



T.C.

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HEMŞİRELERİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİ  
ETKİLEYEN  
FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ**

MUHAMMED CEREYAN

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi NİHAL SUNAL

İSTANBUL-2018

## TEZ ONAY FORMU

Kurum : İstanbul Medipol Üniversitesi  
Programın Seviyesi : Yüksek Lisans (X) Doktora ( )  
Anabilim Dalı : Hemşirelik  
Tez Sahibi : Muhammed CEREYAN  
Tez Başlığı : Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi  
Sınav Yeri : İstanbul Medipol Üniversite Kavacık Yerleşkesi  
Sınav Tarihi : 27.12.2018

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve nitelik yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

### Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Nihal SUNAL

### Kurumu

İstanbul Medipol Üniversitesi

### İmza



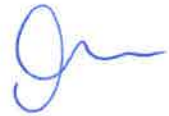
### Sınav Jüri Üyeleri

Prof.Dr.Seher Deniz ÖZTEKİN

İstanbul Üniversitesi

Dr.Öğr.Üyesi Özlem AVCI

İstanbul Medipol Üniversitesi



Yukarıdaki jüri kararıyla kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulu'nun 03/01/2019 tarih ve 2019.../...01... - 06... sayılı kararı ile şekil yönünden Tez Yazım Kılavuzuna uygun olduğu onaylanmıştır.

Prof.Dr. Neslin EMEKLİ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü



## BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içerisinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Muhammed CEREYAN



*'Oğlum Deniz Erim'e...*



## TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın planlanmasından yayınlanmasına kadar geçen t¼m aŐamalarında desteğini ve yardımını esirgemeyen, bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, her t¼rl¼ kolaylığı ve anlayıŐı g¼steren tez danıŐmanım Dr. Öğr. Üyesi Nihal SUNAL'a,

Y¼ksek Lisans öğrenimim boyunca bana yol g¼steren, bilgi birikimi ve g¼r¼Őleriyle bilimsel bakış aıma katkıda bulunan, her konuda daima destek veren değerli Hemşirelik Hizmetleri M¼d¼r¼ Vahide UÇKU'ya

İstanbul Başkent Üniversitesi Hastanesinde alıŐan, çalıŐmamda katkıları bulunan ve emeği geçen t¼m hemşirelere,

Her zaman yanımda ve bana destek olan sevgili eŐim Edanur CEREYAN'a ve aileme teŐekk¼r ederim.

# İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BEYAN.....	ii
İTHAF.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ .....	viii
ŞEKİL VE TABLOLAR LİSTESİ .....	ix
1. ÖZET.....	1
2. ABSTRACT.....	2
3. GİRİŞ VE AMAÇ.....	3
4. GENEL BİLGİLER .....	6
4.1 İşten Ayrılma Niyeti.....	6
4.1.2 İşten Ayrılma Niyeti Kavramının Tanımı .....	6
4.1.3 İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	10
4.1.3.1 Kişisel Faktörler .....	10
4.1.3.2 Örgütsel Faktörler .....	12
4.1.3.3 Örgüt Dışı Unsurlar.....	16
4.2 İşten Ayrılma Niyeti ve İş Doyumu .....	17
4.3 İşten Ayrılmanın Sonuçları .....	18
4.3.1 İşten Ayrılmanın Örgütsel Sonuçları .....	18
4.3.2 İşten Ayrılmanın İşgören Açısından Sonuçları.....	21
4.4.3 İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi .....	22
4.4 Hemşirelerin İş Doyumu ve İş Bırakma Sebepleri .....	26
5. MATERYAL VE METHOD .....	29
5.1 Araştırmanın Tipi.....	29

5.2 Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	29
5.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	29
5.4 Araştırmanın Uygulanması .....	29
5.5 Araştırmanın Değişkenleri .....	29
5.6 Veri Toplama Araçları ve Özellikleri .....	30
5.6.1 Sosyodemografik Bilgileri Tanılama Formu .....	30
5.6.2 Minnesota İş Doyumu Ölçeği .....	30
5.6.3 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği .....	31
5.6.4 Hemşirelik İş İndeksi – Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi Ölçeği ....	31
5.7. Verilerin Değerlendirilmesi .....	32
5.7.1 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin İç Tutarlılık ve Güvenirlik Çalışması	33
5.8 İANÖ ile HİİÖ ve MİDÖ Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon .....	34
5.9 Araştırmanın Sınırlılıkları .....	35
6. BULGULAR.....	37
6.1 Tanımlayıcı Bulgular .....	37
6.2 Araştırmaya İlişkin Bulgular.....	39
6.2.1 Hemşirelerin Ölçekler ve Alt Boyutlardan Aldığı Puan Ortalamalarına İlişkin Bulgular .....	39
6.2.2 Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile MİDÖ ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....	40
6.2.3 Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile İANÖ ve HİİÖ Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....	45
7. TARTIŞMA .....	50
7.1 Minnesota İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması .....	50
7.2 Hemşirelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması .....	56
7.3 Hemşirelik İş İndeksi Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması .....	61
8. SONUÇ VE ÖNERİLER .....	67

9. KAYNAKLAR .....	71
10 . EKLER.....	86
11. ETİK KURUL ONAYI.....	94
12. ÖZGEÇMİŞ .....	97





## **KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ**

**MİDÖ-Minnesota İş Doyumu Ölçeği**

**HİANÖ-Hemşirelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**

**HİİÖ-Hemşirelik İş İndeksi Ölçeği**



## ŞEKİL VE TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 5.7.1 Ölçekler ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları .....	34
Tablo 5.8 İANÖ ile HİİÖ ve MİDÖ Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Değerleri (N=300).....	35
Tablo 6.1 Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı (N=300).....	37
6.2.1 Hemşirelerin Ölçekler ve Alt Boyutlardan Aldığı Puan Ortalamalarına İlişkin Bulgular.....	39
Tablo 6.2.1 Hemşirelerin Ölçekler ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları (N=300).....	39
6.2.2 Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile MİDÖ ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....	40
Tablo 6.2.2. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile MİDÖ'nden Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300) .....	40
6.2.3 Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile İANÖ ve HİİÖ Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular .....	45
Tablo 6.2.3 Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile İANÖ ve HİİÖ'nden Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300).....	45

## 1. ÖZET

### HEMŞİRELERİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ

Bu çalışma, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve kesitsel olacak şekilde planlandı ve uygulandı. Araştırma evrenini Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi ile Başkent Üniversitesi İstanbul Sağlık ve Araştırma Merkezi Hastanesinde çalışan ve 1 Aralık 2017 ile 1 Mart 2018 tarihlerinde çalışmaya gönüllü katılmayı kabul eden ve sorulara eksiksiz cevap veren 300 hemşire oluşturdu. Çalışma kapsamında verilerin toplanması amacıyla hemşirelere “Sosyodemografik Bilgileri Tanılama Formu”, “Minnesota İş Doyum Ölçeği”, “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ve “Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği” uygulandı. Ölçeklerden elde edilen veriler, hemşirelerin demografik özellikleri ile ölçek altboyutlarının karşılaştırmaları amacıyla t-test, tek yönlü varyans analizi gibi yöntemlerle değerlendirildi, çalışmaya katılan hemşirelerin 19 ile 59 yaşları arasında olduğu, %68’inin bekar, %15,3’ünün yönetici hemşire olarak görev yaptığı ve %46,3’ünün lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya katılan hemşirelerin %35,3’ünün işten ayrılma niyeti gösterdiği, hemşirelerin içsel doyum seviyelerinin (3,13) dışsal doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu (2,72) ve çalışma ortamına yönelik değerlendirmelerinin orta derecede olduğu (2,94) belirlendi. Çalışmada hemşirelerin demografik bazı özelliklerinin işten ayrılma niyetlerinin, iş doyumları ve çalışma ortamına dair algılarını etkilediği, iş doyumunu ve çalışma ortamının hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu bulundu. Çalışma ayrıca sonuç olarak; hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin azaltılması ve önlenmesi amacıyla hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin arttırılmasına yönelik çalışmaların düzenlenmesi, hemşirelerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve sağlık kurumlarında hasta bakımı ve memnuniyetinin sağlanmasına yönelik çaba ve özenin, kurum yöneticileri tarafından hemşirelere de gösterilmesi önerilmektedir.

**Anahtar kelimeler: İşten ayrılma niyeti, iş doyumunu, hemşirelik, çalışma ortam**

## **2. ABSTRACT**

### **DETERMINING FACTORS AFFECTING NURSES' INTENTION TO LEAVE FROM PROFESSION**

This study was conducted in order to determine the factors that influencing nurses' intention to leave profession, as to be cross-sectional and descriptive. The universe of the study constituted of 300 nurses who work in Başkent University Ankara Hospital and Başkent University İstanbul Health and Research Center Hospital and agreed to participate in the study and give answer for questionnaire exactly. Study was conducted between dates of December 1st, 2017 and March 1st, 2018. In order to collect data for the study "Sociodemographic Information Form", "Minnesota Job Satisfaction Scale", "Intention to Leave Work Scale and "Nursing Work Index-Work-Work Environment Assesment Scale" were used. Obtained data from the scales were analyzed with statistical methods such as t-test and one way variance analysis test. It is determined that the nurses were between 19 and 59 years old, also of them 68 % of the nurses were single, 15,3 % work as leader nurse and 46,3 % are university graduates. In the study, it is seen that 35,3% of nurses showed high intention to leave from nursing profession and intrinsic satisfaction of nurses (3,13) is higher than external satisfaction levels (2,72). Nurses assessed their working environment as moderate (2,94). As a result of their perception of working environment, intentions to leave from profession and job satisfaction influenced by some demographic factors. After all the results were evaluated, it is determined that nurses' intention to leave from profession highly influenced by their job satisfaction levels and their working environment. At the end of the study, it is suggested that in order to decrease or prevent nurses' intention to leave from their jobs, studies should be organized to increase job satisfaction, nurses' working environment must be improved, effort and care that supply patient satisfaction and care should be given to nurses by managers.

**Keywords: Nursing, Job Satisfaction, Intention to Leave From Profession, Working Environment**

### 3. GİRİŞ VE AMAÇ

İşte kalma ve işten ayrılma niyeti kavramı, ülkemizde çoğunlukla önem verilmeyen, incelenmeyen bir kavramdır. Gelişmiş ülkelerde personel devrinin oluşturduğu maliyetler, konunun ne kadar önemli olduğunu göstermekte, neden ve sonuçlarının araştırılarak, işten ayrılma eylemi oluşmadan önce alınabilecek önlemler tartışılmaktadır (1,2).

Sağlık kuruluşlarında giderek artan yüksek işgücü devri ve ilerleyen dönemde oluşan işten ayrılma niyeti, örgütler tarafından belirlenen hedeflere ulaşılmasını ve sunulan hizmetlerin kalite ve maliyetlerini etkileyen önemli öğeler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, iş gücünde belirli bir sayıya ulaşılmasına ilişkin önlemlerle birlikte, mevcut çalışanları kurumdaki sorunları çözerek kurum içerisinde tutmak, yaptıkları işe daha fazla özendirmek, motivasyonlarını arttırmak ve çalışan potansiyelinden en yüksek seviyede yararlanmak yönünde yeni yol haritaları geliştirilmesi ve uygulanması önem kazanmaktadır (3).

Bugün Dünya’da sağlık alanında yataklı tedavi kurumlarında büyük oranda hemşire açığı gözlenmektedir. Türkiye’de hemşirelerin işten ayrılma oranları yılda % 20’dir (4). Son 20 yılda sayıları giderek artan sağlık hizmeti veren kurumlar, sağlık alanında insan gücü ihtiyacı ile ilgili problemleri de beraberinde getirmektedir. Bunlar arasında özellikle hemşire işgücünün sayısal yetersizliği, hemen hemen tüm Dünya ülkelerinin ortak sorunu olarak, sağlık gündeminde önemli yer tutmaktadır. Fakat, hemşirelik hizmeti veren personele artan bu gereksinimin karşılanmasına ilişkin uygulamalar ve yaklaşımlar ülkelere göre değişiklik göstermektedir (3). Sağlık hizmeti veren kurumlarda çalışan hemşirelerin işten ayrılma oranlarının yüksek olması, hasta bakımının kalitesini, devamlılığını ve maliyetini doğrudan etkilerken, dolaylı olarak kurumların verimliliğini ve etkinliğini azaltmaktadır (5).

Gelişmiş ve gelişmekte olan tüm dünyadaki ülkelere olduğu gibi Türkiye’de de hemşire sayısında bir açık bulunmakla birlikte, bu açığın ülkemizde istihdam edilen hemşirelerin sayısal yetersizliğinden mi yoksa sağlık hizmeti veren kurumların uyguladığı hemşirelerin işe özendirilmesi ve iş yerinde sürekliliği sağlama yaklaşımlarından mı kaynaklandığı tartışılmaktadır. Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK)

tarafından yayınlanan listede Türkiye’de lisans seviyesinde eğitim veren 101 hemşirelik eğitim programının bulunduğu ve her yıl 5000 hemşirenin mezun olduğu bilinmektedir (6).

Sağlık Bakanlığı (SB) ve YÖK tarafından hazırlanan “ Türkiye’de Sağlık İnsan gücü Durumu ” raporunda, Mart 2008 itibariyle Türkiye’de aktif olarak çalışan hemşire sayısının 92.509 olduğu ve hemşirelerde dahil olmak üzere sağlık personelinin sayısal olarak yetersiz olduğu belirtilmektedir (7). Öte yandan Türk Hemşireler Derneği (THD), Türkiye’de her yıl sonunda mezun olan ve çalışmaya başlayan hemşire personel sayısının yeterli olduğunu, fakat sağlık hizmeti veren kurumların hemşireleri işte tutmak adına gerekli düzenlemelere gitmedikleri ve uygun stratejiler geliştirmedikleri için hemşirelerin kurumdan ayrılma hatta meslekten ayrılma davranışı sergiledikleri vurgulamaktadır (8).

Çalışanların kurumdan ayrılma davranışına yol açan sebepler özetle örgütsel ve kişisel sebepler olarak gruplandırılabilir. Demografik faktörler, fizyolojik ve psikolojik nedenler, aile içi değişkenler, iş tecrübesi gibi unsurlar işten ayrılma niyeti üzerinde etkili kişisel faktörler olarak görülür. İşten ayrılmada etkili örgütsel faktörler ise; kurum çalışan ilişkisi, yapılan işin türü ve zorluk derecesi, olumsuz kurumsal koşullar, stres ve iş doyumu olarak özetlenebilir. Hemşirelerin işten ayrılma davranışını geliştirmesinde yetersiz ücret, yoğun ve uzun çalışma saatleri ve ağır çalışma koşulları önemli unsurlardır. Ağır çalışma koşulları, yetersiz ücret, toplum içindeki mesleki saygınlığın eksikliği, düzensiz vardiyalar ile sosyal yaşantıları etkilenen hemşireler dinlenememe, uykusuz kalma gibi sorunlarla da sık olarak karşılaşmakta ve bu sorunlar hemşirelerin iş doyumlarında düşüklüğe sebep olmaktadır. Meslek değişkenine göre yapılan incelemeler, hemşirelerin en düşük iş doyumuna sahip meslek grubu olduğunu göstermiştir (10). Düşük iş doyumu, yapılan işte verimsizlik, işe geç gelme, işten ayrılma niyeti ve erken emeklilik gibi organizasyonel sıkıntıları beraberinde getirmektedir. Ayrıca iş doyumsuzluğunun fiziksel ve ruhsal sağlığın olumsuz etkilenmesi gibi kişisel etkileri de ortaya çıkmaktadır.

İş doyumu çalışan bireylerin iş yerinde edindikleri tecrübe ve deneyimlerin bireyin üzerinde oluşturduğu olumlu etki olarak tanımlanmaktadır. Bir kurum veya örgüt çatısı

altında çalışan bireylerin etkin ve verimli çalışması yüksek iş doyumuna sahip olmaları ile ilişkilidir. Dolayısıyla iş doyumunu faktörü çalışanları olduğu kadar kurumları da yüksek oranda etkilemektedir. Bu nedenden dolayı kurumların veya örgütlerin çalışan bireylerin iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemesi ve çaba harcaması önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (10,11).

Özel hastaneler, kurumsal imajlarını zedelememek için hemşirelerin işten ayrılma oranlarını gizli tutmaktadırlar. Fakat özel sağlık kurumlarında hemşirelerin işten ayrılma oranlarının çok yüksek olduğu ve bazı kurumlarda ise her yıl hemşirelerin yarısından fazlasını değiştiği belirtilmektedir (12).

Günümüzde sağlık bakım kuruluşları ve hastanelerin sayılarının artması ile birlikte, hemşireye olan ihtiyaç da artış göstermektedir. Çalıştığı kurumda iş doyumuna ulaşamayan ve mutlu olamayan hemşireler kurum değiştirmektedir. Böylece kurumların personel devir hızları artmaktadır. Yetişmiş olan personelin kurumdan ayrılması da maliyet, iş yükü ve verilen hasta bakımının kalitesini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu nedenle kurumların hemşirelerin işte kalmasında etkili olan faktörleri belirleyip gereklönlemleri almaları, çalışanı işte tutmak adına stratejiler geliştirmeleri gerekir.

Bu doğrultuda bu tez çalışmasında kurumlarda çalışan hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörler ve bu unsurlarınkişi açısından önem derecesinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

## **4. GENEL BİLGİLER**

### **4.1. İşten Ayrılma Niyeti**

Örgütsel davranış, sosyoloji ve psikoloji gibi pek çok önemli disiplin tarafından incelenen işten ayrılma niyeti, iş gücü devrinin en önemli belirleyicilerinden biri olarak görülmektedir. İş gücü devri, belirli bir zaman aralığında bir kurumun çalışan kadrosuna çalışan bireylerin giriş ve çıkış hareketleri olarak tanımlanır (13). İşgücü devri iki şekilde gerçekleşir. İlki çalışan bireyin kendi isteği ile kurumdan ayrılması, ikincisi kurum yönetiminin kararıyla çalışan bireyin kurumdan çıkarılmasıdır (14).

Çalışanların çalıştıkları kurumlardan gönüllü olarak ayrılmaları durumunda işten ayrılma niyeti doğar. Çalışanlar kişisel veya kurumsal sebeplerle işlerinden ayrılabilirler ve bireylerin işten ayrılması temel haklarından biridir (15).

Çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin olması eğer bu niyetleri belirli bir zaman dilimi aralığında değişmezse çalışana bağlı olarak kurumdaki işlerinden ayrılmalarına yol açabilir. Çalışanların çalıştıkları kuruma ve kurumdaki işlerine karşı tasarrufları, iş veya hizmet kalitesi gözetilen organizasyonlar için önemlidir (16). Organizasyonlar hedefledikleri iş mükemmelliği için ihtiyaç duydukları çalışanları kaybettiklerinde istenmeyen sonuçlar doğabilir. Çalışan kaybı yoğun deneyim kaybına neden olmaktadır ve organizasyonlara zarar ettiren bir durumdur (17).

#### **4.1.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramının Tanımı**

Pek çok farklı disiplin tarafından ele alınan, önemli bir konu olan işten ayrılma niyeti kavramı, farklı çalışmalarda işte kalma niyeti (18), ve iş devri niyeti kavramları (19,20) ile aynı anlamlarda kullanılmaktadır. İşten ayrılma niyeti, çalışan bireylerin çalıştıkları işlerinden ayrılmayı bilinçli ve amaçlı olarak istemeleri olarak tanımlanmaktadır (21). Fochsen ve arkadaşları, işten ayrılma niyetinin, çalışan bireylerin çalışma koşullarından kaynaklı iş doyumsuzluğunun bir başka ifadesi olduğunu belirtmişlerdir (22). Türköz ise işten ayrılma niyeti kavramının işgören bireyin çalıştığı organizasyonda kalma niyetinin bir ölçüsü olarak tanımlanabileceğini de ifade etmiştir (23).



Bireysel, kurumsal ve çevresel faktörler bireyin kurumda çalıştığı işten ayrılma sürecini etkilemektedir. Bu faktörlerin etkileri değişebilmekle beraber kişiyi farklı yoğunluklarda ve farklı zamanlarda etkileyebilir. Birey çalıştığı işe bağlı olarak kurumsal, yaşadığı, vakit geçirdiği ortamlara bağlı olarak çevresel, kişisel özelliklerine bağlı olarak bireysel faktörlere maruz kalabilir (17).

Süreç olarak değerlendirilen işten ayrılma niyetinin bir diğer öne çıkan boyutu tahmin edilebilir olmasıdır. Muchinsky ve Tuttle, çalışmalarında çalışan bireylerin işten ayrılma niyetinin ön görülebilir olduğunu ortaya koymuşlardır (24). İşten ayrılma niyeti farklı değişkenler dikkate alınarak tahmin edilebilmektedir. Çalışana işi ile ilgili geleceğe yönelik planları sorularak işten ayrılma niyetinin tahmin edilmesi bu değişkenlerden bir tanesidir. Tahmin etmeye yönelik değişkenler çalışanların niyetleri olarak görülmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma niyetinin önceden tespit edilebilmesi için değerli bir ölçüt olarak alınır (25).

Yapılan çalışmalar işten ayrılma niyetinin, kurumsal etkinlikler üstünde negatif etki yarattığına dair bulguları belirtmektedir. Bu sebeple işten ayrılma niyeti, başta yönetim bilimciler ve sosyal bilimcilerin önemle incelediği, üzerinde durulan bir konudur. İşten ayrılma niyeti ve davranışı, kurumlar için önemli unsurlar olan kurumsal bilgi, yetenek, kültür, iş gücü kaybına neden olur. İşten ayrılma sonrasında yeniden işe alma, oryantasyon ve eğitim maliyeti gibi olumsuz sonuçlar doğmasına sebep olur (26).

Çalışanların işten ayrılma durumu kurumlar için farklı yönlerden önem arz eder. İşten ayrılan çalışan aynı işte bir daha çalışmayabilir veya aynı işi farklı bir kurumda devam ettirebilir. Çalışanın aynı işte bir daha çalışmaması durumunda kurum kendi içerisinde eğitim verip yetiştirdiği, yatırım yaptığı çalışanı kaybetmektedir ve işten ayrılan bireyin yerine alınan çalışan için kurumun tekrar benzer maliyetlere katlanması gerekebilir. Çalışanın başka bir kurumda çalışmaya başlaması durumunda kurum yetiştirdiği yatırım yaptığı çalışanın başka kuruma katılmasıyla birlikte başta dışarıya kurumsal bilgi ve birikim çıkması olmak üzere çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalabilir (27)

İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının bir önceki aşamasıdır. Eğer işten ayrılma niyetine sahip bir çalışana belirli bir zaman aralığında müdahale edilmezse çalışanın işten ayrılma niyeti kurumsal bağlılığını kurum üyeliğini sonlandırma

davranışına dönüşecektir. İşten ayrılma niyeti olan çalışanlar için gerekli önlemler alınır zamanında müdahale edilirse işten ayrılmamaları sağlanabilir. İşten ayrılma niyeti ve davranışı, kurumlar için dikkate alınması gereken bir kavramdır. Zira çalışanın işten ayrılması gerçekleştikten sonra geri dönüş ihtimali yoktur (28).

Yapılan çalışmalarda işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışının bir göstergesi olduğu belirtilmektedir. Bu iki kavram arasındaki ilişki pek çok faktörden etkilenmektedir. Kurumsal güven, kurumsal doyum ve kurumsal bağlılık bunlardan bazılarıdır (29).

Çalışanın farklı nedenlerden dolayı geliştirdiği işten ayrılma niyeti, kurumdan ayrılma davranışını tanımlamaz. İşten ayrılma niyeti, çalışanın uygun koşullara sahip olduğunda kurum üyeliğine son vereceğinin göstergesidir. Çalışanın kişisel özellikleri, psiko-sosyal durumları, çevresel faktörler ve bazı koşullar çalışanın işten ayrılma davranışını sergilemesine engel olabilmektedir, işten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışına dönüşmeyebilir (30).

Çalışanın işe girmesi ve işten ayrılması bir döngü olarak tanımlanır. İş gören işe başladığında kurumsal etkileşim, sosyalleşme de başlar. Sosyalleşme sürecinde çalışan ve kurum arasında bir etkileşim olur. Bu durumda çalışan iş motivasyonuna, iş doyumuna ve kurumsal bağlılık duygusuna sahip olur. Çalışanın motivasyonunun düşmesi, iş doyumunun az olması, kurumsal bağlılık duygusunun düşük olması veya bu faktörlerin bireyde düşük düzeyde bulunması işten ayrılma niyetini oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışan farklı, yeni iş fırsatları bulmaya yönelir. Kendisine uygun başka bir alternatif bulan çalışan bulunduğu kurumdan ayrılır (31).

