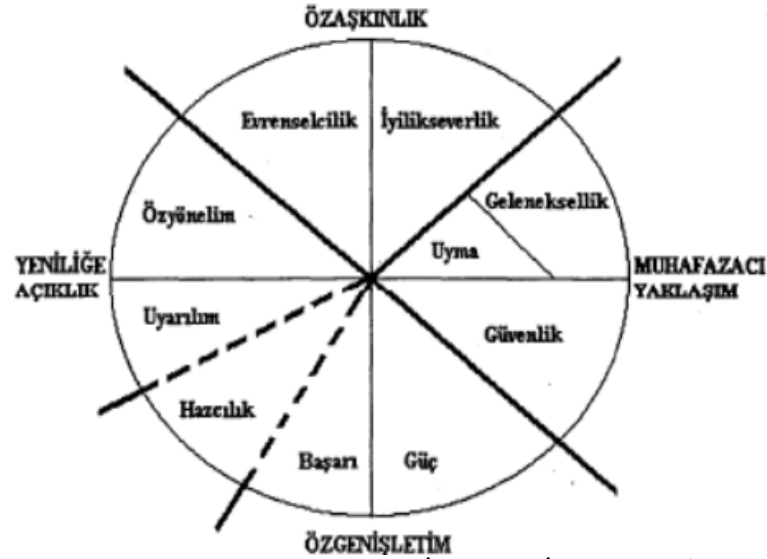
Örgütün yaşaması, çalışanların örgütte kalmalarına bağlıdır. Çalışanlar, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için çalışanların örgütten ayrılmasını önlemeye gayret eder. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama ve teşvikler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004: 90). Örgütte hem yöneticilerin hem de çalışanların değerleri onların örgütten beklentilerinin belirlenmesi, örgüte uyumun başlaması ve dolayısıyla örgüte bağlılığın ortaya çıkmasında etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Değer

Değerler, genel olarak bireyin diğer bireylerle ilişkilerinde belirli durumları tercih etme eğilimidir (Hofstede, 1991: 18) Bireylerin yaşamına yön veren, kural görevi gören, önem dereceleri farklı olan, arzulanan amaçlardır (Schwartz ve Sagie, 2000). Değerler, dünyaya ve diğer insanlara bakış açımızı etkilemektedir ve büyük oranda bireylerin inançları ile ilgilidir. Değerler kaçınılmazdır, bireyler mutlaka onlar arasından seçim yapmak zorundadır. Değerler bireylere, düşüncelerini, mesleki yargılarını oluşturmada yardım etmekte ve tutumlarını ve eğilimlerini desteklemektedir (Everard, 1995:131). Fernandes (1999:4) değerler ile ilgili olarak yapmış olduğu çalışmada değerleri daha ayrıntılı gruplandırarak sekiz başlık altında incelemiştir: Etik değerler, organik (canlı) değerler, dinlenme ile ilgili değerler, ekonomik değerler, politik değerler, bireysel değerler, entelektüel değerler, manevi değerler.

Bireysel değerler, idealleri, kavramları ve bireyin yaşamında önem verdiği öğeleri anlatmaktadır. Değerler, bütün yaşamı ve tutumları, ilkeleri ve kişilikten kaynaklanan değerli şeyleri etkilemektedir. Değerler aynı zamanda bireylerin dünyaya bakış açıları ile bütünleşmekte ve önceliklerini belirlemektedir (Hostetter, 2003:13). Rokeach Değerler Sistemi, 1973 yılında psikolog Milton Rokeach tarafından geliştirilmiştir. Rokeach “İnsan Değerlerinin Yapısı” isimli kitabında tüm insanların çeşitli değerlere sahip olduğunu ifade etmiştir (Tablo1). İnsanların aynı değerlere sahip olduğunu ancak her bireyde değerlerin farklı yapıda olduğu ve sergilendiğini ileri sürmüştür. Rokeach, kişisel değerlerin tutumlardan önce yer alarak, onu etkilediğini dolayısıyla insan davranışlarını anlamada değerlerin daha derin ve geniş anlam taşıdığını belirtmiştir. (Schiffman vd. 2003:171; Mowen, 1993:641).

Schwartz’ın (1992) kuramındaki temel varsayıma göre birey düzeyli değerleri birbirlerinden ayıran en önemli özellik, ifade ettikleri motivasyonel amaç tipidir; dolayısı ile tüm kültürlerde rastlanma olasılığı en yüksek olan değerler, insan doğasının evrensel gerekliliklerini (biyolojik gereksinimler, uyumlu bir toplumsal etkileşim için gerekli olan koşullar gibi) bilinçli amaçlar biçiminde simgeleyen değerler olmalıdır. Psikoloji literatürünün yanı sıra konuyla ilgili felsefi ve dinsel yazından de yararlanan Schwartz, belirlediği değeri bireysel yönden farklı on temel tipe ayırmıştır. Bunlar; güç, güvenlik, başarı, keyif, teşvik, kendini yönlendirme, evrensel düşünce, yardımseverlik, geleneksellik ve uyum(Şekil 1).



Şekil 1. Değer Tipleri ve Ana Değer Grupları Arasındaki İlişkilerle İlgili Model¹

