



T.C.

Avrasya Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yöneticiliği Bilim Dalı

**İŞ YAŞAM KALİTESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE
ETKİSİ:**

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Seval SELVİ

Yüksek Lisans Tezi

Trabzon 2017

İŞ YAŞAM KALİTESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE

ETKİSİ:

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Seval SELVİ

Avrasya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yöneticiliği Ana Bilim Dalı,

Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yöneticiliği Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Osman YILDIZLAR

Trabzon 2017

KABUL VE ONAY

Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yöneticiliği Anabilim Dalı yüksek lisans programı çerçevesinde ve Yrd. Doç. Dr. Osman YILDIZLAR danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Seval SELVİ tarafından hazırlanan “İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 07.06.2017 gün ve/11.....sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Unvanı Adı Soyadı

JÜRİ BAŞKANI

Prof. Dr. Yavuz ÖZÖRAN

İmza

Unvanı Adı Soyadı (Danışman)

Yrd. Doç. Dr. Osman YILDIZLAR

İmza

Unvanı Adı Soyadı

Prof. Dr. İdris ÖZÖRAN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mehmet TÜFEKÇİ

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince yoğun iş temposuna rağmen her zaman desteğini hissetmiş olduğum ve engin fikirlerinden yararlandığım çok değerli hocam ve danışmanım T.C. Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Bölüm Başkanı Öğretim Üyesi Sayın Yrd. Doç. Dr. Osman YILDIZLAR' a, saygılarımı ve teşekkürlerimi sunarım.

Aynı zamanda değerli vaktini ve bilgilerini benimle paylaşan eş danışmanım Erzincan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı Öğretim Üyesi Sayın Yrd. Doç. Dr. Oğuzhan ECE' ye saygılarımı ve teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Ayrıca yardımlarını ve desteğini esirgemeyen T.C. Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Enstitü Müdürü Öğretim Üyesi Sayın Prof. Dr. Mehmet TÜFEKÇİ' ye ve T.C. Avrasya Üniversitesi Rektör Yardımcısı ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı Öğretim Üyesi Sayın Prof. Dr. Yavuz ÖZORAN' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmam sırasında verilerimi toplamamda benden yardımını ve ilgisini esirgemeyen Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi akademik ve idari çalışanlarına ve anketime katılmayı gönülden kabul eden hemşire arkadaşlarıma katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Seval SELVİ
Trabzon 2017

TEZ BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum " İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama" başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Yrd. Doç. Dr. Osman YILDIZLAR' ın sorumluluğunda tamamladığımı, verileri/örnekleri kendim topladığımı, deneyleri/analizleri ilgili laboratuvarlarda yaptığımı/yaptırdığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Seval SELVİ

07.06.2017

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
TEZ BEYANNAMESİ	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xi
ÖZET.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	2
2.1. İŞ YAŞAM KALİTESİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	3
2.2. İş Yaşam Kalitesi Kavramı ve Tarihsel Gelişimi.....	3
2.3. İş Yaşam Kalitesinin Amacı ve Önemi.....	7
2.4. İş Yaşam Kalitesi Programları.....	8
2.4.1. Kalite Çemberleri.....	9
2.4.2. Bağımsız Çalışma Grupları.....	10
2.4.3. Esnek Çalışma Saatleri.....	10
2.4.4. İşin Zenginleştirilmesi.....	11

2.5. İş Yaşam Kalitesinin Unsurları	11
2.5.1. Uygunluk ve Adil Olma	11
2.5.2. Güvenli ve Sağlıklı Yaşam Koşulları	12
2.5.3. Büyüme ve Güvenlik	12
2.5.4. Sosyal Entegrasyon	13
2.5.5. İş ve Özel Yaşam Alanları Arasındaki Denge	13
2.5.6. İnsan Kapasitesinin Kullanılması ve Geliştirilmesi	14
2.5.7. Stres	14
2.6. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	16
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	21
3.1. Araştırma Konusuna Genel Bakış	21
3.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	21
3.3. Araştırmanın Önemi	21
3.4. Araştırmanın Türü	22
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	22
3.6. Araştırmanın Varsayımları	23
3.7. Araştırmanın Yapıldığı Tarih, Yer ve Özellikleri	23
3.8. Evren ve Örneklem.....	24
3.9. Veri Toplama Araçları.....	25
3.9.1. Demografik Veri Formu.....	25
3.9.2. Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	25
3.9.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	26

3.10. Problem Cümlesi	26
3.11. Araştırmanın Hipotezleri	27
3.12. Verilerin Toplanması.....	28
3.13. Verilerin Analizi.....	28
4. BULGULAR	28
5. TARTIŞMA	46
6. SONUÇ	53
7. KAYNAKÇA.....	58
ÖZGEÇMİŞ.....	66
EKLER.....	67
EK-1: Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	67
EK-2: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	69
EK-3: Demografik Veriler Formu	70
EK-4: Hastane Çalışma İzin Formu	71
EK-5: Etik Kurul Formu.....	72
EK-6: Ankete Gönüllü Katılım Onam Formu	73
EK-7: Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Kullanım İzin Belgesi	75
EK-8: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Kullanım İzin Belgesi.....	76

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa No

Şekil 1. İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkili Olan Unsurlar.....17



TABLULAR DİZİNİ

Sayfa No

Tablo 1. İşten ayrılma niyeti konulu çalışmalar.....	19
Tablo 2. Power Analiz Sonuçları	24
Tablo 3. Hemşirelerin Sosyo- Demografik Özellikleri.....	30
Tablo 4. Hemşirelerin Çalışma Özellikleri	31
Tablo 5. Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Puan Dağılımları.....	32
Tablo 6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Sorularına Verilen Yanıtların Dağılımı.....	33
Tablo 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Toplam Puan	35
Tablo 8. İşten Ayrılma Niyetine Göre Demografik Özellikler	36
Tablo 9. Hemşirelerin Çalışma Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	38
Tablo 10. HİYKÖ' de Alt Boyut ve Toplam Boyut Puanlarının İşten Ayrılma Niyetine Göre Dağılımı	39
Tablo 11. HİYKÖ' de Demografik Özelliklerin ve Çalışma Özelliklerinin Ölçek Toplam Puanı ile Korelasyonu.....	41
Tablo 12. HİYKÖ' de Alt Boyut Puanlarının Birbirleriyle ve Ölçek Puanıyla Korelasyonu	42
Tablo 13. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nde Alt Boyut Puanlarının Birbirleriyle ve Toplam Ölçek Puanıyla Korelasyonu	43
Tablo 14. İşten Ayrılma Niyeti ve HİYKÖ Toplam Ölçek Puanı Korelasyonu	44
Tablo 15. İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkili Olan Risk Faktörleri.....	44

SİMGELER VE KISALTMALAR

DSÖ : Dünya Sağlık Örgütü

HİYKÖ : Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

IBM : International Business Machines (Uluslararası İş Makineleri)

LR : Lojistik Regresyon

MAK. : Maksimum

MİN. : Minimum

ORT. : Ortalama

OR : Odds Ratio (Olasılık Oranı)

r : Korelasyon Kat Sayısı

REF. : Referans

SPSS : Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)

S.S. : Standart Sapma

VD. : Ve Diğerleri

Yüksek Lisans Tezi

ÖZET

**İŞ YAŞAM KALİTESİNİN İŞTEM AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ:
SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

Seval SELVİ

Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yöneticiliği Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Osman YILDIZLAR

2017, 66 (Tez Sayfa), 10 (Ek Sayfalar)

Küreselleşme ile birlikte, sağlık sektöründe çalışan sağlık çalışanlarından beklentiler artmıştır. Sağlık hizmetleri sektörünün özel sağlık kurumları nedeni ile rekabet açısından daha yoğun hale gelmesi, sağlık çalışanlarının yüksek stres ve ağır iş koşulları altında çalışmak zorunda kalmalarına neden olmuştur. Buna istinaden sağlık sektöründeki işverenler sağlık hizmetlerinde etkinliği ve verimliliği sağlayabilmek için; sağlık çalışanlarının mutlu, huzurlu ve iş yaşam koşullarından memnun bir şekilde çalışmalarını sağlamayı hedeflemişlerdir.

Bu çalışmanın amacı, sağlık hizmetlerinin bel kemiği olarak kabul edilen hemşirelerin iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmada farklı demografik özelliklere sahip hemşirelerin, uygulanan ankete vermiş oldukları cevaplar incelenmiştir. Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyet Ölçeği kapsamında geliştirilen anket sorularına verilen cevaplar kapsamında elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 20 paket programı kullanılmıştır. Veri girişleri yapıldıktan sonra tanımlayıcı istatistiksel analizler, sosyo-demografik özellikler ve çalışma özellikleri üzerinde durulmuştur. Kategorik değişkenlerin analizinde ki-kare, bağımsız gruplar için t-testi veya Mann-Whitney U testi kullanılarak değişkenlerin normallik varsayımına uyumu kontrol edilmiş, gruplar arasında sürekli değişkenler açısından istatistiksel anlamlı farklılıklar test edilmiştir. Alt boyut puanlarının toplam ölçek puanı ile iki ölçeğin toplam puanları arasındaki ilişki incelenirken korelasyon analizi yapılmış ve Pearson korelasyon katsayısı verilmiştir. İşten ayrılma niyetini etkileyen risk faktörleri belirlenirken Lojistik Regresyon Analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin iş yaşam koşullarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş Yaşamı Kalitesi, İşten Ayrılma Niyeti, Sağlık Sektörü

Master Thesis
ABSTRACT
THE EFFECT OF WORK LIFE QUALITY ON THE INTENTION OF LEAVING
THE JOB: A PRACTICE IN HEALTH SECTOR
Seval SELVİ
Avrasya University
Institute of Medical Sciences
Management and Administration of Health Institutions Department
Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Osman YILDIZLAR
2017, 66 Pages, 10 (Appendix)

Via globalization, the expectation for health personals who are working in health sector has begun to be increased. Since health services have begun to be more intense in terms of rivalry because of the private health institutions; workers in health sector have to work with a high degree of stress and hardness. Accordingly, employers in health sector have aimed to supply a happy, warm and satisfied working environment for health personals.

The aim of this study is to find out the effect of work life quality on the intention of leaving job for nurses who are the keystones of health services. In this study, the answers of nurses who have different demographic features for a questionnaire have been examined. The answers of questionnaire which has been designed via Scale of Work Life Quality of Nursing and Scale of Leave of Job Intention have been analyzed with SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 20 packet program. After data coding, complementing statistical analysis, socio-demographic features and working conditions have been taken into consideration. For categorical variables, chi-square test has been used; as for the independent groups, t-test or Mann-Whitney U test has been preferred and with the help of those, the balance of variables with normalcy hypothesis has been controlled; additionally statistically meaningful differences have been tested in terms of continuous variables. When the relationship between the total scale scores of sub-dimensions and the total scores of two scales has been examined, correlation analysis has been used and Pearson correlation factor has been displayed. As for the determination of risk factors for the intention of leave of job, Logistic Regression Analysis has been performed. At the end of the study, it has been concluded that work life quality has an effect on the intention of leave of job for nurses.

Key Words: Work life Quality, Intention of Leave of Job, Healthcare Sector

1. GİRİŞ

Sağlık hizmetleri, dünyanın her bölgesinde her yaştan bireyin ihtiyaç duyduğu bir hizmet türüdür. Sunulan hizmet nedeni ile diğer tüm hizmetlerden farklılaşan sağlık hizmetlerinde insan kaynağının, yani sağlık çalışanlarının rolü oldukça önem arz etmektedir. Sağlık çalışanları; gerek uzun hizmet süreleri, vardiyalı çalışma biçimleri, gerekse aldıkları risk ve sundukları hizmetin çeşidi nedeni ile oldukça stresli ve sürdürülmesi zor bir meslek icra etmektedirler. İş yaşam kalitesi, çalışanların kaliteli çıktılar oluşturması, motivasyonlarının artması ve verimlilikleri üzerinde etkili olan bir kavramdır [1]. Bu nedenle sağlık çalışanları üzerinde iş yaşam kalitesine ilişkin birçok araştırma yürütülmüştür. Yürütülen araştırmalar sonucunda hedeflenen, "olumlu iş ortamının" oluşturulması noktasında, iş yaşam kalitesi üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesidir [2].

Küreselleşme ile birlikte, sağlık hizmetlerindeki kapsamın genişlemesi, sağlık çalışanlarının üzerine daha fazla yük binmesine ve sağlık çalışanlarına ilişkin beklentilerin artmasına neden olmuştur. Buna istinaden konu ile ilgili literatür dikkate alındığında; Kanada, Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya ve Danimarka' da hemşirelik mesleğindeki insan gücünün iş yaşam kalitesinin kötüye gitmesine bağlı olarak 20.000 ile 1.000.000 arasında azalarak değişim gösterdiği görülmektedir [3, 4, 5].

Dünya Sağlık Örgütü raporuna göre, Türkiye' de her 1000 kişiye 1,7 oranında hemşire düşerken bu oran gelişmiş ülkelerde 10 – 15 arasında değişim göstermekte, gelişmemiş ülkelerde ise bu oranın 0,22' lere kadar düştüğü görülmektedir [6]. Buna ek olarak, çalışan hemşire sayısının az olması, hemşirelerin moral olarak kendilerini kötü hissetmelerine, beraberinde iş yüklerinin artmasına ve dolayısıyla iş yaşamı kalitelerinin azalmasına sebep olmaktadır [7, 8].

Hemşireler, yüksek beklenti ve stres yükü ile çalışmalarını sürdürmektedir. Bunun yanı sıra evlilik, anne olma gibi başka sorumluluklar da bu stresi tetiklemektedir. Daha fazla sorumluluk üstlenen hemşirelerin, işe erken yaşlarda başlamışlarsa, emeklilik fırsatı buldukları anda işten ayrılmayı düşündükleri belirlenmiştir [9]. Yine yapılan bir çalışmada, hemşirelerin yarısından fazlasının işten ayrılma niyetinde olduğu ve iş güvenliği, profesyonel farkındalık, iş yükü, iş ile ev yaşamı arasındaki uyumun sağlanamaması ve hasta bakım kalitesi gibi sebeplerden ötürü iş yaşam kalitesinin düşük olduğu belirlenmiştir [10]. Dolayısıyla, bu durumda olumsuz motivasyon, performans düşüklüğü gibi durumların ortaya çıkması beklenen bir durumdur. Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi, işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir rol oynamaktadır [11, 12].

Günümüzde, sağlık çalışanlarının motivasyonlarının düşmemesi, etkin performans gösterebilmeleri, işten ayrılma niyetlerinin düşük olması ya da hiç olmaması için sağlık çalışanlarının iş ortamlarında mutlu ve huzurlu olmalarını sağlamaya yönelik araştırmalar ve çalışmalar önem kazanmıştır. Sağlık çalışanlarının huzurlu ve mutlu olması noktasında, şikayet ve beklentilerinin belirlenmesi önem arz etmektedir [13].

Sağlık hizmetlerinde kilit nokta; çalışan konumunda olan hemşirelerin de iş ortamlarında mutlu olmaları ve işten ayrılma niyetlerini minimize etmeleri noktasında yürütülen çalışmalar, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler ve iş yaşam koşulları üzerinde etkili olan faktörler üzerine yoğunlaşmasıdır. Bu gereklilikten yola çıkarak, yürütülen bu araştırmanın temel amacı, sağlık sektörünün bel kemiği olarak da tabir edilebilecek olan hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemek olmuştur. Bu temel amaç kapsamında hedeflenen; 'İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği' kullanarak hemşirelerin işten ayrılma niyetlerine ilişkin algılarını alt boyutlar kapsamında belirlemek, belirlenen işten ayrılma niyeti alt boyutlarının sosyo - demografik özellikler ve çalışma şekilleri ile ilişkisini ortaya koymak ve iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektir. Temel amaç ve hedefler doğrultusunda literatür taramaları yapılmış ve araştırmanın hedefleri doğrultusunda hazırlanan bir anket yardımı ile araştırmanın varsayımları, Erzincan İli Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi' nde çalışan hemşirelerin anket cevapları kapsamında analiz edilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. İŞ YAŞAM KALİTESİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Küreselleşmeyle birlikte artan pazar rekabet koşulları nedeni ile sektör ayrımı gözetmeksizin (kamu sektörü, özel sektör) her örgüt, mevcut rekabet koşullarına ayak uydurmaya ve sürdürülebilirliklerini korumaya çalışmaktadır. Bu süreçte pek çok yeni kavram, iş hayatında kullanılmaya başlamıştır. Müşteri paylarını, kârlılıklarını, sürdürülebilirliklerini koruma çabasında olan örgütlerin yeni yaşam seyirlerinde motivasyon, sürdürülebilir üretim, modern teknolojik yapılar, iş yaşam kalitesi gibi bir çok yeni kavram iş hayatında yer almaya başlamıştır. Bu kavramlar içerisinde “iş yaşam kalitesi” özellikle günümüz örgütleri için oldukça önem arz eden bir kavramdır. İş yaşam kalitesi çalışanların, motivasyonları, iş tatminleri, iş ile ilgili beklentileri ve işten ayrılma niyetleri gibi, günümüz örgütlerinde en önemli kaynaklardan biri olarak kabul edilen çalışanlar (insan kaynağı) ile ilgili kavramlar üzerinde direkt olarak etkilidir. İş yaşam kalitesinin arz ettiği bu önem kapsamında öncelikle iş yaşam kalitesi kavramsal olarak incelenecektir. Daha sonra iş yaşam kalitesi ile ilişkili olan işten ayrılma niyeti konusu detaylandırılacaktır.

