



EFFECTS OF HEALTH BUSINESS VALUES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND A NURSING AXIAL RESEARCH

Dr. Öğretim Üyesi Sefer Gümüş¹ and Ülkü Güner²

¹İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü,

²Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İç Hastalıkları Hemşireliği Yüksek Lisans Öğrencisi

ARTICLE INFO

Article History:

Received 05th January, 2021

Received in revised form

18th February, 2021

Accepted 29th March, 2021

Published online 30th April, 2021

Key Words:

Business Value, Organizational Commitment, Nurse.

ABSTRACT

Purpose of the Research: 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.

Copyright © 2021 Dr. Öğretim Üyesi Sefer Gümüş and Ülkü Güner. This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Citation: Dr. Öğretim Üyesi Sefer Gümüş and Ülkü Güner. "Effects of health business values on organizational commitment and a nursing axial research", 2021. International Journal of Current Research, 13, (04), 17103-17108.

INTRODUCTION

Örgütlerde etkinlik ve verimliliğin artırılmasına yönelik davranışlar literatürde son yıllarda geniş bir biçimde ele alınmaktadır. Yapılan çalışmalar da ilgili pek çok faktörün çalışanların verimini etkilediği belirtilmektedir. Özellikle işleri ve örgütsel bağlılık konusunun günümüzde giderek büyük önem kazandığı gözlenmektedir. Çalışanların motivasyonunu ve performansını etkileyen önemli bir faktördür. İşleri; işle ilgili inanç, tutum, tercih ve ilgiler olmaktadır.

*Corresponding author: Dr. Öğretim Üyesi Sefer Gümüş, İstanbul Esenyurt Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İşletme Bölümü.

Bir işin dinamik bir çevrede etkili olabilmesinde, işe ait diğer konularla potansiyel ilgisi nedeniyle işleri de önemli bir faktördür. Bir ortamda işleri, iş performansına ve iş etkileyen işleri teki durumlar hakkında yargıya varmaya yardımcı olur. İşlerinin işleri, iş tatmini, iş seçimi, örgüte bağlılık, iş uyumu ve performansla ilgili olduğu ifade eden çalışanlar bulunmaktadır. İşlerinin kendi işlerine benzer işlere sahip işlerinde çalışanları tercih ettikleri, işleri de işleri 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 örgüte için kullanması ile ilgili bir konudur. Bireyler kendilerini örgüte bağlı hissettikleri ölçüde, işlerinden tatmin olurlar ve işlerini gereken işleri verirler. Böylece işlerinde başarılı olmaktadır. Aksi takdirde her an o kurumdan uzaklaşarak manevi yollarını arayacaklar ve kendilerinden beklenen veremeyeceklerdir.

DE ERLER

de erleri kavramı, “De erlerin bir altkümüsi, bireylerin i lerinde aradıkları özellikler, tatmin ve ödülleri”, “arzulan davranış tarzı”, “bireyin i yerinden salamak istedi i özel bir sonuca verdi i önem derecesi”, “ki inin özel bir göreve kar ı hissettikleri dı nda genel olarak i kar ı gösterdi i tutum” ekinde tanımlanmaktadır. de erleri; i te gerçeikle en eylere kar ı gösterilen önem, de er ve arzudur. Özetle, i , de erleri, farklı ki iler için farklı anlamlara gelmektedir (2).

De erleri ile ilgili Geli tirilen Ölçekler: Lofquist ve Dawis (1978), “Minnesota Önem Anketi” adı verilen i de erleri ölçe ini oluşturmalarıdır. Bu ölçek, rekabetçi de erler (statü, güvenlik, ba rma) ve rekabetçi olmayan de erler (fedakârlık, rahatlık, ba ımsızlık) şeklinde iki noktadan oluşmaktadır (3). Super (1970) tarafından geli tirilen “ De erleri Envanteri” on be temel i de erini içsel ve dı sal olarak iki ekinde sınıflandırmıştır. içsel de erler, bireyin i e bakı mını gösteren; fedakârlık, estetik, yaratıcılık, zihinsel uyarı, ba ımsızlık, ba rma, çe itlilik ve otorite de erleridir. Dı sal de erler ise , i in sosyal yönünü ve di er kazanımlarını gösteren; i in ekonomik tarafı, güvenlik, çevre, üst yönetimle ili kiler, çalı ma arkadaşları, prestij ve ya am tarzı ile ilgili de erlerdir (4). de erleri konusunda geli tirilen bazı ölçekler ve bunların kısa tanımları Tablo 1’de verilmiştir.