Çalışanların kurumdan kasıtlı ayrılma davranışını işten ayrılma niyetinden kaynaklanmaktadır. Kurum yönetimine, mevcut politikalara, diğer çalışanlara tepki gösterilerek gerçekleştirilen, gönüllü işten ayrılma davranışı sayılmaz. Kasıtlı, isteyerek işten ayrılma planlı olarak gerçekleşir ve planlı davranış kuramı olarak ele alınır (30).

Çalışanın işten ayrılma davranışı öncesi işten ayrılma niyeti geliştirmesi, ayrılma davranışı öncesi kurumlar ve örgütler için önemli bir ipucu, bir uyarıdır. Özellikle yüksek performans gösteren çalışanların kurumdan ayrılması kurum tarafından

istenmeyen sonuçların doğmasına sebep olur. Çalışan bireylerin çalıştıkları kurumlara yeniden kazandırılabilmesi için işten ayrılma niyeti döneminde, bu niyetin gelişmesine neden olan unsurların araştırılarak belirlenmesi ve müdahaleden bulunulması, çözümlenmesi gerekmektedir (32).

İşten ayrılma niyetini etkileyen unsurlar ve bireylerin içinde buldukları durumların belirlenmesi işten ayrılma davranışını tahmin edilebilir kılmaktadır. Dolayısıyla kurum muhtemel çalışan kayıplarını önleme şansı yakalar ve önlem alır (33).

Literatürde, işten ayrılma niyeti ile ilgili çeşitli teorilerin ve kavramların olduğu belirtilmektedir (17). Bunlar:

- Herzberg'in Çift Faktör kuramına göre; çalışan bireylerin hijyen ve motivasyon faktörleri karşılandığında işten ayrılma niyeti azalır.
- Maslow'un İhtiyaç Kuramına göre bireylerin ihtiyaç duyduğu unsurlar karşılandığında bireyin işten ayrılma niyeti azalmaktadır.
- İş doyumu, çalışan birey hareketliliği kuramı, iş arama niyeti ve farklı kurumsal seçenekler işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu belirtilmiştir.
- Çalışan birey örgüt uyumu kuramına göre çalışan birey işi ile bir uyum yakaladığında işten ayrılma niyeti azalmaktadır.
- Çalışan birey hareketliliği kuramına göre, işin karakteristiği bireyin işten edindiği doyumu etkilemekte, bu nedenle işten ayrılma niyeti de etkilenmektedir.
- İş yatırım modeli ise, çalışan bireyin işi için gerçekleştirdiği yatırımlar ve aksiyonlar sonucu elde ettiği ödül ve kazanımlar, iş doyumunu etkilemekte, dolaylı olarak işten ayrılma niyeti etkilenmektedir.

#### **4.1.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler**

Yeni çalışmaya başlayan veya büyümekte olan kurumlar haricinde işe alınmalar, işten ayrılma sonucu boşalan mevcut pozisyonların doldurulması şeklinde gerçekleşir. Çalışanın işten ayrılma davranışını etkileyen faktörler incelenirken işten ayrılma konusu üzerinde durulur. İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok faktör bulunurken bu faktörler genel olarak kişisel faktörler, kurumsal faktörler ve kurum dışı faktörler olarak üçe ayrılır (13,17).

##### **4.1.2.1. Kişisel Faktörler**

Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir durumu ve medeni durum gibi etkenleri içermektedir. Çalışan bireylerin gençken aldıkları kararlar ile daha yaşlı, olgun yaşlarda aldığı kararlar arasında bireyin hayatı boyunca edindiği deneyimlerden dolayı fark bulunmaktadır. Yaş durumu gibi medeni durum, aile yapısı gibi unsurlar da işten ayrılma niyetinde etkindir (34).

İstatistiklere göre kadın çalışan bireyler erkek bireylere göre daha fazla işten ayrılma davranışı göstermektedir. Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre kadınlar için aile unsuru ön planda olduğundan, evlenip çocuk sahibi olduklarından ve genelde yarı vasıflı çalıştıklarından işten ayrılma niyetleri daha fazladır. Günümüzde ise ev işlerinde ve çocuk bakımında gerçekleşen kolaylıklar, yaşam harcamaları, kurumların kadın çalışanlara olan bakış açısı iş dünyasına giren kadınlarda işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir (13).

Farklı bir deyişle, demografik unsurlardan olan bireyin eğitim seviyesi de işten ayrılma niyeti üstünde etkili olmaktadır. Yürütülen çalışmalar lisans düzeyinde eğitilmiş çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğunu göstermiştir. Eğitilmiş çalışanların daha fazla iş imkânı bulmalarından kaynaklı bu sonuca ulaşıldığı öne sürülmektedir. Çalışanın aldığı eğitim bakış açısını genişletmekte ve yeni düşünce biçimleri geliştirmesini sağlamaktadır. Bu durum eğitilmiş çalışanın işine ve üye olduğu organizasyona karşı beklentilerinde artış meydana gelmesine neden olmaktadır (35).

İşten ayrılma niyetine etki eden bir diğer faktör de medeni durumdur. Evli çalışanların işten ayrılma niyeti gösterme oranı evli olmayan çalışanlara nazaran daha azdır. Çalışan bireylerin evli olmalarının yanı sıra bakmakla yükümlü olduğu bireyler bulunabilir ve bu durum işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Çalışan bireylerin bakmakla yükümlü olduğu bireylerin varlığı, çalışan bireylerin işten ayrılma niyeti gösterme olasılığını düşürmektedir (36).

Weisberg ile Kirschenbaum'un yürütmüş oldukları araştırmaya göre, eğitim seviyesi ve iş becerisi arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Ayrıca bekar çalışanların işten ayrılma niyeti evli olan çalışanlara göre daha fazladır (37).

Çalışanların işten ayrılmaları çoğunlukla kurumdaki ilk çalışma yıllarında gerçekleşmektedir. Yapılan araştırmalar çalışma süresi ile işten ayrılmaların ters orantılı olduğunu, çalışma süresi arttıkça çalışanın işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucunu ortaya koymuştur. Yaş faktörü de işten ayrılma niyeti üstünde etkili olan önemli unsurlardan biridir. Demografik unsurlardan biri olan yaş faktörü üzerine yapılan araştırmalar, genç çalışanların işten ayrılma niyetinin daha yaşlı çalışanlara göre daha fazla olduğu belirtmişlerdir. Yaşça genç olan çalışan bireylerin kendi mesleklerine olan yaklaşımlarını ve seçimlerini tamamlamamış olmaları işten ayrılma niyetini etkilemekte ve belirtilen duruma neden olmaktadır (38). Çalışan bireylerin işten ayrılma niyeti geliştirmeleri üzerinde etkili olan bir unsur ise bireylerin kendi mesleki beklentilerini karşılayamama olarak literatürde belirtilmektedir (39).

İşten ayrılma niyetini etkileyen kişisel; farklı bir deyişle sosyo-demografik faktörler şunlardır (40,41):

- Medeni Durum
- Cinsiyet
- Kurum içerisinde çalışılan pozisyon
- Aile ilişkileri ve ilişkilerde yaşanan değişimler (Evlilik, ölüm)
- İş ile ilgili olan beklentilerin karşılanamaması
- Eğitim ve öğrenim ihtiyacı
- Farklı, alternatif bir işe duyulan ilgi
- Yaşam şartlarında yaşanan değişiklikler
- İş deneyimi

- Beklentilerin gerçekleşmemesi

Çalışan bireylerin kişilikleri işten ayrılma niyeti üzerinde etkili bir unsurdur. Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen özellikleri şu şekilde sıralanabilir (42).

- Dışa dönük çalışanların işten ayrılma niyetleri farklı şekillerde gelişebilir;
- İnsan ilişkilerinde güçlü, diğer çalışanlara oranla daha sosyal olan çalışan bireyler, aynı organizasyon çatısı altında bulunan diğer bireyler ve yönetimle ilişki geliştirebilirler. Başka bir örnek durumda ise, bahsedilen özelliklere sahip çalışanlar diğer iş olanaklarına daha açık olabilir ve işten ayrılma niyeti ortaya çıkabilir.
- İnsan ilişkilerinde sıcak kanlı olan bireyler genellikle çevreye daha fazla uyum göstermekte ve diğer çalışan bireylere karşı daha anlayışlı olmaktadır. Dolayısıyla diğer bireylerle iyi ilişkiler kurabilirler. İyi seviyede tutulan insan ilişkileri ile işten ayrılma niyeti arasında ters bir ilişki bulunmaktadır.
- Çalışan bireylerin yaptıkları işin içeriği, basitliği veya karmaşıklığı, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmaktadır. Monotonluğu azaltılıp, zenginleştirilen işlerde çalışan bireylerin verimliliğini arttırdığı görülmüş olup, olumlu bir etki söz konusudur. Farklı olarak bazı bireyler basit, fazla sorumluluk barındırmayan işler yapmak isteyebilirler. Yapılan işin karmaşıklığı ve işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ilişki de oluşabilmektedir.

#### **4.1.2.2. Örgütsel Faktörler**

İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan örgütsel unsurlar çoğunlukla çalışan bireyi kendi isteğiyle çalıştığı kurumdan ayrılmasına, istifa etmesine sebep olmaktadır. Unsurların bir kısmı organizasyonel yani örgütsel, bir kısmı ise çalışanın yaptığı işle arasındaki ilişkilerden kaynaklanmaktadır. Örgütsel faktörler önlenemez faktörler olarak dikkate alınmalıdır (13).

Çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerine yapılan çalışmalar, işten ayrılma niyetinin büyük ölçüde çalışanların kuruma olan bağlılıkları, iş doyumunu ve iş tatmini gibi kavramlarla ilişkili olduğunu göstermiştir.

Çalışanın iş doyumunu düzeyinin yükselmesiyle işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmüştür. Örgütsel unsurlar üzerinde yürütülen araştırmalar sonucu kurumsal bağlılık düzeyi diğer çalışanlara göre daha düşük olan bireylerin işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Çalışan bireylerin işten ayrılma niyeti geliştirmesinde ve niyeti üzerinde çalıştıkları kurumdaki örgüt iklimi de etkilidir. Yaratıcı ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkması için kurumun tüm kademelerinin teşviki, çalışanların fikirlerine önem verilmesi ve adaleti olarak incelenmesi, çalışanların daha fazla risk almaya özendirme, teşvik etmek, kurum yönetiminin katılımcı politikalar geliştirip iş birliğini ön planda tutan bir tavırla çalışanlara yaklaşması bireylerin işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Örgüt iklimi unsurlarından biri olan yönetim desteği, farklı bir deyişle yönetim tarafından desteklenme, çalışan bireylerde iş doyumunu arttırmaktadır. Dolayısıyla bu durum işten ayrılma niyetinin azalmasına neden olmaktadır (43).

Yapılan bir çalışmada çalışanların aldığı kurumsal desteğin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Çalışanın kurum tarafından desteklendiğini görmesi iş doyumunu arttırmakta ve bu durum çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır (44).

İş gücüne verilen karşılık yani ücretlendirme sistemi de çalışanların işten ayrılma niyetini akabinde işten ayrılma davranışını etkilemektedir. Düşük işe giriş ücretinin uzun süre devam etmesi veya ücretlerin düzenli olarak incelenmemesi çalışanın işten ayrılmasına sebep olmaktadır. Çalışma ve iş koşulları da işten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörlerdendir. Çalışma ortamının gürültülü, monoton olması gibi iş motivasyonunu bozucu durumlar işten ayrılma niyeti ve davranışı gelişmesinde etkilidir. Kurumların iş rotasyonuna gitmesi, iş ve çalışılan ortamı kaynaklı işten ayrılma davranışlarının gelişmesinde önleyici olabilmektedir (13)

Şahin'in 2011 yılında gerçekleştirdiği bir çalışmada işten ayrılma niyeti ile lider ve üye arasındaki ilişki arasında negatif yönlülük olduğunu belirtmiştir. Araştırma sonucunda lider-üye arasındaki etkileşimin ve iletişimin kalitesi yükseldikçe çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir (45).

Literatürde yapılan araştırmalar iş güvencesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Çalışan bireylerin iş güvencesi algısının oluşması, bireylerde işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasını önlemektedir. Sonuç olarak bireyin işten ayrılma davranışı da negatif yönlü etkilenmektedir. Benzer şekilde iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir yönlü ilişki bulunur ve çalışanların iş doyumunu düzeylerinin yükselmesi, işten ayrılma niyetlerinin azalmasına sebep olur (46).

Çalışanların kurum içerisindeki diğer çalışanlarla olan ilişkileri de işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerdendir (47). İşe bağlı yaşanan stres, çalışanların kurumdan ayrılma davranışı göstermesine sebep olmaktadır. İstikrar ve güvence olmayan bir kurumda gelişen iş güvencesinin ve sürekliliğinin olmaması, kurumsal adaletin sağlanmaması çalışanların iş doyumlarını olumsuz etkilemektedir. Bu durum çalışanın stresini arttırmakta ve işten ayrılma niyeti geliştirmesine sebep olmaktadır (48).

Cotton ve Tuttle tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada iş performansı, çalışma arkadaşlarından memnuniyet ve terfi, farklı pozisyonlarda çalışma imkanlarının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir (36).

Çalışan bireylerin işten ayrılma niyeti geliştirmelerinde etkili olan bir diğer unsur ise kurum ile çalışan bireyin katılımı ile gerçekleşen eğitim fırsatlarıdır. Yönetim kadrosunun ve çalışma arkadaşlarının eğitim ve beceri aktivitelerine katılmaları çalışanın motivasyonunu olumlu yönde etkiler. Alınan eğitimlerde edinilen becerileri kullanma konusunda yöneticiler tarafından cesaretlendirilen çalışanlar daha az işten ayrılma eğilimi göstermektedir. Çalışan bireylerin öğrenme motivasyonları, bireysel kazanç ve sunulan eğitim fırsatları hakkındaki algısı işten ayrılma niyeti geliştirmelerini önlemektedir (49).



Çalışan bireylerin tükenmişlik durumu yaşamalarının da işten ayrılma niyetini üzerinde etkili olduğu söylenmektedir. Moore'un 2000 yılında gerçekleştirdiği bir çalışmada, birey tarafından algılanan iş yükü, çalışılan pozisyon veya rol belirsizliği, iş yerinde çatışma ve ödül dağıtımında adaletsizliğin çalışan bireylerde tükenmişliğe neden olduğunu belirtmiştir (50).

Tükenmişlik yaşayan bireyler, çalıştıkları işten ayrılma niyeti geliştirir. İş bulma ihtimali yüksek olan çalışan iş aramaya başlayıp, farklı, alternatif işler için çabalarken, diğer bir yandan iş bulma ihtimali az olan diğer çalışan bir birey iş değiştirmek için uygun ortam, koşullar ve zamanı bekleyebilir. İki farklı tükenmişlik yaşayan çalışan da kendi işlerinde düşük performansla çalışırken, kendilerine uygun bir iş bulduklarında çalıştıkları kurumlardan ayrılmaktadırlar (51).

Kurumlarda çalışan bireylere sunulan imkanlar, iyi düzeyde sigorta ve emeklilik imkanları, bireylerin güvenlik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması, maddi yardım olanakları, ebeveyn olan çalışanların çocuklarına yönelik kreş-günlük bakım gibi imkanlar çalışan bireylerin iş yerindeki sorumluluklarına daha fazla odaklanmasına neden olurken, ailesine karşı olan sorumluluklarını yerine getirmesine destek olmaktadır. Sonuç olarak bireyin işten ayrılma niyeti geliştirilmesi ve işten ayrılma davranışının önüne geçilebilmektedir.

Çalışan bireylerin işten ayrılma niyeti üstünde etkili olan unsurlardan olan örgütsel unsurlar, bireylerin çalıştıkları örgütlerin yönetim veya üretim süreçlerinden kaynaklanmaktadır. Yönetim kadrosunun birey üzerindeki etkisi geniş ve oldukça büyük olabilmektedir. İşten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörleri yapılan açıklamalar ışığında şu şekilde özetleyebiliriz (41,52,45):

- Çalışılan kurumun kolay veya zor ulaşılabilir olması
- Çalışılan işin karmaşıklığı, türü ve zorluk derecesi
- Olumsuz organizasyon koşulları (Çalışan bireyin kurum içerisinde sıklıkla yer değiştirmesi veya zor, katı çalışma koşulları)
- Lider-üye iletişimi ve aralarındaki etkileşim
- Örgüt genelinin adalet algısı

- Çalışılan organizasyondaki diğer bireylerle kurulan ilişkiler
- Örgüt iklimi
- İş doyumu
- Yapılan işin barındırdığı stres
- Çalışılan kuruma bağlılık
- Çalışılan kurumun bireye verdiği destek
- Örgütte adil ücretlendirmenin yapılamaması veya performans değerlendirmesi bulunmaması

#### 4.1.2.3. Örgüt Dışı Unsurlar

Yürütülen araştırmalar sonucunda işten ayrılma niyeti üstünde en çok etkili olan dış unsurların bireyin iş algısı ve sendikaların varlığı olduğunu göstermiştir. Sendikaların varlığı ve işsizlik oranlarının yüksek oluşu işten ayrılma niyetini azaltırken, farklı iş alternatiflerin varlığı işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü olarak ilişkilidir (47).

Çalışanın işten niyeti geliştirmesi ve işten ayrılma davranışında bulunması üstünde etkili olan örgüt dışı unsurlar sosyal ve ekonomik kaynaklıdır. Örgüt dışı gelişen unsurlar örgütlerin etki alanı dışındadır ve örgüt tarafından engellenemeyen unsurlardır. Örgüt dışı unsurlar bireylerde işten ayrılma niyeti ve davranışı oluşturabileceği gibi örgütlerin çalışanların işlerine son vermesine de neden olabilir.

Örgüt dışı unsurlara aşağıdaki örnekler verilmiştir (36,47,41,13):

- Bireylerin mevcut ekonomik durumları ve refah düzeylerinin gelişmesi
- İçinde bulunulan makro ekonomik durumun iş gücü piyasasına olan etkisi
- İş gücüne katılan yeni bireyler
- Sendikalar
- İşsizlik oranı
- Kıdem tazminatı maliyeti
- Teknolojik gelişmeler
- Otomasyon sistemlerinin gelişmesi
- Tarım ve sanayi kolları arasında düzenli olarak iş değiştiren işçiler
- Bazı meslek kollarının değer kaybetmesi

## 4.2. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Doyumu

İş doyumunu, bireylerin çalıştıkları işe karşı yaklaşımları ve tutumlarını, bilgi, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içermektedir. Çalışan bireylerin çalıştıkları kurumlardan ve işlerinden beklentileri ve kazanımları arasındaki uyum olarak tanımlanır (53).

İş doyumunu, bireylerin çalıştıkları iş ortamındaki mutluluğu, refahı ve edindikleri deneyimlerin onlar üzerinde bıraktığı etki olarak kabul edilmektedir. Çalışan bireyleryeterli iş doyumuna sahip olduğunda yaptığı işe, çalıştığı ortama ve bağlı bulunduğu örgüte yönelik olumlu bir yaklaşıma sahip olur (54). İş doyumsuzluğu çalışanın işten ayrılma niyetini arttıran faktörlerdendir (55). İş doyumunu eksikliği performans, motivasyon, hizmet kalitesinin yanı sıra işe devam etme, kuruma bağlılık, çalışanlarla iletişim ve karar vermeye katılım algısını anlama ve belirleme gibi durumlar için güçlü bir faktördür. Buna bağlı olarak çalışanların kurumda etkin ve verimli olarak çalışmalarında yüksek iş doyumunu önemlidir. Örgütlerin çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemesi ve iyileştirmeye gitmesi bu konuda çaba harcaması işten ayrılma niyetinin önünü kesmektedir (10,11).

İş doyumunu bireylerde fiziksel ve mental sağlık sıkıntılarına sebep olabilirken örgütler açısından çalışan bireyin işe devamsızlığı, iş veriminin düşmesi, işten ayrılma niyeti geliştirmesi ve ayrılması gibi örgütsel etkilere de sahiptir (11,56,57,58,59).

Bireylerin iş doyumunu etkileyen unsurlar bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. Başlıca bireysel unsurlar eğitim düzeyi, yaş, meslekte veya iş yerinde çalışma süresi (60,61), ebeveynlik (9), medeni durum, meslekle ilgili geleceğe yönelik düşünceler ikenörgütsel unsurlar, stres, çalışılan kuruma bağlılık (62), iş çalışma saatleri (57) çalışma ortamı ve koşulları veya örgüt iklimi (57,61) ile ekip etkileşimidir.

Bireylerin sahip olduğu iş koşullarının ağır olması, düşük ücret, düzensiz çalışma saatleri, vardiyalar ve bozulan uyku düzenleri ile sirkadiyen döngülerinin bozulması, sosyal yaşamda sıkıntı, bioritim bozukluğu ve tükenmişlik gibi unsurlar bireylerin iş doyumunun düşük veya yetersiz olmasına neden olmaktadır.

Bireylerdeki yetersiz veya düşük iş doyumunu çalışanların verimliliğinde azalma, işten ayrılma niyeti, işe devamsızlık ve erken emeklilik gibi benzeri sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Eğer bir kurumda çalışan bireyler işten ayrılma davranışı gösteriyorsa ayrıldığı kurumda çalışan yetersizliği artacaktır. Bunun sonucunda bireylerin üzerindeki iş yükü artacak ve çalışanların iş doyumunu olumsuz etkilenecek, bireylerin işten ayrılma niyeti ve davranışı yaratacak bir döngüye girilecektir (9).

Çalışan bireylerin iş doyumunun sağlanamaması işten ayrılma niyetinin en önemli etkeni olmakla beraber çalışan bireylerin iş doyumunu sağlanarak veya arttırılarak çalışılan kurumda tutulması ve buldukları kuruma bağlılıklarının arttırılması söz konusudur. İş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve işte kalma üstünde çok etkili bir unsurdur (63).

### **4.3. İşten Ayrılmanın Sonuçları**

Bireyler bağlı buldukları kurumdan daha iyi bir iş veya daha iyi olanaklar sunan kurumlara bireysel sebeplerden veya mevcut iş yerindeki koşullardan dolayı gönüllü ayrılabilirler. Çalışan bireylerin çalıştıkları kurumdan gönüllü olarak ayrılması kurumlar için önemli bir konudur ve detaylı incelenerek bireyin istifasının nedeni bulunmalıdır. Çalışanın gönüllü olarak kurumdan ayrılması, kurumun kadrolaşmada yaptığı hatayı düzeltmesine ve kuruma yeni bilinçlerin girmesine imkan tanır. Öte yandan işten ayrılan çalışanların sayısının fazla olması kuruma madden ve manen zarar vermektedir. İşten ayrılan çalışan için yapılan tedarik, seçim ve eğitim gibi yatırımlar boşa giderken aynı yatırımlar işe yeni giren çalışan için de yapılmak durumunda kalacaktır (64).

#### **4.3.1. İşten Ayrılmanın Örgütsel Sonuçları**

Günümüzde işten ayrılma niyeti ve davranışı kurumlarda pek çok sıkıntı yaratarak genel bir probleme dönüşmüştür. Bireylerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu

örgütlerde çalışan bireylerin ve dolayısıyla kurumların verimliliği azalmakta, hizmet kalitesi düşmekte ve tüm bunların sonucu olarak müşteri memnuniyeti, kurumların geliri ve karı azalmaktadır (63). İşten ayrılma niyetinin kurumlara bu denli zarar vermesi bu konunun kurum yönetimleri için olan önemini ortaya koymaktadır (64). Bazı işler özel bir uzmanlığa ve deneyime sahip olmayı gerektirmektedir. Bu işlerde işten ayrılma niyetinin gelişmesi istenmeyen bir durum olmakla beraber tecrübeli çalışanların kurum tarafından yetiştirme maliyeti bulunmaktadır. Aynı bir uzmanlık gerektiren işlerde kurumların işten ayrılan bireyin yerini hızlı şekilde dolduramayabilir, bu durum işte verimliliğin düşmesine neden olurken, insan kaynakların yeni işe alınacak bireyler için yapılacak çalışmalar, işe alınan bireyin eğitimi gibi ayrı harcama kalemleri de yaratmaktadır (66).