Yönetimde değerlerin yeri

Örgütteki çalışanlar, toplu yaşamın, işbölümünün ve karşılıklı dayanışmanın bir gereği olarak, kendilerine özgü kültürel değerler ve toplumsal kurallar geliştirirler. Bu kültürel değerler ve toplumsal kurallar, genelde örgütün içinde yaşadığı toplumun kültürel değerlerine ve toplumsal kurallarına uygunluk göstermektedir (Başaran, 2000b). Yöneticilerin eylemleri, kişisel değerlerinin etkisi altındadır. Ekonomik değerlere güdülenmiş bir yönetici, yönettiği örgütün büyümesinin önemini vurgulayacaktır. Toplumsal değerlere eğilimli yönetici ise, örgütün büyümesinden çok, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesini ön plana çıkaracaktır (Aydın, 2001).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarına inanması, örgütün amaçlarını kabul etmesi ve örgütte kalmaya devam etme isteğidir (Mathis ve Jackson, 2011: 70). Bağlılığın örgüte getirdiği yararlarla beraber çalışanlara getirdiği yararlar da vardır. Yüksek düzeyde bağlılık, ait olma ve kendini güvende hissetme duygularıyla ilişkilendirilir. Genelde çalışanların birçoğu, yaşamlarına belirli bir yön vermek, alanlarında prestijli kurumlara üye olmak gibi birçok amaca ulaşmak isterler. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt politikaları yönünde çaba göstermesi, üyeliklerini ve sadakatlerini devam ettirmesi nedeniyle, örgütsel ödüllerden daha çok yararlanmalarını sağlar (Cengiz 2000:513,514; Angle ve Perry 1981:3). Örgüte bağlılıkları olmayan veya düşük olan bireylerin, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmedikleri için, işe gelmeme, işe geç gelme ve işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olması beklenmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılan pek çok sınıflandırmadan biri örgütsel bağlılık nedenleri olarak da nitelendirilebilecek olan duygusal, devamlılık ve biçimsel (normatif) bağlılık sınıflandırmasıdır (Meyer ve Allen, 2002: 350-356).

Duygusal bağlılık: Bireylerin duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır (Chen ve Francesco, 2003: 490-516).

Devam bağlılığı: Bu bağlılık türüne rasyonel bağlılık da denilmektedir. Devam bağlılığı örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Chen ve Francesco, 2003: 490-516). Buna göre

¹ Kaynak: Schwartz, S.H. (1992), Universals in the content and structure of value: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries; Advances in Experimental Social Psychology, v.25, 1-65

devam bağlılığı, çalışanın bir örgütteki kıdem, kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımları çok yüksek tutuyorsa ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kişi istemese de örgütte kalmaya devam etmektedir. Çünkü örgütten ayrılmanın kendisi için maliyeti yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990: 3).

Normatif bağlılık: Normatif bağlılık ise bireyin çalıştığı kurumda toplumsal bir sorumluluk duygusu ile kaldığı, bunun ahlaki olarak gerekli bir görev olduğu düşüncesi ile hareket ettiği bağlılık şeklidir.

Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi

Çalışanlar ve kurumların paylaştığı temel özelliklerden bir tanesi “değerlerdir”. Dose’a göre değerler (1997: 227-228), “bireylerin iş veya çalışma ortamı ile ilgili olarak neyin ‘doğru’ olduğunun farkına varmalarını veya tercihlerin önemini kavramalarını sağlayan değerlendirme standartlarıdır. Bireylerin kendi değerlerine uygun bir ortamda muhtemelen daha rahat olacağına dair birçok örnek vermek de mümkündür. Çalışan, düzenlilik ve dikkate değer veren bir birey ise deney ve yaratıcılığın teşvik edildiği bir ortamda muhtemelen çekingen kalacaktır. Çok büyük olasılıkla, bir bireyi şahsi değerlerine uygun olmayan durumlara maruz bıraktığımızda bu ne çalışan ne de kurum için uygun olmayacaktır. Bu noktada yalnızca çalışanların refahı risk altında değildir, aynı zamanda bu çalışanlar kurumlarına daha az bağlı ve muhtemelen daha az üretken olacaklardır. Bağlılık tanımında değerlerin son derece önemli bir rol oynadığı düşünüldüğünde, bireysel değerleri çalıştığı kurumun değerlerine uygun olan bir bireyin, bireysel değerleri çalıştığı kurumun değerlerinden farklı olan birine kıyasla kurumuna daha bağlı olacağı düşüncesi son derece makuldür (Finegan, 2000:149-150). Bireysel değerler kariyer seçimlerinde (Costa vd., 1984) ve iş yerlerimizdeki etik davranış algılarımız (Finegan, 1994) üzerinde önemli rol oynarlar ve bağlılık da (Oliver, 1990, 513-526) çalışanların bireysel değerlerinden etkilenmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, çalışanların bireysel değerleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu çalışmada da iş temposunun yoğun, işgücü kalitesinin önemli ve işgücü dönüşüm oranının yüksek olması gibi nedenlerle çalışmanın kapsamı asker hastanesi çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın örneklem büyüklüğünün belirlenmesi aşamasında, Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde hizmet veren asker hastaneleri belirlenmiş, asker hastanesi başhekim, idari amir ve başhemşireleri ile çalışan ve sektörü yakından tanıyan çeşitli kadrolarda görev yapan kişilerle görüşülmüştür. Bu görüşmeler sonucunda, araştırmanın amaç ve kapsamı da göz önünde bulundurularak, araştırmanın örnekleminin ana kitleyi kapsayacak şekilde, 2009-2010 yıllarında Türkiye’de faaliyet gösteren Eğitim ve Araştırma hastaneleri hariç tüm asker hastanelerinde görev yapan muvazzaf personelden oluşmasına karar verilmiştir ve 38 ikinci basamak hastanesinin her birine yaklaşık kadroları dikkate alınarak 25 adet anket gönderilmiştir. Toplamda gönderilen 950 anketten 535 tanesi geri dönmüş ve 512 tanesi geçerli sayılmıştır. Halihazırda Ağustos 2016 tarihi itibarıyla asker hastaneleri ve çalışanları Sağlık Bakanlığına devredilmiş olup, Türkiye sınırları dahilinde asker hastanesi statüsünde bir sağlık kurumu hizmeti sunulmamaktadır.

Veri Toplama Aracı

Bu çalışma için hazırlanan anket formunun birinci bölümü çalışanların bireysel değerlerini ölçmek için Schwartz (1994) tarafından geliştirilen ve Schwartz’ın Değer Envanteri (SVI) olarak adlandırılan 56 maddelik ölçek kullanılarak yapılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde ise çalışanların örgüte bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen (1997)’in geliştirdiği 30 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun üçüncü bölümü çalışanların demografik özelliklerini belirlemek üzere cinsiyet, yaş grubu, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi, statü, meslek ve son olarak çalışanın hiyerarşik konumu olmak üzere toplam 8 maddeden oluşmaktadır. Araştırma içeriğine uygun olarak belirlenen hipotezlerin geçerliklerinin sınanması amacıyla, anket formunun hazırlanması sürecinde, çalışanların bireysel değerlerini ve örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla daha önce geliştirilmiş olan çeşitli ölçekler incelenerek, araştırmanın yapısına en uygun olduğu düşünülen ölçekler anket formunda kullanılmak üzere belirlenmiştir.