ÖRGÜTSEL BA LILIK KAVRAMI

Örgütsel Ba lılık Kavramı ve Önemi: Örgütsel ba lılık, bireyin belli bir örgütle bütünleşmesi için gereken görece güç, örgütün amaçlarına uygun biçimde davranabilmek için içselleştirilmesi çabalarının toplamı; mesle e ba lılık, bireyin mesle ine yönelik tutumu, bireyin seçilmiş bir meslekte (görevde) çalı ma motivasyonu gibi farklı biçimlerde tanımlanmaktadır (5). Örgütlerin temel bir amacı olarak gösterilen süreklilik, çalı anların örgütle ve birbirleriyle uyumlu olmaları sayesinde gerçeikle tirilebilecek bir hedeftir. Çalı anların örgütün amaçları etrafında birleşmeleri ve bu amacı gerçeikle tirme yönünde çaba göstermeleri, genellikle birbirine benzer ya da yakın olan de erleri benimsemeleri sayesinde daha kolay olmaktadır. Bu sayede, çalı anların örgüte olan ba lılıkları artmakta ve örgütteki amaçlara daha kısa sürede etkin bir ekinde ula ılabilmesi söz konusu olmaktadır (6). Örgütsel ba lılığın tanımlanmasında ortaya çıkan farklı yaklaşımlar do rultusunda örgütsel ba lılık sınıflandırmaları da de i kenlik göstermektedir. Literatürde yer alan ba lıca örgütsel ba lılık sınıflandırmalarına u ekinde yer verilmiştir: Örgütsel ba lılık, Etzioni’nin sınıflandırması, Kanter’in sınıflandırması, Becker’in sınıflandırması, Salancik’in sınıflandırması, Katz ve Kahn’ın sınıflandırması, Mowday, Steers ve Porter’in sınıflandırması, O’Reilly ve Chatman’ın sınıflandırması ve Meyer ve Allen ekinde sınıflandırılmıştır (7).

Meyer ve Allen’in Örgütsel Ba lılık Sınıflandırması: Örgütsel ba lılığın, tutumsal ve davranışsal yaklaşımların birbirlerini tamamlayıcı nitelikte ele alarak duygusal, devamlılık ve normatif ba lılık olarak adlandırdıkları modelde açıklanmıştır. Bu yaklaşımda örgütsel ba lılık kavramı, i görenin örgütle ilgili hisleriyle ve/veya inançlarıyla ilgili psikolojik bir durum olarak dikkate alınmıştır (8).

Örgütsel Ba lılığın Etkileyen Faktörleri: Literatürdeki ara tırmaların genelinde örgütsel ba lılığın etkileyen faktörleri; genellikle ki sel faktörler ve örgütsel faktörler olarak 2 grupta incelenmektedir. Ki sel faktörler, ya , cinsiyet, medeni durumu, e itim düzeyi ve çalı ma süresi olarak sınıflandırılabilir. Örgütsel ba lılığın etkileyen faktörleri ise ; yönetim, ücret, örgüt büyüklüğü, örgüt kültürü, rol çatışması ve belirsizlik, örgütsel ödülleri ve takım çalı ması olarak toplanabilmektedir.

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

Örgütsel kültür çalı malarında iki temel amaç vardır: Birincisi, belirli bir örgütü tanımdır, ikincisi ise, kültürü tanımdır, örgütte nelerin ortak olduğu unu ara tırmaktır. Örgüt kültürü, - de inilen anlamsal içeriğ i ba lamında- örgüte özgün kimlik kazandıran, örgüt içerisindeki bireyin davranışlarında etkili olan iklimin biçimlenmesindeki ve yönetilmesindeki etkisi ile de erlendirilmelidir (10).