2.2. İş Yaşam Kalitesi Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Literatür kapsamında iş yaşam kalitesi kavramına ilişkin farklı araştırmacılar tarafından yapılmış birçok farklı tanıma rastlamak mümkündür. İş yaşam kalitesi en temel anlamda; bir örgüte mensup olan çalışanların, örgüt içerisinde edindikleri deneyimler ile bireysel ihtiyaçlarını tatmin etme derecesidir [14].

Diğer bir tanımlamaya göre ise; iş yaşam kalitesi, örgüt çalışanlarının güven duydukları bir çalışma ortamında, bireysel yaşam kalitelerini artırma yönündeki beklentileri ifade etmektedir [15].

Literatürde yer alan tanımlamalardan bazıları, iş yaşam kalitesi kavramını sistemsel olarak ele almaktadır. İş yaşam kalitesi sadece bireysel anlamda yaşam kalitesi arttıran bir kavram değildir, aksine, örgütü tüm değişkenleri kapsamında etkileyen, işi zenginleştiren, demokratik denetim süreçlerinin etkin bir şekilde işlemesine olanak sağlayan, güven ortamı oluşturan önemli bir sistemdir [16].

Örgüt içerisindeki mevcut çalışma ortamında değişiklikler yapılması yolu ile daha iyi ve olumlu çalışma koşulları oluşturmak suretiyle, gerek çalışanların gerekse örgütün verimliliğini arttıran iş yaşam kalitesi bu verimlilik artışını, çalışanların bireysel yeteneklerini ve niteliklerini yükseltmek ve iş tatmin düzeylerini arttırması yoluyla sağlayan bir sistemdir [17].

İş yaşam kalitesini sistem olarak ele alan bir diğer tanımlamaya göre ise; örgüt çalışanlarının sürdürdükleri işe yönelik olarak var olan beklentilerin, sürdürdükleri tavırların ve düşüncelerinin dikkate alındığı ve örgüt çıkarları doğrultusunda verimlilik artışının hedeflendiği bir sistemdir [18].

Yine yapılan bir çalışma iş yaşam kalitesini bir yönetim anlayışı olarak ele almaktadır. İş yaşam kalitesi, örgüt çalışanlarının iş yerlerinde daha nitelikli iş koşulları kapsamında çalışmasını sağlamayı amaçlayan, fiziksel ve ruhsal refah düzeyini yükseltmeyi hedefleyen, örgütün kültürel anlamda değişmesine ve gelişmesine yardım sağlayan bir yönetim anlayışıdır [19].

İş yaşam kalitesine ilişkin tanımlamalar incelendiğinde, kavramın sadece örgüt ile ekonomik anlamda ilişkili olmadığını görmek mümkündür. Buna ek olarak iş yaşam kalitesi, teknik, ekonomik, insani olmak üzere üç boyuta sahip olan ve hem örgütü hem de örgüt çalışanını direkt olarak etkileyen ve esas olarak örgüt çalışanı ve örgütte var olan çalışma ortamı arasındaki ilişkiyi hedef alan bir kavramdır [20].

İş yaşam kalitesi bir anlamda çalışma ortamını ve çalışma kavramını daha insancıl hale getirmektedir.

Bu süreçte de sadece mevcut iş ortamını çalışana uyumlandırma çabasını taşımamaktadır. İş yaşam kalitesi kapsamında yürütülen çabalar, çalışanın da mevcut işinin gereklerini sağlamasını ve çalışanın iş ortamına uyum sağlamasını kapsamaktadır [21].

İş yaşam kalitesi, örgütün, daha verimli, daha güvenilir olmasını sağlayan, çalışanların yönetsel karar verme süreçlerine katılımının önünü açan ve çalışanların örgüt içerisindeki refah düzeyini arttıran kapsamlı bir yapıdır [17].

Bu noktaya kadar aktarılan tanımlamalarda iş yaşam kalitesi kavramının birçok durumu içerisinde barındırdığını söylemek mümkündür. Yürütülen araştırmalar kapsamında iş yaşam kalitesinin özellikle aşağıda yer alan faktörlerle alakalı olduğu söylenebilir;

- İş üzerinde kontrol
- İşin yeni öğrenmeye olanak sunması
- Kabiliyetlerin kullanımı
- İşte onay görme
- İşte beklentilerin karşılanması
- İşin zorlayıcı olmasının yanı sıra zevkli de olması
- Çalışma arkadaşları ile etkileşime sahip olma
- İş çeşitliliği
- Çalışanın işinden gurur duyması
- Karar vermenin önemi

- Örgütsel karar verme sürecine katılım
- Çalışanın hüküm verebilmesi [22].

İş yaşam kalitesi her ne kadar son yıllarda örgütler tarafından sıklıkla kullanılan bir kavram olsa da literatür kapsamındaki varlığı 1950' li yıllara dayanmaktadır. 1950' li yılların başında Trist ve arkadaşları tarafından yürütülen çalışmalar iş yaşam kalitesine ilişkin ilk genel ve sistemli yaklaşımlar olarak kabul edilmektedir [23].

1960' lı yıllarda, dünyada “eşitlik” kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır. Her bireye eşit istihdam şansı sağlamanın önemi artarken, bu düşünsel gelişim ile birlikte iş yaşamındaki olumsuzlukların önüne geçilmesinin de önemli olduğu fikri giderek önem kazanan bir fikir haline gelmiştir [24].

1972 yılına gelindiğinde, Amerika Birleşik Devletleri'nin New-York kentinde yapılan uluslararası bir konferansta iş yaşam kalitesi konsey boyutunda yapılandırılmış ve Uluslararası Çalışma Yaşamı Kalitesi Konseyi kurulmuştur [25].

1980' li yıllardan itibaren büyümesi ve ivme kazanması ile birlikte rekabet koşullarının artması, iş yaşamı üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. Rekabet koşullarının artması, kâr paylarının elde tutulması ve örgütsel sürdürülebilirliğin sağlanması noktasında örgütleri zorlamıştır ve bu zorlama iş yaşam koşullarında bir takım olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu olumsuzlukların önüne geçmek ve örgütlerin en önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilen çalışanların etkinliğini ve verimliliğini arttırmak için iş yaşam koşullarının iyileştirilmesi örgütlerin gündemine gelmiştir. İş yaşam kalitesinin artırılmasına yönelik olarak yürütülen çalışmalar, hem çalışanların mevcut işlerinden daha memnun olmalarını sağlamayı hedeflemekte hem de çalışanların örgütlere ilişkin olan olumsuz tutumlarını ortadan kaldırmayı planlamaktadır. Bu hedefler doğrultusunda iş yaşam kalitesi kavramı ve bu kavrama ilişkin sürdürülebilir sistemler kurulması örgütler için öncelikli hedef haline gelmiştir [26].

2.3. İş Yaşam Kalitesinin Amacı ve Önemi

İş yaşamında, kalite oluşturma ve sürdürülebilir kılma anlayışının temelinde, örgütlerin ekonomik büyümelerinin sağlanması, verimliliklerinin arttırılması ve bu sayede de örgüt içerisinde var olan çalışanların mükemmel yakın çalışma koşullarında faaliyetlerini sürdürmesi yatmaktadır. İş yaşamına kaliteyi getirmek temel anlamda, çalışanların sosyal ihtiyaçlarının dengede tutulmasını ve daha iyi çalışma koşullarının sağlanması sureti ile iş tatmininin arttırılmasını amaçlamaktadır. İş yaşam kalitesinin sağlanması ile birlikte örgüt çalışanlarının daha yüksek gelirler elde etmesi, üretkenliklerinin arttırılması, işten ayrılmaların azaltılması amaçlanmaktadır [27].

Güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı yaratılmasını amaçlayan iş yaşam kalitesi sistemleri, aynı zamanda kaliteli bir iş ortamı ile çalışanların örgüt içi ve örgüt dışı faaliyetlerini dengede tutmasını sağlamaktadır [27].

İş yaşam kalitesi sadece sahip olduğu amaçlar nedeni ile bile örgütler ve çalışanlar için önemliken, sahip olduğu birçok ek fayda ile örgütler ve çalışanlar için ayrıca önem arz etmektedir. Bilindiği gibi, çalışanlar örgüt performansının önemli belirleyicilerindedir. Örgütlerin en önemli kaynaklarından biri olan çalışanların yaratıcılıklarının, etkinliklerinin arttırılması, sahip oldukları yeteneklerin doğru iş alanlarına yönlendirilmesi ve beklentilerinin doğru bir şekilde karşılanmasına yönelik kararların alınması noktasında son derece önemli olan iş yaşam kalitesi sistemleri, yönetsel karar verme süreçlerinde önem arz etmektedir [28].

İş yaşam kalitesi, örgütlerin önceden belirlemiş olduğu amaç ve hedeflere ulaşması noktasında da önem arz eden bir kavramdır [29]. İş yaşamının daha insancıl bir hale getirilmesi, çalışanların üzerindeki ekstra iş yüklerinin kaldırılması ve bu sayede çalışan performansının ve dolayısıyla verimliliğin arttırılması, örgütleri olumlu bir şekilde etkilemektedir [28].

Örgüt çalışanlarının sadece hayatını idame ettirecek kadar gelir elde etmesi iş yaşamının birincil amacı olmamalıdır. Asıl önemli olan bu geliri elde ederken yaptığı işi sevmesi, tatmin olması, iş ile ilişkili olan yeteneklerini ve bilgisini kullanabilecek bir ortama sahip olmasıdır. İşte bu noktada iş yaşam kalitesi kavramının önemi bir kere daha ortaya çıkmaktadır. Çalışan ve örgüt arasındaki uyumu sağlama noktasında önemli bir kavram olan iş yaşam kalitesi sistemsel olarak sürdürülebilir kılındığı noktada, mutlu ve motivasyonu yüksek çalışanların oluşmasını sağlar [30].

Sonuç olarak iş yaşam kalitesi kavramının örgütler için önemini aşağıdaki maddeler kapsamında özetlemekte ve sonrasında iş yaşam kalitesinin oluşturulmasına yönelik programları detaylandırmakta fayda vardır. İş yaşam kalitesi önemlidir çünkü;

- İş yaşam kalitesi, çalışanların iş-sosyal yaşam ihtiyaçları arasındaki dengenin kurulmasına olanak ve fayda sağlar.
- İş yaşam kalitesi, iş yaşamında ödüllendirici bir yapının oluşmasını sağlar ve çalışanların işe ilişkin kaygılarının giderilmesi noktasında etkin ve yararlı bir sistemdir.
- İş yaşam kalitesi, çalışanların sahip oldukları bireysel yeteneklerden ve bilgi birikiminden en yüksek düzeyde fayda sağlanmasına katkıda bulunmak için örgütsel süreçlerin yeniden yapılandırılmasında rol oynar.
- İş yaşam kalitesi, örgüt çalışanlarının üretkenliklerini, motivasyonlarını, verimliliklerini artırır ve işten ayrılma niyetlerini, işten kaçmalarını azaltır [27].

2.4. İş Yaşam Kalitesi Programları

İş yaşam kalitesi programlarının tarihi 1970' li yıllara dayanmaktadır. 1970 yılında Amerika Birleşik Devletleri mukimi General Motors firması tarafından ilk defa uygulanan iş yaşam kalitesi programları sonrasında Ford, Westinghouse, General Electric, Hewlett-Packard gibi dünya devi örgütler tarafından da uygulanmaya başlamıştır [17].

İş yaşam kalitesi programlarının uygulanmasındaki temel amaç, çalışanların uygun çalışma koşullarında çalışmasını sağlamak ve çalışanların uygun çalışma koşullarında etkinlik ve verimliliklerinin artırılarak örgütlerin örgütsel etkinliğe ulaşmasını sağlamaktır [31].

İş yaşam kalitesi programları sayesinde sadece tek bir işte uzmanlaşmış çalışanın, örgütün diğer süreçlerine entegre edilmesi sağlanabilir [32].

İş yaşam kalitesi programları kapsamında kalite çemberleri, bağımsız çalışma grupları, esnek çalışma saatleri ve işin zenginleştirilmesine değinilecektir.

2.4.1. Kalite Çemberleri

İş kalite çemberleri, örgüt içerisinde benzer işleri yapan çalışanların dâhil edilerek oluşturulduğu, mevcut sorunları tanımlamak, analiz etmek, çözümlenmek ve çözümleri uygulamak amacı ile oluşturulan küçük gruplar olarak tanımlanmaktadır [14].

Kalite çemberi uygulaması kapsamında kurulan grupların düzenli aralıklar ile bir araya gelmesi esastır. Düzenli aralıklar ile bir araya gelen grup üyeleri, mevcut sorunlara ilişkin farklı çözüm önerileri ortaya koymaya çalışırlar [33].

Kalite çemberi uygulamalarının, çalışan motivasyonunun artırılması noktasında önem arz ettiğini belirtmek gerekmektedir. Kalite çemberleri, çalışanların, sorunları çözmeye yönelmesini sağlayarak, ortak katma değer yaratmaları üzerinde etki sahibi olan iş yaşam kalitesi programlarıdır. Kalite çemberleri aynı zamanda, örgüt boyutunda kalitenin artmasına ve çalışanların hataları sonucunda oluşmuş mevcut sorunların ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktadır. Kalite çemberleri kapsamında önemli olan nokta, kalite çemberlerinin içerisine dâhil edilen örgüt çalışanlarının, bu gruplarda yer almadan önce, sorun çözme teknikleri, grup kararı alabilme, istatistiksel analiz gibi konuları kapsayan farklı konular çerçevesinde eğitim almaları gerekmektedir [34].

2.4.2. Bağımsız Çalışma Grupları

Bağımsız çalışma grupları, kendi kendilerini yönetebilme özelliğine sahip, genellikle beşile on kişilik gruplardan oluşan, iş süreçleri, çalışma yöntemleri, takım üyelerinin rolleri ve kalite güvencesinin sağlanması konusunda bağımsız olarak hareket eden kişiler olarak tanımlanmaktadır [35].

Bağımsız çalışma gruplarında sosyal sistemin temelinde yer alan insan doğası ve grup davranışı çalışanlar için büyük önem arz etmektedir. Bağımsız çalışma gruplarının temel amacı bireyi örgütte bir çok çalışanın temel özelliği olan aktif ve dinamik birer karar alıcı haline getirmektir [36].

2.4.3. Esnek Çalışma Saatleri

Bilindiği gibi, dünyanın birçok ülkesinde çalışanların uyacağı mesai saatleri (işe giriş saati ve işten çıkış saati) örgütler / devlet tarafından belirlenmektedir. Esnek çalışma saati uygulamasında, çalışanlara işe giriş ve işten çıkış saatlerine ilişkin esneklik tanınmaktadır. Esnek çalışma saatlerinin uygulanması, çalışanın günlük çalışma saatinin azalmaksızın ve iş tanımı dâhilindeki mevcut sorumluluklarını azaltılmaksızın dilediği zaman işe başlamasını ve dilediği zaman işten çıkmasını sağlamaktadır [37].

Esnek çalışma saatlerinin uygulanması, çalışanlar üzerinde olumlu etkilere sahip bir uygulamadır. Esnek çalışma saatlerinin uygulanması sonucunda, çalışanın verimliliğinin arttığı, fazla mesai harcamalarının azaldığı, işe devamsızlık oranlarının düştüğü, çalışanların iş tatminlerinin arttığı görülmüştür [38].

Ancak bu noktada altının çizilmesi gereken en önemli nokta, esnek çalışma saatleri uygulamasının başarılı olabilmesi için çalışanların sahip olması gereken bir takım özellikler olduğu noktasıdır. Esnek çalışma saatlerinden verim elde edilebilmesi için, çalışanların belirli sorumluluk düzeyine sahip, görev bilinci gelişmiş kişiler olması gerekmektedir [37].

2.4.4. İşin Zenginleştirilmesi

İşin zenginleştirilmesi iş yaşam kalitesi programı ilk olarak Herzberg ve arkadaşları (1950) tarafından kullanılmıştır ve bu kapsamda temel amaç, çalışanların işe adanmışlıklarının artırılmasını ve işlerini severek yapmalarını sağlamaktır [39].

İşin zenginleştirilmesi kapsamında, çalışanların mevcut işlerine ilişkin olan durağan gidişatın ortadan kaldırılması ve durağanlığın ortadan kaldırılması sureti ile iş tatmininin artırılması hedeflenmektedir. İşin zenginleştirilmesi bir anlamda, çalışanların mevcut işlerinin daha ilginç bir hale bürünmesini sağlamakta ve bu sayede de işe ilişkin niceliksel gelişme sağlamaktadır [40].

İş yaşam kalitesi programları kapsamında ele alındığında, işin zenginleştirilmesi yöntemi ile, çalışanların iş tatminlerinin ve işe ilişkin motivasyonlarının artırılması, çalışanların üretkenliği ve memnuniyet düzeyleri üzerinde pozitif etki sağlamakta ve bu sayede de örgütsel etkinlik arttırılmaktadır. Bunun yanı sıra, işin zenginleştirilmesi, çalışanların karar verme süreçlerine daha etkin katılımlarını sağlamakta, verimliliği ve dolayısıyla örgüt tarafından üretilen ürün / hizmetlerin kalitesini arttırmaktadır [41, 42, 43].