Çalışmalar arasında yapılan incelemeler sonucunda, araştırmaya en uygun değer modelinin Schwartz’ın Değer Envanteri (1992, 1994a) olduğu saptanmıştır. Türkiye de dâhil olmak üzere, Doğu ve Batı kültürlerinin her ikisini de kapsamına alan daha geniş bir yelpazeyi içeren temsil gücü yüksek (Kozan

ve Ergin, 1999) bir ölçek olduğu için Schwartz'ın modeli tercih edilmiştir.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, yazın taramasının ardından, bireysel değerler ve örgütsel bağlılık değişkenlerine faktör analizi uygulanmıştır. Böylelikle bu değişkenlere ait faktör yapıları ortaya çıkarılmıştır. Araştırmada faktör analizi yöntemi, çok sayıda değişkeni daha az sayıda bileşene indirgeyerek, temel faktörleri bulma amacına uygun olduğu (Yavuz, 2007) için tercih edilmiştir. Faktör analizinde, örneklem uygunluğunu belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Faktör yapılarına karar verildikten sonra, ilgili faktör yapılarına bakılarak teoriye uygun isimler verilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyon ise SPSS 13.0 paket programı aracılığı ile yapılmıştır.

BULGULAR

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı (N=512)

Demografik	N	Frekans (%)	Demografik Özellikler	N	Frekans (%)
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	241	47,1	Evli	37	74
Erkek	271	52,9	Bekar	13	26
Yaş			Eğitim Durumu		
18-25 yaş	44	8,6	Lise	76	14,8
26-35 yaş	283	55,3	Önlisans	16	31,8
36-45 yaş	172	33,6	Lisans	16	32
46 yaş ve üstü	13	2,5	Lisansüstü	10	21,3
Statü			Hiyerarşik Konum		
Subay	158	30,9	Üst ve Orta Kd.Yönetici	30	5,9
Astsubay	88	17,2	Alt Kademe Yönetici	11	22,5
Sivil Memur	266	52,0	Çalışan	36	71,7
Çalışma Süresi			Meslek		
1-5 yıl	116	22,7	Tabip	10	19,5
6-10 yıl	118	23	Hemşire-Ebe	19	37,5
11-15 yıl	155	30,3	Diğer Sağlık personeli	12	24,4
16-20 yıl	85	16,6	Yardımcı Hizmetler	41	8
21 yıl ve üstü	38	7,4	Emn. ve İdari Hiz.	54	10,5

Örneklem grubu, yaş oranlarının ağırlığı açısından incelendiğinde, Tablo 1’de görülebileceği gibi, asker hastanesi çalışanlarının yaklaşık %88,9’u 26-45 yaş arasında, %26’sının (133 kişi) bekâr, %74’ünün (379 kişi) evli olduğu, %85,2’sinin ön lisans, lisans ve lisansüstü derecesine sahip oldukları %48’inin asker, %52’sinin ise sivil personelin oluşturduğu, %5,9’unun (30 kişi) üst ve orta kademe yöneticilerden, %22,5’inin (115 kişi) alt kademe yöneticilerden, %71,7’sinin ise çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %81,4’ünün sağlık çalışanından ve %69,9’unun ise 6-20 yıl arası yetmişmiş personelden oluştuğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Toplam Güvenirlik Değerleri

Değişkenler	Madde Sayısı	Standart Alfa Değerleri	Ortalama	Standart Sapma
Bireysel Değerler	26	0,92	3,869	15,53
Örgütsel Bağlılık	11	0,81	2,847	7,78

Araştırma kapsamında uygulanan anketin birden fazla soru ile ölçülen değişkenlerine ilişkin güvenirlilik analizi sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır. Buna göre; bireysel değerler ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin Cronbach Alfa değerleri 0,92 ve 0,81 olduğundan oldukça güvenilirdir.

Tablo 3. Bireysel Değerlerin Faktör Yapıları Tablosu

	Faktör Yükleri			
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
Toplumsal düzen	0,792			
Dünya barışı	0,781			
Milli güvenlik	0,682			
Ailenin güvenliği	0,654			
Doğaya ve çevreye duyarlılık	0,633			
Sağlıklı olma	0,622			
Güzel bir dünya için çaba gösterme	0,604			
Eşitlik	0,583			
Kendisiyle barışık olma	0,551			
Açık fikirli olma	0,501			
Otorite sahibi olma		0,725		
Prestij sahibi olma		0,719		
Tanınan biri olma		0,689		
Toplumda güç sahibi olma		0,674		
Maddi güç sahibi olma		0,646		
Hırslı olma		0,619		
İnsanların üzerinde etki sahibi olma		0,600		
Zeki biri olma		0,579		
Ölçülü olma			0,714	
Mütevazılık			0,685	
Kendi ilkelerine bağlı olma			0,617	
Tarafsızlık			0,611	
Geleneklere saygılı olma			0,591	
Heyecanlı bir yaşam				0,751
Renkli bir yaşam				0,719
Meraklı olma				0,392

Tablo 3’de gösterildiği gibi faktöre yüklenen değişkenlerin içerikleri değerlendirildiğinde, bu faktör “Güvenlik

ve Evrensellik Değeri, “Kendini Gerçekleştirme Değeri, Muhafazakâr Değerler, Yeniliğe Açıklık Değeri” şeklinde isimlendirilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılığın Faktör Yapıları Tablosu