ARA TIRMANIN YÖNTEM

Ara tırmannın Modeli: Ara tırma; tarama modelinde gerçeikle tirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu ekinle betimlemeyi amaçlayan bir ara tırma yaklaşımıdır. Ara tırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir ekinde de i tirme, etkileme çabası gösterilemez. Bilmek istenen ey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir (11). Bu çalı mada; i de erlerinin örgütsel ba lılık üzerindeki etkisinin analizi hem ireler üzerinde ara tırılması yapılmış olup var olan durum tespit edilmiş ve sunulmuştur.

Evren Örnekleme: Ara tırmanın evrenini; İstanbul Avrupa yakasında bulunan E itim Ara tırma Hastaneleri’nde görev yapan hem ireler oluşturmaktadır. Evreni temsil edecek örnekleme büyüklüğü ünün belirlenmesinde;

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

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: ncelenen olayın görülme sıklığı (gerçeikle me olasılığı)

q: ncelenen olayın görülmemeyi sıklığı (gerçeikle mem olasılığı)

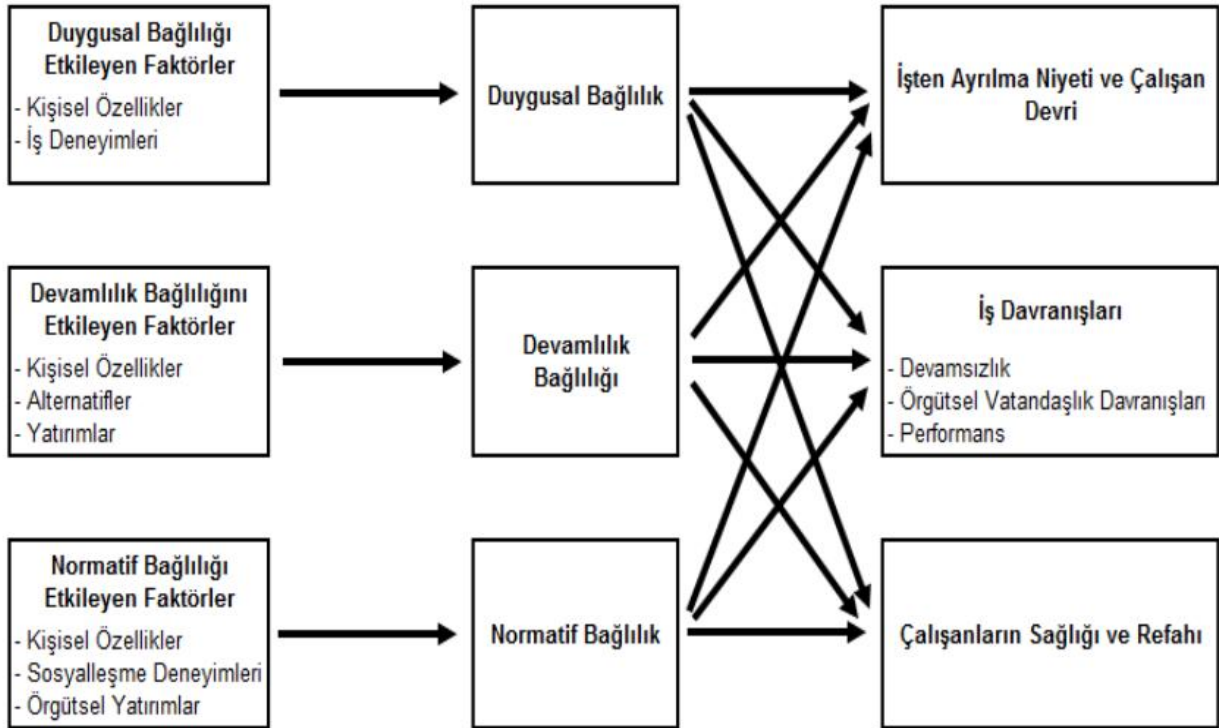
t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik de er

d: Olayın görülme sıklığı na göre kabul edilen E örnekleme hatasıdır.