2.5. İş Yaşam Kalitesinin Unsurları

İş yaşam kalitesi gerek örgüt içerisinde gerekse örgüt dışında birçok farklı etkenlerden ve davranış biçimlerinden etkilenen bir kavramdır. Dolayısıyla bu kavram üzerinde etkili olan unsurların tam anlamı ile anlaşılması önemlidir. Çalışmanın bu aşamasında iş yaşam kalitesinin unsurları başlıklar halinde detaylandırılacaktır.

2.5.1. Uygunluk ve Adil Olma

Adalet kavramı örgüt içerisindeki her süreçte, çalışanların örgüte ilişkin düşüncelerini ve geliştirdikleri/geliştirecekleri davranış biçimleri üzerinde etkili olan bir kavramdır. Diğer bir ifade ile; örgüt içerisindeki süreçlerin adil ve uygun olarak çalışanlar tarafından kabul edilmesi iş yaşam kalitesi açısından önemli bir unsurdur [44].

Uygunluk ve adil olmaktan kasıt, örgüt içerisinde hangi çalışana, hangi dönemde, hangi şekilde, ne kadar ücret ödenmesi gerektiğinin belirlenmesi ve belirlenen kural ve prosedürlere uyulmasıdır. Bu yüzden iş yaşam kalitesinin sağlanması için, örgüt içerisindeki yönetsel düzeyde faaliyet gösteren bireylerin çalışanlarının verdiği hizmetleri adil bir şekilde ücretlendirmesi gerekmektedir [44].

2.5.2. Güvenli ve Sağlıklı Yaşam Koşulları

Çalışanların iş yaşam kalitesi üzerinde etkili olan bir diğer unsur, çalıştıkları iş ortamının güvenli ve sağlıklı olmasıdır. Güvenli ve sağlıklı iş ortamının sahip olması beklenen bir takım özellikleri vardır. Bu özellikler;

- Mesai saatlerinin makul olması,
- Fiziksel iş ortamı koşullarının sağlıklı ve yaralanma riskini minimize eden şekilde düzenlenmesi
- Sıcaklık, kirlilik, gürültü, ışık gibi fiziksel faktörlerin çalışanlar için en uygun halde düzenlenmesi
- İş ile ilgili olan koşulların çalışanların yaşları göz önünde tutulmak sureti ile yaşamsal tehlike arz etmeyecek şekilde düzenlenmesi şeklinde sıralanmaktadır [45, 17].

Güvenli ve sağlıklı iş yaşam koşulları çalışanların en temel haklarından bir tanesidir. Dolayısıyla en temel hak olan ve çalışanın örgüt içerisindeki diğer tüm haklarının korunabilmesi için temel olan iş yaşam kalitesinin bu unsurunun örgütler tarafından en iyi şekilde sağlanması gerekmektedir [46].

2.5.3. Büyüme ve Güvenlik

Çalışanların iş hayatları sürecinde terfi etmeleri önemli bir husustur. Çünkü çalışan, kariyer fırsatları olan bir iş yerinde daha etkin ve verimli olacak ve çalışma performansı artacaktır [17].

Terfi ve kariyer fırsatları noktasında önemli olan, çalışanların mevcut bilgi ve yeteneklerinin ne kadarının yaptığı işe aktarıldığını ve / veya çalışanların ne kadar köreldiğini tespit etmektir [17].

Yetenek ve becerilerin kullanım durumu doğru tespit edildiğinde çalışanların örgüt içerisinde kendilerine uyan kariyer fırsatlarına yönlendirilmesini sağlamak daha kolay olacaktır [46].

2.5.4. Sosyal Entegrasyon

Sosyal entegrasyon iş yaşam kalitesi üzerinde önemli bir unsurdur. Sosyal entegrasyondan kasıt, örgüt çalışanın kısa ve uzun dönemli olarak şahsi kapasitesini tam anlamı ile ortaya koyabilmesi ve kapasitesini sürdürülebilir kılmasıdır [17].

Örgüt çalışanın bireysel kapasitesini tam anlamı ile ortaya koyması ve sürdürülebilir kılması özellikle çalışanın örgüt içerisindeki diğer çalışanlarla olan etkileşimi ile direkt olarak etkilidir. Eğer çalışan mevcut çalışma ortamındaki iş arkadaşları ile iyi ilişkiler içerisinde olup çalışma arkadaşlarının ve birincil üstlerinin saygısını kazanmış ise, çalışma ortamında bir kimlik sahibi olmaktadır ve sahip olduğu bu kimlik çalışanın öz saygısının artmasına ve örgüt amaç - hedefleri için daha etkin performans ortaya koymasına olanak sağlamaktadır [17].

2.5.5. İş ve Özel Yaşam Alanları Arasındaki Denge

İş ortamı çalışanların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri önemli bir ortamdır. İş ortamında yaşanan iyi / kötü durumlar ve karşılaşılan iyi / kötü davranışlar çalışanların özel yaşamları üzerinde direkt olarak etkilidir. Aynı şekilde, çalışanların özel hayatlarındaki yaşanmışlıkları da iş hayatı üzerinde etkilidir. Dolayısıyla iş hayatı ve özel hayatın birbirlerini karşılıklı olarak etkileyen iki ortam olduğunu söylemek mümkündür. Bu noktada önemli olan, çalışanların iş hayatları ve özel hayatlarındaki yaşam alanları arasında denge kurabiliyor olmasıdır [44].

İş hayatı ve özel hayat arasındaki dengenin kurulması, gerek çalışanların işe ilişkin performansları gerekse örgütün performansı açısından önem arz eden bir husustur. Örgütler çalışanlardan maksimum verim elde edebilmek için, çalışanların boş zaman aktiviteleri ile uğraşmalarını, iş hayatları ile özel hayatları arasında sınırın çizilmesini ve dengenin olmasını arzulamaktadır [45].

2.5.6. İnsan Kapasitesinin Kullanılması ve Geliştirilmesi

İnsan kapasitesinin kullanılması ve geliştirilmesi unsurunun temelinde, örgüt içerisindeki çalışanların mevcut yetenek ve bilgilerinin geliştirilmesi için uygulanan süreçler yer almaktadır. Örgüt çalışanlarının yeteneklerinin ve bilgilerinin belirlenmiş örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda geliştirilmesi ve örgütsel verimliliğin artırılması için çalışanlara daha fazla sorumluluk ve karar verme yetkisi verilmesi, yürütülen işlerin anlamlı hale getirilmesi ve çalışanların sahip oldukları farklı bakış açılarının süreçlere yansıtılması, iş yaşam kalitesinin insan kapasitesinin kullanılması ve geliştirilmesi unsuru kapsamında ele alınmaktadır [27, 46].

2.5.7. Stres

Stres kavramı özellikle günümüz iş dünyasında gerek çalışanlar gerekse yönetsel düzeyde yer alan bireyler tarafından sıklıkla kullanılan bir terimdir. Literatürde yürütülen çalışmalar kapsamında, stresin bireyin çevresi ile olan ilişkileri üzerinde direkt olarak etkili olduğu ve bireyin iyilik halini etkilediği sonucuna varılmıştır [47, 1].

Bu noktadan yola çıkarak, stres kavramının iş yaşamında da özellikle iş yaşam kalitesi üzerinde etkili bir unsur olduğunu söylemek mümkündür. İş ile ilgili stres sahibi olan bir çalışanın, mevcut bilgi, beceri ve yeteneklerini iş süreçlerine aktarmada zorluk çekmesi ve bu nedenle kendisine yöneltilen iş ile ilgili talepleri etkin ve verimli bir şekilde cevaplayamaması mümkündür. Bunun yanı sıra, çalışma ortamında iş stresi olan örgütlerde iş gücü devir hızının artması, iş kazalarının artması, müşteri memnuniyetinin azalması, örgüt imajının zarar görmesi, düşük çalışan performansı ve örgütsel bağlılığın azalması gibi sonuçların görülmesi beklenen bir durumdur [48].

Bu olumsuz sonuçlar nedeni ile iş yaşamı içerisinde ortaya çıkan stres durumlarının minimize edilmesine yönelik ve pek tabii iş yaşam kalitesini arttırmaya yönelik bir takım adımların atılması gerekmektedir. Stresin oluşma riskini azaltmaya yönelik yöntemleri şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Çalışanların iş ile ilgili üstelenecek olduğu rolleri yeniden tanımlamak
- Çalışanların aşırı iş yüklerini ortadan kaldırmak
- Çalışanların karar alma süreçlerine katılımlarını sağlamak
- Çalışanların örgüte duydukları güveni artırıcı önlemler almak
- Stresi yoğun çalışanlara sosyal – psikolojik danışmanlık hizmeti vermek [49].

2.6. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

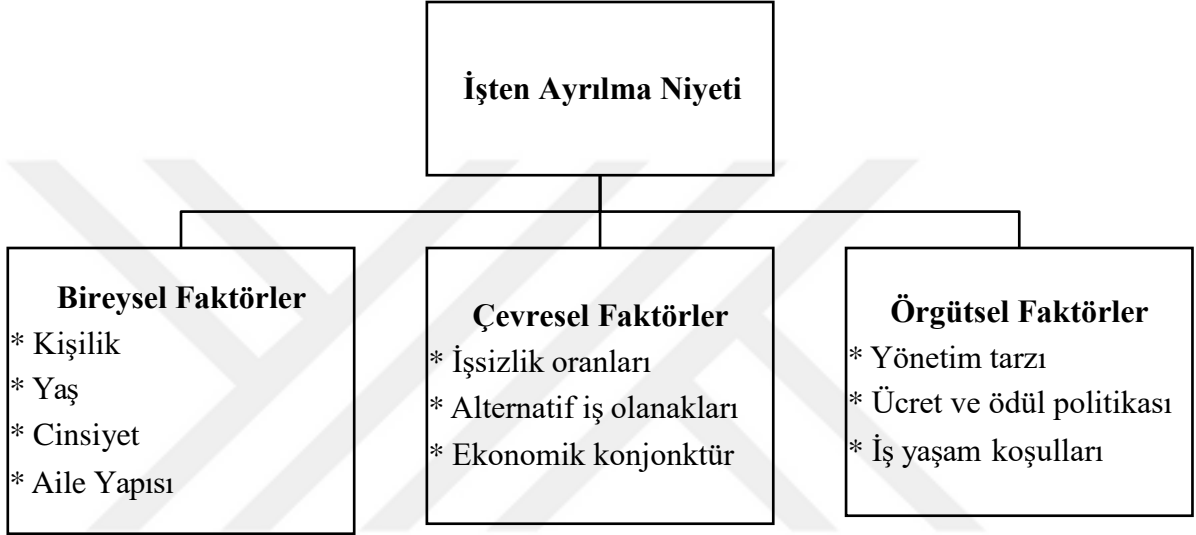
İşten ayrılma niyeti örgüt literatüründe sıklıkla kullanılan bir kavramdır. En temel anlamda ele alındığında, işten ayrılma niyeti, örgüt çalışanın mevcut olan iş koşullarından memnuniyetsiz olmaları sonucunda ortaya koydukları eylem olarak tanımlanabilir [50].

Bu eylem sadece çalışanın örgütten fiilen ayrılma kararı vermesi ile eş anlamlı değildir. Bir çalışanın fiilen ayrılmasa dahi işi ile ilgili ayrılma düşüncesine sahip olması, yeni çalışma imkânlarına ilişkin arama yapması da işten ayrılma niyeti kavramı kapsamında değerlendirilen eylemlerdir [51].

İşten ayrılma niyeti, özellikle örgütsel etkinlik ve verimlilik açısından ele alındığında oldukça olumsuz bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütün etkinliği ve verimliliği üzerinde olumsuz etkiye sahip olan bir kavram olan işten ayrılma niyetine ilişkin unsurların doğru bir şekilde tespit edilmesi, örgüt çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini arttıran durumların ortadan kaldırılması noktasında yararlı olmaktadır [52].

Örgüt çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi olan etmenler bireysel, çevresel ya da örgütsel olabilmektedir. İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan unsurları aşağıdaki şekil yardımı ile özetlemek mümkündür.

Şekil 1. İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan unsurlar



Kaynak: [53].

Çalışanların işten ayrılma niyetine sahip olmasına neden olan faktörlerin önüne geçilmesi örgütler açısından önem arz etmektedir. İşten ayrılma niyetine sahip olan bir çalışanın bireysel performansının ve örgüte sağladığı katma değer düşük olması beklenen bir durumdur ve asıl önemli nokta; işten ayrılma niyetine sahip olan çalışanın örgütün taşımasına neden olan ek maliyetleri yaratacak olması noktasıdır. Bu nedenden ötürü, çalışanların işten ayrılma niyetine sahip olmalarına neden olan süreçlerin ortadan kaldırılması ve özellikle örgütün yönetim kademesinde yer alan bireyler tarafından bazı önemli adımlar atılması gerekmektedir. Araştırmalar kapsamında yönetim düzeyinde yer alan bireyler tarafından atılabilecek ve işten ayrılma niyetini azaltan ya da ortadan kaldıran adımlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Çalışanların işe alım süreçlerinde davranış odaklı olma yaklaşımının benimsenmesi ve bu yaklaşım kapsamında doğru insanların işe alınmasının sağlanması,
- Çalışanların başarılı olması ve bu başarının sürdürülebilir kılınması için çalışanların birbirlerine güvendikleri bir iş ortamının oluşturulması ve çalışanların bu ortama entegre edilmesi,
- Çalışanlara kendilerini geliştirebilecek fırsatlar sunulması,
- Örgüt içerisinde yer alan grupların, takımların işe yönelik olarak motive edilmesi [54].

Bu adımlar kapsamında çalışanların performanslarının iyiye gitmesi ve etkinlik ile verimliliklerinin artması noktasında, çalışanlara uygun ve aynı zamanda bireysel ödüller verilmesi gerekmektedir. Bireysel olarak hazırlanan ödüller genele hitaben hazırlanan ödüllerden daha etkin ve anlamlı sonuçlar doğurmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışanların çalışma ortamlarında karşılaştıkları sorunların yönetim düzeyinde yer alan yöneticiler tarafından dinlenmesi ve çözüm süreçlerine ilişkin somut ve katılımcı adımlar atılması çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalmasına ve / veya ortadan kalkmasına yardımcı olmaktadır [54].

Literatür incelendiğinde; işten ayrılma niyetini konu alan birçok farklı çalışma olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyetine ilişkin yürütülen çalışmalarda varılan sonuçlar oldukça geniş bir yelpazededir ve işten ayrılma niyetinin örgüt literatüründe yer alan birçok kavramla anlamlı ilişkisi bulunmaktadır [53]. Bu kapsamda her bir araştırmacının yürüttüğü çalışma sonucunda elde ettiği işten ayrılma niyetine ilişkin sonuçlar aşağıda yer alan tablo kapsamında özetlenmektedir;

Tablo 1. İşten ayrılma niyeti konulu çalışmalar

Araştırmacı	Konu	Sonuç
Uyguç, Çımrın (2004)	Örgütsel bağlılık-işten ayrılma niyeti	Örgüte bağlılığı yüksek olan örgüt çalışanlarının sahip oldukları işten ayrılma niyeti, örgüte bağlılığı düşük olan örgüt çalışanlarının sahip oldukları işten ayrılma niyetinden düşüktür [55].
Sabuncuoğlu (2007)	Örgütsel bağlılık-işten ayrılma niyeti	Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında var olan anlamlı ters yönlü ilişkinin nedeni, örgütsel bağlılık duyguları düşük olan bireylerin doyumsuzluk duygusuna sahip olmalarıdır [56].
Anafarta (2015)	Algılanan örgütsel destek-işten ayrılma niyeti	İş tatmininin algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunmaktadır ancak bu etki kısmi bir etkidir. İşten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek aracı değişken olmadan da birbirleri ile anlamlı ilişki içerisindedir [57].
Yıldırım, vd. (2014)	Tükenmişlik-işten ayrılma niyeti	Örgüt çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır [58].

İşten ayrılma niyetine yönelik yürütülen araştırmaların, örgüt literatüründe yer alan ve çalışanlar ile ilgili olan birçok kavram ile bir arada yürütüldüğü görölmektedir. Araştırma sonuçları kapsamında işten ayrılma niyetinin, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, iş performansı, iş tatmini, iş stresi gibi birçok çalışan kaynaklı örgütsel faktör ile direkt olarak ilişki içerisinde olduğunu söylemek mümkündür. Bu ilişki bir anlamda çalışanın işten ayrılma niyetinin örgütsel etkinlik üzerinde etkili olduğu sonucunu çıkartmaya yardımcı olmaktadır. Örgütsel anlamda etkinliği ve verimliliği etkileyebilen bir kavram olan işten ayrılma niyeti ile ilgili yöneticilerin çalışanlarını iyi gözlemlemesi gerektiğini burada belirtmekte fayda vardır. Hwang vd., (2006) yürüttükleri araştırmalar kapsamında işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan unsurların yöneticiler tarafından gözlemlenebileceğini ve bu gözlemler sayesinde işten ayrılma niyetine sahip çalışanların önceden belirlenerek gerekli önlemlerin alınabileceğinin mümkün olduğunu belirtmişlerdir [59].

Sonuç olarak örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli karar vermek olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti, bilişsel ve davranışsal bir olgu olarak kabul edilmelidir [56]. Yöneticilerin doğru gözlemler ile gözlemleyebileceği bir durum olan işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran faktörlerin (özellikle örgütsel faktörlerin) ortadan kaldırılmasına yönelik geliştirilecek süreçler, hem çalışanların memnuniyetini, iş tatminini, performansını ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttıracak hem de örgütün verimli ve etkin bir şekilde sürdürülebilirliğini sağlayacaktır [54, 56].