	Faktör Yükleri		
	Fak. 1	Fak. 2	Fak. 3
Ben insanın sadece bir kuruma bağlı kalabileceğine inanarak yetiştim.	0,758		
Geçmişte olduğu gibi insanın sadece bir kurumda çalışarak emekli olması daha iyidir.	0,737		
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin temel nedeni, kuruma bağlılığın etik açıdan zorunlu olmasına inanmamdır.	0,631		
Bu kurumdan şimdi ayrılamam, çünkü beraber çalıştığım insanlara karşı sorumluluğum var.	0,578		
Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılırsam suçlu hissederim.	0,560		
Bu kuruma duygusal bağlılık hissetmiyorum.		0,803	
Bu kuruma ilişkin güçlü bir aidiyet hissine sahip değilim.		0,802	
Gerçekten buranın problemleri benim problemimmiş gibi hissediyorum.		0,587	
Bu kurum benim açıdan çok özel bir anlam ifade etmektedir.		0,586	
Şu anda bu kurumdan ayrılmak istersem fazla bir kaybım olmaz.			0,816
Şu anda bu kurumdan ayrılmak isteseydim hayatımda birçok şey yarım kalırdı.			0,799

Tablo 5. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişken	(D1)	(D2)	(D3)	(D4)	(B1)	(B2)	(B3)
Bireysel Değerler							
(D1) Güvenlik ve Evren. Değ.							
(D2) Kendini Gerçek. Değ.	,440** (,000)						
(D3) Muhafazakâr Değ.	,706** (,000)	,493** (,000)					
(D4) Yeniliğe Açıklık Değ.	,382** (,000)	,648** (,000)	,411** (,000)				
Örgütsel Bağlılık							
(B1) Normatif Bağlılık	,006 (,896)	,151* (,001)	,109* (,013)	,115* (,009)			
(B2) Duygusal Bağlılık	,220** (,000)	,156** (,000)	,236** (,000)	,048 (,275)	,482** (,000)		
(B3) Devam Bağlılığı	,063 (,154)	,069 (,117)	,068 (,123)	,004 (,929)	,378** (,000)	306** (,000)	

Ortalama Standart Sapma	4,296	3,372	4,023	3,241	2,650	3,077	2,877
Katılımcı Sayısı	0,659	0,778	0,743	0,908	0,833	0,912	1,027
	512	512	512	512	512	512	512

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı ** $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde ilişki anlamlı

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre %99 güven aralığında, güvenlik-evrensellik değerleri ile duygusal bağlılık ($r=0,220$); kendini gerçekleştirme değerleri ile normatif ($r=0,151$) ve duygusal bağlılık ($r=0,156$); muhafazakâr değerleri ile normatif ($r=0,109$) ve duygusal bağlılık ($r=0,236$); yeniliğe açıklık değeri ile normatif bağlılık arasında ($r=0,115$) ilişki bulunurken, diğer bireysel değerler ile bağlılık düzeyleri arasında ilişki bulunamamıştır.

Doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, güvenlik-evrensellik değerleri ile normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve negatif ($\beta = -0,17$) bir ilişki, kendini gerçekleştirme değerleri ile normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif ($\beta = 0,13$) bir ilişki, muhafazakâr değerler ile normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif ($\beta = 0,15$) bir ilişki, muhafazakâr değerler ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif ($\beta = 0,15$) bir ilişki, kendini gerçekleştirme değerleri ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) ve pozitif ($\beta = 0,12$) bir ilişki vardır.

Çalışanlarının güvenlik-evrensellik değerleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($F=7,400$; $p=0,007 < 0,05$). Kadın katılımcıların güvenlik-evrensellik değerlerinin erkeklere göre daha öncelikli olduğu bulunmuştur. Yeniliğe açıklık değerleri ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($F=9,730$; $p=0,002 < 0,05$). Araştırmaya katılan bekâr katılımcıların yeniliğe açıklık değerin daha öncelikli olduğu bulunmuştur. Çalışanların kendini gerçekleştirme değerleri ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2,679$; $p=0,049 < 0,05$). Araştırmada lise mezunu katılımcıların kendini gerçekleştirme değerlerine daha fazla öncelik verdiği bulunurken, güvenlik-evrensellik değerleri ile meslekleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($F=5,501$; $p=0,000 < 0,05$). Araştırmaya katılan hemşire-ebelerin güvenlik-evrensellik değerlerinin daha öncelikli olduğu ortaya çıkmıştır.

Hastane çalışanlarının normatif bağlılığı ile yaşları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2,892$; $p=0,035 < 0,05$). Yine çalışanların normatif bağlılığı ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,322$; $p=0,020 < 0,05$). Araştırmadaki lise mezunu katılımcıların normatif bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Devam bağlılığı ile örgüt içindeki hiyerarşik konumları arasındaki anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($F=5,054$; $p=0,008 < 0,05$). Çalışanlarının devam bağlılıkları ile meslekleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş ($F=3,515$; $p=0,008 < 0,05$).

TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışmada, bireysel değerlerin, güvenlik-evrensellik, kendini gerçekleştirme, muhafazakâr ve yeniliğe açıklık olarak belirlenen dört ana başlık ile örgütsel bağlılığın normatif, duygusal ve devam bağlılığı olarak üç boyutunun ilişkisi açısından değerlendirilmiş, aynı zamanda; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, meslek, hiyerarşik durum, statü, çalışma süresi gibi demografik değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.

Bireysel değerlerin alt başlıklarından olan güvenlik-evrensellik değeri ile normatif bağlılık arasında anlamlı ve negatif ilişki var olduğu saptanmıştır. Güvenlik, barış eşitlik gibi değerler arttıkça örgüte normatif bağlılığın azaldığı söylenebilir. Değerler, evrensel toplumun problemlerinden kaynaklanmaktadır (Kilby, 1993:27). Evrensel değerler yalnız bir örgütte değil, başka örgütlerin çalışanlarının da, yalnız bir kültürün değil başka kültürlerin insanların çoğunluğunca benimsenen değerlerdir (Başaran, 2000a). Evrensel değerler dünyanın neresine gidilirse gidilsin geçerli olan ve paylaşılan değerlerdir. Güvenlik değerleri ise kendi ilişkilerinin ve toplumun istikrarı, uyumu ve güvenliğini belirtir ve Rokeach'ın belirttiği temel değerler arasında yer alırken, Schwartz'ın muhafazakâr değerleri arasında yer alır. Bu boyut altında yer alan değerler; eşitlik, barışçıl bir dünya, doğa ile uyum, güzel bir dünya, sosyal adalet, fikir özgürlüğü, çevreyi koruma ve içsel uyum (Schwartz