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için %95 güven aralığında, ± %10 örnekleme hatası ile gerekli örnekleme büyüklüğü n = 96 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1. De erleri Ölçekleri

Yazar /Yıl	Ölçek	Tanım
Super (1970)	De erleri Envanteri	15 boyutludur, i in tatmin edici yönleri dü ünülerek tasarlanmı tır.
Gayvd (1971)	Minnesota Önem Ölçe i	Çalı anlar için iste önemli oldu u dü ünülen 21 boyutlu ölçek, i ayarlama teorisinin bir parçasıolarak tasarlanmı tır.
Wollackvd (1971)	De erleri Ölçe i	54 maddeli, Protestan Etikboyutlarına göre düzenlenmi birölçektir.
Manhardt (1972)	Manhardt Ölçe i	25 maddeli bir ölçek olup; özellikle cinsiyetler arası i özellikleri ile ilgili farkı ortayaçıkarmak hedeflenmi tır.
Mietus (1977)	Maryland De erleri Envanteri	Ö rencilerin i e bakımı ölçmek için tasarlanmı tır.
Jurgensen (1978)	Tercihleri Formu	10 maddeli, kısa bir i tercihi ölçe idir.
Pryor (1979)	Tercih Ölçe i	13 boyutlu, 52 maddelidir. infarklı yönlerini ölçmek için tasarlanmı tır.
Billings ve Cornelius (1980)	Sonuçları Ölçe i	21 maddeli olup; do rudan i de erlerini ölçmek için tasarlanmamı sa da ço u madde,i de erleri maddeleri ile aynıdır.
Harrington ve O'Shea (1989)	Harrington-O'Shea Kariyer Karar Alma Ölçe i	Lise ö rencilerinin kariyeseçimine yardımcı olmak için hazırlanmı , 14 maddeli birölçektir.
Nevill ve Super (1989)	Önem Ölçe i	105 maddeli, 21 de eri ölçe n birenvanterdir. Maddeler, Likert tipiskala ile ölçülür.



ekil 1. Üç Boyutlu Örgütsel Ba lılık Modeli

Ara tırma çerçevesinde xx,yy,zz hastanelerinde görev yapan 202 hem ireye anket uygulanmı tır.

Veri Toplama Araçları: Ara tırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmı tır. Ara tırmada kullanılan anket üç bölümden olu maktadır. Anket birinci bölümde tanımlayıcı özellikler, ikinci bölümde i de erleri ölçe i, üçüncü bölümde örgütsel ba lılık ölçe ine ait sorulardan olu maktadır. de erleri ile ilgili maddeler ise Manhardt (1972) tarafından geli tirilmi tır.Yirmi bir maddelik bu ölçek üç boyutta ele alınmı tır. Bunlar rahatlık ve güvenlik, yetenek ve büyüme, statü ve ba ımsızlık boyutlarıdır.Örgütsel ba lılık ölçe i (14-15) tarafından geli tirilmi tır. Bu ölçek duygusal,devamlılık ve normatif ba lılık olarak üç boyutta incelenmi tır. Örgütsel ba lılık ve i de eri ölçe ine ait güvenilirlik katsayıları Tablo 2'de tekrar hesaplanarak verilmi tır.

Ara tırmanın Hipotezleri: Hipotez, ortaya çıkmı ve çıkacak belirli davranı lar, olgular ve olaylar hakkında varsayım olarak

yapılan açıklamalardır. Hipotez ara tırmacının ara tırma problemindeki de i kenler arasında ne tür ili kilerin oldu una dair beklentileri ifade eder (12-16). Sunulan bilgilerin sınanması hipotez testleri ile yapılmaktadır. Sıfır (H_0) hipotezine kar ı mutlaka bir alternatif hipotez (H_1) olu turulmalı ve hipotez testi sürecinin ba nda olu turulması gerekmektedir. Hipotez kurulduktan sonra söz konusu hipotezi test etmeye olanak verecek uygun bir test tekni inin seçilmesi gerekir (13)

Hipotezler

H0: Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeyleri ile cinsiyetde i keni arasında anlamlı bir fark yoktur. (Kabul)