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Konusuna Genel Bakış

Bu bölümde, araştırmanın amacı ve kapsamı, araştırmanın önemi, araştırmanın türü, araştırmanın sınırlılıkları, varsayımları, araştırmanın yapıldığı tarih, yer ve özellikleri, evren ve örnekleme, problem cümlesi, araştırmanın hipotezleri, çalışmadaki veri toplama aşaması, verilerin toplanmasına yönelik işlemler ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan analiz yöntemleri açıklanmıştır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, Erzincan İl sınırları içerisinde bulunan Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerin iş yaşam kaliteleri ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma, Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan ve gönüllü olarak anket uygulamasına katılmayı kabul eden hemşireleri kapsamaktadır.

3.3. Araştırmanın Önemi

Bilindiği gibi sağlık çalışanları aktif ve uzun çalışma saatleri boyunca hizmet vermektedirler. Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesine ilişkin olumsuzluklar bulunmaktadır. Var olan bu olumsuzluklar (uzun çalışma saatleri, sık tekrarlanan nöbetler, hasta yakınlarının fiziksel şiddet içeren tepkileri vb.) sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkilidir ve buna istinaden sağlık çalışanlarının işten ayrılmaya ilişkin niyetleri sürekli olarak artmaktadır. Sağlık sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetinin azaltılması, iş tatminlerinin, motivasyonlarının ve performanslarının artırılması noktasında “iş yaşam kalitesi” kavramı önem kazanmaktadır. Sağlık çalışanlarının mevcut çalışma şartlarının daha insani, çalışma ortamlarının ve süreçlerinin çalışanların istek ve beklentileri ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Özellikle örgütsel düzeyde yapılacak yeniden yapılanmalar ile birlikte, sağlık çalışanlarının daha iyi çalışma şartlarına sahip olması sağlanabilecektir. Bunun yanı sıra, sağlık sektöründeki örgütlerin hem uzun vadeli etkinlikleri hem de verimlilikleri arttırılacak ve çağdaş yönetim anlayışının benimsenmesi ve uygulanması ile birlikte sağlık sektörü gerek sağlık çalışanlarının gerekse sağlık sektöründen hizmet alanların memnuniyet düzeylerini arttıracaktır. Dolayısıyla hem sektörel ve çalışan bazında refah artacak hem de toplumsal refahın yükselmesine katkı sağlanacaktır.

Sonuç olarak, sağlık sektöründe çalışanların iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini temel alarak yürütülecek olan bu çalışma hem sektörel anlamda durumun belirlenmesi, hem de Erzincan ilinde daha önce böyle bir çalışma yürütülmemiş olması açısından önem taşımaktadır.

3.4. Araştırmanın Türü

Tanımlayıcı türdeki bu araştırma; Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir;

- Araştırma, Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde 23.05.2016 - 28.09.2016 tarihleri arasında çalışan hemşireler ile sınırlıdır.
- Araştırma, Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde en az bir aydır çalışan hemşireler ile sınırlıdır.
- Araştırma, veri toplama aracı olarak belirlenen anket ile sınırlıdır.
- Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, araştırmanın ölçme araçları (ölçekler) ile sınırlıdır.

- Araştırma bulguları kapsamında varılan sonuçlar, araştırmanın evren ve örnekleme ile sınırlıdır.
- Araştırma, Erzincan ilinde başka herhangi bir eğitim ve araştırma hastanesi olmaması sebebiyle tek bir hastane olma özelliği ile sınırlıdır.

3.6. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın varsayımları aşağıdaki gibidir;

- Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin, uygulanan anket kapsamındaki soruları cevaplandırırken, kendi gerçek düşüncelerini belirttikleri varsayılmıştır.
- Araştırmanın kuramsal çerçevesi kapsamında geliştirilen ve iki farklı ölçekten yararlanılarak hazırlanan veri toplama aracı için başvuru kaynaklarının yeterli olduğu varsayılmıştır.

3.7. Araştırmanın Yapıldığı Tarih, Yer ve Özellikleri

Bu araştırma, 23.05.2016 - 28.09.2016 tarihleri arasında araştırmacı tarafından Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Dahili Servisler, Cerrahi Servisler, Ameliyathane, Yoğun Bakım Servisi, Acil Servis, Çocuk Servisi ve Polikliniklerde çalışan hemşirelerle gerçekleştirilmiştir.

Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi 403 yataklı bir hastane olup; bunların 159 tanesi Cerrahi Servislerinde, 202 tanesi Dahili Servislerde ve 42 tanesi Yoğun Bakım Servislerinde yer almaktadır. Hastanede 14 pratisyen hekim, 36 asistan hekim, 128 uzman hekim olmak üzere toplam 178 hekim ve 64 ebe, 309 hemşire, 24 laborant olmak üzere toplam 397 sağlık personeli görev yapmaktadır.

3.8. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Erzincan İl sınırı içerisinde yer alan, Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 309 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamı çalışmaya dahil edilmiştir.

Bu durumda evreni 309 hemşire oluşturmuş olup, araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden örneklem sayısı ise; $n = [DEFF * Np(1-p)] / [(d_2 / Z_{21-\alpha/2} * (N-1) + p * (1-p)]$ formülü kullanılarak hesaplanmıştır. Yapılan power analizi sonuçları kapsamında % 95 güven aralığı ile anket uygulanması gereken minimum kişi sayısı 172 kişi olarak bulunmuştur. Kayıp verilerin de olabileceği göz önüne alınarak araştırma 275 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılmayı reddeden 34 hemşire araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Power analizine ilişkin çeşitli güven aralıklarında uygulanması gereken örneklem büyüklüğüne ilişkin bilgiler aşağıdaki tablo kapsamında özetlenmiştir.

Tablo 2. Power Analiz Sonuçları

<u>Güven Aralığı</u>	<u>Örneklem Büyüklüğü</u>
% 95	172
% 80	108
% 90	145
% 97	187
% 99	212
% 99,9	241
% 99,99	257

Kaynak: [60].

3.9. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması için katılımcıların sosyo - demografik özelliklerini belirlemeye yönelik demografik veri formu, iş yaşam kalitelerini belirlemeye yönelik “Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” ve işten ayrılma niyetlerini belirlemeye yönelik “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır.

3.9.1. Demografik Veri Formu

Araştırmacı tarafından hemşirelerin sosyo - demografik özelliklerini belirlemek için hazırlanan demografik veri formu 9 sorudan oluşmaktadır. Formda; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, toplam hizmet süresi, çalışılan birim, çalışma şekli ve haftalık ortalama çalışma saatlerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır (**Ek - 3**).

3.9.2. Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği, hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin ölçülebilmesi için ilk olarak Brooks vd. (2001) tarafından Amerika Birleşik Devletleri'nde geliştirilmiş [62], Türkiye'deki geçerlilik güvenirlik çalışması ise Şirin (2011) tarafından yapılmıştır (**Ek - 1**) [61].

Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği' nde toplam 42 adet ifade bulunmaktadır. Güvenirliği test edilmiş olan “Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” kapsamında yer alan ifadelerin 5' li Likert ölçeği kullanılarak cevaplanması beklenmektedir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte yer alan, 3' üncü, 11' inci, 16' ıncı ve 20' inci ifadelere ilişkin cevaplar ters olarak puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilecek en düşük toplam puan 35, en yüksek toplam puan ise 175' dir. Buna istinaden ölçekten alınacak toplam puanın artması, hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin yüksek olduğunu, azalması ise, hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin düşük olduğunu göstermektedir [56]. Araştırmada kullanılan ölçeğe ilişkin tanımlanmış olan alt boyutlar ve alt boyutlara ilişkin sorular aşağıdaki gibidir;

1. İş (çalışma) ortamı: 4, 14, 21, 31, 34, 35, 38, 39 ve 40' inci sorular olmak üzere 9 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyutta alınabilecek en düşük puan 9, en yüksek puan 45 ' tir.

2. Yönetici ile ilişkiler: 7, 9, 22, 26 ve 33' üncü sorular olmak üzere toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyutta alınabilecek en düşük puan 5, en yüksek puan 25' tir.

3.İş koşulları: 3, 5, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 24 ve 25' inci sorular olmak üzere 10 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyutta alınabilecek en düşük puan 10, en yüksek puan 50' dir.

4. İş algısı: 2, 6, 15, 19, 28, 32 ve 41' inci sorular olmak üzere 7 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyutta alınabilecek en düşük puan 7, en yüksek puan 35' tir.

5. Destek hizmetler: 1,8, 23 ve 42' inci sorular olmak üzere 4 maddeden oluşmaktadır. Bu alt boyutta alınabilecek en düşük puan 4, en yüksek puan 20' dir.

Yürütülen bu araştırmada ölçeğe ilişkin yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha Değeri; 0,642 olarak bulunmuştur.

3.9.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek, “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” dir. Bu araştırma kapsamında Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilen [63] ve Türkiye'de geçerlilik güvenilirliği Gül (2008) tarafından test edilmiş olan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır (**Ek - 2**) [59]. Ölçekte üç ifade yer almaktadır ve bu ifadelere ilişkin cevapların 5' li Likert ölçeği kapsamında cevaplandırılması beklenmektedir (Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim yok, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum).

3.10. Problem Cümlesi

Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi' nde çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesi koşullarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi var mıdır?

3.11. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri;

- Sosyo - demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı)
- Hemşirelerin çalışma özellikleri (çalışılan birim, hizmet süresi, çalışma şekli)
- Hemşirelik iş yaşam kalitesi ölçeği toplam ölçek puanı (iş/ çalışma koşulları, yöneticilerle ilişkiler, iş algısı, destek hizmetleri)

Araştırmanın Bağımlı Değişkeni;

- İşten ayrılma niyeti olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₁: Hemşirelere ait sosyo – demografik özellikler ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Hemşirelere ait çalışma özellikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Hemşirelerin iş yaşam kalitesi düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.12. Verilerin Toplanması

Bu araştırma verileri, T.C. Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu, Erzincan İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi' nden 29.04.2016 tarihinde Hastane Çalışma İzin Formu (**Ek - 4**), T.C. Sağlık Bakanlığı Türkiye Kamu Hastaneler Kurumu Trabzon İli Kamu Hastaneler Birliği Trabzon Kanuni Eğitim ve Araştırma Hastanesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu' ndan 20.05.2016 tarihinde Etik Kurul Onayı (**Ek - 5**), 28.04.2016 tarihinde Türkiye' de geçerlilik güvenirliği Şirin tarafından yapılan Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Kullanım İzin belgesi (**Ek - 7**) ve 17.03.2016 tarihinde Türkiye' de geçerlilik güvenirliği Gül tarafından yapılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Kullanım İzin Belgesi (**Ek - 8**) alındıktan sonra toplanmaya başlanmıştır.

Araştırmacı tarafından 23.05.2016 - 28.09.2016 tarihleri arasında Erzincan İli Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi' nde çalışmakta olan hemşirelere yüz yüze bire bir görüşme suretiyle anket formu uygulanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerden ankete gönüllü katıldıklarına dair “Ankete Gönüllü Katılım Onam Formu” (**Ek - 6**) temin edilmiştir.

3.13. Verilerin Analizi

Sosyo - demografik özelliklere, ölçek toplam ve alt boyut puanlarına özgü tanımlayıcı istatistikler elde edilmiştir. Sürekli değişkenler özetlenirken sonuçlar; ortalama \pm standart sapma, minimum ve maksimum değer olarak, kategorik değişkenler içinse n ve yüzde olarak ifade edilmiştir. Kategorik değişkenlerin analizinde ki-kare testi kullanılmıştır. Değişkenlerin normallik varsayımına uyumu kontrol edilmiş ve gruplar arasında sürekli değişkenler açısından istatistiksel anlamlı farklılık test edilirken dağılıma bağlı olarak bağımsız gruplar için t-testi veya Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Alt boyut puanlarının toplam ölçek puanı ile ilişki ve iki ölçeğin toplam puanları arasındaki ilişki incelenirken korelasyon analizi yapılmış ve Pearson korelasyon katsayısı verilmiştir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen risk faktörleri belirlenirken Forward: LR metodu kullanılarak Lojistik Regresyon Analizi yapılmıştır. Analizlerde farklılıklar için $p < 0,05$ olduğu durumlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Araştırma kapsamında toplanan veriler, IBM SPSS 20 paket programı kullanılmak sureti ile analiz edilmiştir.

Lojistik Regresyon Analizi: Lojistik regresyon analizi esnek ve fazla varsayım gerektirmeyen yapısı sayesinde en çok tercih edilen analiz yöntemlerinden birisidir. Lojistik regresyon bağımlı değişkenin kategorik olarak, ikili, üçlü ve çoklu kategorilerde gözlemlendiği durumlarda açıklayıcı değişkenlerle sebep-sonuç ilişkisini belirlemeye yarayan bir yöntemdir. Lojistik regresyon yönteminde bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkileri olasılık olarak hesaplanarak risk faktörlerinin olasılık olarak belirlenmesi sağlanır [64]. Aslında lojistik regresyon analizinde bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etkileri, bağımlı değişkenin iki düzeyinden herhangi birine karşı diğerinin olma olasılığı kullanılarak belirlenmektedir [65]. Lojistik regresyon analizinin, diğer regresyon analizlerinden farkı ise diğer regresyon yöntemlerinde bağımlı değişken sürekli değerler alırken, lojistik regresyon analizinde bağımlı değişken kesikli değerler alır [66].

4. BULGULAR

Araştırmaya katılan 275 hemşireye ait veriler analiz edilmiş ve bulgular 3 ana başlık altında sunulmuştur. İlk başlık altında araştırmaya katılan hemşirelere ait sosyo-demografik özellikler, çalışma özellikleri, HİYKÖ alt boyut ve toplam puan dağılımları, işten ayrılma niyetine ilişkin bulgular sunulmuştur. İkinci başlık altında işten ayrılma niyetine bağlı olarak araştırmaya katılan hemşirelere ait sosyo - demografik özellikler, çalışma ortamı, HİYKÖ alt boyut ve toplam puan dağılımları sunulmuştur. Üçüncü başlık altında ise işten ayrılma niyeti ve HİYKÖ ölçekleri arasındaki korelasyon ilişkisi sunulmuş ve işten ayrılma niyetini etkileyen risk faktörleri incelenmiştir.

4.1. Araştırmaya katılan hemşirelere ait sosyo - demografik özellikler, çalışma özellikleri, HİYKÖ alt boyut ve toplam puan dağılımları, işten ayrılma niyetine ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo - demografik özellikleri incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 3' de sunulmuştur.

Tablo 3. Hemşirelerin sosyo – demografik özellikleri (n= 275)

Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	236	85,8
Erkek	39	14,2
Medeni Durum		
Evli	209	76
Bekâr	66	24
Çocuk Durumu		
Yok	87	31,6
1-2 Arası	148	53,9
3 ve Üstü	40	14,5
Eğitim Durumu		
Lise	32	11,6
Ön lisans	86	31,3
Lisans	137	49,9
Lisansüstü	20	7,2

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo - demografik özellikleri incelendiğinde, 236 (% 85,8)' sının kadın, 39 (% 14,2)' unun erkek; 209 (% 76)' unun evli, 66 (% 24) tanesinin ise bekâr olduğu belirlenmiştir. Çocuk sahibi olma durumu incelendiğinde, çocuğu olmayan hemşire sayısının 87 (% 31,6), 1 - 2 çocuğu olan hemşire sayısının 148 (% 53,9) ve üç ve üstü çocuğa sahip olan hemşire sayısının ise 40 (% 14,5) olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde, 32 (% 11,6)' sinin lise, 86 (% 31,3)' sının ön lisans, 137 (% 49,9)' sinin lisans ve 20 (% 7,2)' sinin lisansüstü düzeyde mezun olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları birim, çalışma süreleri ve çalışma şekilleri incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 4' de sunulmuştur.

Tablo 4. Hemşirelerin Çalışma Özellikleri (n= 275)

Özellikler	n	%
Çalışılan Birim		
Dâhiliye Servisi	63	22,9
Cerrahi Servis	72	26,2
Ameliyathane	24	8,7
Yoğun Bakım	29	10,5
Poliklinik	43	15,6
Acil Servis	27	9,8
Çocuk Servisi	17	6,2
Çalışma Süresi		
0-5 Yıl	78	28,4
6-10 Yıl	83	30,2
11-15 Yıl	58	21,1
16 Yıl ve Üstü	56	20,4
Çalışma Şekli		
Sadece Gündüz	52	18,9
Vardiyalı	222	80,7
Sadece Gece	1	0,4

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma özellikleri incelendiğinde, 63 (% 22,9)' ünün dâhiliye servisinde, 72 (% 26,2)' sinin cerrahi serviste, 24 (% 8,7)' ünün ameliyathanede, 29 (% 10,5)' unun yoğun bakımda, 43 (% 15,6)' ünün poliklinikte, 27 (% 9,8)' sinin acil serviste ve 17 (% 6,2)' sinin çocuk servisinde çalıştıkları belirlenmiştir.

Hemşirelerin 78 (% 28,4) tanesi 0 - 5 yıl, 83 (% 30,2) tanesi 6 - 10 yıl, 58 (% 21,1) tanesi 11 - 15 yıl ve 56 (% 20,4) tanesi ise 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

Hemşirelerin çalışma şekilleri incelendiğinde, 222 (% 80,7) kişinin vardiyalı, 52 (% 18,9) kişinin sadece gündüz ve 1 (% 0,4) kişinin sadece gece çalıştığı belirlenmiştir.