ve Boehnke, 2004: 239) ile sosyal düzen, aile güvenliği, ulusal güvenlik, sağlık ve ait olma duygusudur (Devos, Spini ve Schwartz, 2002: 482). Finegan'ın (2000: 162) çalışmasında da benzer şekilde nezaket, saygı, iş birliği, adalet, affedicilik ve ahlaki bütünlüğü içeren insancıl değerlerle normatif bağlılık arasında ilişki bulunmuştur. 2015 yılında Ankara'da bir eğitim araştırma hastanesinde yapılan çalışmada da, normatif bağlılık, bilişsel güven ve kadro durumunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etkili olduğu bulunmuştur (Arslan ve Esatoğlu, 2017-315-352). Yine aynı çalışmada bilişsel güven ve duygusal bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Arslan ve Esatoğlu, 2017-315-352) ancak bu çalışmada güvenlik-evrensellik değerlerinin örgüte duygusal ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Dokuz Eylül Üniversitesinin çeşitli bölümlerinde okuyan toplam 740 öğrenci üzerinde Rokeach Değer Envanteri uygulanmış bir araştırmada; geleneksellik, evrensellik ve hedonizm olmak üzere üç değer grubu elde edilmiş ve Uyguç'un yaptığı bu araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan kız ve erkek üniversite öğrencileri arasında, değerlere verdikleri önem dereceleri bakımından, farklılık olduğunu; kız öğrencilerin diğer insanlara ilgiyi ön planda tutan, eşitlik, sosyal onay, yardımseverlik, sevecenlik, kibarlık ve gerçek dostluk gibi dış değerlerin yanı sıra ben'e dönük eril değerlere de (mantıklı, hırslı, muktedir, sorumluluk sahibi, bağımsız, özgürlük, heyecanlı bir yaşam, rahat bir yaşam), erkek öğrencilere göre, daha fazla önem verdiklerini; erkek öğrencilerin de, aynı derecede olmasa bile, dış değerleri (evrensellik) eril değerlerden daha önde tuttuklarını göstermiştir (Uyguç, 2003: 94). Bu çalışma da destekler nitelikte olup, çalışanlarının güvenlik-evrensellik değerleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların güvenlik-evrensellik değerlerinin erkeklerle göre daha öncelikli olduğunu söylenebilir. İstanbul ilinde görev yapmakta olan sağlık personeli üzerinde yapılan bir araştırmada, kadınların duygusal bağlılık düzeylerinin, erkeklerin duygusal bağlılık düzeylerinden yüksek olduğudur. Ayrıca, kadınların devamlılık bağlılığı düzeylerinin, erkeklerin devamlılık bağlılığı düzeylerinden düşük olduğu ve kadınların normatif bağlılık düzeylerinin, erkeklerin normatif bağlılık düzeylerinden yüksek olduğu saptanmıştır (Küçüközkan, 2015).

Çalışanların kendini gerçekleştirme değerleri ile örgüte hem normatif hem de duygusal bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuş ancak kendini gerçekleştirme değerleri ile devam bağlılığı arasında bir ilişki bulunmamıştır. Benzer şekilde Finegan (2000:162) normatif bağlılık ile vizyon değerleri arasında ilişki bulunmuştur. Finegan gelişim, girişim, yaratıcılık ve açıklığı içeren ve vizyon değerleri olarak adlandırdığı değerler, kendini gerçekleştirme değerleriyle örtüşmektedir. Samsun, Kastamonu ve Sinop illerini içine alan ve turizm işletmelerinde yapılan etik değerler ile örgütsel bağlılık ilişkisini değerlendirildiği bir çalışmada da çalışanların etik değerleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğundan söz edilmiştir (Bayram, 2018, 228-259) Buradan hareketle, çalışanların kendini gerçekleştirme değerleri ile örgüte normatif ve duygusal bağlılıkları arasında ilişki vardır denilebilir. Aynı zamanda çalışanların kendini gerçekleştirme değerleri ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişki olduğu ve lise mezunu katılımcıların kendini gerçekleştirme değerlerine daha fazla öncelik verdiği bulunmuştur. Lisans, lisansüstü ve önlisans eğitime sahip olmamaları iş hayatında tutunabilmek için daha fazla çaba sarf etme anlamına gelebilmektedir. Toplumda söz sahibi olma, tanınan biri olma gibi güç değerlerinin baskın olması Türk toplumunun kültürel yapısında var olan güç mesafesinin yüksekliği ile doğru orantılı olabileceği, eğitim seviyesi ile de bu mesafelerin daha kısılması beklendiğinden lise ve daha alt seviyede eğitime sahip kişilerde beklenen bir sonuç olabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışanların muhafazakâr değerleri ile örgüte normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Bireysel değerlerin ana başlıklarında ele alınan muhafazakâr değerler geleneksellik ve uyum değerlerini içermektedir. Uyum ve sosyalleşme sürecinde geleneksellik değerinin önemli rol oynadığı ve bilişsel tarzlar üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Licht ve Siegel, 2006: 11). Uyum, diğerlerine zarar veren veya sosyal beklenti ve normları çiğneyen; istek, faaliyet ve hisleri sınırlamakla ilgilidir. Bu boyut altında yer alan değerler; nezaket, kendini disipline etme, şeref, itaatkârlık ve dürüstlüktür (Routamaa ve Heinasuo, 2006: 2). Benzer şekilde, normatif bağlılık, ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3; Meyer ve Allen, 1991: 61-89). Bulunan sonuç Finegan'ın (2000) çalışmasıyla örtüşmekte olup muhafazakâr değerleri ile örgüte normatif bağlılıkları arasında ilişkinin var olduğu söylenebilir.