Bireylerde gelişen fakat davranışa henüz dönüşmemiş olan işten ayrılma niyeti kurum içerisinde diğer çalışanların davranışları üzerinde etkisi bulunmaktadır. Çalışandan beklenen performans seviyesinde ve iş veriminde düşüklük görülebilir. Çalışanın örgüt üyeliğini sürdürmeme düşüncesi vardır ve ilk fırsatta kurum ile bağlarını koparacaktır. Örgütsel davranışta önemli olan çalışanın gönüllü olarak örgüt üyeliğini devam ettirmesidir (30).

İşgücü devri olurken kurumdan ayrılan yüksek performanslı çalışan yerine düşük performanslı bir çalışan gelebilir. İşlevsel olmayan bu iş gücü devri; hizmet kalitesinin düşmesine, bilginin değişiminden kaynaklı karmaşıklaşmasına sebep olurken aynı zamanda kurumun rekabet avantajını olumsuz etkileyebilir (67).

Çalışanların işten ayrılma davranışı geliştirmesi ve kurumdan ayrılmasının en önemli olumsuz etkisi kurumların yüksek maliyetlere katlanmak zorunda olmasıdır. Kurumların katlanmak durumunda olduğu maliyetler şunlardır (13,67):

- Bireylerin işe alım sürecinde gerçekleşen insan kaynakları bölümü giderleri (evrak hazırlığı, sağlık muayenesi)
- İş gücünün belirlenen düzeyde olmaması sonucunda gerçekleşen verim düşüklüğü bir maliyet kalemi olmakla beraber, çalışan bireylerin kurumlardan

ayrılması yerlerine gelen çalışanların yeniden eğitim almasını gerektirmekte, bu durum da kurumlar için ayrı giderler yaratmaktadır.

- İşten ayrılma niyeti ve davranışı sonucunda kurumdan ayrılan bireyler sonrasında kurumda kalan diğer çalışan bireyler arasında stres ve endişe oluşabilir, kurum içi performans ve etkinlik olumsuz olarak etkilenmektedir.
- Kurum ile bağını koparan birey sonrası yeniden kurum tarafından boş olan pozisyon doldurulana kadar üretimde düşüklük, kayıp yaşanmaktadır.
- İşe yeni giren bireylerin kurumdaki makine, teçhizat ve diğer teknolojik aletleri efektif kullanması nedeniyle iş verimliliğinde düşüş yaşanır.
- Çalışan bireylerin işi bırakması ve yerine gelen bireyin deneyimsiz olması iş yeri kazalarını arttırmakta, kurumlar için ayrı maliyet kalemler yaratmaktadır.

Kurumların başarıları işten ayrılma sayıları incelenerek bir gösterge olabilirken, insan kaynaklarının düzgün, kurum hedeflerini kapsayıcı şekilde çalışıp çalışmadığı da yine aynı şekilde işten ayrılmalar ile anlaşılabilir.

İşe devamsızlığın ve ayrılmaların sıklıkla görüldüğü kurumlarda bireylerin seçilmesi, değerlendirilmesi ve iş yerleştirmelerinin düzgün işlemediği görülmektedir. Bireylerle yönetim arasındaki iletişimin eksik veya yetersiz olduğu, çalışma koşullarının bireyleri rahatsız edici, kötü olduğu anlaşılabilir. Ek olarak, genellikle düzgün, bireylerin ihtiyaçlarını karşılayıcı bir maaş ve terfi fırsatlarının olmadığı, kurumların yönetiminde eksikliklerin olduğu görülmektedir (66).

İşten ayrılmalar nedeniyle oluşan çalışan değişim oranı, ürün ve hizmet kalitesinin düşmesine, iş kazalarının artmasına sebep olmaktadır. Kurumda işten ayrılmaların yüksek olması, mevcut çalışanlar üzerinde kuruma ve yöneticilere karşı güvensizlik oluşturur ve motivasyon düşüklüğüne sebebiyet verir (68).

Bireylerin çalıştıkları işlerinden ayrılması kurum düzeyinde ve aynı zamanda ülke ekonomisinde bazen olumlu durumlara sonuç verebilmektedir. Ekonomik doğrultuda incelendiğinde iş gücünün kurumlar ve alanlar arasındaki değişikliklerine emek seyyaliyeti denilmekte ve iş gücündeki arz-talep dengesinden etkilenmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler için ayrı bir önem taşıyan bu konu, ekonomik gelişmeye olan etkisini alanlar arasında, bir diğer deyişle sektörler arası ve meslekler arasında göstermektedir. Çalışan bireylerin gönüllü olarak işten ayrılmaları farklı alanlarda faaliyet gösteren kurumlarda işe başlayıp, ihtiyaçlarını karşıladıkları takdirde makro anlamda faydalı olabilmektedir (13).

İşten ayrılmalar kurum adına olumlu gelişmeler de yaratabilir. İşe yeni gelen çalışanlar ile birlikte yeni bilgi ve teknolojinin kuruma girmesi, düşük performanslı çalışanın yer değiştirmesi bunlardan bazılarıdır. Ek olarak kurum yönetimi ve uygulamalarında gerçekleşecek değişikliklere karşın olabilecek direncin azaltılması, mevcut sistemde bulunan esnekliğin artırılması, maliyet azaltma fırsatı gibi durumlar da gelişebilir (68).

İşten ayrılmalar çok sık olmamakla birlikte kurum amaç ve hedefleri için olumlu bir faktör olabilir. Kuruma yeni giren çalışanlar kurum dinamizmini arttırmakta, yaratıcılık ve yenilikçiliğin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Kurum çalışanları arasında yönetim tarafından istenen rekabet ortamı oluşturulur (67). Düşük verimli bir çalışanın yerine yeni bir çalışan almak veya işe yeni giren çalışanın önceki kurumlardan edindiği mesleki bilgi ve tecrübelerini yeni kuruma taşıması örgütler için yararlı olmaktadır (13).

#### **4.3.2. İşten Ayrılmanın İşgören Açısından Sonuçları**

İşten ayrılma davranışı sadece örgütler üzerinde değil aynı zamanda çalışan bireyler üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Çalışan işten ayrıldığında çeşitli kayıplar yaşar. Yeni işe giren çalışan uyum sorunu yaşayarak çeşitli psikolojik zorluklar çekebilir. Çalışanın yeni işinde iş kazası geçirme ihtimali artabilir ve terfi, işsizlik sigortası gibikaybetmesi çalışana zor duruma sokabilmektedir (13). Çalışanın işten ayrılmasının çalışana doğuracağı bir olumsuz sonuç da çalışanın yeni iş başvurularında kurumun çalışana hakkındaki çıkarımlarıdır. İş değişiklikleri nedeni ile kurumlar çalışanın kişilik özelliklerini, kurumsal güveni ve kurumsal bağlılığını sorgulamaktadır. Çalışanın sürekli iş değiştirmesi yeni işe girişinde kurumlar tarafından kendisine ihtiyatlı yaklaşmasına neden olmaktadır (67).

İşten ayrılma çalışan için birçok riski barındıran önemli bir karardır. Alternatif iş fırsatları hakkındaki belirsizlikler, bir işten diğerine geçerken ortaya çıkan hareket maliyeti, ücret kaybı, değer verilen iş ilişkilerini kaybetmek çalışanlar için işten ayrılmadan sonra oluşabilecek olumsuz durumlardandır. Ayrıca iş değişimi ile yaşanacak stres, kariyer planlarının aksaması, sosyal destekte ve aile desteğinde yaşanabilecek aksaklıklar, kazanılmış yararların kaybedilmesi gibi durumlar da çalışan için işten ayrılma sonrası oluşabilecek olumsuz durumlardandır. İşten ayrılmanın getirdiği bu olumsuz durumlar ve birey üzerinde oluşabilecek stresten dolayı işten ayrılma niyetini ortaya koymak, niyet sonucu oluşabilecek davranışı geliştirmekten daha kolay ve altından kalkılabilir görülmektedir (69).

İşten ayrılma davranışı göstermenin çalışan açısından olası pozitif çıktıları da bulunmaktadır. Birey bulduğu yeni işte daha verimli, iyi bir çalışan olabilir, bulunduğu kurumda güzel bir uyum yakalayarak yeni sahip olduğu işte daha rahat, stressiz çalışmasını ve sahip olduğu özellik ve yetenekleri daha özenle kullanmasını sağlayabilir. Çalışanın işten ayrılmasıyla elde etmesiyle, yeni çevrede yeniliğin teşvik edilmesi, kendini geliştirebileceği bir çalışma ortamına girmesi motivasyonu yükselten olumlu durumlar arasındadır (70).

İşten ayrılma davranışı bireyin kendi kararı ile daha fazla imkana sahip bir işe yönelik gerçekleşiyorsa, birey bu davranışı ile yarar görebilir. Vasıflı çalışan sayısının vasıfsız çalışan sayısına göre çok az olduğu iş kollarında bir çok farklı kurum eğitimli iş gücünü kendi bünyelerinde çalıştırmak için ilgi çekici iş ortamları ve koşulları oluşturmaktadır. Bundan dolayı yetişmiş veya vasıflı bireyler için işten ayrılma davranışı avantaj getirmektedir (13).

#### **4.4.3 İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi**

İşten ayrılmaları düşürmek açısından, çalışanların buldukları işten ayrılma nedenlerinin belirlenmesi ve önlem alınması, çalışanların daha iyi çalışma ortamına sahip olması ve örgüt ortamında verimliliğin sağlanması gerekir. İşten ayrılma niyeti



ve davranışının ülke ekonomisine olan etkisi, toplumda yarattığı değişiklikler ve kurumsal karlılığın yükseltilmesi için incelenmesi gereken önemli bir konudur (71).

Yapılan çalışmalara göre, çalışanın kurumdan ayrılmak istemesi ve kurumun bu konu üzerine eğilmemesi işlevsel işten ayrılma olarak tanımlanmaktadır. Yani kurumun çalışan hakkındaki değerlendirmeleri olumlu değildir, İşten ayrılma kurum için faydalı olacaktır. Çalışanın işten ayrılmak istemesine rağmen kurumun tam tersine düşünmesi ise işlevsel olmayan işten ayrılmadır. Kurum çalışanın örgüt için faydalı olduğunu düşünmektedir. Bu durumda kurum işlevsel olmayan işten ayrılmaları önlemek için tedbirler almalıdır.

Bireylerin bağlı buldukları kurumdan uzaklaştırılması veya kurumdan kendi kararları ile ayrılmasına sebep olan unsurların incelenmesi gerekmektedir. İşten ayrılma niyetinin geliştirilmesi ve davranışa dönüşmesini engellemek için bu unsurlar ortadan kaldırılmalı, kurumlar bünyesinde bulunan insan kaynakları departmanları tarafından efektif bir planlama yapılmalı, bireylerin çalıştıkları iş ortamı geliştirilip, iyileştirilmeli ve ücret ile terfi imkanları geliştirilmelidir. Çalışan bireyler için iş garantisi ve geniş sosyal haklar, bu iyileştirmelerle iş bırakmayı engelleyebilir (71).

Kurumlar işten ayrılmaları engellemek adına çalışanların kurumsal bağlılık geliştirmeleri için çalışmalıdır. Üye olduğu kuruma kendini ait hissedene, kurumun kendisi için yaptığı yatırımların, eğitim ve destek faaliyetlerinin bilincinde olan çalışanlar için iş doyumunu artacaktır ve çalışan kurumda kalma eğiliminde olacaktır. İşten ayrılmaların, net geliri daha düşük olan çalışanlarda yoğunlaşması, insan kaynakları departmanı ve yönetimin ücret yönetimi konusu üzerinde durmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Daha fazla ücret gereksinimi ile işten ayrılmaların arkasında diğer aile fertlerinin çalışmaması gibi ailevi durumlarda bulunabilmektedir. İşten ayrılmaların nedenlerini araştırmak kurumun çözüm yollarını geliştirmesini sağlar (39).

Çalışanların kurumdan ayrılma nedenlerini değerlendirebilmek için gerekli bilgileri sağlamak üzere insan kaynakları departman temsilcileri tarafından görüşmeler düzenlenmeli ve çalışanların hangi nedenlerle işten ayrılmak istedikleri öğrenilmelidir. Bu sayede çalışanın işten ayrılması engellenemese bile ayrılma nedenlerinin ortadan kaldırılması üzerine çalışmalar yürütmek adına adımlar atılabilir. Çalışanın işten

ayrılması sırasında yapılan mülakatların yanı sıra çalışanların kurumla tamamen ilişkilerini kestikten bir süre sonra dışarıdan bir uzman tarafından çalışanlarla görüşme yapılmalı ve işten ayrılma nedenleri ile ilgili daha net bilgiler alınmalıdır (64).

Literatürde, eğitim seviyesi düşük olan çalışanların işten ayrılma niyetinin daha yoğun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanlar işe girdiklerinde etkili bir eğitim verilmesi işten ayrılma niyetlerini etkileyebilir, işten ayrılma olasılığını düşürebilir. Kurumdaki işlere işe başvuran çalışanların uyumlu bir şekilde yerleştirilmesi, çalışan seçim sisteminin geliştirilmesi, çalışanların işten ayrılmasının önüne geçilmesini sağlayabilir (39).

Kuruma bağlı çalışan bireylerin kurumdan ayrılmaması için kurum yönetiminin göz önünde bulundurması gereken durumlar şunlardır (72):

- Kurum yönetiminin efektif ve işlevsel olması, iyi şekilde inşa edilmiş olması gerekmektedir.
- Kuruma işe alımlarda, kurum içerisindeki çalışan uyumunun bozulmaması ve yeni gelen bireyle kolay uyum sağlanabilmesi için davranış tabanlı mülakat kullanılmalıdır.
- Yeni işe alınan bireylerin kurum çalışanı olduktan sonraki süreç içerisindeki ilk haftalarda kurum içi çalışmalarda başarı elde etmesi kuruma bağlanması sürecinde etkili olmaktadır.
- Çalışanların kurumda terfi olanakları olduğunu algılamaları kuruma olan bağlılıklarının sürmesinde etkili olmaktadır. Gerçekleştirilen terfilerin kurum içerisinde olması bireylerin işten ayrılma niyetinin düşmesinde etkilidir.
- Kurumdaki çalışma ortamı ile çalışan bireyin ilgi alanlarının ve yeteneklerinin uyumu çok önemlidir.
- Kurumda bireye çalıştığı zaman üzerinden ödenen ücret dışında başka unsurlar ile bireylerin motivasyonu artırılmalıdır.
- Kurum içerisinde çalışanlara verilen ödüllerin bireylere uygun ve bireysel olması gerekmektedir. Bireye verilen ödülün etkisi kurum geneline verilen ödüle oranla daha efektif olmaktadır.

- Kurum içerisinde yaşanan olaylara yönelik problem çözümüne çalışan bireylerin katılımı kuruma bağlılıklarını arttırmaktadır.
- Bireylerin yaptıkları işin zenginleştirilmesi, bireylerin yaptıkları işin monotonlaşmasından kurtulmasını sağlayabilir, bireylerin çalışma verimi artabilir.
- Kurum içi değerler ve bir kültür oluşturulmalıdır. Kurum yönetimi tarafından söylenen herşey düzgün olarak uygulanmalıdır.
- Kurum içerisindeki yapılması gereken işlerin analizi yapılmalı, iş dizayn yöntemleri ile işler tasarlanmalıdır.
- Kurumlar tarafından bireylere kendini geliştirme imkanları sunulmalıdır.
- Bireylere kurum tarafından yeterli sosyal haklar sağlanmalıdır.
- İnsan kaynaklarına kurum tarafından büyük önem verilmelidir.
- Bireylerin iş garantisi olmalıdır.
- Kurum içerisinde çalışan bireyler arasındaki sosyal ilişkiler geliştirilmelidir.
- Kurum yönetimi tarafından çalışanlara onların önemsendiği gösterilmelidir.

Çalışanların yaptıkları işi bırakmalarını etkileyen unsurlar alınan ücrette yetersizlik, bireyin mesleğinin yarattığı yıpratma, çalışanların işten beklentilerinin karşılanamaması gibi durumlar bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışanların performansları hakkında yapıcı geri dönüşler yaparak çalışanın iş beklentisini yüksek tutmak, yıpranmalarını engelleyici önlemler almak gerekir. Çalışanların, kurumsal ortak amaca sahip olması, ortak amaçlarının ne olduğunu bilmesi ve bu amaçlarla özdeşleşmesi gerekmektedir. Çalışanların özlük hakları işten ayrılma niyeti üzerinde önemlidir. Eşit ve adil yapılan ödemeler, ikramiyeler ve sosyal güvenceler çalışanın kurumdan ayrılmasını önleyecek unsurlardır (39).

Çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerin gelişmesi ve davranışa dönüşmesini engellemek için kurum yöneticileri bireylere örnek olmalıdır. Kurum hedefleri net bir şekilde belirlenmeli ve çalışanlarla iletişim içinde kalarak geribildirimler alınmalıdır. Çalışanların yönetime getirdikleri yaratıcı fikirler kurum tarafından desteklenmelidir. Çalışanlara bu yönde yapılacak motivasyon artırımı, bir diğer deyişle teşvik ile çalışanların verimi artmakta ve diğer çalışanların işten ayrılma niyetlerinde de bir

azalma gerçekleşmektedir. Bireylerin kurum içerisinde kendileri özgür hissetmesi, fikirlerin objektif olarak değerlendirildiğini bilmesi ve onların projelerine yönetim tarafından yatırım yapılması, bireylerin işten ayrılma niyetlerin oluşmasını engellemektedir (43).

#### **4.4. Hemşirelerin İş Doyumu ve İşi Bırakma Sebepleri**

Çalışanlar, güçlü ve etkili bir kurumun oluşmasında önemli bir yere sahiptir (73). Özellikle emeğin yoğun bir şekilde kullanıldığı kurumlar için çalışan daha da önem kazanmaktadır. Sağlık kurumları; kalabalık, farklı eğitim ve deneyimleri olan, değişken yaş ve sınıflardan oluşan bir iş gücüne sahiptir ve toplumun sağlık hizmetleri gereksinimini karşılamak amacıyla faaliyetlerine devam eden yoğun emeğin sarf edildiği kurumlardır.

Yoğun emek barındıran ve kalite odaklı sağlık hizmetleri alanında çalışanların motivasyon ve iş doyumlarının hizmet kalitesini doğrudan ve dolaylı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu kalitenin artırılmasında çalışan verimliliğine yönelik uygulamalar ve bu amaçla kullanılan motivasyon araçlarının etkin bir şekilde kullanılarak iş doyumunun artırılması önemli rol oynamaktadır. İş doyumunda önemli faktörlerden olan motivasyonu yüksek sağlık çalışanları, bilhassa hemşireler, verilen hizmet kalitesini artırırken morale ihtiyacı olan hastalar üzerinde olumlu katkılar sağlayacaktır (74). Ayrıca iş doyumunu yüksek olan hemşireler, hasta bakımının iyileştirilmesine daha fazla motive olup, işlerini titizlikle yapabilmektedirler (75).

Hemşirelerin iş doyumunu arttırmak için çalışma ortamındaki gereksinimleri mutlaka karşılanmalıdır. Bireylerin sosyal varlıklar oldukları göz önünde bulundurularak; motivasyon sürecini anlamak ve bu sürecin bir sonucu olan iş doyumunu sağlayabilmek adına çalışanları davranışa yönlendiren sebeplerin, amaçların ve davranışların ayrıntılı olarak incelenmesi gerekmektedir (76). İş doyumunu gözlenemez fakat çalışanın ifadelerinden, davranışlarından çıkarım yapılabilir. Çünkü iş doyumunu, çalışanın iş süresince ortaya çıkan, yapılan işe yönelik geliştirdiği duygulanım durumlarını kapsar.

İş doyumunun yüksek olması; iş motivasyonu, verimlilik, hizmet kalitesinin yükselmesi, işe ve kuruma bağlılığın artması gibi sonuçlar doğurmaktadır. İş doyumunun düşük olması ise bireyde iş bırakma niyetinin ortaya çıkması, işe devamsızlık, bireyde performans ve verim düşüklüğü, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığında bozulma ve işten ayrılma gibi sonuçlara sebep olabilmektedir.

Tükenmişlik yaşayan her çalışan iş doyumсуuzluğu da yaşamaktadır. Meslek değişkenlerine göre yapılan çalışmalar; ağır çalışma koşulları, düzensiz vardiya, uyku düzeninin bozulması, sosyal yaşantının en aza indirgenmesi gibi parametreleri göz önünde bulundurarak tükenmişlik en yakın ve takibinde en düşük iş doyumuna sahip meslek grubunun hemşirelik olduğunu raporlamıştır. Hemşirelerde gözlenen düşük iş doyumunu hasta bakım kalitesini etkilemekte ve azalma yaratmakta, hastanın sağlık hizmeti aldığı kuruma olan sadakatinde düşüşe sebe olmakta ve son olarak sağlık kurumunun karlılığında düşüklüğe sonuç olmaktadır.

İş doyumunu yetersiz olan hemşireler hasta bakımını aksattıkları gibi sağlık kurumunda geçirdikleri zamanı azaltabilmek adına farklı gerekçelerle devamsızlık yapma veya işe geç gelme eğilimi gösterebilirler. Devamsızlık yapmak yerine kimi zaman uzun molalar vererek, iş saatlerinde özel işlerine vakit ayırarak, iş yapmadıkları halde meşgul görünerek veya işi geciktirerek dolaylı yünden iş doyumсуuzluklarını yansıtabilirler (77).

Düşük iş doyumunu işten ayrılma davranışı geliştirme eğilimini ve iş gücü devir hızını da yükseltmektedir (78). Ücretlendirme politikaları, yükselme olanaklarının sınırlılığı, vardiyalar, çalışma koşullarındaki olumsuzluklar, çalışma süresinin uzunluğu, tükenmişlik gibi faktörler iş doyumсуuzluğuna yol açmaktadır ve iş doyumсуuzluğu beraberinde işten ayrılma davranışı eğilimini getirmektedir.

Hemşire işten ayrılma oranı yüksek sağlık kurumları, bu oranı azaltmak için kendi sorunlarını tanımlamalı ve çalışanlarını tanıyarak çözüm yolları bulmalıdır. Hemşirelerin kurumda kalmalarını sağlamak adına işten ayrılma niyetine etki eden faktörler belirlenmeli ve uygun stratejiler üreterek müdahale edilmelidir.

Hemşirelerin işten ayrılma davranışı geliştirmelerini önlemek için aşağıda belirtilen önlemlerin alınması gerektiği belirtilmektedir (2, 67):

- Hemşirelerin hizmet karşılığı aldıkları ücretin adil ve uygun şekilde belirlenmesi,
- İş yerinde başarılı olan hemşirelere meslekte yükselme imkanı sağlanması,
- Hastanelerde çalıştıkları birime göre hemşirelere uygun bilgi, beceri ve özelliklerin kazandırılması,
- Hastanelerde yeterli sayıda çalışan bulundurulması,
- Hemşirelerin yaptıkları işin ve verdikleri hizmetin net olarak belirlenmesi,
- Sağlık kurumları tarafından sağlanan ulaşım, kreş gibi sosyal olanakların artırılması,
- Toplum içerisinde hemşirelik mesleğine olan bilincin ve saygınlığın artırılması,
- Hemşirelerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi,
- Hemşirelerin işi bırakma davranışı gerçekleştirmelerinin arkasındaki sebeplerin belirlenerek kurumda gerekli önlemlerin alınması

## 5. MATERYAL VE METHOD

### 5.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma tanımlayıcı kesitsel türde bir araştırma olarak hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla planlandı ve uygulandı.

### 5.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma iki farklı ilde, Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi ile Başkent Üniversitesi İstanbul Sağlık ve Araştırma Merkezi Hastanesi'nde yürütüldü. Araştırma verileri 1 Aralık 2017 – 1 Mart 2018 tarihleri arasında toplandı.

### 5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Ankara ve İstanbul illerinde bulunan iki farklı üniversite hastanesinin farklı birimlerinde çalışan toplam 420 hemşire oluşturmaktadır.

Araştırmanın yürütüldüğü tarih aralığında izinli veya raporlu olmayan, araştırmaya katılmayı kabul etmiş 300 hemşire dört bölümlük anketi eksiksiz doldurmuş olup, araştırma örneklemini oluşturmuştur.

### 5.4. Araştırmanın Uygulanması

Araştırma, iki farklı ilde bulunan üniversite hastanelerinde aktif olarak çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul etmiş hemşireler ile veri toplama aracı olarak dört bölümlük (Sosyodemografik Bilgileri Tanılama Formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi Ölçeği) anketinin uygulanması ile yürütüldü.