Hemşirelerin “Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” sorularına verdikleri cevaplar incelenmiş ve alt boyutlara ilişkin puanlar hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerde iş yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarına ait puan ortalamalarının dağılımı Tablo 5' de sunulmuştur.

Tablo 5. Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Puan Dağılımları

Alt Boyutlar	Ort. ±S.S.	Min.	Mak.
İş (Çalışma) Ortamı	22,4 ± 6,4	13	40
Yönetici ile İlişkiler	12,1 ± 4,6	5	23
İş Koşulları	21,2 ± 6,7	11	40
İş Algısı	22,4 ± 6,3	11	35
Destek Hizmetleri	11,4 ± 3,6	4	20
Ölçek Toplam	89,5 ± 24,1	48	144

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş yaşam kalitesi ölçeği puan dağılımları incelendiğinde, “İş (Çalışma) Ortamı” alt boyut puanı 22,4 ± 6,4; “Yönetici İle İlişkiler” alt boyut puanı 12,1 ± 4,6, “İş Koşulları” alt boyut puanı 21,2 ± 6,7 , “İş Algısı” alt boyut puanı 22,4 ± 6,3 ve “Destek Hizmetler” alt boyut puanı 11,4 ± 3,6 olarak belirlenmiştir. “Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” toplam puanı ise 89,5 ± 24,1 olarak belirlenmiştir.

Hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeğinde yer alan üç soruya ilişkin vermiş oldukları cevaplara ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 6' da sunulmuştur.

Tablo 6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Sorularına Verilen Yanıtların Dağılımı (n= 275)

Alt Boyutlar	n	%
İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm		
Kesinlikle Katılmıyorum	28	10,2
Katılmıyorum	35	12,7
Fikrim Yok	34	12,4
Katılıyorum	88	32,0
Kesinlikle Katılıyorum	90	32,7
Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım		
Kesinlikle Katılmıyorum	46	16,7
Katılmıyorum	35	12,7
Fikrim Yok	53	19,3
Katılıyorum	54	19,6
Kesinlikle Katılıyorum	87	31,7
Gelecek yıl bu organizasyondan ayrılacağım		
Kesinlikle Katılmıyorum	45	16,4
Katılmıyorum	37	13,5
Fikrim Yok	59	21,4
Katılıyorum	48	17,5

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği' nde 3 adet 5' li Likert tipi soru mevcuttur ve "İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm" sorusuna araştırmaya katılan hemşirelerden 28 (% 10,2)' i "Kesinlikle Katılmıyorum" , 35 (% 12,7)' i "Katılmıyorum" , 34 (% 12,4)' ü "Fikrim Yok" , 88 (% 32)' i "Katılıyorum" ve 90 (% 32,7)' ı "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını vermiştir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda, 178 (% 64,7) hemşirenin işinden ayrılmayı sık sık düşündüğü, 97 (% 35,3) hemşirenin ise düşünmediği belirlenmiştir.

İkinci soru olan "Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım" sorusuna ise hemşirelerin 46 (% 16,7)' sı "Kesinlikle Katılmıyorum", 35 (% 12,7)' i "Katılmıyorum", 53 (% 19,3)' ü "Fikrim Yok" , 54 (% 19,6)' ü "Katılıyorum" ve 87 (% 31,7)' si "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını vermiştir..

Son soru olan "Gelecek yıl bu organizasyondan ayrılacağım" sorusuna hemşirelerin 45 (% 16,7)' i "Kesinlikle Katılmıyorum", 37 (% 13,5)' si "Katılmıyorum", 59 (% 21,4)' u "Fikrim Yok" , 48 (% 17,5)' i "Katılıyorum" ve 86 (% 31,2)' sı "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını vermiştir.

4.2. İşten Ayrılma Niyetine Bağlı Olarak Hemşirelere Ait Sosyo - Demografik Özellikler, Çalışma Ortamı, HİYKÖ Alt Boyut Ve Toplam Puan Dağılımları

Bu başlık altında işten ayrılma niyetine bağlı olarak çalışmaya katılan hemşirelere ait sosyo-demografik özellikler, çalışma ortamı, HİYKÖ alt boyut ve toplam puan dağılımları incelenmiştir. İşten ayrılma niyeti toplam puanına ait dağılım Tablo 7' de sunulmuştur.

Tablo 7. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Toplam Puan

	Ort ± S.S.	Min.	Mak.
İşten Ayrılma Niyeti Toplam Puan	10,3 ± 4,1	3,0	15,0

İşten ayrılma niyeti ölçeği iki değişkenli hale getirilip “işimden ayrılmayı sık sık düşünüyorum” yargısına “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” diyenlerin işten ayrılma niyeti “evet” diğer cevapları verenlerinse “hayır” olarak kabul edilmiştir. İşten ayrılma niyetine bağlı olarak araştırmaya katılan hemşirelere ait sosyo-demografik özellikler özetlenmiş ve Tablo 8' de sunulmuştur.

Tablo 8. İşten Ayrılma Niyetine göre demografik özellikler (n= 275)

Özellikler	İşten Ayrılma Niyeti				p
	Evet		Hayır		
	n	%	n	%	
Cinsiyet					
Kadın	154	65,3	82	34,7	0,653
Erkek	24	61,5	15	38,5	
Medeni Durum					
Evli	144	68,9	65	31,1	0,010
Bekâr	34	51,5	32	48,5	
Çocuk Durumu					
Yok	45	51,7	42	48,3	0,001
1-2 Arası	99	66,9	49	33,1	
3 ve Üstü	34	85,0	6	15,0	
Eğitim Durumu					
Lise	19	59,4	13	40,6	0,394
Ön Lisans	60	69,8	26	30,2	
Lisans	84	61,3	53	38,7	
Lisansüstü	15	75,0	5	25,0	

Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyetine göre demografik özellikleri incelendiğinde, yapılan ki-kare analizi sonucunda cinsiyetin ve eğitim durumunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olmadığı, işten ayrılmak isteyenlerin oranlarının alt gruplarda istatistiksel olarak benzer olduğu belirlenmiştir ($p= 0,653$, $p= 0,394$).

Çocuk sahibi olma durumu ve medeni durum incelendiğinde, bu değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir ($p= 0,001$, $p= 0,010$). Çocuk sayısı arttıkça hemşirelerin işten ayrılma niyetleri doğru orantılı bir şekilde artmaktadır (oranlar sırasıyla şöyledir; % 51,7 , % 66,9 , % 85,0). Benzer şekilde evli olan hemşirelerin bekar olanlara göre işten ayrılma isteği daha fazladır (% 68,9 , % 51,5).

Elde edilen veriler doğrultusunda;

H₁: Hemşirelere ait sosyo – demografik özellikler ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır, şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir (Tablo 8).

İşten ayrılma niyetine bağlı olarak hemşirelere ait çalışma özellikleri incelenmiş ve Tablo 9' da sunulmuştur.

Tablo 9. Hemşirelerin Çalışma Özellikleri İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi (n= 275)

Özellikler	İşten Ayrılma Niyeti				p
	Evet		Hayır		
	n	%	n	%	
Çalışılan Birim					
Dâhiliye Servisi	41	65,1	22	34,9	0,202
Cerrahi Servis	54	75,0	18	25,0	
Ameliyathane	12	50,0	12	50,0	
Yoğun Bakım	19	65,5	10	34,5	
Poliklinik	24	55,8	19	44,2	
Acil Servis	19	70,4	8	29,6	
Çocuk Servisi	9	52,9	8	47,1	
Çalışma Süresi					
0-5 Yıl	40	51,3	38	48,7	0,006
6-10 Yıl	52	62,7	31	37,3	
11-15 Yıl	42	72,4	16	27,6	
16 Yıl ve Üstü	44	78,6	12	21,4	
Çalışma Şekli					
Sadece Gündüz	34	65,4	18	34,6	0,754
Vardiyalı	143	64,4	79	35,6	
Sadece Gece	1	100,0	0	0,0	

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma özellikleri ile işten ayrılma niyeti ilişkisi incelendiğinde, yapılan ki-kare analizi sonucunda çalışılan birimin ve çalışma şeklinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olmadığı, işten ayrılmak isteyenlerin oranlarının alt gruplarda istatistiksel olarak benzer olduğu belirlenmiştir (p= 0,202, p= 0,754). Çalışma süresi incelendiğinde, bu değişkenin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmıştır (p= 0,006). Çalışma süresi arttıkça hemşirelerin işten ayrılma niyetleri doğru orantılı bir şekilde artmaktadır (oranlar sırasıyla şöyledir; % 51,3 , % 62,7 , % 72,4 , % 78,6).

Elde edilen veriler doğrultusunda;

H₂: Hemşirelere ait çalışma özellikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır, şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir (Tablo 9).

Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi Ölçek toplam puanlarının ve alt boyut puanlarının dağılımı İşten ayrılma niyetine bağlı olarak Tablo 10’ da sunulmuştur.

Tablo 10. HİYKÖ’ de Alt Boyut ve Toplam Boyut Puanlarının İşten Ayrılma Niyetine Göre Dağılımı

	İşten Ayrılma Niyeti		p
	Evet	Hayır	
Alt Boyutlar	Ort. ± S.S.	Ort. ± S.S.	
İş (çalışma) Ortamı	19,1±3,8	28,5±5,6	<0,001
Yönetici ile İlişkiler	9,8±3,1	16,2±4,0	<0,001
İş Koşulları	18,0±4,6	27,1±5,8	<0,001
İş Algısı	18,8±4,2	28,9±3,5	<0,001

Araştırmaya katılan hemşirelerin HIYKÖ alt boyut ve toplam puanlarının işten ayrılma niyetine göre dağılımları incelendiğinde, yapılan Student t ve Man Whitney U testi sonucunda “Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” toplam puanı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, toplam ölçek puanı düşük olan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$).

HIYKÖ’ de işten ayrılma niyeti olan hemşirelerde “İş (çalışma) Ortamı” alt boyut puanının daha düşük olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$).

İşten ayrılma niyeti olan hemşirelerde “Yönetici ile İlişkiler” alt boyut puanının daha düşük olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$).

“İş Koşulları” incelendiğinde, işten ayrılma niyeti olan hemşirelerde alt boyut puanının daha düşük olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$).

İşten ayrılma niyeti olan hemşirelerde “İş Algısı” alt boyut puanının daha düşük olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$).

“Destek Hizmetleri” ile işten ayrılma niyeti incelendiğinde, alt boyut puanının daha düşük olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$).

Elde edilen veriler doğrultusunda;

H₃: Hemşirelerin iş yaşam kalitesi düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır, şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir (Tablo 10).

4.3. İşten Ayrılma Niyeti - HİYKÖ Arasındaki Korelasyon ve İşten Ayrılmayı Etkileyen Risk Faktörleri

Bu başlık altında işten ayrılma niyetinin ölçek alt boyutlarıyla toplam ölçek puanı arasındaki ilişki, HİYKÖ alt boyutlarıyla ve toplam ölçek puanı arasındaki ilişki, İşten Ayrılma Niyeti - HİYKÖ toplam puanları arasındaki ilişki ve son olarak İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler incelenmiştir.

HİYKÖ' de demografik özelliklerin ve çalışma özelliklerinin ölçek toplam puanı ile ilişkisi incelenmiş ve Tablo 11' de sunulmuştur.

Tablo 11. HİYKÖ' de Demografik Özelliklerin ve Çalışma Özelliklerinin Ölçek Toplam Puanı ile Korelasyonu

Değişkenler	HİYKÖ Toplam Puan
	r (p)
Cinsiyet	0,001 (0,985)
Medeni durum	0,137 (0,023)
Çocuk Sayısı	-0,177 (0,003)
Eğitim Durumu	-0,008 (0,899)
Çalıştığı Birim	0,039 (0,522)
Çalışma Süresi	-0,137 (0,023)
Çalışma Şekli	0,019 (0,753)

Araştırmaya katılan hemşirelerin HİYKÖ' de demografik özelliklerin ve çalışma özelliklerinin ölçek toplam puanı ile korelasyon katsayıları incelendiğinde, medeni durum, çocuk sayısı ve çalışma süresi dışında hiçbir değişkenin HİYKÖ toplam puanıyla ilişkili olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Medeni durum, çocuk sayısı ve çalışma süresi değişkenleri ile HİYKÖ arasında zayıf korelasyona rastlanmıştır ($p= 0,023$, $p= 0,003$, $p= 0,023$) ve bu üç değişken arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu belirlenmiştir ($r = 0,137$, $r = -0,177$, $r = -0,137$).

HİYKÖ alt boyutlarıyla toplam ölçek puanı arasındaki ilişki incelenmiş ve Tablo 12' de sunulmuştur.

Tablo 12. HİYKÖ' de Alt Boyut Puanlarının Birbirleriyle ve Toplam Ölçek Puanıyla Korelasyonu

Alt boyutlar	İş ortamı	Yönetici ile ilişkiler	İş Koşulları	İş Algısı	Destek Hizmetleri	Toplam Puan
İş Ortamı	1	0,661	0,745	0,742	0,705	0,898
Yönetici ile ilişkiler			0,726	0,679	0,617	0,838
İş Koşulları				0,675	0,640	0,886
İş Algısı					0,750	0,887
Destek Hizmetleri						0,828

Bütün korelasyon katsayılarında $p<0,05$ olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin HİYKÖ' de alt boyut puanlarının birbirleriyle ve toplam ölçek puanıyla korelasyon katsayıları incelendiğinde, alt boyutlar arasında orta veya yüksek düzeyde pozitif ilişkiye rastlanırken, toplam ölçekle alt boyutlar arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir ($r >0,80$; $p <0,05$).

İşten ayrılma niyeti alt boyutlarıyla toplam ölçek puanı arasındaki ilişki incelenmiş ve Tablo 13' de sunulmuştur.

Tablo 13. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde Alt Boyut Puanlarının Birbirleriyle ve Toplam Ölçek Puanıyla Korelasyonu

Alt Boyutlar	(b)	(c)	(d)
İşimden Ayrılmayı Sık Sık Düşünürüm (a)	0,830	0,827	0,853
Büyük Olasılıkla Gelecek Yıl Aktif Olarak Yeni Bir İş Arayacağım (b)		0,976	0,915
Gelecek Yıl Bu Organizasyondan Ayrılacağım(c)			0,914

Bütün korelasyon katsayılarında $p < 0,05$ olarak bulunmuştur. (a,b ve c indisleri ölçek alt boyutlarıdır. Toplam puanı d indisi ifade etmektedir.)

Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeğinde alt boyut puanlarının birbirleriyle ve toplam ölçek puanıyla korelasyon katsayıları incelendiğinde, alt boyutlar arasında yüksek düzeyde pozitif ilişkiye rastlanmıştır ve toplam ölçekle alt boyutlar arasında da yüksek düzeyde pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir ($r > 0,80$; $p < 0,05$).

Toplam ölçek puanları incelenmiş ve iki ölçek arasındaki ilişki ile ilgili korelasyon katsayısı Tablo 14' de sunulmuştur.

Tablo 14. İşten Ayrılma Niyeti ve HİYKÖ Toplam Ölçek Puanı Korelasyonu

	HİYKÖ Toplam Puan r (p)
İşten Ayrılma Niyeti Toplam Puan	-0,803 (<0,001)

Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ve HİYKÖ toplam ölçek puanı korelasyon katsayısı incelendiğinde, ölçekler arasında yüksek düzeyde negatif ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = -0,803$; $p < 0,001$). Bu katsayıdan yola çıkarak hemşirelerin iş yaşam kalitesi düştükçe işten ayrılma niyetlerinin arttığı sonucuna varılabilir. Benzer şekilde hemşirelerin iş yaşam kalitesi artarken işten ayrılma niyetlerinin azaldığı söylenebilir.

İşten ayrılma niyetine ait risk faktörlerini incelemek için lojistik regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 15' de sunulmuştur.

Tablo 15. İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkili Olan Risk Faktörleri

	OR	%95 Güven Aralığı	p
İş Algısı	0,5	0,4-0,6	<0,001
Çocuk sayısı (yok)	Ref.	Ref.	0,017
Çocuk sayısı (1-2)	1,6	0,6-4,3	0,336
Çocuk sayısı (≥ 3)	10,3	2,1-51,0	0,004

İşten ayrılma niyeti üzerine etkili olan risk faktörleri incelendiğinde, lojistik regresyon analizi sonucunda sosyo – demografik özellikler, çalışma özellikleri ve HİYKÖ alt boyutlarından iş koşulları, iş algısı, destek hizmetler ve çocuk sahibi olma durumunun modelde kaldığı gözlenmektedir fakat lojistik regresyonun da diğer regresyonlar gibi değişkenler arasındaki yüksek korelasyondan kaynaklı çoklu bağlantı sorununa hassasiyeti sebebiyle bu 3 alt boyuttan (iş koşulları, iş algısı, destek hizmetler) toplam puanla en yüksek korelasyona sahip olan iş algısı modelde bırakılmıştır. Bu analize göre; HİYKÖ alt boyutlarından olan iş algısı puanının yüksek olması, işten ayrılma riskini azaltmaktadır sonucu elde edilmektedir (OR: 0,5, % 95 G.A: 0,4 - 0,6) ($p<0,05$). Bununla birlikte çocuk sahibi olma durumu işten ayrılma niyetini arttırmaktadır ($p<0,017$). Referans gruba göre (çocuğu olmayan) değerlendirme yapıldığında, 1 - 2 çocuk sahibi olma durumu işten ayrılma niyetini etkilemezken ($p= 0,336$), üç veya üzerinde çocuğa sahip olma durumu hemşirelerde işten ayrılma riskini 10,3 kat arttırmaktadır ($p= 0,004$).