H1: Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeyleri ile cinsiyetde i keni arasında anlamlı bir fark vardır. (Red)

Tablo 2. Örgütsel Ba lılık ve De eri Ölçe i Alt boyutları ve Güvenirlik Analizleri

	Güvenirlik Katsayısı
Normatif Ba lılık	0,822
Devamlılık Ba lılı ı	0,608
Duyusal Ba lılık	0,880
Rahatlık ve Güvenlik	0,881
Yetenek ve Büyüme	0,907
Statüve Ba ımsızlık	0,787

H0: Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeyleri ile medenidurumu de i kenisi arasında anlamlı bir fark yoktur. (Kabul)

H1: Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeyleri ile medenidurumu de i kenisi arasında anlamlı bir fark vardır. (Red)

H0: Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeyleri ile ya de i kenisi arasında anlamlı bir fark yoktur. (Kabul)

H1: Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeyleri ile ya de i kenisi arasında anlamlı bir fark vardır. (Red)

H0: Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeyleri ile e itimidurumu de i kenisi arasında anlamlı bir fark yoktur. (Red)

H1: Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeyleri ile e itimidurumu de i kenisi arasında anlamlı bir fark vardır. (Kabul)

Çalı mada elde edilen bulgular de erlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmı tır. Çalı ma verileri de erlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmı tır. Hipotez testleri olarak t-testi, anova, korelasyon analizleri yapılmı tır.

Sonuçlar %95 güven aralı mında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak de erlendirilmi tir.

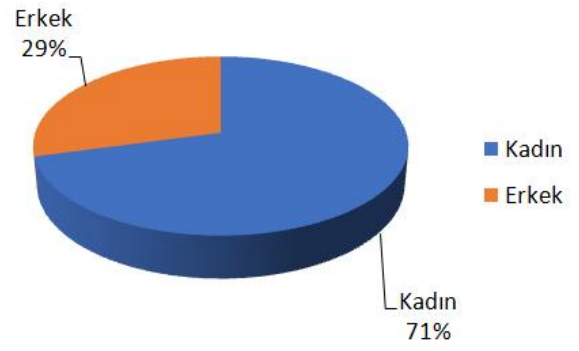
BÜLGÜLAR

Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 3. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Da ılımı

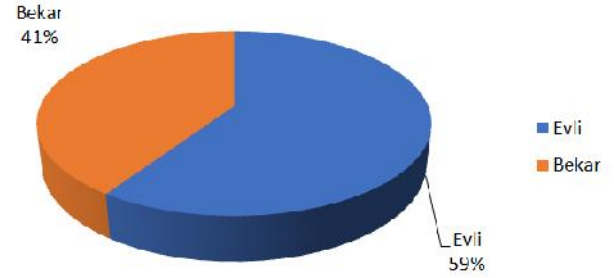
	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	143	70,8
Erkek	59	29,2
Toplam	202	100,0

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre da ılımı Tablo 6'de incelenmi tir.

**ekil 2. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Da ılımı****Tablo 4. Örneklem Grubunun Medeni Durumuna Göre Da ılımı**

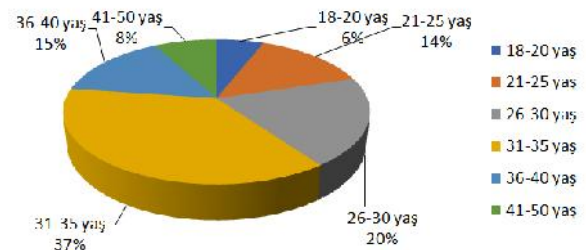
	Frekans	Yüzde (%)
Evli	120	59,4
Bekar	82	40,6
Toplam	202	100,0

Buna göre Ara tırmaya katılan hem irelerin 143'ü (%70,8) kadın, 59'u (%29,2) erkektir. Örneklem grubunun medeni durumuna göre da ılımı Tablo 7'de incelenmi tir. Buna göre Ara tırmaya katılan hem irelerin 120'si (%59,4) evli, 82'si (%40,6) bekarıdır.