### 5.5. Araştırmanın Değişkenleri

**Bağımlı Değişkenler:** Çeşitli birimlerde çalışan hemşirelerin Minnesota İş Doyum ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti ölçeği ile ilgili ölçeklerin alt boyutları, Hemşirelik İş İndeksi değerleri.

**Bağımsız Değişkenler:** Aktif olarak çalışan hemşirelerin sosyodemografik özellikleri.

## 5.6. Veri Toplama Araçları ve Özellikleri

Araştırma ile ilgili literatür incelenmesi sonucu araştırma verilerini toplamak amacıyla araştırmacı tarafından “Sosyodemografik Bilgileri Tanılama Formu” (Ek 1) hazırlanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan hemşirelerin sosyodemografik özelliklerinin, işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla incelenebilmesi için ise “Minnesota İş Doyum Ölçeği” (Ek 2), “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” (Ek 3) ve “Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi Ölçeği” (Ek 4) kullanılmıştır.

### 5.6.1. Sosyodemografik Bilgileri Tanılama Formu

Araştırmacı tarafından çalışma için gerekli bilgilerin toplanması amacıyla oluşturulmuştur. Hemşirelerin sosyodemografik tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesi ile ilgili 9 soru, motivasyon seviyelerini ölçen ve hemşirelik mesleğini seçimleri ve tutumlarını içeren 2 soru olmak üzere toplamda 11 sorudan oluşmaktadır.

### 5.6.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada hemşirelerin iş doyumunu ölçmek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanılmıştır. Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilen bu ölçek, Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe'ye çevrilmiş olup, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Cronbach's Alpha: 0,77) .

Toplam 20 farklı maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçme aracı olan Minnesota İş Doyum Ölçeğinde 1'den 5'e kadar değişen puanlama sistemi olup, ölçeği dolduran bireyden çok memnunum, memnunum, kararsızım, memnun değilim, hiç memnun değilim şeklindeki ifadelerden birini doldurması istenir.

Ölçeğin uygulanması sonucunda ölçeğin genel doyum puanı ile alt boyutlarından içsel ve dışsal doyum boyut puanları elde edilmektedir. İçsel doyum, yapılan işin kendisine olan ilgi, işe dair sorumluluk, tanınma ve takdir edilme, terfi alma, görev değişikliği gibi ögelerden oluşurken, dışsal doyum; çalışma arkadaşları, çalışma ortamı, koşullar, maaş, yöneticilerle olan ilişkiler, kurum yönetimi ve politikasına ilişkin ögelerden



oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanlar bireylerin iş doyumunu seviyesini göstermektedir. Alınan puanın yüksek olması bireylerin yüksek iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir.

### **5.6.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**

Hemşirelerin çalıştıkları hastaneden veya hizmet verdikleri birimlerden, servislerden ayrılma veya istifa etmek için kendini değerlendirmeleriyle geliştirdikleri niyetleri düzeyini görmek amacıyla Hollingworth, Horner ve Mobley tarafından 1978 yılında geliştirilen, 3 ifadeli kısa bir ölçek kullanılmıştır. 5'li likert tipinde olan bu ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum ifadesini temsil ederken, 5 kesinlikle katılıyorum ifadesini temsil etmektedir. Örücü ve Özafşarlıoğlu tarafından 2013 yılında Türkçe'ye çevrilmiş olup, geçerlilik-güvenilirlik (Cronbach's Alpha) katsayısı 0,904 olarak bulunmuştur. Bu ölçekten alınan puanlar hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin düzeyini göstermektedir. Alınan puanın yüksek olması bireylerin işten ayrılma niyetlerinin yoğun olduğunu göstermektedir.

### **5.6.4. Hemşirelik İş İndeksi – Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi Ölçeği**

Hemşireler tarafından çalışma ortamlarının değerlendirilmesi amacıyla Lake tarafından 2002 yılında geliştirilmiş, Hemşirelik İş İndeksi (Hİİ) kullanılmıştır. Türkçe'ye uyarlama ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Türkmen ve arkadaşları tarafından 2011 yılında yapılmış olup, tüm ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach's Alpha) katsayısı 0,94 olarak bulunmuştur. Alt boyutları ise 0,80 ile 0,87 arasında değerler almışlardır. 4'lü likert tipinde olan bu ölçek, (4) kesinlikle katılmıyorum, (3) katılmıyorum, (2) katılıyorum ve (1) kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

Beş altboyuttan oluşan bu ölçeğin alt boyutları şöyledir:

#### 5.6.4. Hemşirelik İş İndeksi Altboyut ve Madde Dağılımı

Alt Boyutlar	Maddeler
Hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü	5, 6, 11, 15,17, 21, 23, 27, 28
Kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları	4, 14, 18, 19, 22, 25, 26, 29, 30, 31
Yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri	3, 7, 10, 13, 20
İnsan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği	1, 8, 9, 12
Hekim-Hemşire-Meslektaş iletişimi	2, 16, 24

Puanlandırma sisteminde toplam ölçek puanı hesaplanırken 5 alt boyutun ortalama puanı toplanır ve 5'e bölünür. Bireylerin ölçekten aldıkları puanlar arttıkça iş ortamına yönelik yaklaşımları pozitif olarak yükselmektedir.

#### 5.7. Verilerin Değerlendirilmesi

Elde edilen verilerin SPSS 21.0 paket programı kullanılarak istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda MİDÖ ve HİİÖ ve alt boyutlarının normal dağılım ( $p>0,05$ ) ve İNAÖ'nin normal olmayan dağılım gösterdiği görülmüştür. Aşağıdaki tabloda verilerin değerlendirilmesinde kullanılan yöntemler gösterilmektedir.

**Tablo 5.2. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler**

<b>İncelenen Özellik</b>	<b>İstatistiksel Yöntemler</b>
Katılımcıların bireysel ve mesleki özellikleri	Sayı, yüzde, ortalama
Ölçeklerin iç tutarlılığı	Cronbach alfa katsayısı
Ölçeklerden alınan puanlar	Ortalama
Normal Dağılım	Kolmogorov-Smirnov
İNAÖ'nden alınan puan ortalamalarının bireysel ve mesleki özellikler ile karşılaştırılması	Mann Whitney-U testi Kruskal Wallis testi
MİDÖ ve HİİÖ'nden alınan puan ortalamalarının bireysel ve mesleki özellikler ile karşılaştırılması	Bağımsız gruplarda t-testi Tek yönlü varyans analizi
Ölçeklerden alınan puanlar arasındaki ilişki	Pearson korelasyon analizi

### **5.7.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin İç Tutarlılık ve Güvenirlik Çalışması**

Verilerin değerlendirilmesi doğrultusunda araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayıları bulunmuştur. Aşağıdaki tabloda ölçeklerin ve altboyutlarının CA değerleri görülmektedir.

**Tablo 5.2. Ölçekler ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları**

<b>Ölçekler ve Alt Boyutları</b>	<b>Cronbach Alfa Kat Sayısı</b>
<b>İANÖ</b>	<b>0,82</b>
İçsel Doyum	0,86
Dışsal Doyum	0,84
<b>MİDÖ (Genel Doyum)</b>	<b>0,91</b>
Hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü	0,84
Kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları	0,85
Yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri	0,75
İnsan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği	0,73
Hekim-hemşire-meslektaşla iletişim	0,79
<b>HİİÖ</b>	<b>0,94</b>

### **5.8. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Hemşirelik İş İndeksi Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon**

Araştırma doğrultusunda ölçekler arasındaki korelasyonu belirlemek amacıyla yapılan çalışma sonucunda aşağıdaki değerler elde edilmiştir.

**Tablo 5.8. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Hemşirelik İş İndeksi Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Değerleri (N=300)**

Ölçekler ve Alt Boyutları	İANÖ	
	r Değeri	p Değeri
İçsel Doyum	-0,452	0,000
Dışsal Doyum	-0,514	0,000
<b>MİDÖ (Genel Doyum)</b>	<b>-0,515</b>	0,000
Hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü	0,274	0,000
Kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları	0,275	0,000
Yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri	0,228	0,000
İnsan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği	0,246	0,000
Hekim-hemşire-meslektaşla iletişim	0,150	0,009
<b>HİİÖ</b>	<b>0,287</b>	0,000

Tablo 5.8' de incelendiğinde; İANÖ ile MİDÖ içsel doyum ( $r=-0,452$ ;  $p<0,001$ ) arasında negatif yönde zayıf düzeyde; dışsal doyum ( $r=-0,514$ ;  $p<0,001$ ) ve genel doyum ( $r=-0,515$ ;  $p<0,001$ ) arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

İANÖ ile HİİÖ ( $r=0,287$ ;  $p<0,001$ ) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü alt boyutu ( $r=0,274$ ;  $p<0,001$ ) ve kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları alt boyutu ( $r=0,275$ ;  $p<0,001$ ) arasında pozitif yönde zayıf ilişki olduğu saptanmıştır.

### **5.9. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Ankara Başkent Üniversitesi Hastanesi ve Başkent Üniversitesi İstanbul Sağlık ve Araştırma Merkezinde yürütülen bu çalışma, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden ve çalışmanın yürütüldüğü kurumlarda çalışan hemşirelerle sınırlıdır.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar tüm hemşireler için genellenemez ve Aralık 2017 ile Mart 2018 tarihi ile sınırlıdır.



## 6. BULGULAR

Hemşirelerin işten ayrılma davranışı geliştirmelerine sebep olan işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmaya gönüllü olarak katılan 300 hemşireden elde edilen bulgular bu bölümde verilmektedir. Bölümün ilk kısmı araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik bilgilerini içeren tanımlayıcı bulguları içermektedir. İkinci kısımda ise hemşirelerin ölçeklerden aldıkları puanların istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

### 6.1. Tanımlayıcı Bulgular

Bu bölümde, araştırmada yer alan hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 6.1.'de verilmektedir.

**Tablo 6.1. Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı (N=300)**

Bireysel ve Mesleki Özellikler	Sayı	Yüzde
<b>Yaş Grupları (26,92±6,64 Min:18, Max:51)</b>		
21 yaş ve altı	60	20,0
22-25 yaş	99	33,0
26-29 yaş	59	19,7
30 yaş ve üzeri	82	27,3
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	270	90,0
Erkek	30	10,0
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	96	32,0
Bekâr	204	68,0
<b>Eğitim Durumu</b>		
Sağlık Meslek Lisesi	95	31,7
Ön Lisans	58	19,3
Lisans	139	46,3
Lisansüstü	8	2,7
<b>Mesleki Deneyim Süresi</b>		
1 yıl ve altı	71	23,7
2-5 yıl	127	42,3

6-9 yıl	34	11,3
10 yıl ve üzeri	68	22,7
<b>Kurumsal Deneyim Süresi</b>		
1 yıl ve altı	84	28,0
2-5 yıl	128	42,7
6-9 yıl	67	9,0
10 yıl ve üzeri	21	20,3
<b>Çalışılan Birim</b>		
Dâhili Birimler	69	23,0
Cerrahi Birimler	95	31,7
Ameliyathane-Acil Servis	37	12,3
Poliklinik	36	12,0
Yoğun Bakım	43	14,3
Diğer Birimler	20	6,7
<b>Pozisyon</b>		
Servis Hemşireleri	254	84,7
Yönetici Hemşireler	46	15,3
<b>Çalışma Düzeni</b>		
Vardiyalı	198	66,0
Sürekli Gündüz	102	34,0
<b>Çalışılan Birim Sayısı</b>		
1 birim	144	48,0
2 birim	81	27,0
3 ve üzerinde birim	75	25,0
<b>Motivasyon Algısı</b>		
Her zaman motiveyim	74	24,7
Bazen motiveyim	188	62,7
Hiç motive değilim.	38	12,6
<b>Meslek Seçimi</b>		
İsteyerek seçtim, hala seviyorum	141	47,0
İsteyerek seçtim, ama şimdi pişmanım	79	26,3
İstemeyerek seçtim, ama artık seviyorum	56	18,7
İstemeyerek seçtim ve hala sevmiyorum	24	8,0



Tablo 6.1. incelendiğinde; yaş ortalaması  $26,92 \pm 6,64$  olup, %33'ünün (n=99) 22-25 yaş grubunda olduğu saptanmıştır. Çoğunluğunun kadın (%90), bekâr (%68) ve lisans mezunu (%46,3) olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin %42,3'ünün 2-5 yıl mesleki deneyime sahip olduğu görülürken (n=127), %42,7'sinin aynı süreli kurumsal deneyime sahip olduğu belirlenmiştir (n=128). %15,3'ünün yönetici pozisyonunda (n=46), %31,7'sinin cerrahi birimlerde (n=95), %66'sının vardiya düzeninde (n=198) ve %48'inin sadece bir birimde (n=144) çalıştığı saptanmıştır. Hemşirelerin %62,7'sinin bazen motive olduğunu (n=188) ve %47'sinin mesleği isteyerek seçip hala sevdiğini (n=141) belirttiği görülmüştür.

## 6.2. Araştırmaya İlişkin Bulgular

### 6.2.1. Hemşirelerin Ölçekler ve Alt Boyutlardan Aldığı Puan Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde hemşirelerin ölçekler ve altboyutlardan aldığı puan ortalamalarına ilişkin bulgular verilmiştir.

**Tablo 6.2.1. Hemşirelerin Ölçekler ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları (N=300)**

Ölçekler ve Alt Boyutları	Ort.±S.S.	Min.-Max. Değerler
<b>İANÖ</b>	2,57±1,04	1-5
İçsel Doyum	3,13±0,69	1-5
Dışsal Doyum	2,72±0,77	1-5
<b>MİDÖ (Genel Doyum)</b>	2,96±0,67	1-5
Hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü	2,44±0,55	1-4
Kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları	2,19±0,51	1-4
Yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri	2,49±0,60	1-4
İnsan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği	2,94±0,67	1-4
Hekim-hemşire-meslektaşla iletişim	2,35±0,66	1-4
<b>HİİÖ</b>	2,48±0,49	1-4

Tablo 6.2.1. incelendiğinde; hemşirelerin İANÖ'den aldıkları puan ortalamasının  $2,57 \pm 1,04$ , MİDÖ'den aldıkları genel doyum puan ortalamasının  $2,96 \pm 0,67$  ve HİİÖ'den aldıkları puan ortalamasının  $2,48 \pm 0,49$  olduğu saptanmıştır. MİDÖ'nün alt boyutları incelendiğinde içsel doyum puan ortalamasının ( $3,13 \pm 0,69$ , dışsal doyum puan ortalamasından ( $2,72 \pm 0,77$ ) yüksek olduğu görülmüştür. HİİÖ'nin alt boyutları incelendiğinde; en yüksek puan ortalamasının insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği alt boyutuna ( $2,94 \pm 0,67$ ) ve en düşük puan ortalamasının kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları alt boyutuna ( $2,19 \pm 0,51$ ) yönelik olduğu görülmüştür.

### 6.2.2. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile MİDÖ ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile Minnesota İş Doyum Ölçeği genel puanları ve ilgili ölçeğin altboyutlarından aldıkları puan ortalamaları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 6.2.2. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile MİDÖ'nden Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)**

Bireysel ve Mesleki Özellikler	İçsel Doyum		Dışsal Doyum		Genel Doyum	
	Ort. $\pm$ S.S.	Test ve p Değeri	Ort. $\pm$ S.S.	Test ve p Değeri	Ort. $\pm$ S.S.	Test ve p Değeri
<b>Yaş Grupları</b>						
21 yaş ve altı <sup>a</sup>	3,04 $\pm$ 0,66	F=0,909	2,87 $\pm$ 0,66	F=3,639	2,97 $\pm$ 0,62	F=0,927
22-25 yaş <sup>b</sup>	3,09 $\pm$ 0,71	p=0,437	2,68 $\pm$ 0,78	p=0,013	2,93 $\pm$ 0,69	p=0,428
26-29 yaş <sup>c</sup>	3,17 $\pm$ 0,64		2,46 $\pm$ 0,68	a>c*	2,88 $\pm$ 0,60	
30 yaş ve üzeri <sup>d</sup>	3,21 $\pm$ 0,73		2,83 $\pm$ 0,84		3,06 $\pm$ 0,73	
<b>Cinsiyet</b>						
Kadın	3,14 $\pm$ 0,68	t=0,726	2,73 $\pm$ 0,75	t=0,791	2,97 $\pm$ 0,66	t=0,811
Erkek	3,04 $\pm$ 0,80	p=0,469	2,61 $\pm$ 0,90	p=0,429	2,87 $\pm$ 0,77	p=0,418
<b>Medeni Durum</b>						
Evli	3,25 $\pm$ 0,68	t=2,061	2,78 $\pm$ 0,80	t=0,904	3,06 $\pm$ 0,68	t=1,688
Bekâr	3,07 $\pm$ 0,69	p=0,041	2,69 $\pm$ 0,75	p=0,367	2,92 $\pm$ 0,67	p=0,092
<b>Eğitim Durumu</b>						
Sağlık Meslek Lisesi <sup>a</sup>	2,99 $\pm$ 0,69	F=3,501	2,72 $\pm$ 0,74	F=0,282	2,88 $\pm$ 0,66	F=1,515
Ön Lisans <sup>b</sup>	3,22 $\pm$ 0,62	p=0,016	2,79 $\pm$ 0,77	p=0,838	3,05 $\pm$ 0,65	p=0,211
Lisans <sup>c</sup>	3,15 $\pm$ 0,71	a<d*	2,68 $\pm$ 0,78		2,96 $\pm$ 0,69	
Lisansüstü <sup>d</sup>	3,68 $\pm$ 0,54		2,76 $\pm$ 0,78		3,31 $\pm$ 0,59	

<b>Mesleki Deneyim Süresi</b>						
1 yıl ve altı <sup>a</sup>	3,21±0,67	F=3,984	2,89±0,79	F=11,913	3,08±0,66	F=7,612
2-5 yıl <sup>b</sup>	3,04±0,66	p=0,008	2,55±0,65	p=0,000	2,84±0,59	p=0,000
6-9 yıl <sup>c</sup>	2,90±0,77	d>b,c*	2,33±0,77	d>b,c**	2,67±0,75	d>b,c***
10 yıl ve üzeri <sup>d</sup>	3,32±0,70		3,05±0,78		3,21±0,69	
<b>Kurumsal Deneyim Süresi</b>						
1 yıl ve altı <sup>a</sup>	3,20±0,64	F=3,170	2,87±0,79	F=7,369	3,07±0,64	F=5,377
2-5 yıl <sup>b</sup>	2,99±0,68	p=0,025	2,49±0,65	p=0,000	2,79±0,61	p=0,001
6-9 yıl <sup>c</sup>	3,24±0,81	d>b*	2,72±0,82	a>b**	3,03±0,78	d>b**
10 yıl ve üzeri <sup>d</sup>	3,27±0,70		2,97±0,82	d>b***	3,15±0,70	d>a*
<b>Çalışılan Birim</b>						
Dâhili Birimler <sup>a</sup>	3,00±0,84	F=3,021	2,72±0,86	F=2,119	2,88±0,81	F=2,775
Cerrahi Birimler <sup>b</sup>	3,14±0,59	p=0,011	2,67±0,68	p=0,063	2,95±0,55	p=0,018
Ameliyathane-Acil Servis <sup>c</sup>	3,15±0,60	a,b,c,e<f*	2,67±0,73		2,96±0,63	a,b,c,e<f*
Poliklinik <sup>d</sup>	3,13±0,76		2,83±0,81		3,01±0,74	
Yoğun Bakım <sup>e</sup>	3,04±0,63		2,56±0,74		2,85±0,62	
Diğer Birimler <sup>f</sup>	3,65±0,55		3,18±0,74		3,47±0,55	
<b>Pozisyon</b>						
Servis Hemşireleri	3,07±0,69	t=-3,287	2,67±0,77	t=-2,570	2,91±0,67	t=-3,215
Yönetici Hemşireler	3,43±0,60	p=0,001	2,98±0,71	p=0,011	3,25±0,60	p=0,001
<b>Çalışma Düzeni</b>						
Vardiyalı	3,04±0,70	t=3,087	2,63±0,75	t=2,907	2,87±0,66	t=3,247
Sürekli Gündüz	3,30±0,66	p=0,002	2,90±0,78	p=0,004	3,14±0,66	p=0,001
<b>Çalışılan Birim Sayısı</b>						
1 birim <sup>a</sup>	3,02±0,70	F=6,719	2,62±0,77	F=3,021	2,86±0,68	F=5,628
2 birim <sup>b</sup>	3,09±0,67	p=0,001	2,75±0,72	p=0,049	2,95±0,63	p=0,004
3 ve üzerinde birim <sup>c</sup>	3,37±0,65	c>a***	2,88±0,79	c>a*	3,18±0,66	c>a***
<b>Motivasyon Algısı</b>						
Her zaman motiveyim <sup>a</sup>	3,48±0,66	F=33,616	3,16±0,78	F=32,507	3,35±0,66	F=39,552
Bazen motiveyim <sup>b</sup>	3,13±0,59	p=0,000	2,68±0,69	p=0,000	2,95±0,57	p=0,000
Hiç motive değilim <sup>c</sup>	2,44±0,71	c<a,b**	2,04±0,56	c<a,b**	2,28±0,60	c<a,b**
<b>Meslek Seçimi</b>						
İsteyerek seçtim, hala seviyorum <sup>a</sup>	3,30±0,62	F=20,255	2,93±0,75	F=17,499	3,15±0,63	F=22,611
İsteyerek seçtim, ama şimdi pişmanım <sup>b</sup>	2,81±0,62	p=0,000	2,35±0,59	p=0,000	2,62±0,54	p=0,000
İstemeyerek seçtim, ama artık seviyorum <sup>c</sup>	3,40±0,65	a,c>b**	2,94±0,80	a,c>b,d**	3,21±0,63	a,c>b,d**
İstemeyerek seçtim ve hala sevmiyorum <sup>d</sup>	3,13±0,69		2,18±0,61		2,39±0,62	

\*:p<0,05 \*\*:p<0,001 \*\*\*: p<0,01

Tablo 6.2.2.'de hemşirelerin yaş grupları ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların dışsal doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanırken( $p<0,05$ ), işsel doyum ve genel doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). 21 yaş ve altı grubunda bulunan hemşirelerin dışsal doyum puan ortalamasının, 26-29 yaş grubunda bulunanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Hemşirelerin medeni durumları ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların işsel doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ( $p<0,05$ ) anlamlı farklılık saptanırken; dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Evli hemşirelerin işsel doyum puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin eğitim durumları ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların işsel doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ( $p<0,05$ ) anlamlı farklılık saptanırken; dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Lisansüstü mezunu hemşirelerin işsel doyum puan ortalamasının, sağlık meslek lisesi mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Hemşirelerin mesleki deneyim süresi ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların genel doyum ve dışsal doyum puan ortalamaları arasında çok ileri düzeyde ( $p<0,001$ ) ve işsel doyum puan ortalamaları arasında ileri düzeyde ( $p<0,01$ ) anlamlı farklılık saptanmıştır. Mesleki deneyimi 10 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin, genel doyum ve dışsal doyum puan ortalamasının 2-5 yıl ve 6-9 yıl mesleki deneyime sahip olanlardan çok ileri düzeyde anlamlı derece yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,001$ ). Mesleki deneyimi 10 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin, işsel doyum puan ortalamasının 2-5 yıl ve 6-9 yıl mesleki deneyime sahip olanlardan ileri düzeyde anlamlı derece yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,01$ ).

Hemşirelerin kurumsal deneyim süresi ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların genel doyum puan ortalamaları arasında

ileri düzeyde ( $p<0,01$ ), içsel doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ( $p<0,05$ ) ve dışsal doyum puan ortalamaları arasında çok ileri düzeyde ( $p<0,001$ ) anlamlı farklılık saptanmıştır. Kurumsal deneyim süresi 10 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin, içsel doyum puan ortalamasının 2-5 yıl kurumsal deneyime sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derece yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). 2-5 yıl kurumsal deneyim süresine sahip olan hemşirelerin, dışsal doyum puan ortalamasının, 1 yıl ve altı kurumsal deneyime sahip olanlardan çok ileri düzeyde ( $p<0,001$ ) ve 10 yıl ve üzeri kurumsal deneyime sahip olanlardan ileri düzeyde ( $p<0,01$ ) anlamlı derece düşük olduğu belirlenmiştir. Kurumsal deneyim süresi 10 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin, genel doyum puan ortalamasının, 2-5 yıl kurumsal deneyime sahip olanlardan çok ileri düzeyde ( $p<0,001$ ) ve 1 yıl ve altı kurumsal deneyime sahip olanlardan istatistiksel olarak ( $p<0,01$ ) anlamlı derece yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin çalıştıkları birimler ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların içsel doyum ve genel doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanırken ( $p<0,05$ ), dışsal doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Diğer birimlerde hemşirelerin içsel doyum ve genel doyum puan ortalamasının, dâhili, cerrahi, ameliyathane-acil ve yoğun bakımda çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Hemşirelerin çalıştıkları pozisyonlar ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların içsel doyum ve genel doyum puan ortalamaları arasında ileri düzeyde ( $p<0,01$ ) ve dışsal doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ( $p<0,05$ ) anlamlı farklılık saptanmıştır. Yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin içsel doyum ve genel doyum puan ortalamasının ileri düzeyde ve dışsal doyum puan ortalamasının istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin çalışma düzenleri ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamaları arasında ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p<0,01$ ).

Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamasının ileri düzeyde anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin çalıştıkları birim sayısı ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların genel doyum ve içsel doyum puan ortalamaları arasında ileri düzeyde ( $p<0,01$ ) ve dışsal doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ( $p<0,05$ ) anlamlı farklılık saptanmıştır. 10 yıl ve üzerinde kurumsal deneyim süresine sahip olan hemşirelerin, içsel doyum puan ortalamasının 2-5 yıl kurumsal deneyime sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derece yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). 3 ve üzeri birimde çalışan hemşirelerin içsel doyum ve genel doyum puan ortalamasının, 1 birimde çalışanlardan ileri düzeyde ( $p<0,01$ ) anlamlı derece yüksek olduğu belirlenmiştir. 3 ve üzeri birimde çalışan hemşirelerin dışsal doyum puan ortalamasının, 1 birimde çalışanlardan istatistiksel olarak ( $p<0,01$ ) anlamlı derece yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin motivasyon algıları ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamaları arasında çok ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p<0,001$ ). Hiç motive olmadığını belirten hemşirelerin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamasının, her zaman motive ve bazen motive olduğunu belirtenlerden çok ileri düzeyde anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir ( $p<0,001$ ).

Hemşirelerin meslek seçimi durumları ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamaları arasında çok ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p<0,001$ ). Mesleği isteyerek seçip şimdi pişman olduğunu belirten hemşirelerin içsel doyum puan ortalamasının, isteyerek seçip hala sevdiğini ve istemeyerek seçip şimdi sevdiğini belirtenlerden çok ileri düzeyde anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir ( $p<0,001$ ). Mesleği isteyerek seçip hala sevdiğini ve istemeyerek seçip şimdi sevdiğini belirten hemşirelerin dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamasının, isteyerek seçip şimdi pişman olduğunu ve istemeyerek seçip hala sevmediğini belirtenlerden çok ileri düzeyde anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,001$ ).

Hemşirelerin cinsiyetleri ile MİDÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

### 6.2.3. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Hemşirelik İş İndeksi Ölçeği Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ) ve Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi Ölçeğinden (HİİÖ) aldıkları genel puan ortalamaları ve altboyutlardan aldıkları puanların istatistiksel analizi sonucunda aşağıdaki tablodaki sonuçlara ulaşılmıştır.

**Tablo 6.2.3. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile İANÖ ve HİİÖ'nden Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)**

Bireysel ve Mesleki Özellikler	İANÖ		HİİÖ	
	Ort. ± S.S.	Test ve p Değeri	Ort. ± S.S.	Test ve p Değeri
<b>Yaş Grupları</b>				
21 yaş ve altı <sup>a</sup>	2,51±0,76	KW=2,948 p=0,400	2,41±0,42	F=3,395 p=0,018 d<a*
22-25 yaş <sup>b</sup>	2,64±1,07		2,54±0,55	
26-29 yaş <sup>c</sup>	2,70±1,14		2,61±0,52	
30 yaş ve üzeri <sup>d</sup>	2,43±1,11		2,38±0,43	
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	2,57±1,05	Z=-0,642 p=0,521	2,50±0,49	t=2,112 p=0,036
Erkek	2,58±1,02		2,30±0,51	
<b>Medeni Durum</b>				
Evli	2,46±1,13	Z=-1,541 p=0,123	2,42±0,48	t=-1,417 p=0,158
Bekâr	2,62±0,99		2,51±0,50	
<b>Eğitim Durumu</b>				
Sağlık Meslek Lisesi <sup>a</sup>	2,43±0,88	KW=4,337 p=0,227	2,42±0,50	F=1,443 p=0,230
Ön Lisans <sup>b</sup>	2,39±1,03		2,48±0,42	
Lisans <sup>c</sup>	2,74±1,14		2,54±0,52	
Lisansüstü <sup>d</sup>	2,58±0,86		2,29±0,35	
<b>Mesleki Deneyim Süresi</b>				
1 yıl ve altı <sup>a</sup>	2,41±0,93	KW=22,821 p=0,000 b>a* b>d**	2,49±0,52	F=6,689 p=0,000 d<a*, d<c** d<b***
2-5 yıl <sup>b</sup>	2,85±0,97		2,53±0,48	
6-9 yıl <sup>c</sup>	2,61±1,42		2,70±0,50	
10 yıl ve üzeri <sup>d</sup>	2,19±0,94		2,28±0,41	

<b>Kurumsal Deneyim Süresi</b>				
1 yıl ve altı <sup>a</sup>	2,33±0,91	KW=30,149	2,50±0,51	F=3,706
2-5 yıl <sup>b</sup>	2,92±0,99	p=0,000	2,54±0,49	p=0,012
6-9 yıl <sup>c</sup>	2,53±1,33	b>a,d**	2,56±0,51	d<b*
10 yıl ve üzeri <sup>d</sup>	2,19±0,96		2,30±0,44	
<b>Çalışılan Birim</b>				
Dâhili Birimler <sup>a</sup>	2,80±1,09	KW=21,997	2,47±0,52	F=5,078
Cerrahi Birimler <sup>b</sup>	2,78±1,10	p=0,001	2,59±0,50	p=0,000
Ameliyathane-Acil Servis <sup>c</sup>	2,17±0,85	a,b>c,d*	2,53±0,48	a>f*
Poliklinik <sup>d</sup>	2,12±0,82		2,31±0,40	e,c>f***
Yoğun Bakım <sup>e</sup>	2,69±1,02		2,55±0,45	
Diğer Birimler <sup>f</sup>	2,08±0,74		2,07±0,34	
<b>Pozisyon</b>				
Servis Hemşireleri	2,61±1,06	Z=-1,629	2,50±0,51	t=1,499
Yönetici Hemşireler	2,35±0,97	p=0,103	2,38±0,40	p=0,135
<b>Çalışma Düzeni</b>				
Vardiyalı	2,76±1,06	Z=-4,344	2,55±0,51	t=-3,391
Sürekli Gündüz	2,21±0,90	p=0,000	2,35±0,44	p=0,001
<b>Çalışılan Birim Sayısı</b>				
1 birim <sup>a</sup>	2,54±0,55	KW=13,421	2,68±1,02	F=2,549
2 birim <sup>b</sup>	2,46±0,40	p=0,001	2,70±1,04	p=0,081
3 ve üzerinde birim <sup>c</sup>	2,39±0,47	a,b>c***	2,21±1,00	
<b>Motivasyon Algısı</b>				
Her zaman motiveyim <sup>a</sup>	2,31±0,52	KW=74,552	1,87±0,92	F=13,168
Bazen motiveyim <sup>b</sup>	2,49±0,42	p=0,000	2,63±0,92	p=0,000
Hiç motive değilim <sup>c</sup>	2,80±0,63	c>a,b**	3,66±0,81	c>b,a**
<b>Meslek Seçimi</b>				
İsteyerek seçtim, hala seviyorum <sup>a</sup>	2,12±0,89	KW=83,524	2,33±0,44	F=10,497
İsteyerek seçtim, ama şimdi pişmanım <sup>b</sup>	3,30±0,88	p=0,000	2,70±0,49	p=0,000
İstemeyerek seçtim, ama artık seviyorum <sup>c</sup>	2,36±0,88	b,d>a**	2,51±0,45	a<b**
İstemeyerek seçtim ve hala sevmiyorum <sup>d</sup>	3,33±0,96	b,d>c***	2,60±0,62	a<d***

\*:p<0,05 \*\* :p<0,001 \*\*\*: p<0,01

Tablo 3’de hemşirelerin yaş grupları ile İANÖ ve HİİÖ’nden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların HİİÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanırken(p<0,05), İANÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır (p>0,05). 21 yaş ve altı grubunda bulunan hemşirelerin HİİÖ puan ortalamasının, 30 yaş ve üzeri grubunda bulunan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir (p<0,05).



Hemşirelerin **cinsiyetleri** ile **İANÖ** ve **HİİÖ'nden** aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların **HİİÖ** puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanırken ( $p < 0,05$ ), **İANÖ** puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ). Kadın hemşirelerin **HİİÖ** puan ortalamasının, istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ).

Hemşirelerin **mesleki deneyim süresi** ile **İANÖ** ve **HİİÖ'nden** aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların **İANÖ** ve **HİİÖ** puan ortalamaları arasında çok ileri düzeyde anlamlı farklılık saptanmıştır ( $p < 0,001$ ). 2-5 yıl mesleki deneyim süresine sahip olan hemşirelerin **İANÖ** puan ortalamasının, 1 yıl ve altı mesleki deneyimi bulunanlardan istatistiksel olarak ( $p < 0,05$ ) ve 10 yıl ve üzeri mesleki deneyimi bulunanlardan çok ileri düzeyde anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,001$ ). 10 yıl ve üzeri mesleki deneyim süresine sahip olan hemşirelerin **HİİÖ** puan ortalamasının, 1 yıl ve altı mesleki deneyimi bulunanlardan istatistiksel olarak ( $p < 0,05$ ), 2-5 yıl mesleki deneyimi bulunanlardan ileri düzeyde ( $p < 0,01$ ) ve 10 yıl ve üzeri mesleki deneyimi bulunanlardan çok ileri düzeyde anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,001$ ).

Hemşirelerin **kurumsal deneyim süresi** ile **İANÖ** ve **HİİÖ'nden** aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların **İANÖ** puan ortalamaları arasında çok ileri düzeyde ( $p < 0,001$ ) ve **HİİÖ** puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak ( $p < 0,05$ ) anlamlı farklılık saptanmıştır. 2-5 yıl mesleki deneyim süresine sahip olan hemşirelerin **İANÖ** puan ortalamasının, 1 yıl ve altı ve 6-9 yıl kurumsal deneyimi bulunanlardan çok ileri düzeyde anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,001$ ). 10 yıl ve üzeri mesleki deneyim süresine sahip olan hemşirelerin **HİİÖ** puan ortalamasının, 2-5 yıl mesleki deneyimi bulunanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ).

Hemşirelerin **çalıştıkları birimler** ile **İANÖ** ve **HİİÖ'nden** aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların **İANÖ** puan ortalamaları arasında ileri düzeyde ( $p < 0,01$ ) ve **HİİÖ** puan ortalamaları arasında çok ileri düzeyde ( $p < 0,001$ ) anlamlı farklılık saptanmıştır. Dâhili ve cerrahi birimlerde hemşirelerin **İANÖ** puan ortalamasının, ameliyathane-acil servise ve poliklinikte çalışanlardan ileri düzeyde

anlamli derecede yuksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,01$ ). Diğer birimlerde çalışan hemşirelerin **HİİÖ** puan ortalamasının, dâhili birimlerde çalışanlardan istatistiksel olarak ( $p<0,05$ ) ve cerrahi ve ameliyathane- acil serviste çalışanlardan ileri düzeyde ( $p<0,01$ ) anlamli derecede dũřuk olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin **alışma dũzenleri** ile **İANÖ** ve **HİİÖ**'nden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların **İANÖ** puan ortalamaları arasında çok ileri düzeyde ( $p<0,001$ ) ve **HİİÖ** puan ortalamaları arasında ileri düzeyde ( $p<0,01$ ) anlamli farklılık saptanmıştır. Vardiyalı alışan hemşirelerin **İANÖ** puan ortalamasının çok ileri düzeyde ( $p<0,001$ ) ve **HİİÖ** puan ortalamasının ileri düzeyde ( $p<0,01$ ) anlamli derecede yuksek olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin **alıştıkları birim sayısı** ile **İANÖ** ve **HİİÖ**'nden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların **İANÖ** puan ortalamaları arasında ileri düzeyde anlamli farklılık saptanırken( $p<0,01$ ), **HİİÖ** puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamli farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Bir ve iki birimde çalışan hemşirelerin **İANÖ** puan ortalamasının,  birim ve üzerinde çalışanlardan ileri düzeyde anlamli derecede yuksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,01$ ).

Hemşirelerin **motivasyon algıları** ile **İANÖ** ve **HİİÖ**'nden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların **İANÖ** ve **HİİÖ** puan ortalamaları arasında çok ileri düzeyde anlamli farklılık saptanmıştır ( $p<0,001$ ). Hiç motive olmadığını belirten hemşirelerin **İANÖ** ve **HİİÖ** puan ortalamasının, her zaman motive ve bazen motive olduğunu belirtenlerden ileri düzeyde anlamli derecede yuksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,001$ ).

Hemşirelerin **meslek seçimi durumları** ile **İANÖ** ve **HİİÖ**'nden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında; grupların **İANÖ** ve **HİİÖ** puan ortalamaları arasında çok ileri düzeyde anlamli farklılık saptanmıştır ( $p<0,001$ ). Mesleği isteyerek seçip şimdi pişman olduğunu ve istemeyerek seçip hala sevmediğini belirten hemşirelerin **İANÖ** puan ortalamasının, isteyerek seçip hala sevdiğini belirtenlerden çok ileri düzeyde ( $p<0,001$ ) ve istemeyerek seçip şimdi sevdiğini belirtenlerden ileri düzeyde ( $p<0,01$ ) anlamli derecede yuksek olduğu belirlenmiştir. Mesleği isteyerek seçip hala sevdiğini belirten hemşirelerin **HİİÖ** puan ortalamasının, isteyerek seçip şimdi pişman olduğunu belirtenlerden çok ileri düzeyde ( $p<0,001$ ) ve istemeyerek seçip hala

sevmediğini belirtenlerden ileri düzeyde ( $p<0,01$ ) anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin **medeni durumları, eğitim durumları ve çalıştıkları pozisyonlar** ile **İANÖ ve HİİÖ'nden** aldıkları puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ )



## 7. TARTIŞMA

Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan istatistiksel analizler sonucunda bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır.

### 7.1. Minnesota İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin sosyodemografik bağımsız değişkenleri ile Minnesota İş Doyum Ölçeğinin genel boyutu ile altboyutlarından (İçsel Doyum ve Dışsal Doyum) aldıkları puanlar ve literatür ile yapılan karşılaştırmalar bu bölümde verilmiştir. Ölçeğin altboyutlarından “Dışsal Doyum”, bireyin çalıştığı veya bağlı bulunduğu kurum yönetimi, kurumun denetimi, bireyin çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, yöneticileri ve arasındaki ilişkiler gibi yapılan mesleğin çevresine ilişkin unsurlardan oluşurken “İçsel Doyum” altboyutu ise başarı edinme, takdir edilme, yapılan işin içeriği, terfi ve diğer farklı yükselme olanakları gibi yapılan mesleğin iç niteliğine dair unsurların bir araya gelmesidir.

Yapılan çalışma kapsamında kabul edilen örneklem grubunun Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldığı puana bakıldığında bu puanın  $2,96 \pm 0,67$  olduğu görülmüştür. İçsel Doyum altboyutundan elde edilen genel puan  $3,13 \pm 0,69$  olurken, Dışsal doyum altboyutundan elde edilen genel puanın  $2,72 \pm 0,77$  olduğu görülmüştür. Belirlenen bu durum sonucunda hemşirelerde oluşan iş doyumunu düşüklüğünün içsel boyutlar yerine daha fazla dışsal boyutlara yoğunlaştığı çıkarılabilir.

Yürümezoğlu'nun 2007 yılında yataklı tedavi hizmeti veren sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin iş doyumunu belirlemeye yönelik çalışmasında genel boyut puanı  $2,79 \pm 0,57$  olduğunu saptarken, hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin orta ve düşük düzeyde olduğunu belirtmiştir (81). Aydın'ın çalışmasında bu puan  $3,74 \pm 0,60$ , dışsal doyum altboyut puanı  $2,55 \pm 0,7$  ve içsel doyum altboyut puanı  $4,53 \pm 0,6$  olarak ifade edilmiştir (80). Çam ve arkadaşlarının bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde görev yapmakta olan hemşire ve hekimlerin iş doyumlarını araştırdığı çalışmasında ise genel doyum puanı  $3,4 \pm 0,5$ , dışsal doyum altboyut puanı  $3,3 \pm 0,6$  ve içsel doyum altboyut puanı  $3,4 \pm 0,6$  olarak belirlenmiştir (79). Çelik'in çalışmasında ise bu puanlar sırasıyla  $3,10 \pm 0,7$ ,  $2,82 \pm 0,78$  ve  $3,28 \pm 0,74$  olarak saptanmıştır. Çalışmamızdan elde

edilen bulgular literatürden elde edilen bulgularla karşılaştırıldığında bu çalışmadaki hemşirelerin iş doyumunun düşük-orta düzeyde olduğu görülmüş olup, araştırmaya katılan hemşirelerin mesleklerinden ve çalışma koşullarından yana beklentilerinin karşılanmadığını göstermektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş grupları bağımsız değişkeni ile iş doyum puan ortalamaları karşılaştırıldığında sadece dışsal doyum altboyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Genel doyum ve içsel doyum boyutları ile herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Yaş grupları arttıkça genel iş doyum puanlarında bir artış gözlemlenmezken, 30 yaş ve üzeri hemşirelerin genel doyum puan ortalamalarının diğer yaş gruplarındaki hemşirelerden daha fazla olduğu görülmüştür. Bingöl, Baykal ve Serezli ve Yürümezoğlu'nun çalışmalarında hemşirelerin yaş grupları ve iş doyum boyutları arasında herhangi bir anlamlılık belirlenmemiştir (81,83,84). Narin'in çalışmasında ise çalışmamıza benzer sonuçlar elde edilmiş, sadece dışsal altboyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu ifade edilmiştir (85). Lorber ile Savic'in Slovenya'da bulunan dört farklı hastanede gerçekleştirdikleri çalışmada ve Lambrou'nun Kıbrıs'ta, Gaki ve arkadaşlarının Yunanistan'da iki farklı devlet hastanesinde gerçekleştirdikleri çalışmalarda da hemşirelerin yaş grupları ile iş doyum düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (127,128,129). Araştırmamızda elde edilen bu bulgunun hemşirelerin yapılan işin içeriği, ortam koşulları, verdikleri hizmet karşılığında aldıkları ücretler gibi unsurlara daha fazla odaklanmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca hemşirelerin yaş ilerledikçe iş doyum puanlarının artmasının yeni işe giren genç hemşirelerin yaşadığı uyum sorunları, düşük gelir ve alışılmadık iş yükünden kaynaklanan düşük iş doyumunu ve daha yaşlı hemşirelerin ise deneyimlerinin fazlalığı, çalışılan yıl ile alınan ücretin artması, iş ve sosyal çevrenin genişlemesi gibi unsurlardan dolayı oluşan yüksek iş doyumundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Çimen ve Şahin'in askeri bir kurumda çalışan sağlık personeline yaptıkları çalışmada ve Bodur'un çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiş, yaş arttıkça iş doyumunun arttığı görülmüştür (9,86). Literatürde farklı sonuçların elde edildiği çalışmalarda bulunmaktadır. Vurur ve diğerlerinin çalışmasında yaş arttıkça iş doyumunun azaldığı görülmüştür (87). Bu durum araştırmacı tarafından yaş yükseldikçe beklentilerin artması ile açıklanabilir.

Hemşireleri cinsiyet değişkeni ile Minnesota iş doyumu ölçeğinden aldığı puan ortalamaları karşılaştırıldığında kadın hemşirelerin doyum puanı daha yüksek bulunmuştur. Fakat istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>0,05$ ).

Cinsiyet değişkeni doğrultusunda literatür tarandığında pek çok farklı sonuç karşımıza çıkmaktadır. Bingöl, Kar ve Yüksel'in çalışmalarında çalışmamıza benzer sonuçlara ulaşılırken, Çimen ve Şahin, Kaya ve Bilgin ile Derin'in çalışmalarında cinsiyet değişkeni ve hemşirelerin iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (83,9,89, 90, 91). Kıbrıs'ta bir devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu belirlemek amacıyla Lambrou ve arkadaşları tarafından yapılan araştırma da ise çalışmamıza benzer olarak cinsiyet ve iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Lambrou, kadın hemşirelerin iş doyumu seviyelerinin erkek hemşirelere oranla daha yüksek olduğunu belirtmiştir (127). Günümüzde kadınlara yüklenen annelik ve ev bakımı gibi cinsiyet rollerinden dolayı genellikle erkek bireylere oranla daha düşük iş doyumu oranlara sahipken, çalışmamızda elde edilen bu bulgunun nedeninin cinsiyet farketmeksizin bireylerin buldukları kurumda koşullar altında eşit çalışma imkanlarına sahip olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (92).

Çalışmadaki hemşirelerin medeni durum değişkenleri ve ölçekten edindikleri puanlar incelendiğinde, İçsel Doyum altboyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Bekar bireylerin içsel doyum altboyutu puan ortalamaları evli hemşirelere göre daha fazla olduğu görülmekteyken, evli hemşirelerin genel doyum ve dışsal doyum puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur.

Medeni durum değişkeni doğrultusunda yapılan literatür araştırması sonucunda bazı çalışmalar evli çalışanların daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu belirtirken, bazıları ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulamadıklarını belirtmişlerdir. Bingöl, Engin, Derin, ve Kurt'un çalışmalarında da çalışmamıza benzer sonuçlara ulaşılmıştır (83,91,93,94). Narin ve Aksungur'un çalışmalarında ise medeni durum ile genel boyut arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunduğu belirtilmiştir (85,95).

Evli bireylerin bekar bireylere göre daha fazla iş doyumuna sahip olmasının sebebinin aile yaşamının ve evliliğin bireylere bekar yaşamlarına göre daha düzenli bir hayat sağlamasından kaynaklı olarak iş doyumunun arttığı düşünülmektedir. Literatürde bu

durumu destekleyen bulgulara sahip çalışmalar bulunmaktadır (4). Çalışmamızda elde edilen bu sonuç neticesinde bekar hemşirelerin yükselme, terfi ve iş yerinde başarı elde etme gibi konulara daha fazla önem verdiği, evli hemşirelerin ise iş yeri ortamı ve koşulları, çalışılan kurumun yönetim şekli ve denetlenmesi, yönetici ve çalışma arkadaşları arasındaki ilişkiler gibi unsurlardan daha fazla etkilendiği çıkarımı yapılmıştır.

Çalışmaya katılan hemşirelerin hemşirelik mesleğindeki deneyim süresi ve kurumsal deneyim süresi ile Minnesota iş doyumunu ölçeceğinden aldıkları puan ortalamaları ve bulgular karşılaştırıldığında tüm boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p>0,05$ ). Hemşirelik mesleğine yeni adım atan, mesleki deneyim süresi 1 yıl ve altında olan hemşirelerin, 2 ile 5 yıl arasında hemşirelik yapan bireylere göre iş doyumunu puanlarının daha fazla olduğu gözlemlenirken, mesleki deneyim süresi arttıkça iş doyumunun düştüğü, fakat 10 yıl ve üzeri süre içerisinde hemşirelik mesleğini sürdüren bireylerin iş doyumunu düzeylerinin araştırma grupları içerisinde en yüksek olduğu tespit edilmiştir. Güney'in çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (96). Literatürde mesleki deneyimin iş doyumunu etkilemediği yönünde bildirimde bulunan pek çok farklı çalışma bulunmaktadır. Aksoy ve mutlu, Yüremezoğlu, Ciğerci, Durmuş ve Günay, Bingöl ve İpek mesleki çalışma süresinin iş doyumunu etkilemediğini belirtmektedir (58, 81,83,97, 98).