Bununla beraber çalışanların muhafazakâr değerleri ile örgüte duygusal bağlılıkları arasında da anlamlı

ve pozitif bir ilişki vardır. Duygusal bağlılık çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini ihtiva etmektedir (McGee ve Ford, 1987: 638-642). Duygusal bağlılık daha yüksek üretkenlik (Meyer ve ark., 1989), daha pozitif çalışma yaklaşımları (Allen ve Meyer, 1996) ve daha fazla kurumsal vatandaşlık olasılığı (Meyer ve Allen, 1991) ile ilişkilendirilmektedir. Böylece, kurumlarına duygusal olarak bağlı olarak bireylerin sahip olduğu pozitif duygular, beraberinde kurum için yararlı olabilecek diğer yararlı etkileri de getirecektir (Finegan, 2000: 151). Bu çalışmada elde edilen bulguların aksine, hem örgütsel hem de bireysel değerlerle örgütsel bağlılığın ilişkilendirildiği Finegan'ın (2000: 163) çalışmasında, farklı sonuçlar elde etmiştir. Muhafazakâr değerlere sahip örgütlerin daha düşük seviyede duygusal bağlılığı olan çalışanlara sahip olacağını, makul seviyede muhafazakâr değerlere sahip örgütlerde duygusal bağlılığın artacağını belirtmiştir. Finegan (2000: 162) çalışmasında, geleneksel, düzene tutunan ve sonuçsal olarak nitelediği muhafazakâr değerler ile devam bağlılığı arasında ilişki bulunmuş olmasına karşın bu çalışmada muhafazakâr değerler ile devam bağlılığı arasında ilişkiye rastlanmamıştır.

Yeniliğe açıklık değerlerinde renkli, heyecanlı bir yaşam ve merak olduğundan bu değerlere sahip bireylerin farklı deneyimler yaşama isteği ile beraber bulunduğu ortamdan çabuk sıkılabileceği söylenebilir. Bu sebeplerle bağlılık düşüncesinin yeniliğe açıklık değerlerinin yüksek olduğu bireylerde çok sevimli karşılanmayacağı tahmin edilebilir. Benzer şekilde, asker hastanesi çalışanlarının yeniliğe açıklık değerleri ile normatif, duygusal ve devam bağlılıkları arasında ilişki bulunmamıştır. Ancak çalışanların yeniliğe açıklık değerleri ile medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ve bekâr katılımcıların yeniliğe açıklık değerinin daha öncelikli olduğu bulunmuştur. Bekâr katılımcıların görece olarak daha genç bir grup olması, bireysel hareket edebilme imkânına sahip olmaları, iş değiştirme kararlarında bağımsız, renkli bir hayat ve hayatı keşfetme çabası içerisinde olabilecekleri sonucunu çıkarabiliriz.

Örgütsel bağlılığın alt grubu olan normatif bağlılığı ile çalışanların yaşı arasında ilişki olduğu, 18-25 yaş arası genç çalışanların normatif bağlılığının yüksek olduğu görülmüş ancak, duygusal ve devam bağlılığı ile yaş arasında ilişki bulunmamıştır. Cihangiroğlu'nun 2010 yılında askeri tabiplerin örgütsel bağlılıkları üzerine yapmış olduğu bir çalışmada örgütsel bağlılığın yaş ile ilişkili olduğu, yaşın artışıyla duygusal ve devam bağlılığının arttığı bulunmuştur (Cihangiroğlu, 2010:87). Yine çalışanların normatif bağlılığı ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişki olduğu ve lise mezunu katılımcıların normatif bağlılıkları daha yüksek bulunduğu tespit edilmiştir. Yalçın ve İplik (2005)'in yaptığı bir çalışmada da benzer sonuçlar çıkmıştır. Yapılan çalışmada çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığının azaldığı ifade edilmekte ve bu ilişkinin nedeni, daha yüksek düzeyde eğitim alanların, örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve daha fazla iş alternatifine sahip olmaları olarak ifade edilmiştir. Devamlı bağlılığı ile statüler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ve sivil memurların devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak bu çalışmanın aksine farklı meslek gruplarına göre, örgütsel bağlılık ve iş bırakma arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma bulguları, örgütsel bağlılık ile iş bırakma ilişkisinin düşük statülü mesleklerdeki (mavi yakalı) çalışanlara göre, yüksek statülü mesleklerdeki (beyaz yakalı) çalışanlar arasında daha güçlü olduğunu göstermiştir (Cohen ve Hudecek, 1993: 188).

Devam bağlılığı ile örgüt içindeki hiyerarşik konumları arasındaki anlamlı bir ilişki olduğu ve yönetim kademesinde görev almayan çalışanlar grubunun devam bağlılığının yüksek olduğu ve diğer çalışmalardan farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Türkiye'de askeri tabiplerin örgütsel bağlılıkları üzerine yapılan bir çalışmada, yönetici tabip grubunun örgütsel bağlılık açısından klinik ve polikliniklerde hasta bakım-tedavi sürecinde görevli tabiplere göre duygusal ve normatif olarak daha fazla bağlılık gösterdikleri bulunmuştur (Cihangiroğlu, 2010: 86). Çalışmada yine devamlı bağlılıkları ile meslekleri arasında ilişki olduğu ve hemşirelerin devam bağlılığının diğer mesleklerden yüksek olduğu görülmektedir. Meyer vd.nin (1993) bulgularına göre, kuvvetli devam bağlılığı mevcut olan hemşireler, tatminkâr olmayan durumlarda bir şeyleri değiştirmeye çalışmak yerine pasif bir biçimde geri çekilmeye daha yatkındırlar. Çünkü, devam bağlılığı skoru yüksek olan bireylerin işlerinde kalmalarının nedeni çok az alternatiflerinin olmasıdır (Hackett, Bycio ve Hausdorf, 1994: 15-şeklinde ifade edilebilir. Bunun dışında Hollanda Dutch Üniversitesinde akademik personel ile yapılmış başka bir çalışmada ise örgüte duygusal bağlılığın mesleğe duygusal bağlılıkla ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Yousaf,

Sanders ve Abbas, 2014, 470-492).