**Tablo 5. Örneklem Grubunun Ya larına Göre Da ılımı**

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

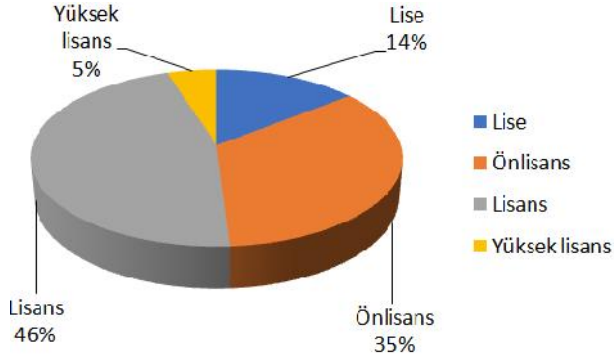
Örneklem grubunun ya larına göre da ılımı Tablo 8'de incelenmi tir. Buna göre Ara tırmaya katılan hem irelerin 12'si (%5,9) 18-20 ya , 29'u (%14,4) 21-25 ya , 40'ı (%19,8) 26-30 ya , 75'i (%37,1) 31-35 ya , 30'u (%14,9) 36-40 ya , 16'sı (%7,9) 41-50 ya aralı ındadır.

**ekil 4. Örneklem Grubunun Ya larına Göre Da ılımı**

Tablo 6. Örneklem Grubunun E itim Durumlarına Göre Da ılımı

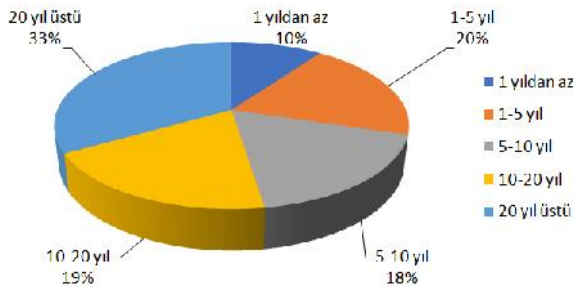
	Frekans	Yüzde (%)
Lise	29	14,4
Önlisans	70	34,7
Lisans	93	46,0
Yüksek lisans	10	5,0
Toplam	202	100,0

Örneklem grubunun e itim durumlarına göre da ılımı Tablo 9'de incelenmiştir. Buna göre Ara tırmaya katılan hem irelerin 29'u (%14,4) lise, 70'i (%34,7) önlisans, 93'ü (%46,0) lisans, 10'u (%5,0) yüksek lisans mezunudur.

**ekil 5. Örneklem Grubunun E itim Durumlarına Göre Da ılımı****Tablo 7. Örneklem Grubunun Çalı ma Sürelerine Göre Da ılımı**

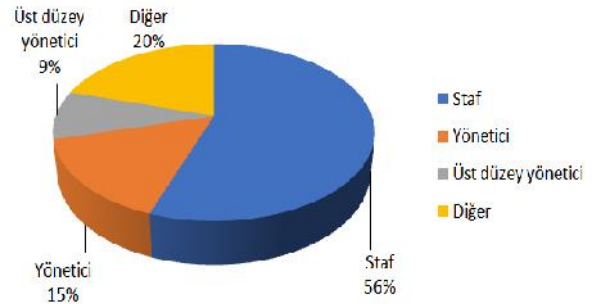
	Frekans	Yüzde (%)
1 yıldan az	20	9,9
1-5 yıl	40	19,8
5-10 yıl	36	17,8
10-20 yıl	39	19,3
20 yıl üstü	67	33,2
Toplam	202	100,0

Örneklem grubunun çalı ma sürelerine göre da ılımı Tablo 10'da incelenmiştir. Buna göre Ara tırmaya katılan hem irelerin 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 çalı ma süresi bulunmaktadır.