5. TARTIŞMA

İş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti kavramları günümüz örgüt literatüründe önemle üzerinde durulan iki kavramdır. Küreselleşme ile birlikte, artan rekabet koşullarında hayatta kalmak, sürdürülebilirliklerini korumak ve mevcut kâr paylarını ellerinde tutmak zorunda olan günümüz örgütleri, örgüt içi ve dışında var olan tüm kaynaklarını maksimum verim ile kullanmaya çalışmaktadır. Bu kapsamda, örgütlerin en önemli iç kaynaklarından biri olarak kabul edilen insan kaynaklarından da maksimum verim alınması ve insan kaynağının etkin bir şekilde örgüt süreçlerine dâhil edilmesi önemlidir. Dolayısıyla, günümüz örgütleri için insan kaynağına yönelik kavramların giderek daha önemli bir hal aldığını söylemek mümkündür.

İnsan ile ilgili olan iş yaşam kalitesi, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, işe bağlılık gibi kavramlar günümüz örgütlerinin üzerine eğildikleri konular olarak kabul edilmektedir. Bu kavramlardan iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti ve bu iki kavram arasındaki etkileşim yürütülen bu çalışmanın temel konusunu oluşturmaktadır.

İşten ayrılma niyeti kavramı her sektörde önem arz eden bir kavram olmasına rağmen, özellikle sağlık sektöründe faaliyet gösteren işverenler için ayrıca önem arz etmektedir. Sağlık sektörü çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması, hayati önem taşıyan sağlık hizmetlerinin verimliliğinin ve etkinliğinin azalmasına neden olabilmektedir. Çünkü işten ayrılma niyeti olumsuz sonuçlar doğuran ve çalışan performansı üzerinde olumsuz etkiye sahip olan bir kavramdır.

Bu araştırma kapsamında, hemşirelerin işten ayrılma niyetleri incelenmiştir. İşten ayrılma niyetinin tespit edilmesi amacıyla katılımcı hemşirelere yöneltilen üç sorunun cevap ortalamaları kapsamında hemşirelerin işten ayrılma niyetine sahip oldukları sonucuna varılmış ve işten ayrılma niyetinin iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarından etkilendiği görülmüştür. Birbirleri ile ilişkili olan iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti kavramlarına yönelik olarak yapılan birçok çalışma bulunmaktadır.

Literatürde hemşireler üzerinde yürütülmüş olan ve iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek üzere gerçekleştirilen çalışmalar kapsamında araştırmacıların vardıkları sonuçlar ve yapılan bu çalışma ile olan benzerlikleri/farklılıkları şöyledir;

Yapılan bu araştırma kapsamında hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin orta düzeyde olduğu ($89,5 \pm 24,1$) belirlenmiştir. Yapılan başka bir araştırmada da hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin ($115,15 \pm 14,62$) olduğu hesaplanmış ve bu puana göre iş yaşam kalitesinin benzer şekilde orta düzeyde olduğu belirlenmiştir [67]. Brooks vd. (2001) tarafından yürütülen araştırmada hemşirelerin iş yaşam kalitesine ilişkin ölçekten aldıkları puanlar ($164 \pm 24,19$) olarak hesaplanmış ve orta noktası (147) olan puandan yüksek olduğu belirlenmiştir [62]. Buna göre yapılan araştırmada ortalamanın Brooks vd. (2001)'nin çalışmasından düşük olma sebebinin 42 maddelik ölçeğin revize edilerek 35 maddelik hale getirilmesi olduğu düşünülmektedir. Farklı özelliklere sahip olan örneklerle çalışılmış olmasının da düşük sonuçlara sebep olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan birim ve çalışma şekli değişkenlerinden etkilenmediği; çocuk sahibi olma, medeni durum ve çalışma süresinin ise iş yaşam kalitesini etkilediği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Ayaz ve Beydağ (2010) tarafından yapılan bir araştırmada hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin yaş grubu, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, çalışma statüsü ve kurumda çalışmayı planladıkları süre değişkenlerinden etkilenmediği sonucuna varılmıştır [68]. Yapılan bu araştırmada Ayaz ve Beydağ (2010)'ın yapmış olduğu araştırmadan farklı olarak çocuk sahibi olma, medeni durum ve çalışma süresi ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı ilişki tespit edilmesinin nedeninin, iş yaşam kalitesini algılamanın bireysel faktörlere bağlı olarak farklılık göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yapılan bu araştırmada hemşirelerin işten ayrılma niyeti oranı % 64,7 olarak bulunmuştur. Heinen vd. (2013) tarafından hemşirelerin işten ayrılma niyetini belirlemek amacıyla Avrupa’ da on ũlkede yapılan araştırmada işten ayrılma niyeti oranlarının en yũksek Finlandiya’da (% 49), en dũřũk ise Hollanda’da (% 19) olduğu belirlenmiştir [69]. Tũrkiye’ de hemşirelerin işten ayrılma niyetlerine ilişkin yũrũtũlen çalışmalar olduğu da bilinmektedir. Bu kapsamda yapılan literatũr taramasında hemşirelerin işten ayrılma niyeti oranlarının % 44 ile % 69,2 arasında değiştiği gũrũlmektedir [70, 71]. Bu araştırmada elde edilen oran, Heinen vd. (2013) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına gũre yũksek, Tũrkiye’ de yapılan çalışmalara gũre benzer sonuçlar gũstermektedir. Bir ũlkede sosyal refah dũzeyi arttıka işten ayrılma niyetinin azalacağı beklenmektedir. Tũrkiye’ de işten ayrılma niyeti oranının diğer ũlkelere gũre yũksek çıkmasının nedeninin sosyal refah dũzeyi ile ilişkili olduğu dũřũnũlmektedir. Ayrıca alışma şartlarının yetersizliği, ũcret dağılımında eşitsizlik, yũnetimsel sorunlar ve gũrev tanımlarının yapılmaması durumu da memnuniyetsizliğe yol açmakta ve işten ayrılma niyetini artırabilmektedir.

Araştırmada hemşirelerin çalışma şekli incelendiğinde, vardiyalı çalışma sisteminin HIYKÖ puanını etkilemediği sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Uğur ve Abaan (2008) tarafından yũrũtũlen araştırmada, iş yaşam kalitesi ile çalışma şekilleri arasındaki ilişki incelenmiş ve iş yaşam kalitesinin çalışma şeklinden etkilenmediği sonucuna varılmıştır [2]. Yapılan bu çalışmadan farklı olarak Yũksel (2004) tarafından yũrũtũlen, iş yaşam kalitesini belirlemeye yũnelik 71 hemşire ũzerinde uygulanan çalışma sonucunda hemşirelerin çalışma biçimlerinin (vardiyalı ya da vardiyasız) iş yaşam kalitesini etkilediği sonucuna varılmıştır [72]. Yũksel (2004)’ in örneklem bũyũklũđũ yapılan bu araştırma ile kıyaslandığında, gũrece az olduğu için, 275 hemşireye uygulanan bu çalışmanın sonuçlarının tũmevarımında daha doğru sonuç vereceği dũřũnũlmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk sahibi olma durumu incelendiğinde, çocuk sayısı arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı görülmüştür ve özellikle çocuk sayısı üç ve üzeri olan hemşirelerin % 85' inin işten ayrılmayı sık sık düşündükleri belirlenmiştir. Yapılan bu araştırmaya benzer şekilde Gök ve Kocaman (2011)' in çalışmasında, mesleği bırakan hemşirelerin % 30,6' sının hamilelik ve çocuk bakımına ilişkin sorunlarını işten ayrılma nedeni olarak ifade ettikleri belirlenmiştir [73]. Bu çalışmadan farklı olarak, çocuk sahibi olmayan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu [74, 75] ve çocuk sahibi olma durumunun işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin olmadığını gösteren çalışmalar da mevcuttur [76]. Her şeyden önce birer anne baba olan hemşirelerin çalışma şartlarına bağlı olarak çocuklarına yeterince vakit ayıramamaları, onlarla yeterince kaliteli vakit geçirememeleri işten ayrılma niyetlerini artıran bir sebep olarak düşünülmektedir.

Araştırmada hemşirelerin HİYKÖ toplam ve alt boyut puanları incelendiğinde, çalışılan birimler arasında puan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır, fakat işten ayrılma niyeti olan hemşirelerde iş algısı alt boyut puanının daha düşük olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yapılan farklı araştırmalar belirli birimlerde çalışan hemşirelerin otonomi düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve dolayısıyla bağımsız karar alabilme yeteneğine sahip olduklarını belirtmişlerdir [77]. HİYKÖ' de sorular incelendiğinde alt boyut olan iş algısının otonomiden etkilendiği bilinmektedir. Hemşireler çalıştıkları ortamda her sektörde olduğu gibi iyi iletişim kurmaya, kendilerini bağlı olduğu iş yerine ait hissetmeye, yönetici ve hekimler tarafından kabul görmeye, karar verme yetkilerinin olmasına ihtiyaç duyarlar. Buna istinaden iş algısının düşük olmasına bağlı olarak hemşirelerin kendilerini mutsuz, motivasyonsuz ve değersiz hissetmelerinin işten ayrılma niyetlerini artıracığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin HİYKÖ toplam puanı incelendiğinde, çalışma süresinin artması ile HİYKÖ puanının azaldığı ve işten ayrılma niyetinin arttığı belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Aksoy ve Polat (2013) tarafından yürütülen araştırma kapsamında, hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin çalışma süresinin artması ile arttığı görülmektedir [34]. Chu-Ma (2009) tarafından yapılan çalışmada ise çalışma ve deneyim süresi uzun olan hemşirelerin işten ayrılma niyeti oranlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir [74]. Flinkman (2008), Rudman (2010) ve Liu (2011)' nin çalışmalarında ise mesleğin ilk yıllarında işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu belirlenmiştir [78, 79, 80]. Yapılan bu araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyeti oranları, Chu-Ma (2009)' nın çalışmasına benzer olarak, çalışma süresi arttıkça artmaktadır. Yeni mezun olan hemşirelerde iş bulma, ekonomik özgürlüğünü elde etme ve tecrübe kazanma gibi nedenler mesleğin ilk yıllarında işten ayrılma nedenini azaltan faktörlerin başında gelmektedir. Çalışma süresinin artmasıyla beraber beklentilerin karşılanmaması, iş yaşamında karşılaşılan ve aşılması güç problemler ya da alınan maaşın yeterli gelmemesi gibi nedenlerden dolayı hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin arttığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumu incelendiğinde, evli hemşirelerin bekar hemşirelere kıyasla daha fazla işten ayrılmak istedikleri belirlenmiştir. Vural vd. (2012)' nin yaptığı bir çalışmada medeni durum ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunamamıştır [81]. Farklı olarak, bekar hemşirelerin işten ayrılma niyeti oranının yüksek olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur [82, 74, 80, 76]. İşten ayrılan hemşirelerin işten ayrılma nedenlerinin incelendiği Gök ve Kocaman (2011)' in çalışmasında ise, hemşirelerin % 30,6' sının evli olduğu ve bu durumun işten ayrılma niyetini arttırdığını belirtmişlerdir [73]. Evlilik hayatı ve iş hayatındaki sorumluluklarını dengeli bir şekilde yürütmeyi amaçlayan hemşirelerin, iş yaşam kalitelerinin kötüye gitmesi ve buna bağlı olarak özel hayatlarındaki sorumlulukları yeterince yerine getirememelerinden kaynaklanan sebeplerle işten ayrılma niyetinde oldukları düşünülmektedir.

Araştırmada cinsiyet faktörünün işten ayrılma niyetini etkilemediği belirlenmiştir. Bu sonuçlar literatürdeki bazı çalışmalarla paralellik göstermektedir [83, 81, 84, 85, 86]. Fakat; Almalki (2012)' nin çalışmasında erkek hemşirelerin [75] ve Heinen (2013)' in çalışmasındaki kadın hemşirelerin işten ayrılma niyeti oranının daha yüksek olduğu saptanmıştır [69]. Yapılan bu araştırmada, cinsiyetle işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki saptanamamasının nedeni, erkek hemşirelerin sayısının (39) kadın hemşirelerin sayısına (236) oranla daha düşük olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünölmektedir.

Araştırmada hemşirelerin eğitim durumu ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunamamıştır. Bu çalışmadan farklı olarak Liu (2011) ve Almalki (2012) çalışmalarında ön lisans mezunu olan hemşirelerde [80, 75], Lee (2013) tarafından yapılan çalışmada ise eğitim düzeyi düşük hemşirelerde işten ayrılma niyeti oranı yüksek bulunmuştur [10]. Bu araştırmada eğitim düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunamamasının nedeninin, hemşirelerin eğitim durumlarının farklılık göstermesine rağmen bu durumun çalışma statüsünü etkilemediğinden ve hepsinin benzer şartlar altında hizmet vermesinden kaynaklandığı düşünölmektedir.

Araştırmada çalışılan klinik ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Liu (2011)' nin araştırmasında, çalışılan klinik ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir [80]. Bu çalışmanın aksine Applebaum (2010) ve O'brien-Pallas (2010) çalışılan kliniğin işten ayrılma niyetini etkilediğini belirlemişlerdir [87, 88]. Bu durumun iş yoğunluğu, çocuk sahibi olma, çalışma koşulları ve iş algısına nazaran işten ayrılma niyetini daha az etkilemiş olabileceği düşünölmektedir.

Araştırmada, HİYKÖ toplam ve alt boyut puanlarının işten ayrılma niyetine göre dağılımları incelendiğinde, hem ölçek toplamı bazında hem de alt boyutlar bazında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Ayrıca işten ayrılma niyeti ve HİYKÖ toplam puanları arasında yüksek negatif yönlü ilişkiye rastlanmıştır. Benzer Şekilde Almalki (2012), Lee (2013) ve Zhao (2014) alışmalarında hemşirelerin iş yaşam kalitesinin azalmasının işten ayrılma niyetini artırdığını belirtmişlerdir [75, 10, 89]. Bu durumun alışma Şartlarının kötüye gitmesi, otonomi azlığı, ocuk sahibi olma ve medeni durum gibi nedenlerden dolayı iş yaşam kalitesinin azalmasına bağlı olarak işten ayrılma niyetini artırdığı dşnlmektedir.

6. SONUÇ

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılan hemşirelerin 236 (% 85,8)' sının kadın, 39 (% 14,2)' unun erkek, 209 (% 76)' unun evli, 66 (% 24)' sının bekar olduğu belirlenmiştir.

Çocuk sahibi olma durumu incelendiğinde, çocuk sahibi olmayan hemşire sayısının 87 (% 31,6), 1 - 2 çocuğu olan hemşire sayısının 148 (% 53,9), üç ve üstü çocuğa sahip olan hemşire sayısının 40 (% 14,5) olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumları incelendiğinde, hemşirelerin 32 (% 11,6)' sinin lise, 86 (% 31,3)' sının ön lisans, 137 (% 49,9)' sinin lisans ve 20 (% 7,2)' sinin lisans üstü düzeyde mezun olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma özellikleri incelendiğinde, 63 (% 22,9)' ünün dahiliye servisinde, 72 (% 26,2)' sinin cerrahi serviste, 24 (% 8,7)' ünün ameliyathanede, 29 (% 10,5)' unun yoğun bakımda, 43 (% 15,6)' ünün poliklinikte, 27 (% 9,8)' sinin acil serviste ve 17 (% 6,2)' sinin çocuk servisinde çalıştıkları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin 78 (%28,4)' inin 0-5 yıl, 83 (% 30,2)' ünün 6 -10 yıl, 58 (% 21,1)' inin 11 - 15 yıl ve 56 (% 20,4)' sının ise 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma şekilleri incelendiğinde, 222 (% 80,7)' sinin vardiyalı, 52 (% 18,9)' sinin sadece gündüz ve 1 (% 0,4)' inin sadece gündüz çalıştığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin HİYKÖ toplam puan ortalamasının $89,5 \pm 24,1$ olarak belirlenmiş ve bu puanlara göre hemşirelerin iş yaşam kalitesi puanlarının ölçeğin orta noktasından düşük olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin 'İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm' sorusuna 28 (% 10,2)' inin "Kesinlikle Katılmıyorum", 35 (% 12,7)'inin "Katılmıyorum", 34 (% 12,4)' ünün "Fikrim Yok", 88 (% 32)' inin "Katılıyorum" ve 90 (% 32,7)' ının "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını verdikleri belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin 'Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım' sorusuna 46 (% 16,7)' sının "Kesinlikle Katılmıyorum", 35 (% 12,7)' inin "Katılmıyorum", 53 (% 19,3)' ünün "Fikrim Yok", 54 (% 19,6)' ünün "Katılıyorum" ve 87 (% 31,7)' sinin "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını verdikleri belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin 'Gelecek yıl bu organizasyondan ayrılacağım' sorusuna 45 (% 16,7)' inin "Kesinlikle Katılmıyorum", 37 (% 13,5)'s inin "Katılmıyorum", 59 (% 21,4)' unun "Fikrim Yok", 48 (% 17,5)' inin "Katılıyorum" ve 86 (% 31,2)' sının "Kesinlikle Katılmıyorum" yanıtını verdikleri belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin 178 (% 64,7)' inin işinden ayrılmayı sık sık düşündüğü, 97 (% 35,3)' sinin ise düşünmediği belirlenmiştir

Araştırmaya katılan hemşirelerin işten ayrılma niyetine göre demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyetin ve eğitim durumunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çocuk sahibi olma durumu ve medeni durumunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma özellikleri ile işten ayrılma niyeti incelendiğinde, çalışılan birimin ve çalışma şeklinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma süreleri incelendiğinde, bu değişkenin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Çalışma süresi arttıkça işten ayrılma niyeti oranı da buna bağlı olarak artmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin HİYKÖ alt boyut ve toplam puanlarının işten ayrılma niyetine göre dağılımları incelendiğinde, HİYKÖ toplam puanı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu, toplam ölçek puanı düşük olan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin olduğu belirlenmiştir.