Bireysel değerler ile örgütsel bağlılık ilişkisini değerlendirmek üzere yola çıkılan bu çalışma hastane çalışanları ile yapılmıştır. Yaşanılan toplum, alınan eğitim, aile yapısı ve sosyal kültüründe belirleyici olduğu değerlendirilen bireysel değerler herhangi bir konuda karar verme ve tercih yapma aşamasında insanların yaşamı boyunca önemli bir etkidir. İş hayatı, akademik çalışmalar, aile yaşantısı dahil pekçok esas konuda seçilecek yöntemin belirlenmesinde bireyin duygu, düşünce ve kullanılan sözcüklerin seçiminde bile değerlerin etkisinden bahsedilebilir. İş hayatında çalışanların örgüte bağlılığı örgütün sürdürülebilir, güçlü ve rekabetçi yapısında belirleyici rol oynamaktadır. Elbetteki örgütler çalışanlarının bağlılığını sağlamak için birçok yöntem uygulamaktadır. Ancak çalışanların öteden beri getirdiği bireysel değerleri de göz ardı etmemeleri gerekmektedir. Değerlerin bir tercih olduğu ve her tercihin de başka tercihlerden vazgeçmek olduğu unutulmamalıdır.

ÖNERİLER

Bu çalışmanın ışığında aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Örgütsel başarıda kritik bir faktör olan insan kaynağının birer birey olduğu ve değerlere sahip olduğu yolundan çıkılarak personel temini görevlendirmelerde bireysel değerlerin test edilerek örgüte uygun personelin alınması ya da uygun personel görevlendirmeleri örgüt bağlılığını da artıracığı göz önünde bulundurulmalıdır.
- Bireysel değerlerin meslek seçiminde de önemli olduğu göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Üniversite sınavı gibi meslek belirleyiciliği olan aşamalarda bireysel değerlerin test edilmesi bireyin gelecekteki iş hayatını olumlu etkileyecektir.

KAYNAKLAR

- Allen, N. & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Angle H.L. & Perry J. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, s. 1-14.
- Arslan, D.T. & Esatoğlu, A.E. (2017). Hastane idari personelinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), ss: 315-352.
- Aydın, İ. P. (2001). Yönetimsel, mesleki ve örgütsel etik. Ankara: Pegem A Yayıncılık. Başaran, İ. E. (2000a). Eğitim yönetimi, Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2000b). Yönetim, Ankara: Gül Yayınevi.
- Bayram, G.E. (2018). Etik değerler ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine turizm işletmeleri örneğinde bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi* 2 (2), 228-259.
- Cengiz, A.A. (2000). Enformasyon çağında örgüt bağlılığını geliştirmenin yollarına genel bir bakış. *Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.*, 16.
- Çetin, M.Ö. (2004). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Cihangiroğlu, N. (2010). Askeri tabiplerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Güllhane Tıp Dergisi*, 52, 82-90.
- Chen, Z.X., & Francesco, A.M. (2003). The Relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62 (3), 490-516.
- Cohen, A. & Hudecek, N. (1993). Organizational commitment-turnover relationship across occupational groups. *Group and Organization Management*, 18(2), 188-123.
- Costa, P. T., Jr., McRae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.
- Dose, J.J. (1997). Work values: an integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Everard, B. (1995). Values as central to competent professional practice. managing teachers as professionals in schools. (Edt: H. Busher ve R. Saran). London: Kogan Page.
- Fernandes, L. (1999). Value personalisation: a base for value education. International Conference on Teacher Education. Beit Berl, Israel, 27 June–1 July 1999. <http://www.askeric.org/plweb-cgi>. sitesinden indirilmiştir.
- Finegan, J. E. (1994). Impact of personal values on judgments of ethical behaviour in the workplace. *Journal of business ethics*, 13, 747-755.

- Finegan, J.E.(2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 149-169.
- Güngör, E. (1998). Değerler psikolojisi üzerinde araştırmalar. İstanbul: Ötüken Neşriyat A.Ş.
- Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 15-23.
- Hofstede, G. (1991). *Culture's Consequences: International Differences In Work-Related Values*, Sage Publications, Abridged Edition, seventh printing.
- Hostetter, S. J. (2003). Institutional culture in the Bible college and its relationship to organizational member's values. Doctoral Thesis. Trinity Evangelical Divinity School.
- Kozan, K.M., & Ergin, C. (1999). The influence of intra-cultural value differences on conflict management practices. *International Journal of Conflict Management*, Bowling Green, 249-267.
- Küçüközkan, Y. (2015). Relation between Organizational Commitment and Gender: A Research on Health Care Staff Working in Hospitals, 12. March 2015 11:52 UTC, https://mpr.ub.uni-muenchen.de/62746/1/MPRA_paper_62746.pdf, sitesinden indirilmiştir.
- Licht, A.N. & Jordan I. S., (2006). The social dimensions of entrepreneurship. Mark Casson and Bernard Yeung, eds., *Oxford Handbook of Entrepreneurship*. Oxford: Oxford University Press, 1-43.
- McGee, Gail W., Ford, & Robert C.(1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4),638-641.
- Meyer J.P., Allen, N.J. (1997). *Commitment in workplace, theory, research and application*, London: Sage Publications.
- Meyer, J.P. & Allen, N.(1991). A Three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*, 61.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (2002). "A three component conceptualization of organizational commitment," COOPER, C.R. (ed.), *Fundamentals of organizational behavior*, 3, (London: Sage Publications): 345-371.
- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellady, I. R., Goffin, R. D., ve Jackson, D. N. (1989). Organization commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
- Mowen C.J. (1993). *Consumer behavior*, Third Edition. New York: MacMillan Publishing Company.
- Oliver, N. (1990). Work rewards, work values and organizational commitment in an employee-owned firm: evidence from the U.K. *Human Relations*, 43 (6), 513-526.
- Özden, Y. (2005). *Eğitimde yeni değerler eğitimde dönüşüm*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*, New York : The Free Press.
- Routamaa, V., & Heinasto, K. (2006). Type and values over generations. *Psychological Type and Culture—East & West: A Multicultural Research Conference Honolulu, Hawaii, January 6-8*.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (1994) *Managing organization behavior*, Fifth Edition, New York: John Wiley&Sons, Inc.
- Schiffman G.L., Sherman, E. & Long, M.M. (2003). Toward a better understanding of the interplay of personal values and the internet. *Psychology&Marketing*. 20(2), 169-186.
- Schwartz, S.H. (1992). Universals in the content and structure of value: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries; *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65
- Schwartz, S.H.(1994). Are there universal aspects in the structure and content of human values? *Journal of Social Issues*, 56, 19-45.
- Schwartz, S.H., & Boehnke, K.(2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38, s. 230-255.
- Schwartz, S.H., & Sagie, G. (2000), Value consensus and importance: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31 (4), 465-497.
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*. 18(1), s. 93-103.
- Yalçın, A., & İplik, F.N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleriyle örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yavuz, M.C. (2007). Uluslararası destinasyon markası oluşturulmasında kimlik geliştirme süreci: Adana örneği", *Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana*.
- Yousaf, A., Sanders, K., & Abbas, Q. (2015). Organizational/occupational commitment and

organizational/occupational turnover intentions: A happy marriage?. *Personnel Review*, 44 (4), 470-491.