Mesleki ve kurumsal deneyim süresi değişkenleri doğrultusunda literatür araştırıldığında ise aynı sağlık kurumunda çalışma süresi arttıkça iş doyumunun yükseldiğini belirten araştırmalar bulunmaktadır. Söyük'ün çalışmasında çalışmamıza benzer sonuçlar bulunmuştur. Hemşirelik mesleğine yeni başlayan hemşirelerin mesleğe ve çalışma ortamına ilişkin beklentilerinin fazla olması, iş güvencesi ve meslek seçimi gibi konularda kuşkulu olmaları gibi nedenlerden kaynaklı olarak iş doyumlarının düşük olduğu belirtilirken, meslek yaşamının ortalarında olan hemşirelerin mesleklerini eskiye oranla daha sıkıcı buldukları ve iş zenginleştirmeye dair bildirimde buldukları, hemşirelik hizmeti karşılığında aldıkları ücretin ve işin getirdiği yükün adil olmadığını düşündükleri pek çok farklı çalışmada belirtilmektedir. Ayrıca meslek yaşamında ilerledikçe bireylerde oluşan yükselme beklentilerinin artması ve bahsedilen unsurlar hemşirelerin iş doyumunda düşüklüğe sebep olmaktadır. Literatürden elde edilen bu bilgiler araştırmada elde edilen bulguları

destekleyici niteliktedir. 10 yıl ve üzeri deneyim süresine sahip olan hemşirelerin iş doyum puanları diğer hemşirelere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Aynı zamanda 2 ile 5 yıl arasında deneyime sahip olan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin en düşük olduğu saptanmıştır.

Hemşirelerin çalıştıkları birim değişkeni ve Minnesota iş doyum ölçeğinden edindikleri puan ortalamaları incelendiğinde genel boyut ve içsel doyum altboyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuş olup, en yüksek iş doyum poliklinik ve diğer birimlerde olduğu görülmüştür. En düşük iş doyumuna sahip hemşirelerin ise yoğun bakım ve dahiliye birimlerinde çalıştıkları tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuç beklenilmektedir. Acil servis ve ameliyathane gibi yoğun emek gerektiren ve verdikleri sağlık hizmetinin sonucunu somut olarak daha hızlı gördükleri için içsel doyum puan ortalamalarının daha yüksek olması beklenen bir sonuç olmaktadır. Çalışılan birim değişkeni doğrultusunda literatür incelendiğinde bütün birimleri inceleyen çalışma sayısının çok az olduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında elde edilen sonuçların Pınar ve Arıkan, Kurt ve Köşgeroğlu'nun çalışmalarıyla benzerlik gösterdiği belirlenmiştir (94,100,101). Lambrou ve arkadaşları tarafından Kıbrıs'ta bulunan bir devlet hastanesinde gerçekleştirdikleri çalışmada da hemşirelerin çalıştıkları birim değişkeni ile iş doyum seviyeleri arasında istatistiksel bir anlamlılık olduğu görülmüş ve en yüksek iş doyumuna sahip hemşirelerin cerrahi birimde çalışanlar olduğu görülmüştür (127). Pınar ve Arıkan'ın çalışmasında da en düşük iş doyumuna dahiliye ve yoğun bakım ünitelerinde rastlanırken, en yüksek iş doyumuna acil serviste çalışan hemşirelerin sahip olduğu belirtilmiştir. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin düşük iş doyumuna sahip olmasının yoğun bakım kısmının doktorlar harici dışarıya kapalı olması ve yoğun iş yükü, ayrıca barındırdığı stresten kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hemşirelerin çalıştıkları pozisyon (Yönetici-Servis) ile iş doyum ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında yönetici hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İstatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuş olup, bu anlamlı ilişki tüm altboyutlar ve genel boyutta görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Çalışmadan elde edilen bu bulgu, Derin, Durmuş ile Pınar ve Arıkan'ın araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (58,91, 100). Yönetici ile servis hemşirelerin iş doyumlarını inceleyen pek fazla çalışma bulunmamaktadır. Genel literatür incelendiğinde ise örgütlerde çalışan



yöneticilerin genele göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğu belirtilmiş olup, bu durumun statü ve daha rahat çalışma saatlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir (36). Yabancı literatür incelendiğinde ise, Lorber ve Savic'in Slovenya'da bulunan hastaneler kapsamında gerçekleştirdikleri çalışmada çalışmamıza benzer sonuçların bulunduğu, yönetici hemşirelerin servis hemşirelerine kıyasla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları vurgulanmaktadır (128). Bu bulgulardan farklı olarak Lambrou'nun çalışmasında herhangi bir istatistiksel anlamlılık tespit edilemediği belirtilmiştir (127). Ayrıca yönetici hemşirelerin iş doyumunun yüksek olmasının bir diğer sebebinin yıllar içerisinde edindikleri deneyim ve becerilerin esas alınarak bu göreve getirilmeleri ve toplum içindeki sosyal statülerinin yükselmesi gibi unsurlardan dolayı oluştuğu da düşünülmektedir. İş doyumunu yüksek olan hemşirelerin yönetim tarzları servis hemşirelerinin de iş doyumunu üzerinde belirleyici bir etkisi bulunmaktadır. Coomber ve Barriball'ın çalışmasında katılımcı bir yaklaşımla hemşirelik yönetimi yürüten yönetici hemşirelerin daha yüksek iş doyumuna sahip servis hemşiresi ekip arkadaşları olduğu belirtilmiştir (130).

Hemşirelerin çalışma düzeni (Vardiyalı-Sürekli Gündüz) ile Minnesota iş doyum ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında sürekli gündüz çalışan hemşirelerin iş doyum puanlarının daha yüksek olduğu saptanmış olup, bu değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Bu beklenen bir sonuçtur. Bu değişken doğrultusunda yapılan literatür taraması sonucunda hemşirelerin haftalık çalışma programları ve saatlerinin iş doyumlarına doğrudan etki ettiği görülmüştür (58). Çalışma sonucunda elde edilen bu bulgunun sürekli gündüz çalışan hemşirelerin gece çalışan hemşirelere göre daha düzenli iş saatlerinin olması ve bireylerin sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek için daha fazla zamana sahip olmasıyla açıklanabilir. Hemşirelik mesleği haftanın 7 günü 24 saat hizmet veren bir meslek olması sebebiyle bireylerin büyük zamanını almakta, hemşirelik iş gücü konusunda yetersizlik çeken kurumlarda ise vardiyalı çalışan hemşirelerin üzerindeki yükü arttırmaktadır. Bingöl hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve uyku kalitelerini araştırdığı çalışmalarında gece nöbeti tutan veya vardiyalı çalışan hemşirelerin uyku düzenlerinin diğer hemşirelere oranla daha düzensiz ve bozuk olduğunu, bireylerin bozulan sirkadyen ritimleri sebebiyle yaşam kalitelerinin etkilendiği ve dolayısıyla iş doyumlarının düştüğünü belirtmektedir (83).

Çalışmaya katılan hemşirelere hemşirelik mesleğini nasıl seçtikleri ve yaklaşımları belirtilmeleri istenmiştir. Ayrıca hemşirelerin motivasyon algıları sorulmuştur. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuş olup bu beklenen bir sonuçtur. Hemşirelik mesleğini isteyerek seçen veya sevdiğini belirten hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Hemşirelerin ifade ettikleri motivasyon düzeyleri ile iş doyumları arasında paralellik gözlemlenmiştir.

## **7.2. Hemşirelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması**

Araştırma kapsamında uygulanan İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinden elde edilen bulguların değerlendirilmesi sonucunda hemşirelerin % 12,3'ünün hemşirelik mesleğinden ayrılma niyetlerinin bulunmadığı, % 35,3'lük kısmının ise yüksek ölçüde işten ayrılma niyeti gösterdikleri belirlenmiştir. Araştırma bulgularının karşılaştırılması amacıyla yapılan literatür taraması sonucunda Erdoğan'ın gerçekleştirdiği araştırmasında işten ayrılma niyetine sahip hemşirelerin oranı % 56 olarak bulunurken, Baykal ile Serezli'nin çalışmasında % 77; İleri'nin araştırmasında ise % 60 olduğu görülmüştür (102,103,104). Yaprak'ın çalışmasında ise bu oran % 51 olarak ifade edilmiştir (105). Literatür taraması yapılırken işten ayrılma niyetini benzer yöntemlerle ölçen çalışmalar esas alınmıştır. Yabancı literatür incelendiğinde ise Heinen'in 10 farklı ülkede 385 hastanede gerçekleştirdiği çalışmada ve Leineweber ve arkadaşlarının 10 farklı Avrupa ülkesinde 2020 hastane biriminde hemşireler üzerine yürüttüğü çalışmada işten ayrılma niyeti gösteren hemşirelerin ortalama oranlarının sırasıyla % 9 ve % 10 civarlarında olduğu belirtilmiştir (131,132). Çalışmaya katılan hemşirelerin işi bırakma niyetlerinin ülkemizde yapılan diğer çalışmalarla göre daha düşük, Avrupa geneline göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Günümüz koşullarında hemşirelik mesleğinin zorluğu, iş yükü ve stres yoğunluğu ve bu unsurların yarattığı tükenmişlik ve iş doyumundaki düşüklük göz önüne alındığında işten ayrılma niyeti geliştirdikleri pek çok farklı çalışmada belirtilmektedir (105,106). Araştırmamızda elde edilen sonuçların hemşirelerin yaşadığı iş bulmaktaki zorluklar, kadrolu işe girme koşulları ve sağlık kurumlarındaki değişken çalışan politikasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Mevcut bir işte çalışan hemşire işten ayrıldığında

yaşayacağı zorlukları ve iş bulana kadar geçireceği süreci göz önüne aldığında işten ayrılma niyetinde azalma yaşayacağı söylenebilir (107). Ayrıca bu durum araştırmaya katılan bireylerin hemşirelik mesleğini isteyerek seçmeleri ve sevmelerinden kaynaklı olması ile de açıklanabilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş grupları ve işi bırakma niyetleri arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Yaş değişkeni doğrultusunda literatür incelendiğinde Yaprak, İlsu, Kaya ve Demirdağ'ın çalışmalarının bu çalışma verisiyle benzerlik göstermekte olup, istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmektedirler (105,108,109,110) . Yaş gruplarının aldıkları puan ortalamaları çalışmamızda yakınlık göstermekle beraber en yüksek 26-29 yaş aralığındaki (2,70) hemşirelerin iş bırakma niyeti gösterdiği görülmüştür. Literatürde bu konu üzerinde farklı sonuçlar da bulunmaktadır. Sökmen ve Mete'nin çalışmasında hemşirelerin yaş grupları ile işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel açıdan bir anlamlılık saptanmıştır (111). Yabancı literatür incelendiğinde ise Heinen, Barron ve West ile Hasselhorn'un farklı Avrupa ülkelerinde yürüttükleri çalışmalarda daha yaşlı hemşirelerin daha fazla işten ayrılma niyeti gösterdiği belirtilmiş olup, yaş grupları ile istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır (131,133,134).

Araştırmada hemşirelerin cinsiyetleri ile işten ayrılma niyetleri incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Cinsiyet değişkeni baz alınarak literatür incelendiğinde hemşirelerin bağımsız cinsiyet değişkeni inceleyen pek fazla çalışma bulunamamıştır. Sökmen ve Mete'nin hemşirelerin yaşadığı bezdirinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmasında da çalışmamıza benzer sonuçlar elde edilmiştir(111).

Genel literatür incelendiğinde ise kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla iş bırakma niyeti geliştirdiği belirtilmektedir (112). Yaşanan bu durumun nedeninin toplum tarafından cinsiyetlere atanmış rollerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Erkek bireylerin görevinin iş sahibi olarak ailesini geçindirmesi olarak şekillenirken, kadın bireylere ev ve çocuk bakımı rolleri atanmıştır. Bireylerin cinsiyet farklılıklarının getirdiği bu rollerin yarattığı cinsiyet ayrımcılığının kadınlarda iş bırakma niyetini arttırıcı unsurlardan biri olduğu belirtilmektedir (113). Yabancı literatüre bakıldığında ise pek çok farklı çalışma erkek hemşirelerin kadın hemşirelere

oranla daha fazla işten ayrılma niyeti gösterdiği belirtilmektedir. Leineweber'in 10 farklı Avrupa ülkesinde 384 hastanenin 2020 farklı biriminde gerçekleştirdiği çalışmada, Estry-Behar ve arkadaşlarının çalışmasında ve Heinen'in Avrupa genelinde hemşirelerin işten ayrılmasını etkileyen faktörleri araştırdığı kesitsel çalışmada erkek hemşirelerin işten ayrılma niyetleri daha fazla bulunmuştur. Fakat cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamadığı belirtilmiştir (131,132,135).

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ile işi bırakma niyetleri arasındaki ilişki araştırıldığında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Genel puan ortalamaları değerlendirildiğinde ise bekar çalışanların iş bırakma niyeti puan ortalamasının daha yüksek (2,62) olduğu görülmüştür. Medeni durum değişkeni doğrultusunda literatür incelendiğinde Yaprak, Arslan, Öner, Pekşen Arı ve Koçoğlu çalışmalarında çalışmamıza benzer sonuçlara ulaşılmıştır (105, 114,115,116,117). Ayrıca Pekşen Arı ve Koçoğlu'nun çalışmalarında bekar bireylerin işten ayrılma niyetlerin daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Medeni durumun bireylerin işten ayrılma niyeti geliştirmesi üzerindeki etkisi çevrelerinin ve yaşamlarının oluşturduğu sorumluluktan dolayıdır. Aile ve yakın çevreye karşı olan sorumluluk bireylerin işi bırakma davranışı gerçekleştirmelerini zorlaştırmakta ve işi bırakma niyetleri üzerinde azaltıcı etki yapmaktadır (36).

Çalışmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin eğitim durumları ile arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bu değişken doğrultusunda literatür araştırıldığında farklı sonuçlara ulaşıldığı belirlenmiştir. Bireylerin eğitim düzeyi arttıkça çalıştıkları işteki profesyonellikleri artmakta ve sorumlulukları daha fazla olmaktadır. Bireyin eğitim düzeyinin işte ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu ve niyeti önleyici etki yaptığı literatürdeki çalışmalarda da vurgulanmaktadır (114,118). Yaprak ve Arslan'ın çalışmalarında çalışmamıza benzer sonuçlar bulunmuştur (105,114). Yabancı literatür incelendiğinde hemşirelerin eğitim durumları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi araştıran çok az çalışma bulunmaktadır. Hasselhorn, Baron ve West ile Vernooij-Dassen'in çalışmalarında hemşirelerin eğitim durumlarının işten ayrılma niyetlerini etkilediği,

daha yüksek öğrenim seviyesine sahip hemşirelerin daha fazla iş bırakma niyeti gösterdiği belirtilmiştir (133,134,136).

Hemşirelerin kurumsal deneyim süresi ve mesleki deneyim süresi ile işi bırakma niyetleri arasında istatistiksel açıdan bir anlamlılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Mesleki ve kurumsal deneyimi 10 yıl ve üzeri olan hemşirelerin işi bırakma niyeti en düşükken, en fazla işi bırakma niyeti 2 ile 5 yıl arasında deneyime sahip hemşirelerde gözükmektedir. Araştırmamızda elde edilen sonuçlar literatür tarafından da desteklenmektedir. Meslekte daha az deneyimi olan hemşirelerin işten daha çok ayrılmayı düşündükleri ve işten ayrılma davranışı gerçekleştirdikleri görülmektedir (104). Yabancı literatür incelendiğinde, Leineweber'in Avrupa genelinde yürüttüğü kesitsel çalışmasında ve Hayes ve arkadaşlarının çalışmasında mesleki deneyimin işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde bağlantılı olduğu, fakat kurumsal deneyim süresinin işten ayrılma niyeti ile negatif yönde bağlantılı olduğu saptanmıştır. Farklı bir ifadeyle, hemşirelerin mesleki deneyim süreleri arttıkça işten ayrılma niyeti artış göstermekte iken, çalıştıkları kurumlardaki kurumsal deneyim süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin düştüğü araştırmalar kapsamında belirlenmiştir (132,137).

Hemşirelerin bağlı buldukları sağlık kurumlarındaki çalıştıkları birimler ile işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlılık saptanmıştır. Yaprak'ın çalışmasında da çalışmamıza benzer sonuçlar bulunmuş, en yüksek iş bırakma niyeti iki çalışmada da cerrahi ve dahiliye birimlerde olduğu görülmektedir. En düşük iş bırakma niyeti ise araştırmadaki ana birimlere dahil edilmeyen diğer birimler ile poliklinik birimlerinde olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin çalıştığı birimlerdeki hasta yoğunluğu, sayısı, çalışma ortamı ve sağlık hizmetinin sağlanabilmesi için gerekli işleyiş ve koşulların yeterliliğinin, hemşirelerin işten ayrılma niyeti geliştirmeleri konusunda etkili olması beklenen bir sonuçtur. Poliklinik gibi diğer birimlere göre daha rahat çalışma koşullarının olduğu birimlerdeki hemşirelerin işi bırakma niyetlerinin az olması araştırmamız bulgularıyla desteklenir niteliktedir. Jinnett ve Alexander'ın çalışmasında da hemşirelerin çalıştığı birimlerdeki iş ortamının işten ayrılma niyetini etkilediği, hemşirelerin çalıştıkları birimleri olumlu değerlendirmelerinin işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır (138).

Çalışmada hemşirelerin çalıştığı pozisyon ile işi bırakma niyetleri arasında istatistiksel açıdan herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Literatürde yönetici hemşirelerin servis hemşirelerine göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğu belirtilmekte olup, dolayısıyla daha az işi bırakma niyetlerin olması beklenmektedir. Çalışmamızda yönetici hemşirelerin işi bırakma niyeti puan ortalamalarının servis hemşirelerine göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca yönetici hemşirelerin kadro durumunun servis hemşirelerine göre daha farklı olması ve iş devirlerinin az olması sebebiyle örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olması literatürdeki araştırmalarla desteklenen bir sonuçtur (119). Çalışmamız sonuçları Yaprak'ın çalışması ile benzer bulgular içermektedir (105). Yaprak çalışmasında yönetici hemşire olarak çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin servis hemşirelerine göre daha olduğu belirlemiştir. Çalışmamızda elde edilen bu sonucun yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin servis hemşirelerine göre daha yüksek olması, haftasonu ve tatillerde çalışmamaları, gece vardiyasında nadiren görev almaları ve terfiye bağlı edindikleri iş doyumundan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hemşirelerin çalıştıkları sağlık kurumlarındaki çalışma düzeni ile işi bırakma niyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlılık saptanmıştır. Sürekli gündüz çalışan hemşirelere oranla vardiyalı (gece-gündüz) çalışan hemşirelerin işi bırakma niyetlerinin daha yüksek olduğu puan ortalamalarından saptanmıştır. Edinilen bu bulgu çalışma kapsamında beklenen bir sonuçtur. Literatürdeki araştırmalarda çalışma bulgularını destekleyici niteliktedir (105,120). Yabancı literatür incelendiğinde ise Flinkman'ın Finlandiya'da gerçekleştirdiği çalışmada da çalışmamızı destekleyici sonuçlar bulunduğu görülmüş olup, Flinkman vardiyalı çalışmanın hemşirelerin işi bırakma niyetleri arasında istatistiksel açıdan bir anlamlılık bulunduğunu belirtmiştir (139).

Hemşirelik haftanın 7 günü 24 saat hizmet veren bir meslek olması sebebiyle karşımıza mesleki bir zorluk, güçlük olarak karşımıza çıkmakta ve yapılan başka çalışmalarda işten ayrılma nedeni olarak gösterilmektedir (121). Sağlık kurumlarında yaşanan hemşire iş gücü kıtlığı daha fazla hemşirenin gece nöbeti tutup fazla mesai yapmasına sebep olmakta, dolayısıyla bu hemşirelerde işi bırakma niyetinin yüksek olması beklenmektedir.

Çalışmada hemşirelerin çalıştıkları birim sayısı (1, 2, 3 ve üzerinde) ile işi bırakma niyetleri incelendiğinde istatistiksel açıdan bir anlamlılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Hemşirelerin çalıştıkları birim sayısı arttıkça işi bırakma niyetleri puan ortalamalarında bir azalma olduğu belirlenmiş olup, en az işi bırakma niyetine sahip hemşirelerin 3 ve üzerinde birimde çalışan hemşirelerde olduğu görülmüştür. Literatürde bu değişkeni barındıran araştırmalara rastlanılmamış olup, edinilen bu bulgu beklenen bir sonuçtur. Özellikle mesleğe yeni başlayan hemşirelerin deneyimsiz olup, farklı birimlerdeki çalışma ortamı ve mesleği tanımamalarından kaynaklı işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olması beklenilebilir. Çalışmada elde edilen bu bulgunun hemşirelerin daha fazla birimde çalışıp, mesleği tanıdıkça iş bırakma niyetlerinin azalmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında hemşirelerin kendi motivasyon algılarını belirlemeleri istenmiş ve hemşirelik mesleğini seçimleri ve yaklaşımları sorulmuştur. Hemşirelerin ifadeleri ve motivasyon düzeyleri ile işi bırakma niyetleri arasında istatistiksel açıdan bir anlamlılık tespit edilmiştir. Her zaman motive olduğunu belirten hemşirelerin işi bırakma niyetleri puan ortalamaları en düşük olduğu görülürken, hemşirelik mesleğini isteyerek seçtim ama şimdi pişmanım ve istemeyerek seçtim, hala sevmiyorum yanıtı veren hemşirelerin işi bırakma niyetlerinin çok yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum beklenen bir sonuç olmakla beraber, diğer araştırma verileriyle tutarlılık göstermektedir.

### **7.3. Hemşirelik İş İndeksi Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması**

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları sağlık kurumlarındaki iş ortamına dair algılarının ölçülmesi istenmiş ve Lake tarafından geliştirilen, Türkmen ve arkadaşları tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamının Değerlendirilmesi ölçeği uygulanmıştır. Bu bölümde bu ölçekten elde edilen bulguların hemşirelerin sosyodemografik bağımsız değişkenleriyle olan ilişkiye dair tartışma kısmına yer verilecektir. Literatürde hemşirelerin iş ortamına yönelik algılarının sosyodemografik özellikleri ile olan ilişkisini araştıran çok az sayıda çalışma olması dolayısıyla elde edilen bulguların karşılaştırılabilmesi literatürdeki benzer ölçeklerin bulgularından yararlanılmıştır. Ayrıca araştırma bulgularının kıyaslanması doğrultusunda yabancı literatür de incelenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları iş ortamına yönelik algıları orta düzeyde bulunmuştur. Literatürdeki çalışmalar genellikle sağlık kurumları çalışanlarının iş ortamlarını orta düzeyde değerlendirdiğini ifade etmektedir. Türkmen ve arkadaşları, Samur ile Tokça ve Seren'in çalışmalarında da hemşirelerin iş ortamına yönelik algılarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu çalışmanın bulguları literatür ile paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin buldukları yaş grupları ile hemşirelik iş indeksinden aldığı puan ortalamaları incelenmiş ve bu iki değişken arasında istatistiksel açıdan bir anlamlılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). 26-29 yaş grubunun çalışma ortamına yönelik değerlendirmesi en yüksekken, 30 yaş ve üzeri yaş grubunda bulunan hemşirelerin çalışma ortamına yönelik değerlendirmeleri en düşüktür. Çalışmada elde edilen bu sonucun bireylerin yaş ve deneyimi arttıkça çalışma ortamını daha iyi değerlendirdikleri ve çalışma ortamına dair beklentilerinin artmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Tan ve arkadaşlarının Erzurum'da 5 devlet hastanesinde ve Mollaoğlu ve arkadaşlarının Sivas'ta devlet ve üniversite hastanesinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında da çalışmamıza benzer sonuçlara ulaşılmıştır (122, 123). Saygılı'nın çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmış olup, araştırmacı bu durumun farklı yaş gruplarındaki çalışanların yönetici ve birim desteği ile genel çalışma ortamını konusundaki algı farklılığından kaynaklandığını belirtmektedir (124). Yaş değişkeni doğrultusunda yabancı literatür incelendiğinde Moreno'nun İspanya'daki hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada genç hemşirelerin iş ortamına dair değerlendirmelerinin yaşça büyük hemşirelere göre daha olumsuz olduğu belirtilmektedir (140).