**ekil 6. Örneklem Grubunun Çalı ma Sürelerine Göre Da ılımı****Tablo 8. Örneklem Grubunun Çalı ma Pozisyonlarına Göre Da ılımı**

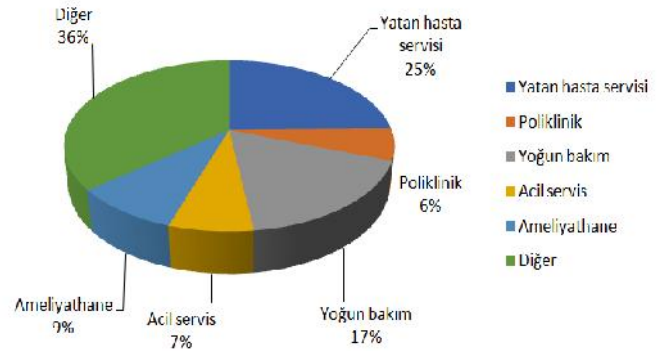
	Frekans	Yüzde (%)
Staf	112	55,4
Yönetici	31	15,3
Üst düzey yönetici	18	8,9
Di er	41	20,3
Toplam	202	100,0

Örneklem grubunun çalı ma pozisyonlarına göre da ılımı Tablo 11'de incelenmiştir. Buna göre Ara tırmaya katılan hem irelerin 112'si (%55,4) staf, 31'i (%15,3) yönetici, 18'i (%8,9) üst düzey yönetici, 41'i (%20,3) ba ka pozisyonlarda çalı maktadır.

**ekil 7. Örneklem Grubunun Çalı ma Pozisyonlarına Göre Da ılımı****Tablo 9. Örneklem Grubunun Çalı t ı Departmanlara Göre Da ılımı**

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

Örneklem grubunun çalı t ı departmanlara göre da ılımı tablo:9'da incelenmiştir. Buna göre Ara tırmaya katılan hem irelerin 50'si (%24,8) yatan hasta servisi, 12'si (%5,9) poliklinik, 35'i (%17,3) yo un bakım, 14'ü (%6,9) acil servis, 18'i (%8,9) ameliyathane, 73'ü (%36,1) di er departmanlarda çalı maktadır.

**ekil 8. Örneklem Grubunun Çalı t ı Departmanlara Göre Da ılımı**

SONUÇ VE ÖNER LER

de erlerinin örgütsel ba lılık üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla stanbul Avrupa yakasında bulunan E itim Ara tırma Hastaneleri'nde görev yapan hem ireler üzerinde gerçekleştirilen ara tırmadan elde edilen sonuçlar ve bu do rultuda getirilen önerilere a a ıda yer verilmektedir.

) Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklıla madı ı sonucuna varılmıştır. Buradan kadın ve erkek hem irelerin

örgütlerine ba lılık düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.

-) Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeylerinin medeni durumlarına göre farklıla madı ı sonucuna varılmı tır. Di er bir ifadeyle evli ve bekar hem irelerin örgütlerine ba lılık düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.
-) Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeylerinin ya larına göre farklıla madı ı sonucuna varılmı tır. Di er bir ifadeyle farklı ya lardaki hem irelerin örgütlerine ba lılık düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.
-) Ara tırmaya katılan hem irelerin e itim düzeylerine göre duygusal ba lılık düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklıla tı ı tespit edilmi tir. Buna göre; ara tırmaya katılan lise mezunu hem irelerin duygusal ba lılık düzeyleri lisans mezunu hem irelerden daha yüksektir. Ara tırmaya katılan hem irelerin normatif ve devam ba lılıklarının ise e itim durumuna göre farklıla madı ı sonucuna ula ılmı tır.
-) Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeylerinin çalı ma pozisyonlarına göre farklıla madı ı sonucuna varılmı tır. Di er bir ifade ile farklı pozisyonlarda çalı an hem irelerin örgütsel ba lılık düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.
-) Ara tırmaya katılan hem irelerin çalı tıkları departmanlara göre; normatif ba lılıklarının istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklıla tı ı tespit edilmi tir. Buna göre; yatan hasta servisinde çalı an hem irelerin normatif ba lılık düzeyleri yo un bakım servisinde çalı an hem irelerden yüksektir. Ara tırmaya katılan hem irelerin, devam ba lılık ve duygusal ba lılıklarının ise çalı tı ı departmana göre istatistiksel açıdan farklıla madı ı sonucuna varılmı tır.
- Ara tırmadan çıkan sonuçlar do rultusunda a a ıdaki öneriler getirilmi tir:
-) Ara tırmaya katılan hem irelerin örgütsel ba lılık düzeylerinin orta düzeyde olmasından yola çıkılara, hem irelerin örgütsel ba lılık düzeylerini artırmak için hastane yönetimlerinin ilgili çalı malar yapması önerilmektedir. Ba lılık düzeyi artan hem ireler daha verimli çalı acaklardır, böylece daha etkili sa lık hizmetleri sunulabilecektir.
-) Hem irelerin i lerine verdikleri yüksek de erin korunması için hem irelerin toplumsal statülerinin artırılarak, sa lık hizmetlerinin bel kemi i oldu u vurgusu her fırsatta hastane yönetimlerince belirtilmelidir.
-) Hem irelerin yetenek ve büyümeye ili kin i lerine verdikleri de er artıkça örgütsel ba lılıklarının dü tü ü saptanmı tır. Bunun nedeni olarak, hem irelerin i lerinde yeteneklerinin ve büyümelerinin önünde engeller oldu u, yetenek ve büyümeleri için hastane yönetimlerinden gereken ilgiyi görmedikleri, bunda örgütlerine olan ba lılıklarını olumsuz etkiledi i dü ünülmektedir. Bu olumsuz sonucu olumluya çevirmek için, hastane yönetimlerinin hem irelerin i lerine yönelik yeteneklerinin farkında olmalarını ve i lerinde ilerleme sa layacak alternatifler sunmaları önerilmektedir.
-) Ara tırma sonuçlarından genellemeye gidilebilmesi için benzer ara tırmaların daha fazla hem ireyi örneklem olarak içine alan ara tırmaların yapılması önerilmektedir.