Araştırma bulguları kapsamında varılan sonuçlardan yola çıkarak, hemşirelerin iş yaşam kaliteleri ve işten ayrılma niyetleri konusunda aşağıdaki öneriler yapılmaktadır;

- Özen, dikkat ve özveri gerektiren bir meslek olan hemşirelik mesleğinde çalışan sağlık çalışanlarının hizmet kalitelerinin artması ve işten ayrılma niyetlerinin minimize edilebilmesi için, mevcut iş koşullarının iyileştirilmesi, iş yaşam kalitesine ilişkin alt boyutlarda yer alan faktörlerin iyileştirilmesi ve bu sayede, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerine ilişkin algılarının minimize edilmesi yararlı olacaktır.
- Araştırma, sadece bir hastanede yürütülmüştür. Bu araştırmanın sonuçlarının daha geniş bir kapsama yayılması için, farklı illerde faaliyet gösteren ve özellikle özel sektör hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde de aynı araştırmanın yapılması ve iller arasında ve özel / devlet hastaneleri arasında bir karşılaştırma yapılarak, araştırma sonuçlarının genişletilmesi yararlı olacaktır.

Hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin arttırılması noktasında;

- Yönetici düzeyindeki sağlık personellerinin, motivasyon ve performans konularında eğitime tabi tutulması ve astları ile (hemşireler ve diğer sağlık personeli) etkin ve verimli iş süreçleri organize edebilmesinin sağlanması yararlı olacaktır.
- Hemşirelerin vardiyalı çalışma saatlerinin etkin bir şekilde düzenlenmesi ve hemşirelerin özel hayatlarının, beklenti ve sorunlarının bu düzenleme süreçlerinde dikkate alınması sağlanmalıdır.

- Hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin artırılması ve dolayısıyla da işten ayrılma niyetlerinin minimize edilebilmesi noktasında, iş yaşam kalitesi üzerinde etkili olan motivasyon faktörlerinin detaylı bir şekilde araştırılması yararlı olacaktır. İş yaşam kalitesi algısını arttıran motivasyon faktörlerinin belirlenmesi (örneğin; ücretlerin artırılması, döner sermayeden daha yüksek pay alınması gibi) sayesinde hemşirelerin motivasyonlarının bu yönlerde güdülenmesi mümkün olabilecektir. İş yaşam kalitesi algısına yönelik motivasyon düzeyleri artan hemşirelerin de işten ayrılma niyetlerinin azalması sağlanabilecektir.
- Hemşirelerin iş yaşam kalitesine ilişkin olan beklentilerinin ve istek / ihtiyaçlarının dinlenmesi gerekmektedir. Diğer bir ifade ile hemşirelerin sağlık hizmetlerini arz ettikleri süre zarfında karşılaştıkları problemlerin çözülmesine yönelik iyi organize edilmiş süreçlerin oluşturulması, hemşirelerin iş yaşam kalitesi algılarının artmasına olanak sağlayacaktır.
- Sağlık kurum ve kuruluşlarının tüm sağlık çalışanları için dünya standartlarına uygun çalışma koşulları ile yenilenmesi yararlı olacaktır. Sağlık kurum ve kuruluşlarının sadece fiziksel şartlarının dünya standartlarına ulaşmasının sağlanması değil aynı zamanda, sağlık kurum ve kuruluşlarının yöneticilerinin de dünya standartlarında yönetsel becerilere ulaşması sağlanmalıdır.
- Gelişen ve değişen sağlık hizmetleri sektörünün gereklilikleri kapsamında, hemşirelerin iş tatminini arttıracak ve çalıştıkları kuruma ilişkin bağlılıklarını arttırmaya yardımcı olacak faktörlere ilişkin etkin analizler yapılması ve bu analizler sonucundaki sonuçlar kapsamında stratejiler geliştirilerek hemşirelerin iş tatmin düzeylerini arttırmak yararlı olacaktır.
- Hemşirelerin iş algısı düzeylerinin artırılması önem arz etmektedir. HİYKÖ alt boyutu olan İş Algısının otonomiden etkilendiği de bilinmektedir. Bu bağlamda hekimlerle kurulan iletişim iyi düzeyde olmalıdır.

- Hemşirelerin çalışma ortamlarını benimsemesi ve hasta yaşamı üzerinde etkileri olduğunu bilmesi gerekmektedir. Hemşireler kendi kendine yetebilmeli, belirli aralıklarla klinik bilgilerini geliştirecek eğitimlere katılmalıdır. İş algısı düzeyinin değişmesi iş memnuniyetini artırabilir.

Sonuç olarak bütün mesleklerde olduğu gibi toplumsal ihtiyaçlardan doğan hemşirelik mesleği, sevgi, şefkat ve sabır gerektiren kutsal bir meslektir. Asıl amacı etkili ve verimli hizmet sunmak olan sağlık kuruluşlarında iş yükünün büyük bir kısmının hemşireler tarafından yerine getirildiği ve kalifiye hemşire açığının giderek arttığı düşünülmektedir. Özenli ve dikkatli çalışması beklenen, hizmet sunduğu kişilerin yaşamını kendi yaşamlarından üstün tutan ve özveriden ödün vermeden çalışan hemşirelerin sorunlarının ve beklentilerinin dikkate alınması, psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan desteklenmeleri gerekmektedir.

Bu bağlamda Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi' nde yapılan bu araştırma sağlık politikalarının belirlenmesi, sağlık hizmetlerinin düzenli bir şekilde yerine getirilmesi, sağlık sektöründe yer alan tüm yöneticiler açısından iş yaşam kalitelerinin artırılması ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi olan faktörlerin belirlenmesi ve çözüme kavuşturulması açısından alanına ışık tutmaktadır. Ayrıca Erzincan ilinde bu konuda yapılan ilk ve tek çalışma olması bakımından önem arz etmektedir.

7. KAYNAKÇA

- [1]. Bingöl D (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. 10. Baskı. Beta Yayınları, İstanbul.
- [2]. Uğur E, Abaan S (2008). Hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve etkileyen faktörlere ilişkin görüşler. Türkiye Klinikleri J Med. Sci. 28: 297-310.
- [3]. Kingma M (2001). Nursing migration: global treasure hunter disaster-in the- making?. Nursing Inquiry 8: 205–212.
- [4]. Oulton JA (2006). The global nursing shortage: an overview of issues and actions. Policy, Politics & Nursing Practice 7: 34–39.
- [5]. Currie E, Carr Hill RJ (2012). What are the reasons for high turnover in nursing? A discussion of presumed causal factors and remedies. Int J Nurs Stud. 49: 1180–1189.
- [6]. Dünya Sağlık Örgütü (2006). Working together for health. World Health Report. Available from: http://www.who.int/whr/2006/whr06_en.pdf. [Accessed 15 December 2016].
- [7]. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski JA, Busse R, Clarke H, Giovannetti P, Hunt J, Rafferty AM, Shamian J (2001). Nurses' reports on hospital care in five countries. Health Aff 20: 43–53.
- [8]. Ingersoll GL, Olsan T, Drew CJ, DeVinney BC, Davies J (2002). Nurses' job satisfaction organizational commitment and career intent. J Nurs Adm. 32: 250– 263.
- [9]. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2000). Sağlık sektöründe kadın. 1.Baskı. Cem Web Ofset, Ankara; 30.
- [10]. Lee Y, Dai Y, Park C, Linda L, McCreary LL (2013). Predicting quality of work life on nurses intention to leave. J Nurs Scholarsh 2: 160–168.
- [11]. O'Brien-Pallas L, Baumann A (1992). Quality of nursing work life issues a unifying framework. Can J Nurs Adm. 5: 12–16.
- [12]. Mosadeghrad A, Ferlie M, Rosenberg D (2011). A study relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. Health Serv. Manage Res. 24: 170–181.

- [13]. Arcak R, Kasımoğlu E (2006). Diyarbakır merkezdeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki rolü ve iş memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi*, 33 (1): 23-30.
- [14]. Balcı A (2002). *Örgütsel Gelişme*. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- [15]. Levine MF, Taylor JC, Davis LE (1984). Defining quality of working life. *Human Relations* 37 (1): 81-104.
- [16]. Cascio WF (1995). *Managing human resources*. McGraw-Hill, NewYork.
- [17]. Erginer A (2003). İş yaşamının niteliği (Quality of work life), Yönetimde çağdaş yaklaşımlar, uygulamalar ve sorunlar. (Ed. Elma C ve Demir K). Anı Yayıncılık, Ankara.
- [18]. Toplu DB (1999). Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi: Türkiye'deki kamu kurum arşivleri örneği. *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 13 (1): 223-251.
- [19]. Yüçetürk EE (2005). Türkiye'de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: yıldırma (mobbing). *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 20 (231): 97-108.
- [20]. Yücel D, Erkut H (2003). Bilişim teknolojilerinin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi. *İTÜ Dergisi Mühendislik Fakültesi*, 2 (2): 49-59.
- [21]. Paşa M (2002). Yaşam kalitesini yükselten temel unsur olarak işin insancillaştırılması. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 4 (1). Erişim yeri: <http://www.isgucdergi.org>, [Erişim Tarihi: 05 Kasım 2016].
- [22]. Araz A (1991). Kişisel projelerde hareketle işletme yöneticilerinin iş yaşam kalitesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- [23]. Aba G (2009). İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: sağlık sektöründe bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- [24]. Serbest F (2000). İş yaşamının niteliği. *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayınları 2.
- [25]. May BE, Lau RSM & Johnson SK (1999). A longitudinal study of quality of work life and business performance. *South Dakota Business Review* 58 (2): 1-2.

- [26]. Dikmetaş E (2004). Elektronik bilgi sistemi ve çalışma yaşam kalitesi: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri İbn-i Sina Hastanesi çalışanlarına yönelik bir araştırma.Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [27]. Solmuş T (2000). İş yaşamında kalite ve kaliteyi artırmaya yönelik program. Türk Psikoloji Bülteni, Eylül, 18: 39-40.
- [28]. Barutçugil İ (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- [29]. Gilbert SW (1995). Teaching, learning, and technology: the need for campuswide planning and faculty support services. Change 27, March-April: 47-52.
- [30]. Aytaç S (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- [31]. Laue RSM (2000). Quality of work life and performance: an adhoc investigation of two key elements in the service profit chain model. International Journal of Service Industry Management, 11 (4): 422-435.
- [32]. Szilagyı AD, Wallace MJ (1990). Organizational behavior and performance. 5th Sub-Edition, ISBN-13: 978-0673389886.
- [33]. Bozkurt R, Eşit C (2003). Kalite Çemberleri. Mili Prodüktivite Merkezi Yayını, Ankara.
- [34]. Aksoy N, Polat C (2013). Akdeniz bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve etkileyen faktörler. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 10 (2): 45-53.
- [35]. Acar N (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. MPM, Ankara.
- [36]. Tranfield D, Smith S, Foster, Morris, Wilson, Sarah, Parry I (2003). Strategies for managing the teamworking agenda: developing a methodology for team based organisation. Available from: www.elsevier.com/locate/dsw [Accessed 15 November 2016].
- [37]. Yeniçeri Ö (2002). Örgütsel Değişiminin Yönetimi: Sorunlar, Yöntemler, Teknikler, Stratejiler ve Çözüm Yolları. Nobel Yayıncılık, Ankara.
- [38]. Aşan Ö, Erenler E (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (2): 203–216.

- [39]. Eren E (2003). Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar. Altıncı Baskı. Beta Yayınları, İstanbul.
- [40]. Demir N (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- [41]. Ivancevich JM ve Etzel MJ (1979). Job enrichment in marketing. *Management Review*, 22 (1): 88-94.
- [42]. Altun N, Bahçeçik N (2008). Yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin iş zenginleştirme faaliyetlerinin belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik, Bilim ve Sanat Dergisi*, 2(76): 8477-8529.
- [43]. Erat Ş, Korkmaz M, Çimen V, Yahyaoğlu G (2011). Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin motivasyona etkisi. *Journal of SSTB Sağlık Bilimleri*, 1 (1): 48-76.
- [44]. Erdil O, Keskin H, İmamoğlu SZ, Erat S (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1): 17-26.
- [45]. Lewis S (1997). An international perspective on work-family issues in: Parasuraman S & Greenhaus JH ed. *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world*. CN: Quarum Books.
- [46]. Kandula SR(2004). *Human resource management in practice: with 300 models, techniques and tools*. New-Delhi: PHI Learning Pvt. Ltd.
- [47]. Lazarus, Richard S & Folkman S (1984). *Stress, Appraisal and Coping*, Springer, New York.
- [48]. Leka, Stavroula, Griffiths, Amanda & Cox, Tom. (2003). *Work organization & stress, protecting workers' health series No:3*. World Health Organization Geneva, Switzerland.
- [49]. Aydemir FA (2006). Toplam kalite yönetiminin iş yaşamına etkisi ve sağlık sektöründe uygulanması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- [50]. Rusbult C, Farrell D, Rogers G, & Mainous A (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction. *The Academy of Management Journal*, 31 (3): 599-627.

- [51]. Robert PT, Meyer JP (1993). Job satisfaction organizational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46: 259–293. Available from: doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x. [Accessed 06 June 2016].
- [52]. Hwang IS, Kou JH (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: an examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 8 (2): 254-255.
- [53]. Cotton JL ve Tuttle JM (1986). Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *The Academy of Management Review*, 11 (1): 55-70.
- [54]. Sanderson P (2003). The relationship between empowerment and turnover intentions in a structural environment: an assesment of the Navy's Medical Service Corps. *School of Leadership Studies, Regent University*.
- [55]. Uyguç N, Çımrın D (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 19 (1).
- [56]. Sabuncuoğlu ET (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2: 613-628.
- [57]. Anafarta N (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü. *İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26 (7).
- [58]. Yıldırım MH, Erul EE, Kelebek P (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1).
- [59]. Gül H, Ercan O, Gökçe H (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, (5). Erişim yeri: <http://www.akademikbakis.org>, (Erişim Tarihi: 06 Eylül 2016).
- [60]. Çapık C (2015). İstatistiksel güç analizi ve hemşirelik araştırmalarında kullanımı: temel bilgiler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (4): 268-274.
- [61]. Şirin M, (2011). Hemşirelik iş yaşam kalitesi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

- [62]. Brooks BA (2001). Development of an instrument to measure quality of nurses' work life. Graduate Collage of the University of Illinois at Chicago.
- [63]. Cammann C, Fichman M, Jenkins D & Klesh J (1979). The michigan organizational assessment questionnarie. Unpublished Manuscript. University of Michigan, 1-46.
- [64]. Özdamar K (2004). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1. Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- [65]. Arabacı Ö (2002). Lojistik regresyon analizi ve bir uygulama denemesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- [66]. Öztürk EK (2010). Finansal başarısızlık tahmin metodlarının karşılaştırılması ve sektörel bir uygulama. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [67]. Sirisawasd NC, Johns NP, Khiewyo J (2014). Validation of the thai version of a work-related quality of life scale in the nursing profession poramate. *Saf Health Work*, 34: 1-6.
- [68]. Ayaz S, Beydağ KD (2014). Hemşirelerin iş yaşam kalitesini etkileyen etmenler: Balıkesir örneği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2):60-69. Erişim yeri: <http://dx.doi.org/10.5222/SHYD>. (Erişim Tarihi: 06 Kasım 2016).
- [69]. Heinen MM, Van Achterberg T, Schwendimann R, Zander B, Matthews A, Kozka et al. (2013). Nurses' intention to leave their profession: a cross sectional observational study in 10 european countries. *International Journal of Nursing Studies*, 50: 174-184. Available from: <https://doi.org//10.1016//j.ijnurstu>. [Accessed 15 January 2017].
- [70]. Nehir S (2003). Ankara ilindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş ortamındaki stres etkenleri ve kullandıkları baş etme yöntemlerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- [71]. Bostan S, Köse ÜA (2011). Hemşirelerin yönetsel hizmetleri ve çalışma ortamlarının değerlendirilmesi: bir üniversite hastanesi örneği. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, İstanbul.
- [72]. Yüksel İ (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1).