Hemşirelerin cinsiyet değişkeni ile hemşirelik iş indeksinden aldıkları puan ortalamaları karşılaştırıldığında, kadın hemşirelerin iş ortamına yönelik değerlendirmeleri erkek hemşirelere göre daha fazla olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni doğrultusunda literatür taraması yapıldığında araştırmacılar tarafından farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Çalışmamızda hemşirelerin cinsiyet değişkeni ile iş ortamına yönelik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Saygılı'nın araştırmasında elde ettiği bulgular çalışmamıza paralellik göstermektedir. Araştırmacı bu durumun bireylerin cinsiyet farklılıkları dolayısıyla çalışma ortamında farklı unsurları değerlendirmelerden kaynaklandığı



savunmaktadır. Kadın ve erkek hemşirelerin yönetici hemşire desteği, çalışılan birim desteği ve iş gücü, çalışma ortamındaki iş yükü ve genel çalışma ortamına ilişkin algı farklılıklarından olduğunu belirtmiştir (124).

Literatürde farklı sonuçlarda bulunmaktadır. Mollaoğlu ve arkadaşları ile Tan ve arkadaşlarının hemşirelerin çalışma ortamlarına dair algılarının tespit edilmesi amacıyla yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edememişlerdir (122, 123). Bu çalışmada elde edilen sonucun kadın hemşirelerin iş doyum düzeylerinin erkek hemşirelere göre daha fazla olması dolayısıyla iş ortamını daha olumlu değerlendirmelerinden ve çalışma ortamına dair algı farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hemşirelerin medeni durum değişkeni ile hemşirelik iş indeksi-çalışma ortamını değerlendirme ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları incelendiğinde, alınan puan ortalamalarının çok yakın olduğu görülmüş olup, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Medeni durum bağımsız değişkeni doğrultusunda yapılan literatür taraması sonucunda Tan ve ark., Mollaoğlu ve ark. ile Saygılı'nın çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşılmış ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Bekar bireylerin çalışmamızda iş ortamını daha olumlu değerlendirdikleri görülürken, Saygılı çalışmasında evli bireylerin iş ortamını daha olumlu değerlendirdiğini ifade etmiştir (124). Çalışmamızdan elde edilen bu sonucun bekar ve evli bireylerin hekim-hemşire-meslektaşla iletişim konusundaki algılarının farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Örneklemdaki hemşirelerin eğitim durumları ile iş ortamını değerlendirmeleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ve hemşirelerin eğitim durumu değişkenine aldıkları puan ortalamaların çok yakın olduğu görülmektedir. En düşük çalışma ortamı değerlendirmesinin lisansüstü eğitime sahip hemşirelerde olduğu belirlenmiştir. Literatür taraması sonucunda ise bu konuda farklı sonuçların bulunduğu görülmektedir. Tan ve ark. ile Mollaoğlu ve ark. çalışmasında çalışmamıza benzer sonuçlar elde edilirken, Saygılı'nın çalışmasında ve Bitek ile Akyol'un yoğun bakım hemşirelerin iş ortamına dair algıları ve iş doyumlarını araştırdıkları çalışmalarında istatistiksel açıdan bir anlamlılık olduğu tespit edilmiştir (122,123,124,125). Eğitim

durumu değişkeni doğrultusunda yabancı literatür incelendiğinde ise Moreno ile Sexton'un çalışmalarında hemşirelik alanında yüksek öğrenim derecesine sahip hemşirelerin çalışma ortamını daha olumlu değerlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır (140,141). Bu çalışmada elde edilen sonuçların lisansüstü eğitim alan hemşirelerin çalışma ortamına yönelik algı farklılıklarından kaynaklandığı düşünölmektedir.

Çalışma katılan hemşirelerin hemşirelik mesleğindeki deneyim süreleri ve kurumsal deneyim süreleri ile iş ortamını değerlendirme ölçeğinden edinilen bulgular incelenmiş, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Araştırma bulguları detaylı incelendiğinde, hemşirelerin mesleki ve kurumsal deneyim süreleri arttıkça iş ortamını daha olumlu değerlendirdikleri görölmüş fakat 10 yıl ve üzeri mesleki ve kurumsal deneyime sahip olan hemşirelerin çalıştıkları kurumdaki iş ortamına değerlendirmelerin diğer gruplara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Literatürdeki araştırmalar bu çalışma bulgusunu destekleyici niteliktedir (122,123,124,125). Yabancı literatür incelendiğinde ise Schmalenberg ve Kramer'in çalışmasında mesleki ve kurumsal deneyim arasında herhangi bir istatistiksel açıdan anlamlı ilişki tespit edilememiştir (142). Moreno ve Sexton'ın çalışmalarında 3 ile 10 yıl arasında çalışma deneyimine sahip hemşirelerin çalışma ortamına dair algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (140,141). Araştırma sonucunda elde edilen bu bulgunun hemşirelerin çalıştıkları kurumlardan ve mesleğe ilk girdikleri andan itibaren edindikleri deneyimlerin bir bütünü olarak çalıştıkları iş ortamını değerlendirmelerinden kaynaklandığı düşünölmektedir. Farklı bir deyişle genç hemşirelerin çalıştıkları kurum sayısının sınırlı olması veya meslekteki deneyim sürelerinin az olması sebebiyle çalışma ortamına dair algılarının farklı olup, çalışma ortamını daha olumlu değerlendirdikleri, 10 yıl ve üzeri mesleki ve kurumsal deneyime sahip olan hemşirelerin ise bir çok farklı serviste ve sağlık kurumlarında çalışmalarından dolayı buldukları çalışma ortamını geçmiş deneyimleri ile daha fazla karşılaştırabilmeleri iş ortamına yönelik algılarını değiştirmektedir.

Hemşirelerin çalıştıkları birim değişkeni ile hemşirelik iş indeksinden aldıkları puan ortalamaları incelendiğinde, birimlere göre alınan puan ortalamalarının yakın olduğu belirlenmiş, en düşük puan ortalamasının diğer birimlerde olduğu görölrken, en yüksek çalışma ortamı değerlendirmesini cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin yaptığı saptanmıştır. Bu bağımsız değişken ile hemşirelerin iş ortamını

değerlendirmesi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Elde edilen sonuç beklenmektedir. Pek çok farklı birimde çalışan hemşirelerin çalışma koşulları birimlere ve birimlerdeki hasta yüküne göre değişmektedir. Bu değişken doğrultusunda yapılan literatür taramasında sadece tek bir çalışmada hemşirelerin çalıştıkları farklı birimlerin incelendiği görülmüştür. Birimleri ve çalışma ortamlarını ayrı olarak inceleyen çalışmalar literatürde mevcuttur. Mollaoğlu ve arkadaşlarının çalışmasında da çalışmamıza benzer sonuçlara ulaşılmıştır (123).

Hemşirelerin çalıştıkları pozisyon (Servis-Yönetici) değişkeni ve hemşirelik iş indeksi arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Servis hemşirelerin çalışma ortamına yönelik algılarının yönetici hemşirelere göre daha olumlu olduğu saptanmıştır. Saygılı çalışmasında istatistiksel olarak bir anlamlı farklılık olduğunu belirtirken, Mollaoğlu ile Tan ve çalışma arkadaşlarının yaptıkları çalışmalarda herhangi bir anlamlı farklılık belirlenememiştir. Moreno'nun İspanya'daki hastanelerde gerçekleştirdiği çalışmasında ise yönetici hemşirelerin çalışma ortamına dair daha olumlu bir algı gösterdikleri saptanmıştır (140). Saygılı pozisyonlar arasındaki bu farklılığın yönetici hemşireler ve klinik hemşireler arasındaki algılanan yönetici desteği ve çalışma ortamı iş yükü konusundaki farklılıktan meydana geldiğini belirtmiş, yönetici hemşirelerin iş ortamına dair algılarının klinik hemşirelerine göre daha olumlu olduğunu saptamıştır. Bu çalışmada elde edilen sonucun çalışmanın yapıldığı hastanelerdeki iş yükü ile çalışma ortamının ve hastane yönetiminin farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Hemşirelerin buldukları sağlık kurumlarındaki çalışma düzeni (Vardiyalı-Sürekli Gündüz) ve iş ortamına dair algıları değerlendirildiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin iş ortamına yönelik algılarının vardiyalı hemşirelere göre daha olumsuz olduğu bulunmuştur. Literatür taramasında ise farklı sonuçlara ulaşıldığı tespit edilmiştir (123,124). Vardiyalı veya diğer bir ifade ile nöbetli çalışma hemşirelerin biyoritimlerinin bozulmasına sebep olmakta, hemşireler uykusuz ve yorgun olmaktadır (126). Yorucu çalışma koşulları hemşirelerin iş ortamına dair algılarını değiştirmekte, işlerini sürdürme niyetlerini etkilemektedir. Çalışmamızda ise vardiyalı çalışan hemşirelerin iş ortamına yönelik algılarının daha yüksek olması sebebinin çalışmanın yapıldığı sağlık kurumlarındaki

gece çalışma saatlerindeki hasta yoğunluğu sayısının gündüze oranla daha az olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin kendi motivasyon algıları ve hemşirelik mesleğine yönelik yaklaşımları, hemşirelik mesleğini nasıl seçtikleri sorulmuş ve cevapları ile çalışma ortamına dair algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmuştur. “Her zaman motiveyim” cevabını veren hemşirelerin iş ortamına dair algıları en düşükken, “Hiç motive değilim” ve hemşirelik mesleğini sevmeyi ifade eden hemşirelerin iş ortamına dair algılarının en yüksek olduğu belirlenmiştir. Edinilen bu bulgunun mesleğini sevmeyen ve motive olmayan, işi bırakma niyetleri olan hemşirelerin ortama dair algı farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.



## 8. SONUÇ VE ÖNERİLER

İki farklı devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin işi bırakma niyetlerine etki eden faktörlerin araştırıldığı bu çalışmada 300 hemşireden elde edilen sonuçlar aşağıda verilmektedir.

- Çalışmaya katılan hemşirelerin yaşlarının ortalaması  $26,92 \pm 6,64$  tür.
- Hemşirelerin % 46,3 lisans, %2,7 si yüksek lisans mezunudur.
- Hemşirelerin % 68'i bekadır.
- Hemşirelik mesleğini 10 yıl ve üzeri süredir sürdüren hemşireler toplam hemşire sayısının %20,3 iken 2-5 yıl arasında çalışanların oranı 42,3tür.
- Hemşirelerin % 31,7 si dahiliye birimlerde, %23,0 cerrahi birimlerde, % 12,3 ise Ameliyathane ve Acil servis birimlerinde çalışmaktadır.
- Çalışmadaki hemşirelerin % 15,3 ü yönetici, % 84,7 si servis hemşiresidir.
- Vardiyalı çalışan hemşire oranı %66 dır.
- Hemşireler arasında sadece bir birimde çalışan hemşire oranı %48 tir.
- Çalışma kapsamında motive olduğunu belirten hemşirelerin oranı %24,7 iken bazen motive olduklarını belirtenlerin oranı %62,7 dir.
- Çalışmada hemşirelik mesleğini isteyerek seçtiğini ve sevdiğini söyleyen hemşirelerin oranı %47dir.
- Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinden aldıkları ortalama puan  $2,57 \pm 1,04$  dür.
- Hemşirelerin Minnesota İş Doyumu Ölçeğinden aldıkları genel puan ortalamaları  $2,96 \pm 0,67$  bulunmuştur. Hemşirelerin içsel doyum puanı  $3,13 \pm 0,69$  ile dışsal doyuma ( $2,72 \pm 0,77$ ) göre daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeğinden hemşirelerin aldığı genel puan ortalamasının  $2,48 \pm 0,49$  olduğu, alt boyutlarından ise insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği ( $2,94 \pm 0,67$ ) konusunda en olumlu değerlendirmelerin yapıldığı belirlenmiştir.
- Hemşirelerin yaş grupları arasında dışsal doyum altboyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). En yüksek içsel doyum 21 yaş ve altı hemşirelerde görülmüştür.

- Hemşirelerin medeni durumları ile işsel doyum alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup, evli hemşirelerin daha doyumlu olduğu görülmüştür ( $p=0,041$ ).
- Hemşirelerin kurumsal ve mesleki deneyim değişkenleriyle iş doyumunu genel ve altboyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ). En yüksek doyum deneyimli çalışanların (10 yıl ve üzeri) olduğu tespit edilmiştir.
- Hemşirelerin yönetici ve servis hemşiresi olarak çalışmalarına göre genel doyumlarının değiştiği, bu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Yönetici hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Hemşirelerin çalışma düzeninin ve meslekte buldukları süre içerisindeki çalıştıkları birim sayısının iş doyum düzeylerini etkilediği ve aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür. Sürekli gündüz ve 3 ile üzerinde birimde çalışıp, deneyim sahibi olan hemşirelerin iş doyumunu düzeyi daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Hemşirelik mesleğini isteyerek seçen ve pozitif yaklaşım barındıran, ayrıca her zaman motiveyim cevabı veren hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. İstatistiksel olarak gruplar arasında ileri derecede anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p>0,01$ ).
- İşten ayrılma niyeti ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeği arasında negatif yönde zayıf düzeyde, dışsal doyum ve genel doyum boyutları arasında orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.
- İşten ayrılma niyeti ölçeği ile hemşirelik iş indeksi ölçeği arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.
- Hemşirelerin çalıştıkları ortama yönelik algılarının yaş grupları ve cinsiyet değişkenleri ile istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık barındırdığı belirlenmiştir. Kadın hemşireler çalışma ortamını daha olumlu olarak puanlamıştır.
- Mesleki deneyim ve kurumsal deneyim değişkenlerinin hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini ve çalıştıkları ortama olan yaklaşımlarını belirlediği, bu değişkenler arasında istatistiksel açıdan ileri derecede anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,01$ ). Deneyimleri 10 yıl ve üzeri olan hemşirelerin çalışma

ortamına dair algıları diğer hemşire gruplarına göre en olumsuzdur. En yüksek değerlendirme 6-9 arasında deneyime sahip hemşire grubunda mevcuttur.

- Hemşirelerin çalıştıkları birime göre ortama yönelik algılarının değiştiği, ayrıca çalıştıkları birimlerin işten ayrılma niyetlerini etkilediği tespit edilmiştir. İstatiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p=0,000$ ). En çok işten ayrılma niyeti gösteren birimlerin dahiliye ve cerrahi birimler olduğu, iş ortamına dair en olumlu algıya cerrahi ve yoğun bakım birimlerde çalışan hemşirelerin sahip olduğu tespit edilmiştir.
- Hemşirelerin çalıştıkları pozisyonun (Servis-Yönetici) işi bırakma niyetlerini ve çalışma ortamına dair algılarını anlamlı bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir ( $p>0,05$ ).
- Hemşirelerin vardiyalı yada sürekli gündüz çalışmaların hem işi bırakma niyetlerini hem de çalışma ortamına dair algılarını etkilediği görülmüş olup, bu değişkenler arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $p=0,000$ ). Vardiyalı çalışanların çalışma ortamına yönelik algısının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.
- Hemşirelerin mesleğe giriş anından itibaren toplamda çalıştıkları birim sayısının işten ayrılma niyetlerini etkilediği fakat iş ortamına yönelik algılarını değiştirmedeği görülmüştür.
- Hemşirelerin % 35,3'lük kısmında yüksek derecede işi bırakma niyeti olduğu saptanmıştır.
- Hemşirelerin bireysel motivasyon algıları ve hemşirelik mesleğine olan yaklaşımlarının işi bırakma niyetlerini ve çalışma ortamına dair algılarını etkilediği, değişkenler arasında istatiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Mesleğini severek yapan ve her zaman motive olan çalışanların iş ortamına yönelik algıları diğer gruplara göre olumsuzken işi bırakma niyetleri en düşüktür.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular ışığında sağlık kurumları yöneticilerine ve bu sektörde çalışan diğer bireylere yöneltilebilecek öneriler aşağıda verilmiştir:

- Hemşirelere deneyim kazandırılması amacıyla sağlık kurumlarınca daha çok çaba harcanmalı, hemşire eğitimleri arttırılmalıdır.

- Hemşirelerin nöbetleri veya vardiyaları iş ve özel hayatlarını etkilemeyecek şekilde ayarlanmalıdır.
- Birimler arasında rotasyon yapılarak yüksek derecede iş bırakma niyeti gösteren hemşirelerin iş bırakma niyetleri azaltılmalıdır.
- Hemşirelerin iş doyumlarını arttırmak ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak için yeterli hemşirelik iş gücü sağlanmalıdır.
- Hemşirelerin çalışma koşullarında belirli yüksek standartlar koyulmalıdır.
- Mesleki saygınlığın artırılması hemşirelerin işlerine devamlılığı için gereklidir. Toplumda bu konuda çalışmalar yapılmalıdır.
- İşten ayrılan veya kurum değiştiren hemşirelerin işi bırakma nedenleri belirlenmeli, düzenli aralıklarla yönetici hemşireler diğer hemşirelerin işi bırakma niyetlerini ölçmelidir.
- Ülkemizde hemşirelerin çalışma ortamlarını araştıran daha fazla çalışma yapılmalıdır. Özellikle çalışma ortamının hemşirelerin iş doyumuna olan etki konusunda daha fazla literatüre ihtiyaç duyulmaktadır.
- Hemşirelerin işten ayrılma niyetini azaltmak ve sağlık sektöründeki çalışan devrini ve maliyetleri azaltmak amacıyla daha büyük örneklem baz alınarak yeni çalışmalar yapılmalıdır.



## 9. KAYNAKLAR

1. Erdoğan H. Personel Devri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1992
2. Tekin DE. Özel bir hastanede hemşirelik personeli devir hızının hemşirelerin iş doyumunu ve hasta doyumuyla ilişkisinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2001
3. Yıldırım A. Yöneticiler ve Çalışanları İşte Tutma Stratejileri. Hastane Dergisi, S: 51, ss: 86-88, Mart-Nisan 2008.
4. Aştı N. Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı, Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul, 1993.
5. Abaan S, Duygulu S. Hemşirelerin Çalıştıkları Kurumdan Ayrılmalarına Yol Açabilecek, Olası Nedenlerin ve Örgüte Bağlılıklarının İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 11(2), 2004
6. Anonim. Hemşire sayısı tüm zamanların sorunu. <http://www.medimagazin.com.tr/haber.php?id=44311&q=hemşire%20sayısı%20tüm%20zamanların%20sorunu>, Erişim 30.10.2018
7. Kocaman G. Bilinen ve İhmal Edilen Bir Sorun: Hemşire Yetersizliği. Hastane Dergisi, S: 52, ss: 158-160, Mayıs-Haziran 2008.
8. Türk Hemşireler Derneği. Türkiye’de Hemşirelerin Çalışma Koşulları, 2011
9. Çimen M, Şahin İ. Bir Kuramda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 5:(4): 53-67, 2000.
10. Bilir FP. Gençlik ve spor genel müdürlüğü’nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımı ile ilgili algılamaları. Doktora tezi, Adana, TC. Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, 2005
11. Eren, E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi (10. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 2006

12. Kelez Yayık A. Nitelikli hemşireyi yoğun bakımda tutma. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, 2016
13. Şimşek Ş, Akgemci T, Çelik A. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Ankara: Gazi Kitabevi, 7.Baskı, 2011
14. Shaw JD, Delery Je, Gupta N. An organizational-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*. 43(5): 511-525, 1998
15. Can H, Kavuncubaşı Ş, Yıldırım, S. Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Siyasal Kitabevi, 6. Baskı, 2009
16. İleri S. Yeni mezun hemşirelerin profesyonel rollerine geçiş süreci algısı ve etkileyen etmenlerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İzmir, TC Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, 2007
17. Çağ A. Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2011 (14)
18. Daniels A. Listening to New Zealand nurses: a survey of intent to leave, job satisfaction, job stress and burnout. Auckland University of Technology In Partial Fulfilment of The Degree of Master of Health Science, 2004
19. Collins K, Jones ML, McDonnell A, Read S, Jones R, & Cameron, A. Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and research professions allied to medicine?. *Journal of Nursing Management*, 8, 3–12, 2000
20. Mrayyan MT. Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13, 40–50, 2005
21. Gurney CA, Mueller CW & Price JL. Job satisfaction and organizational attachment of nurses holding doctoral degrees. *Nursing Research*, 46(3), 163–171, 1997

22. Fochsen G, Sjögren K, Josephson M. & Lagerström M. Factors contributing to the decision to leave nursing care: a study among swedish nursing personel, *Journal of Nursing Management*, 13, 338–344, 2005
23. Türköz Y. Özel Bir Sağlık Kuruluşunda İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Araştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Ankara, cilt:3,s.64-91, 2001.
24. Muchinsky PM & Tuttle ML. Employee turnover: An empirical and methodological assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(1), 43-77, 1979
25. Eriğüç Kaygın G. Hastanelerde personelin işle ilgili tutumları, personel devri, Ankara ili örneği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara, TC Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1994
26. Harvey P, Harris KJ, Martinko MJ. The mediated influence of hostile attributional style on turnover intentions. *Journal of Business and Psychology*. 22(4): 333-343, 2008
27. Ayhan Ö. Algılanan örgütsel politikanın örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013
28. Yıldız S. Örgüt kültürünün, işten ayrılma eğilimi ve çalışan verimliliği üzerinde etkisi: Bir ara değişken olarak destek algısı. *Yüksek Lisans Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008
29. Allen DG, Weeks KP, Moffitt KR. Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality and risk aversion. *Journal of Applied Psychology*. 90(5): 980-990.25, 2005
30. Özdevecioğlu M. Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdarisi Dergisi* 37 (4), 97-115, 2004
31. Stephen AS, Hartman, K. Individual exploration to organizational commitment or withdrawal. *Academy of Management Journal*. 27(2): 308-329, 1984

32. Arı GS, Bal H, Bal EÇ. İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(3): 143-166, 2010
33. Rusbult CE, Farrell D, Rogers G, Mainous III, AG. Impact of exchange variables on exit, voice loyalty and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. Academy of Management Journal. 31(3): 599-627, 1988
34. Demir M, Tütüncü O. Ağırlama işletmelerinde örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. Anadolu Turizm Araştırmaları Dergisi, 21(1): 64-67, 2010
35. Lambert, EG. I want to leave: a test of a model of turnover intent among correctional staff. Applied Psychology in Criminal Justice. 2(1): 57-83, 2006
36. Cotton JL, Tuttle JM. Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. Academy of Management Review. 11(1): 55-70, 1986
37. Weisberg J, Kirsschenbaum, A. Employee turnover intentions: implications from a national sample. The International Journal of Human Resource Management. 2(3): 359-375, 1991
38. Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. On üçüncü Baskı İstanbul, 2012
39. Eren A, Saraçoğlu B. Gönüllü işten ayrılmalar üzerine ekonometrik bir yaklaşım. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 26(1): 1-15, 2011
40. Varol F. Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetine olan etkisi: konya ili ilaç sektörü çalışanları üzerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010
41. Ökten SS. Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kalite kültürünün ara değişken olarak incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008

42. Zimmerman RD. Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology*. 61: 309-348, 2008
43. Çekmecelioğlu HG. Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2): 23-39, 2005
44. Turunç Ö, Çelik M. Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1): 209-232, 2010
45. Şahin F. Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*. 11(2): 277-288, 2011
46. Poyraz K, Kama B. Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 13(2): 143-164, 2008
47. Ardınç K, Döven M. Türkiye'de insan kaynakları uygulamalarının değerlendirilmesi (Amasya ili çevresinde bir uygulama). *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 69-83, 2004
48. Qureshi MI, Jamil RA., Iftikhar M, Arif S, Lodhi S, Naseem I, Zaman K. Job stress, workload, environment and employees turnover intentions: destiny or choice. *Archives Des Sciences*. 65(8): 230-241, 2012
49. Sabuncuoğlu ET. Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*. 7(2): 613-628, 2007
50. Moore EJ. One road to turnover an examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*. 24(1): 141-168, 2000
51. Keser A. Tükenmişlik Sendromu. İçinde: Çalışma yaşamında davranış güncel yaklaşımlar. Ed.: A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür. Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2012

52. Alıca E. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması: Bir kamu bankası örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008
53. Barutçugil İ. Stratejik insan kaynakları yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 389, 2004
54. Erdoğan, İ. İşletmelerde davranış. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın, 242, 1991
55. Clarke SP, Sloane DM, Aiken LH. Effects of hospital staffing and organizational climate on needlestick injuries to nurses. Am J Public Health.92(7):1115-1119, 2002
56. Ardıç K, Baş T. Kamu Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması”, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde Sunulmuş Bildiri, 24-26 Mayıs, Silivri İstanbul, 2001
57. Başaran, İE. Örgütsel davranış insanın üretim gücü (3.Baskı). Ankara: Feryal Matbası, 215–222, 2000
58. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde iş doyum ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. Erciyes Tıp Dergisi, 29(2), 139–146, 2007
59. Tanrıverdi H. Sanayi işletmelerinde çalışanların iş tatminsizliği sorunları üzerine bir araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3, 2(1), 1–29, 2006
60. Erigüç G. Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyum üzerine bir inceleme. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 5(3), 7–40, 2000
61. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyum. Ege Academic Review, 5(1–2), 55–64, 2005
62. Güneş N. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi. İzmir, TC. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, 2007