REFERENCES

- Alta , S.S. 2004. *De erleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranı ı li kisinin Bireysel Performansı ve ten Ayrılma E ilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Ara tırma*. Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altunı ık, R. ve di erleri. 2002. *Sosyal Bilimlerde Ara tırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 2. Basım, Sakarya: Sakarya Kitabevi Yayınları.
- Arslan, Z. . ve Ya ar, F. (b.t.). Yükselen “De er” Kavramı Üzerine Ele tirdel Bir Yaklaşım. *DEM Dergisi*, (1), 8-11.
- Chang, T. 2002. *The Study Of Elementary School Teachers' Work Values And Job Satisfaction*. Doctor of Education, Spalding University.
- Karahan, A. 2009. Hekimlerin Örgütsel Ba lılık ve Tatmini li kisinin ncelenmesine Yönelik Bir Ara tırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örne i. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), 421-432
- Karasar, N. 2009. *Bilimsel Ara tırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kasapo lu, A. 1992. Sosyoloji Ö rencilerinin Sosyal De er ve Tutumları. *Ankara Üniversitesi D.T.C.F.Dergisi*, 35 (1), 141-158.
- Koca, A. . 2009. *Üniversite Ö rencilerinin De erleri Ve Bireysel Özellikleri le Kariyer Tercihleri Arasındaki li ki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Ara tırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kubat, U. 2007. *malat Sektöründe De erleri le Ki ilik Özellikleri Arasındaki li kinin ncelenmesi*. Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kubat, U. ve Kuruüzüm, A. 2010. De erleri le Ki ilik Özellikleri Arasındaki li kinin ncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 487-505.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve di erleri 2002. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52.
- Özkul, A. S. 2007. *Ya am ve Çalı ma De erlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Ö rencileri Üzerine Bir Ara tırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özutku, H. 2008. Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Ba lılık le Performansı Arasındaki li kinin ncelenmesi. *istanbul Üniversitesi letme Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 79-97.
- Salant, P. ve Dillman, D. A. 1994. *How to Conduct Your Own Survey*, Newyork: John Wiley & Sons, Inc.
- Yalçın, A. ve plik, F. N. 2007. A Grubu Seyahat Acentalarında Çalı anların Örgütsel Ba lılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Ara tırma: Adana li Örne i. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 483- 500.
- Yüceler, A. 2009. Örgütsel Ba lılık ve Örgüt klimi li kisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalı ma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445- 458.