- [73]. Gök UA, Kocaman G (2011). Reasons for leaving nursing: a study among turkish nurses. *Contemporary Nurse*, 39 (1): 65-74.
- [74]. Chu-Ma J, Lee P, Cheng Yang Y, Yin Chang W (2009). Predicting factors related to nurses' intention to leave, job satisfaction and perception of quality of care in acute care hospitals. *NursingEconomics*, 27 (3): 178–202.
- [75]. Almalki MJ, Fitz GG, Michele CM (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Serv. Res.*, 2: 314.
- [76]. Zhang Y, Punnett L, Gore R (2014). Relationships among employees' working conditions, mental health and intention to leave in nursing homes. *J Appl Gerontol*, 33 (1) : 6–23.
- [77]. Collins SS, Henderson MC (1991). Autonomy: part of the nursing role?. *Nursing Forum*. Available from [http://dx. doi. org// 10.1111// j. 1744-6198](http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6198) [Accessed 05 January 2017].
- [78]. Flinkman M, Laine M, Leino Kilpia H, Hasselhornc HM, Salanterä S (2008). Explaining young registered nurses' intention to leave the profession: a questionnaire survey. *Int J Nurs Stud.*, 45: 27–39.
- [79]. Rudman A, Omne Ponten M, Wallin L, Gustavsson PJ (2010). Monitoring the newly qualified nurses in sweden: the longitudinal analysis of nursing education (lane) study. *Hum Resour Health*, 8 (1) : 1-17.
- [80]. Liu C, Zhang L, Ye W, Zhu J, Cao J, Lu X, Fengpin L (2011). Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of hospital nurses Shanghai of China. *J Clin Nurs.*, 21: 255–263.
- [81]. Vural F, Dura AA, Fil Ş, Çiftçi S, Torun SD, Patan R (2012). Sağlık çalışanlarında memnuniyet, kurumda kalma ve örgütsel bağlılığa etki eden faktörler. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (3): 137–44.
- [82]. Hwang J, Chang I (2008). Explaining turnover intention in korean public community hospitals: occupational differences. *Int J Health Plan Manage*, 23 (2): 119–38.
- [83]. Stone W, Kane CM, Elaine L, Larson DK, Pastor JZ, Dick A (2007). Organization and staffing nurse working conditions, organizational climate and intent to leave in icus: an instrument a variable approach patricia. *Health Services Research*, 42 (3): 1085–1103.

- [84]. Van-Dam K, Meewis M, Van DH (2013). Securing intensive care: towards a better understanding of intensive care nurses' perceived work pressure and turnover intention. *J Adv Nurs.*, 69 (1): 31–40.
- [85]. Choi SP, Cheung K, Mei-che Pang S (2013). Attributes of nursing work environment as predictors of registered nurse' job satisfaction and intention to leave. *J Nurs Manag*, 21: 429–439.
- [86]. Rudman A, Gustavsson P, Hultell D (2014). A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in sweden. *Int J Nurs Stud.*, 51: 612–624.
- [87]. Applebaum D, Fowler S, Fiedler N, Osinubi O, Robson M (2010). The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction and turnover intention. *J Nurs Adm.*, 40 (7): 323–328.
- [88]. O'Brien-Pallas L, Shamian J, Hayes LJ (2010). Impact and determinants of nurse turnover: a pan- canadian study. *J Nurs Manag*, 18: 1073–1086.
- [89]. Zhao H, Peng Z, & Chen HK (2014). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: the role of organizational identification and perceived interactional justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177-196.

ÖZGEÇMİŞ

1985 yılında Çorum'da doğdu. İlköğretimini Ankara Ahmet Yesevi İlköğretim Okulu'nda, lise eğitimini ise Gazi Lisesi (Yabancı Dil Ağırlıklı Lise)'nde tamamladıktan sonra 2004 yılında Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Zübeyde Hanım Sağlık Yüksek Okulu lisans programını kazandı. 2008 yılında lisans eğitimini bölüm birincisi ve yüksek şeref öğrencisi olarak tamamladı. Yapmış olduğu stajlar ve almış olduğu eğitimler doğrultusunda 2008 - 2009 yılları arasında Ankara Başkent Üniversitesi Hastanesi Genel Cerrahi Yoğun Bakım Servisinde Yoğun Bakım Hemşiresi olarak ilk görevini yaptı. Daha sonrasında ise 2009 yılının ilk yarısında devlet kadrosuna atanarak Erzincan Karaağaç Aile Sağlığı Merkezi'nde Aile Sağlığı Elemanı olarak görevine başladı. Yaklaşık olarak bu görevinde 7 yıl çalıştıktan sonra Erzincan Üniversitesi Kemah Meslek Yüksekokulu Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yöneticiliği Bölümü'nde öğretim görevlisi olarak çalışmaya başladı. Hala aynı kadroda görevini sürdürmektedir. 2015 yılında Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yöneticiliği Yüksek Lisans Programında lisansüstü eğitimine başladı. İyi derecede İngilizce bilmektedir. Birçok alanda katılım ve başarı sertifikalarına sahiptir. Plateze ve yüzmeye ilgi duymaktadır.

EKLER

EK-1: HEMŞİRELİK İŞ YAŞAM KALİTESİ ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki cümlelerin her birini okuduktan sonra, o cümlenin sizin iş yaşamınızı ne ölçüde tanımladığını değerlendirin ve yandaki uygun yeri işaretleyin.

No		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Destek hizmetler personelinden (yemek, temizlik ve bakım destek personeli) yeterli miktarda yardım alıyorum.	1	2	3	4	5
2	İşimden memnunum.	1	2	3	4	5
3	İş yüküm çok ağır.**	5	4	3	2	1
4	Toplumda hemşirelerle ilgili olumlu bakış açısı var.	1	2	3	4	5
5	İşimi ailemin gereksinimleri ile birlikte dengeli şekilde yürütebiliyorum.	1	2	3	4	5
6	Hasta bakımı ile ilgili konularda karar verirken otonomiye (yetkinliğe) sahibim.	1	2	3	4	5
7	Yönetici/gözetmen hemşirem ile iyi iletişim kurabiliyorum.	1	2	3	4	5
8	Hasta bakımı için yeterli malzeme ve ekipmana sahibim.	1	2	3	4	5
9	Yönetici/gözetmen hemşirem yeterli gözetim/denetim sağlıyor.	1	2	3	4	5
10	Hastanenin, çalışanlarına çocukları için kreş hizmeti sağlaması önemlidir.*	1	2	3	4	5
11	Hemşirelik ile ilgili olmayan birçok iş yapıyorum.**	5	4	3	2	1
12	İş çıkışında da enerjim kalıyor.	1	2	3	4	5
13	İş arkadaşlarım ile arkadaşlık ilişkilerim benim için önemlidir.*	1	2	3	4	5
14	Çalıştığım kurum, mesleğimde ilerleme fırsatları sağlıyor.	1	2	3	4	5
15	Çalıştığım birimde ekip çalışması var.	1	2	3	4	5
16	Günlük işlerim, sık sık kesintiye uğruyor.**	5	4	3	2	1
17	İşimi iyi yapabilmek için yeterli zamanım var.	1	2	3	4	5
18	Çalıştığım birimde hemşire sayısı yeterlidir.	1	2	3	4	5
19	İş yerime ait olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
20	Vardiyalı/nöbetli çalışma programları yaşamımı olumsuz etkiliyor.**	5	4	3	2	1

21	Fizyoterapist ve solunum terapisti gibi diğer ekip üyeleri ile iletişim kurabiliyorum.	1	2	3	4	5
22	Yönetici/gözetmen hemşiremden, performansıyla ilgili geri bildirim alıyorum.	1	2	3	4	5
23	Kaliteli hasta bakımı verebiliyorum.	1	2	3	4	5
24	Bugünkü şartlarda yaptığım iş için, aldığım maaş yeterlidir.	1	2	3	4	5
25	Kurumumun, aileme zaman ayırma konusundaki politikası uygundur.	1	2	3	4	5
26	Yönetici /gözetmen hemşirem, bir karar verirken fikrimizi soruyor.	1	2	3	4	5
27	Hastanenin, çalışanlarına yaşlı ebeveynleri için iş yerinde günlük bakım hizmeti sağlaması önemlidir.*	1	2	3	4	5
28	İş ortamımda, hekimler tarafından kabul gördüğümü hissediyorum.	1	2	3	4	5
29	Hemşireler için, özel dinlenme yerlerinin bulunması önemlidir.*	1	2	3	4	5
30	Hastanemde, hemşirelik uzmanlık/sertifika programları olması benim için önemlidir.*	1	2	3	4	5
31	Hizmet içi eğitim ve sürekli eğitim programlarına katılmak için destek alıyorum.	1	2	3	4	5
32	İş ortamımda, hekimlerle iyi iletişim kuruyorum.	1	2	3	4	5
33	Başarılarımdan dolayı yönetici/gözetmen hemşirem tarafından takdir ediliyorum.	1	2	3	4	5
34	Hemşirelik politika, prosedür ve talimatları işimi kolaylaştırıyor.	1	2	3	4	5
35	Güvenlik birimi güvenli bir çevre sağlıyor.	1	2	3	4	5
36	Hastanenin, çocuğu hasta olan çalışanlarına iş yerinde çocukları için bakım hizmetleri sağlaması önemlidir.*	1	2	3	4	5
37	Aynı maaş ve imkanlarla aynı işi başka bir kurumda bulabilirim.*	1	2	3	4	5
38	İş yerinde, kişisel zararlara karşı (fiziksel, duygusal, sözlü) kendimi güvende hissediyorum.	1	2	3	4	5
39	İşimin, güvenli olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
40	Üst yönetim, hemşireliğe saygı duyuyor.	1	2	3	4	5
41	İşim, hastaların ve ailelerinin yaşamları üzerinde etkiye sahiptir.	1	2	3	4	5
42	Destek hizmetler personelinden (yemek, temizlik ve bakım destek personeli) <u>nitelikli</u> yardım alıyorum.	1	2	3	4	5

* İşaretli maddeler, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonrasında ölçekten çıkarılmıştır. ** İşaretli maddeler ters puanlanmaktadır.

EK-2: İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

İşten ayrılma niyeti Cammann ve arkadaşları (Cammann ve diğerleri, 1979) tarafından hazırlanan ve 3 sorudan oluşan ölçek ile değerlendirilmiştir.

SORULAR	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	FİKRİM YOK	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.					
Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım					
Gelecek yıl bu organizasyondan ayrılacağım.					

EK-3: DEMOGRAFİK VERİ FORMU

1) Cinsiyetiniz

- a) Kadın b) Erkek

2) Yaşınız :

3) Medeni durumunuz?

- a) Evli b) Bekar

4) Çocuk sayınız?

- a) Yok b) 1-2 c) 3 ve üstü

5) Eğitim durumunuz?

- a) Lise b) Ön lisans c) Lisans d) Yüksek Lisans e) Doktora

6) Çalıştığınız birim?

- a) Dahili Servis b) Cerrahi Servis c) Ameliyathane
d) Yoğun bakım Servisi e) Poliklinik f) Acil Servis g) Çocuk Servisi

7) Bu işte hizmet süreniz ne kadardır?

- a. () 0-5 yıl b. () 6-10 yıl c. () 11-15 yıl d. () 16 ve daha fazla

8) Çalışma şekliniz?

- a) Sadece Gündüz b) Vardiyalı c) Sadece Gece

9) Haftada ortalama kaç saat çalışmaktasınız ?

.....

EK-4: HASTANE ÇALIŞMA İZİN FORMU

T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
ERZİNCAN İLİ KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ
SAĞLIK BAKANLIĞI- ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ
Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Sayı : 62639109-903.99-...3801
Konu : Uygulama Dersi İznı Hk.

29/04/2016

Syn :Seval SELVI
(Karaağaç Aile Sağlığı Merkezi)
ERZİNCAN

25.04.2016 tarih ve 5228 sayılı dilekçenize binaen Hastanemizde görevli hemşirelere yönelik yapacağınız "İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi" adlı çalışmanız uygun görülmüştür.


Bilgilerinize rica ederim.

Yrd. Doç. Dr. Fatih ÖZÇİÇEK
Hastane Yöneticisi

29/T.Ö.

Başbağlar Mah. Tel:0 446 212 22 22 Bilgi için;Personel Özlük Maaş Servisi (dahili:1070 , e-posta:
a.firat@ttmail.com)

EK-5: ETİK KURUL FORMU

KANUNİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU									
DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili					
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ	2016	37	Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>			
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU	GEREKİYOR	GEREKİYOR	Türkçe <input checked="" type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>			
	OLGU RAPOR FORMU	GEREKİYOR	GEREKİYOR	Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>			
ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ	GEREKİYOR	GEREKİYOR	Türkçe <input type="checkbox"/>	İngilizce <input type="checkbox"/>	Diğer <input type="checkbox"/>				
DEĞERLENDİRİLEN DİĞER BELGELER	Belge Adı	Açıklama (Anket Çalışması)							
	SİGORTA	<input type="checkbox"/>	GEREKİYOR (ANKET ÇALIŞMASI)						
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>	GEREKİYOR (ANKET ÇALIŞMASI)						
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>	GEREKİYOR (ANKET ÇALIŞMASI)						
	İLAN	<input type="checkbox"/>	GEREKİYOR (ANKET ÇALIŞMASI)						
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>	GEREKİYOR (ANKET ÇALIŞMASI)						
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>	GEREKİYOR (ANKET ÇALIŞMASI)						
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>	GEREKİYOR (ANKET ÇALIŞMASI)						
	DİĞER: (BAŞVURU DİLEKÇESİ, HELSINKİ BİLDİRGESİ, ÖZGEÇMİŞLER, İDARE ONAYI)	<input checked="" type="checkbox"/>							
KARAR BİLGİLERİ	Karar No:2016/37		Tarih: 20.05.2016						
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üyelerinin oybirliği ile karar verilmiştir.								
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU									
ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	Klinik Araştırmalar Hakkında Yönetmelik, İst. Klinik Uygulamaları Kılavuzu								
BASKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof.Dr.Uzer KÜÇÜKTÜLÜ (Genel Cerrah-KANUNİ E.A.H)								
Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *	İmza	
Prof.Dr. Ersin YARIŞ	Farmakoloji	KTÜ TIP FAKÜLTESİ	F <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	F <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof.Dr.Uzer KÜÇÜKTÜLÜ	Genel Cerrahi	KANUNİ F.A.H	F <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	F <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç.Dr. N.Ercüment BEYHUN	Halk Sağlığı	KTÜ TIP FAKÜLTESİ	F <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	F <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç.Dr. Ahmet DURMUŞ	Hamatoji	KANUNİ F.A.H	F <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	F <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Erkan VURALKAN	K.B.B.	KANUNİ F.A.H	F <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	F <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Uzm.Dr.Serap İSKENDER	Farklı Hastalıklar	KANUNİ F.A.H	F <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	F <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Uzm.Dr.Neslihan KAYAOĞLU	Hastakaya	KANUNİ F.A.H	F <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	F <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Av.Rafia ÇEKİRDEKÇİ	Avukat	TRABZON İL SAĞLIK MÜD.	F <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	F <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Zekai AYDIN	Fizik Uzmanı	KTÜ TIP FAKÜLTESİ	F <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	F <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
İsmail OMAK	Sağlık Dış Üye	SERBEST MESLEK SAHİBİ	F <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	F <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
* Toplantıda Belirleme									
							2		

EK-6: ANKETE GÖNÜLLÜ KATILIM ONAM FORMU

T.C.
AVRASYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ VE YÖNETİCİLİĞİ ANA BİLİM DALI
SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ VE YÖNETİCİLİĞİ BİLİM DALI

İŞ YAŞAM KALİTESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA GÖNÜLLÜ BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU LÜTFEN BU FORMU DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi Seval SELVİ tarafından yürütülen “İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama ” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan cıkma hakkında sahipsiniz. Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen formlardaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

1. Araştırmayla İlgili Bilgiler:

Araştırmanın Amacı: **Yapılacak olan bu çalışmada, Erzincan ili sınırları içerisinde bulunan Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi bünyesinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitelerinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisinin araştırılması amaçlanmaktadır.**

- Araştırmanın İçeriği: **Tanımlayıcı nitelikte araştırma- Derinine/ yüz yüze görüşme esnasında kişiye araştırmacı tarafından anket soruları uygulanacaktır.**
- Araştırmanın Nedeni: **Tez çalışması**
- Araştırmanın Öngörülen Süresi: **10- 15 Dakika arası**
- Araştırmaya Katılması Beklenen Katılımcı/Gönüllü Sayısı: **309 kişi**
- Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): **Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi**

Araştırmacının Adı-Soyadı:

Seval SELVİ

İmzası:

2. Çalışmaya Katılım Onayı:

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. **Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkânı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı.** Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Kendi el yazısı ile)

Adı

Soyadı:.....

..

İmzası:

(Varsa) Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin;

Veli veya Vasisinin (kendi el yazısı ile)

Adı-

Soyadı:.....

...

İmzası:

Araştırmacının

Adı- Soyadı:.....

...

İmzası:

Not: Bu form, iki nüsha halinde düzenlenir. Bu nüshalardan biri imza karşılığında gönüllü kişiye verilir, diğeri araştırmacı tarafından saklanır.

EK-7: HEMŞİRELİK İŞ YAŞAM KALİTESİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİN BELGESİ

HEMŞİRELİK İŞ YAŞAM KALİTESİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİN BELGESİ

Sayın Seval SELVİ,

Türkiye'deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Yrd.Doç.Dr. Serap SÖKMEN danışmanlığında tarafımdan yapılan Hemőicilik İş Yaşam Kalitesi Ölçeğini "İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinizde kullanmanıza izin veriyorum. 28.04.2016



Yrd.Doç.Dr. Meltem ŐIRIN GÖK

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Osman YILDIZLAR

Avrasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Yöneticiliği Ana Bilim Dalı

EK-8: İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİN BELGESİ

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ İZİN BELGESİ

Sayın Seval Selvi,

Türkiye'deki geçerlilik ve güvenilirlik çalışması tarafınca yapılmış olan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ni "İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama" başlıklı yüksek lisans tezinizde kullanmanıza izin veriyorum.



17.03.2016

Doç. Dr. Hasan GÜL