63. Tzeng HM. The influence of nurses working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 867–878, 2002
64. Bingöl D. İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım A.Ş. 5. Baskı, 2003
65. İşçi E. Psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010
66. Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul; Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 14. Baskı, 2014
67. Yılmaz B, Halıcı A. İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: Sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 2(4): 93-108, 2010
68. Kaya YM. Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2008
69. Allen DG, Weeks KP, Moffitt KR. Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality and risk aversion. *Journal of Applied Psychology*. 90(5): 980-990, 2005
70. Mobley WH. Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*. 7(1): 111-116, 1982
71. Tütüncü Ö, Demir M. Konaklama işletmelerinde insan kaynakları kapsamında işgücü devir hızının analizi ve muğla bölgesi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(2): 146-169, 2003
72. Tuna M. Personel devir oranı analizi: Ankara’da yer alan yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 18(1): 45-52, 2007

73. Küçükler Ö, Mergen N. Tıbbi Sekreterlerin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma: Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14. BÜROKON Özel Sayısı, 301- 312, 2015.
74. Memiş K, Hoşgör H, Boz C, Gün İ, Gündüz-Hoşgör D. İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi* Cilt: 5, Sayı: 4, 2015
75. Erdem, A.R. Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. ([https://www.researchgate.net/publication/317689288\\_Surec\\_kuramlarinin\\_e\\_gitim\\_yonetimine\\_katkilari](https://www.researchgate.net/publication/317689288_Surec_kuramlarinin_e_gitim_yonetimine_katkilari) *Process theories and their contributions to educational administration*). 1998.
76. Sun, ÖH. İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Tezi. Ankara, 2002
77. Tekingündüz S, Kurtuldu A. İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: Bir hastane örneği. *Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517, 2015. doi:<https://doi.org/10.14687/ijhs.v12i1.3270>
78. Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A.B., Bilge, A. ve Keskin, G.Ü.. Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 6: 213-220, 2005.
79. Aydın R, Kutlu Y. Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişiler Arası Çatışma Eğilimi İle İlgili Değişkenler ve İş Doyumunun Çatışma Eğilimi İle Olan İlişkinini Belirleme. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(2), ss: 37-45, 2001.
80. Yürümezoğlu H. Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetinden Memnuniyeti. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İzmir, 2007



81. Çelik S. Hemşirelerin Profesyonellik Davranışlarının İş Doyumuna Etkisi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Ankara, 2010.
82. Bingöl N. Hemşirelerin Uyku Kalitesi, İş Doyumu Düzeyleri ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi". Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sivas, 2006
83. Baykal Ü, Serezli S. Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin araştırılması. VII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, 22-24 Haziran, Erzurum, 1999
84. Narin Y. İstanbul İlinde bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirlerin rol çatışması, iş doyum ve stres düzeylerinin belirlenmesi. Haliç Üniversitesi, İstanbul, 94-97, 2010
85. İnfal S , Bodur S. Hemşirelerin Önem Verdikleri Motivasyon Araçları. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 19 (2), 77-82, 2011
86. Vurur S. ve ark. Ebe ve Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi 3. Uluslararası-10. Ulusal Hemşirelik Kongresi Özet Kitabı İzmir,2005
87. Kar G., Evde Bakım Hizmeti Veren Hemşirelerin Hizmetlerde Yaşadıkları Güçlükler ve İş Doyumu Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı hemşireliği Anabilim Dalı, İstanbul, 2003.
88. Yüksel O, Adıgüzel O. Kamu Hastaneleri Birliği Kapsamında Yer Alan Sağlık Kurumlarında Çalışanlar Açısından Personel Güçlendirmenin İş Tatmini Ve İş Motivasyonu Üzerine Etkilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(3), 1019-1027, 2012
89. Kaya N, Bilgin S. Çankırı İl Merkezinde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyi Ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2015
90. Derin N.. Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi

Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşireliği Bilim Dalı. Eskişehir, 2007.

91. Eğinli AT. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 3, 2009.
92. Engin E. Ege üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi yoğun bakım hemşirelerinin uyku düzensizlikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 1999
93. Kurt, S.D.. Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin İş Doyumu Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2009.
94. Aksungur, A. Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2009
95. Güney S. Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1.Baskı, 2011
96. Mutlu Aksoy N. Akdeniz bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve etkileyen faktörler. HEAD:10(2): 45-53, 2013
97. Ciğerci Y. Afyon bölgesinde çeşitli sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan cerrahi hemşirelerinin iş doyumu düzeylerinin ve bunları etkileyen faktörlerin incelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Afyon: 2004
98. İpek H. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Denetim Odakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Hizmetleri Yönetim Anabilim Dalı, Ankara, 2003

99. Hemşirelerde iş doyumunu: Etkileyen faktörler, İş doyumunu ile benlik saygısı ve asersivite ilişkisi. Uluslararası Katılımlı 6. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kongre Kitabı., Damla matbaacılık Ltd. Şti., Ankara,159-170, 1998.
100. Yüksel Kaçan C, Örsal Ö, Köşgeroğlu N. Hemşirelerde uyku kalitesinin incelenmesi. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 19 (3), doi: 10.17049/ahsbd.16950, 2016.
101. Erdoğan İ. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1996
102. Baykal Ü, Serezli S. Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin araştırılması. VII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, 22–24 Haziran, Erzurum, 1999
103. İleri S.Yeni mezun hemşirelerin profesyonel rollerine geçiş süreci algısı ve etkileyen etmenlerin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İzmir, TC Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, 2007
104. Yaprak E. Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2009
105. Yavuz M, Demir F, Dramalı A. Yoğun Bakım Hemşirelerinde Stres. I. Uluslararası & VIII. Ulusal Hemşirelik Kongresi, 29 Ekim- 2 Kasım, Antalya, Poster Bildirisi, 2000
106. Ayhan S. Sıralı lojistik regresyon analiziyle Türkiye'deki hemşirelerin iş bırakma niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, TC Osmangazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü İstatistik Anabilim Dalı, 2006
107. İlısu, İ. Personel güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012

108. Demirdağ, S. İşletmelerde Eğitim Faaliyetleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010
109. Kaya B. Algılanan örgütsel destek düzeyinin ve çalışanların kariyer tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012
110. Sökmen A, Mete ES. Bezdinin iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Ankara'da bir araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17-3, 2015
111. Campbell DJ, Campbell KM. Global versus facet predictors of intention to quit: Differences in a sample of male and female singaporean managers and non-managers. International Journal of Human Resource Management. 14(7): 1152-1177, 2003
112. Onay M. Algılanan cinsiyet ayrımcılığının sonuçları ve konuyla ilgili amprik bir araştırma. Ege Akademik Bakış. 9(4): 1101-1125, 2009
113. Arslan DT. Hastane idari personelinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2015
114. Öner B. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin performans değerlendirme sürecinde oluşan adalet algısının işten ayrılma niyetine etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2010
115. Arı Pekşen Ö. Vardiyalı çalışma düzeninin işgörenin işten ayrılma niyetine etkisi: Bursa'daki beş yıldızlı şehir otellerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013
116. Koçoğlu M. Çalışanların örgütlerine yönelik girişimcilik yönelimi algıları, örgüt desteği, kariyer tatminleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Otomotiv sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012

117. Hayden J, Madsen S. The influence of value perspectives on prior plans, job satisfaction and turnover intentions in nonprofit agencies. *Journal of Business Inquiry: Research, Education and Application*. 7(1): 33-40, 2008
118. Çalkın Ö. Otel çalışanlarının etik lider algılaması, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş tatminiyle demografik ve istihdam özellikleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014
119. Cesur A. İşgörenlerin Çalışma Hayatına İlişkin Sorunlarının İş Tatmini Yönünden İncelenmesi Master Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temmuz, 1998
120. Sürer P. Hastanede çalışan hemşirelerde işgücü devir hızı ve ayrılma nedenlerinin incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 30-47, 2009
121. Tan M, Polat H, Şahin ZA. Hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 4: 67-78, 2012
122. Mollaoğlu M, Fertelli TK, Tuncay FÖ. Hastanede çalışan hemşirelerin, çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, Cilt:5, Sayı:15, 17-30, 2010
123. Saygılı M. Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2008
124. Bitek DE, Akyol AD. Yoğun bakım hemşirelerinin çalışma ortamına ilişkin algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi* Cilt 21, Sayı 1, 2017
125. Bilazer FN, Konca GE, Uğur S, Uçak H, Erdemir F, Çıtak E. 7 Gün-24 Saat/ Hasta Başında Türkiye’de hemşirelerin çalışma koşulları. [http://www.saglikcalisanisagligi.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=155:tuerkiyede-hemirelerin-calma-koullar-tuerk-hemireler-dernei&catid=52:brouerler&Itemid=111](http://www.saglikcalisanisagligi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=155:tuerkiyede-hemirelerin-calma-koullar-tuerk-hemireler-dernei&catid=52:brouerler&Itemid=111) , 2008.

126. Lambrou et al. Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health*, 8:26, 2010
127. Lorber M, Savic BS. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croat Med J*.53:263-70, 2012
128. Gaki et al. Investigating demographic, work related, and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses. *Journal of Nursing Management*, Volume 21, 483–490, 2013
129. Coomber B, Barribal KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies* 44 297–314, 2007
130. Heinen MM, et al. Nurses' intention to leave their profession: a cross sectional observational study in 10 European countries. *Int. J. Nurs. Stud.* 50 (2), 174–184, 2013
131. Leineweber C et al. Nurses' practice environment and satisfaction with schedule flexibility is related to intention to leave due to dissatisfaction: A multi-country, multilevel study. *International Journal of Nursing Studies* 58, 47–58, 2016
132. Barron D, West E. Leaving nursing: an event-history analysis of nurses' careers. *Journal of Health Services Research and Policy* 10 (3), 150–157, doi:<http://dx.doi.org/10.1258/1355819054338924>, 2005.
133. Hasselhorn HM. The health of nursing personnel in the hospital. *Krankenpflege Journal* 43 (7–10), 173–175, 2005
134. Estryng-Behar M. van der Heijden B, Camerino D, Fry C, Le Nezet O, Conway PM. ve ark. NEXT Study group. Violence risks in nursing-results from the European 'NEXT' Study. *Occup Med (Lond)*;58(2):107-14, 2008.
135. Vernooij-Dassen MJ. Dementia care and labour market: the role of job satisfaction. *Aging and Mental Health* 13 (3), 383–390, doi: <http://dx.doi.org/10.1080/13607860902861043911822245> [pii], 2009.

136. Hayes LJ, et al. Nurse turnover: a literature review. *International Journal of Nursing Studies* 43 (2), 237-263. 2012
137. Jinnat K, Alexander JA. The influence of organizational context on quitting intention. *Res. Aging* 21 (2), 176–204, 1999
138. Flinkman M, Leino-Kilpi H, Salanterä S. Nurses' intention to leave the profession: integrative review. *J. Adv. Nurs.* 66 (7), 1422–1434, 2010
139. Sermeus W, Aiken LH, Van den Heede K, Rafferty AM, Griffiths P, Moreno-Casbas MT, Zikos D. Nurse forecasting in Europe (RN4CAST): rationale, design and methodology. *BMC Nursing* 10, 6, 2011
140. Sexton KA, et al. Differentiating the workplace needs of nurses by academic preparation and years in nursing. *Journal of Professional Nursing* Volume 24, Issue 2, March–April, Pages 105-108, 2008
141. Kramer M, Schmalenberg C. Confirmation of a healthy work environment. *Critical Care Nurse* 28 (2), 56–63, 2008

## 10 . EKLER



**BAŞKENT** 25.  
**ÜNİVERSİTESİ** Yıl

**İstanbul Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkez Müdürlüğü**  
**Başhekimlik**



**Sayı** : 65629297-020/ 696  
**Konu** : Muhammed Cereyan'ın Araştırma İzni  
Hk

08/01/2018

### HEMŞİRELİK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜNE

**İlgi** : a) 13/12/2017 tarih ve 65629297-900/44896, Sağlık Kuruluşları Direktörlüğü'ne yazımız  
b) 09/12/2017 tarih ve 22378442-020/44422 sayılı yazınız

Merkezimizde Süpervisör hemşire olarak görev yapan ve Medipol Üniversitesi'nde yüksek lisans öğrencisi olan Muhammed Cereyan'ın "hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi" isimli tez çalışması için izin talebi uygun bulunmuştur. Gereğini bilgilerinize rica ederim.

**e-imzalıdır**

Doç.Dr. Ahmet Serdar KARACA  
Başhekim

05/01/2018 Yönetici Sekreteri

: Hülya ARSLANTAŞ

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

Kıtsıklı Cd. Oymacı Sk. No:7 Altunizade-Üsküdar / İstanbul  
Birim Telefon No: 0 216 554 15 00 / 3000 Faks No: 0 216 651 98 58  
E-Posta: bashckimlik@baskent-ist.edu.tr İnternet Adresi: <http://istanbul.baskent Hastaneleri.com>

Bilgi İçin: Hülya ARSLANTAŞ  
Unvan: Yönetici Sekreteri





## HEMŞİRELERİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ

Sayın Meslektaşlarım,

Bu çalışma, ‘ Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi’ amacıyla planlanmıştır. Soru formunda kimliğinizi açıklayacak hiçbir bilgi yer almamaktadır. Sorulara vereceğiniz cevaplar sadece bu araştırmada kullanılacak ve hiçbir şekilde ikincil kişilerle paylaşılmayacaktır. Sorulara vereceğiniz cevaplar araştırma sonuçlarını doğrudan etkileyeceği için objektif olmanızı ve soruları boş bırakmamanızı rica ederim. Araştırmaya vereceğiniz destek için şimdiden teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi  
Muhammed CEREYAN

### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaşınız: .....

2.Cinsiyet: 1. Kadın 2. Erkek

3. EğitimDurumu: 1. Lise 2. Ön Lisans 3. Lisans 4. Yüksek Lisans 5. Doktora

4. MedeniDurum: 1. Evli 2. Bekar

5.Meslekte Çalışma Süresi (1 yıldan az olanlar ay, 1 yıl ve fazlası yıl olarak) :  
.....

6. Bu Kurumda Çalışma Süresi (1 yıldan az olanlar ay, 1 yıl ve fazlası yıl olarak) :  
.....

7. ÇalıştığınızBirim : 1. Dahili Birim 2. Cerrahi Birim 3. Ameliyathane  
4. Acil Servis  
5.Poliklinik 6. Yoğun Bakım 7. Diğer .....

8. ÇalışmaPozisyonunuz :

1. Servis(Klinik) Hemşiresi

2. Yönetici Hemşire (Baş Hemşire, Baş H. Yardımcısı, Sorumlu Hemşire, Eğitim Hemşiresi, Ekip Lideri )

3. Diğer .....

9. ÇalışmaŞekli: 1. Gündüz 2. Gündüz/Gece  
3. Gece

10. Kurumda Kaç Farklı Birimde Çalıştınız (sayı olarak) :

.....

11. Çalışma yaşantınızdaki motivasyon durumunuzla ilgili düşünceniz:

1. Her zaman motiveyim 2. Bazen motiveyim 3. Hiç motive değilim.

## **12. Hemşirelik mesleğini;**

1. İsteyerek seçtim, hala seviyorum
2. İsteyerek seçtim, ama şimdi pişmanım
3. İstemeyerek seçtim, ama artık seviyorum
4. İstemeyerek seçtim ve hala sevmiyorum



## Ek 2- İŞTEN AYRILMA NİYETİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum	1	2	3	4	5
2-Aktif bir şekilde başka hastanelerde iş arıyorum	1	2	3	4	5
3-İşimden muhtemelen çok yakın bir zamanda ayrılacağım.	1	2	3	4	5

### Ek 3 İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

		Hiç Tatmin Edici Değil	Tatmin Edici Değil	Ne Tatmin Edici Ne Değil	Tatmin Edici	Çok Tatmin Edici
1	Yapılan işin her zaman meşgul etmesi	1	2	3	4	5
2	Bağımsız çalışma imkanı olması	1	2	3	4	5
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması	1	2	3	4	5
4	Toplumda “saygın kişi” olma şansını vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	1	2	3	4	5
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7	Vicdani sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
8	Bana garanti bir gelecek sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir Şeyler yapabildiğini hissetme açısından	1	2	3	4	5
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat verme açısından	1	2	3	4	5
11	Kendini yeteneklerini kullanma şansı olması açısından	1	2	3	4	5
12	İşle ilgili kararların uygulanmaya konulması açısından	1	2	3	4	5
13	Yapılan iş karşılığında alınan ücret açısından	1	2	3	4	5
14	Terfi imkanı olması açısından	1	2	3	4	5
15	Kendi fikir ve kanaatlerini rahat kullanma serbestliği vermesi açısından	1	2	3	4	5
16	İşi yaparken kendi yöntemlerini kullanma serbestliği açısından	1	2	3	4	5
17	Çalışma şartları açısından	1	2	3	4	5
18	Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşabilmeleri açısından	1	2	3	4	5
19	Yapılan işin takdir edilip edilmemesi açısından	1	2	3	4	5
20	Yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissi açısından	1	2	3	4	5

**EK 4 HEMŞİRELİK İŞ-İNDEKSİ-HEMŞİRELİK ÇALIŞMA  
ORTAMINI DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ**

<b>Kriterler</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>
Hastanedeki destek hizmetlerinin yeterliliği sayesinde hastalarımın yeterli zaman ayrabiliyorum				
Hastanemizdeki hekim ve hemşireler arasında iş ilişkileri iyidir				
Yönetici hemşireler hemşirelere destek olurlar				
Hemşireler için aktif personel geliştirme ve sürekli eğitim programları vardır				
Kurumumuzda kariyer geliştirme ve klinik alanda ilerleme için olanak vardır				
Hemşireler hastane politikaları belirlenirken alınan kararlara katılırlar				
Yönetici hemşireler, yapılan hataları, eleştiri sebebi olarak değil öğrenme fırsatı olarak değerlendirirler				
Hemşirelerin hastaların bakımı ile ilgili sorunlarını/gereksinimlerini diğer hemşirelerle tartışmak için yeterli zamanı ve olanakları vardır				
Kaliteli hasta bakımı için hemşire sayısı yeterlidir				
Yönetici hemşirem iyi bir yönetici ve liderdir				
Hemşirelik hizmetleri müdürü her an göz önündedir ve gereken her durumda kendisine kolaylıkla ulaşılabilir				
İşlerin tamamlanması için hemşire sayısı yeterlidir				
Başarı ile tamamlanan işler/görevler için hemşireler takdir edilir ve ödüllendirilir				
Yöneticiler tarafından, hemşirelerden yüksek standartlarda ve kaliteli hemşirelik bakımı verilmesi beklenir				

Kriterler	Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Katılmıyor	Kesinlikle Katılmıyor
Hemşirelik hizmetleri müdürü, hastanedeki diğer tepe yöneticileri (genel müdür, başhekim gibi) ile aynı düzeyde otorite ve güce sahiptir				
Hemşireler ve hekimler pek çok alanda ekip olarak çalışırlar				
Hemşirelerin, mesleki alanda yükselme olanakları vardır				
Kurumumuzun, hasta bakımı ile ilgili açık ve net bir hemşirelik felsefesi vardır				
Kurumumuzda, nitelikli hemşirelerle çalışırız.				
Yönetici hemşire, kurumda yaşanan anlaşmazlıklar ile ilgili karar verirken hemşirelerin arkasında yer alır (anlaşmazlık bir hekim ile olsa bile)				
Yönetici hemşireler, çalışanların görüşleri ve kaygılarını dinler ve dikkate alır				
Kurumumuzda, aktif bir kalite geliştirme programı vardır				
Hemşireler, hastanedeki komitelerde görev alarak yönetime katılırlar (etik komite, enfeksiyon kontrol, kalite geliştirme vb.)				
Kurumumuzda, hemşireler ve hekimler arasında ortak çalışma ve işbirliği vardır				
Yeni işe alınmış hemşireler için klinik rehber hemşirelik (preseptörlük) programı vardır				
Kurumumuzda, hemşirelik bakımı tıbbi modelden çok hemşirelik modellerine dayalıdır (bütüncül bakım, hemşirelik süreci, hemşirelik tanıları gibi)				
Kurumumuzda, yatak başında çalışan hemşireler de hastane ve hemşirelik komitelerinde yer alır				
Yönetici hemşireler hemşirelik hizmetleri ile ilgili uygulamalar ve sorunlarda hemşirelerin de fikrini alırlar				

<b>Kriterler</b>	<b>Kesinlikle Katılıyor</b>	<b>Katılıyor</b>	<b>Katılmıyor</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyor</b>
Kurumumuzda, tüm hastalar için yazılı ve sürekli güncellenen hemşirelik bakım planları kullanılır				
Kurumumuzda, bakımın devamlılığını gözeten bir görev dağılımı vardır (hemşirenin art arda 2 gün aynı hastaya bakım vermesi gibi)				
Kurumumuzda, bakımın planlanmasında hemşirelik tanıları kullanılır				



## 11. ETİK KURUL ONAYI



T.C.  
**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ**  
**Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı**

E-İmzalıdır

Sayı : 10840098-604.01.01-E.42714  
Konu : Etik Kurulu Kararı

10/11/2017

**Sayın Muhammed CEREYAN**

Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna yapmış olduğunuz “Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi” isimli başvurunuz incelenmiş olup etik kurulu kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK  
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar  
Etik Kurulu Başkanı

Ek:  
-Karar Formu (2 sayfa)

Bu belge 5070 sayılı e-İmza Kanununa göre Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK tarafından 10.11.2017 tarihinde e-imzalanmıştır. Evrağımızı <https://ebys.medipol.edu.tr/e-imza> linkinden 0FFF6CCBxB kodu ile doğrulayabilirsiniz.

**İstanbul Medipol Üniversitesi**

Kavaçık Mah. Ekinçiler Cad.No:19 Kavaçık Kavşağı 34810  
Beykoz/İSTANBUL

Tel: 444 85 44

İnternet: [www.medipol.edu.tr](http://www.medipol.edu.tr)  
Ayrıntılı Bilgi İçin : [bilgi@medipol.edu.tr](mailto:bilgi@medipol.edu.tr)







İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR  
ETİK KURULU KARAR FORMU

<b>BAŞVURU BİLGİLERİ</b>	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Muhammed CEREYAN			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Yüksek Lisans Öğrenci			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ**  
**GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR**  
**ETİK KURULU KARAR FORMU**

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI	07.11.2017		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	07.11.2017		Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
Karar Bilgileri	<b>Karar No: 436</b>	<b>Tarih: 10/11/2017</b>		
	Yukarıda bilgileri verilen Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna <b>"oybirliği"</b> ile karar verilmiştir.			

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI	Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Şeref DEMİRAYAK	Eczacılık	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Hanefi ÖZBEK	Farmakoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Sibel DOĞAN	Psiko-onkoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Devrim TARAKCI	Ergoterapi	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. İlknur KESKİN	Histoloji ve Embriyoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Hikmet ÜÇİŞİK	Biyoteknoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

\* :Toplantıda Bulunma

## 12. ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

<b>Adı</b>	<b>Muhammed</b>
<b>Soyadı</b>	<b>Cereyan</b>
<b>E-mail</b>	<b>mhm_cryn@hotmail.com</b>

### Eğitim Düzeyi

	<b>Mezun Olduğu Kurumun Adı</b>	<b>Mezuniyet Yılı</b>
<b>Yüksek lisans</b>	İstanbul Medipol Üniversitesi	
<b>Lisans</b>	Namık Kemal Üniversitesi	2011
<b>Lise</b>	Van Atatürk Lisesi	2004

### İş Deneyimi

<b>Görevi</b>	<b>Kurum</b>	<b>Süre</b>
Süper Vizör Hemşiresi	İstanbul Başkent Üniversitesi Hastanesi	06.2014-
Yoğun Bakım Hemşiresi	İstanbul Başkent Üniversitesi Hastanesi	11.2011-06.2014

<b>Yabancı diller</b>	<b>Okuduğunu Anlama</b>	<b>Konuşma</b>	<b>Yazma</b>
İngilizce	Zayıf	Zayıf	Zayıf

<b>Program</b>	<b>Kullanma becerisi</b>
Microsoft Office Powerpoint	orta
Microsoft Office Word	orta
SPSS	orta