Extended Abstract

The scope of this study was limited to the employees of the military hospital due to the high degree of workload, high quality of labour and high labour force conversion rate. At the stage of determination of the sample size of the study, military hospitals serving within the Turkish Armed Forces were chosen and interviews were held with the chief physician, the administrative chief, the chief nurses of the military hospital and the persons working in various positions who knew the sector closely. All 25 questionnaires were sent to each participant by taking into account the approximate positions. Of the 950 questionnaires submitted in total, 535 were returned and 512 were considered valid. On August 2016, military hospitals and staff were transferred to the Ministry of Health. Turkey does not have any military hospitals within the boundaries of health care services. The first part of the questionnaire prepared for this study was conducted using a 56-item scale called Schwartz's Value Inventory (SVI) developed by Schwartz (1994) to measure the individual values of employees. In the second part of the questionnaire, the 30-item organizational commitment scale developed by Meyer and Allen (1997) was used to measure employee commitment levels. The third part of the questionnaire consists of a total of 8 items including gender, age group, educational status, marital status, working time status, occupation and finally the employee's hierarchical position to determine the demographic characteristics of the employees. In order to test the validity of the hypotheses determined in accordance with the research content and in order to measure the individual values and organizational commitment of the employees in the process of preparing the questionnaire, various previously- developed scales were determined and the scales which were considered to be the most suitable for the structure of the research were chosen to be used in the questionnaire. As a result of the investigations, it was found out that the most suitable value model for the study was Schwartz's Value Inventory (1992, 1994). The Kozan and Ergin, 1999, model was chosen because it is also based on the Schwartz scale. After the application of the questionnaire, factor analysis was made and when the contents of the variables were loaded they were evaluated. These factors were named as Security and Universality Value, Self Realization Value, Conservative Values, and Openness to Innovation. When the sample group of the study was examined, it was found that approximately 88.9% of hospital employees are between 26 and 45 years of age, 26% (133 persons) were single, 74% (379 people) were married, 85.2% of the associates have undergraduate and graduate degrees, 48% are military and 52% are civilian personnel, 5.9% (30 people) are upper and middle managers, 22.5% (115 people) are lower level managers and 71.7% are employees. In addition, it is understood that 81.4% of the participants are composed of health workers and 69.9% of the participants have experience between 6-20 years. According to the Pearson correlation analysis results, within the 99% confidence range, there are relationships between emotional commitment and security-universality values ($r = 0.220$); normative ($r = 0.151$) and emotional commitment ($r = 0.15$) and self-realization values; normative ($r = 0.189$) and emotional commitment ($r = 0.236$) and conservative values while a relationship between openness to innovation and normative commitment ($r = 0,115$) was also present. No relation was found between other individual values and commitment levels. According to the results of linear regression analysis, there is a statistically significant ($p < 0.05$) and negative ($\beta = -0.17$) relationship between safety-universality values and normative commitment. Between self-actualization values and normative commitment ($p < 0.05$), a statistically significant ($p < 0.05$) and positive ($\beta = 0.15$) relationship was found. The relationship between conservative values and normative commitment, ($p < 0.05$) positive ($\beta = 0.13$) was found. In the relationship between conservative values and emotional commitment, a statistically significant ($p < 0,05$) and positive ($\beta = 0,15$) relationship was found. Also a statistically significant ($p < 0,05$) and positive ($\beta = 0,12$) relationship between self-realization values and emotional commitment was perceived. There is a statistically significant relationship between the safety-universality values and the gender of the employees ($F = 7,400$; $p = 0,007 < 0,05$). Security-universality values of female participants were found to be more important than males. There is a statistically significant relationship between the openness values and the

marital status ($F= 9,730$; $p= 0,002 <0,05$). It was also found that the value of openness to innovation was the priority of the single participants. The relationship between self-realization values and education levels of the employees was found to be statistically significant ($F= 2,679$; $p= 0,049 <0,05$). In the study, it was found that high school graduates gave higher priority to self-realization values while there was a statistically significant relationship between security-universality values and professions ($F= 5,501$; $p= 0,000 <0,05$). It was revealed that the security-universality values of the nurses- midwives were more important. The relationship between normative commitment and age of hospital workers was statistically significant ($F = 2,892$; $p = 0,035 <0,05$). The relationship between the normative commitment of the employees and the level of education was statistically significant ($F = 3,322$; $p = 0,020 <0,05$). The normative commitment of the high school graduates was higher. There was a significant relationship between continuity and hierarchical positions within the organization ($F = 5,054$; $p = 0,008 <0,05$). There was a statistically significant relationship between the employees' continuing commitment and occupation ($F = 3,515$; $p = 0,008 <0,05$). This study was conducted to evaluate the relationship between individual values and organizational commitment. The individual values that are determined to be resolute in the society, education, family structure and social culture are important factors throughout people's life in making decisions on any subject. In determining the method to be chosen on many fundamental subjects including business life, academic studies and family life, the effect of values can be mentioned even in the selection of emotions, thoughts and words. Employee engagement in business life plays a decisive role in the organization's sustainability, strength and competitive structure. Of course, organizations apply many methods to ensure the loyalty of their employees. However, employees should not ignore the individual values they have brought. It should be noted that values are preferences and that every choice is to give up other preferences. The following recommendations are presented in the light of this study: 1. It should be taken into consideration that human resources, which is a critical factor in organizational success, are individuals and that they have individual values that can be tested by employing appropriate personnel or appropriate personnel assignments to increase organizational commitment. 2. It is important to consider that individual values are important in the choice of profession. The testing of individual values at the stages of professional determination, such as the university exam, will positively affect the future business life of the individual.