



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İŞTEN  
AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
BELİRLENMESİ**

TAHİR ERYILMAZ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI  
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN  
Doç. Dr. ADALET KUTLU

MANİSA-2020



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İŞTEN  
AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN  
BELİRLENMESİ**

TAHİR ERYILMAZ  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI  
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Doç. Dr. Adalet KUTLU

(Tez Danışmanı)

Dr. Öğr.Üyesi Dilek ÇEÇEN ÇAMLI

(Jüri Üyesi)

Dr. Öğr Üyesi Fahriye VATAN

(Jüri Üyesi)

T.C  
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU  
ULUSAL TEZ MERKEZİ

## TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

Referans No	10320690
Yazar Adı / Soyadı	TAHİR ERYILMAZ
T.C.Kimlik No	52435399426
Telefon	5536547283
E-Posta	tahir4592@gmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ
Tezin Tercümesi	DETERMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND INTENTION TO LEAVE IN NURSES
Konu	Hemşirelik = Nursing
Üniversite	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Anabilim Dalı	Hemşirelik Anabilim Dalı
Bilim Dalı	
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2020
Sayfa	72
Tez Danışmanları	DOÇ. DR. ADALET KUTLU
Dizin Terimleri	Örgütsel özdeşleşme=Organizational identification ; İşten ayrılma niyeti=Turnover intention
Önerilen Dizin Terimleri	

07.02.2020

İmza:.....

**HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İŞTEN AYRILMA  
NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ**

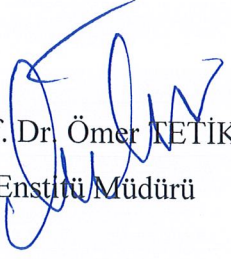
**Öğrenci: Tahir ERYILMAZ**

**Danışman: Doç.Dr. Adalet KUTLU**

Bu tez çalışması 17/01/2020 tarihinde jürimiz tarafından “Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı” nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

<b>Tez Danışmanı:</b>	Doç.Dr. Adalet KUTLU (MCBÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi)	(imza) 
<b>Üye :</b>	Dr. Öğr. Üyesi Dilek ÇEÇEN ÇAMLI (MCBÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi)	(imza) 
<b>Üye:</b>	Dr. Öğr. Üyesi Fahriye VATAN (Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi)	(imza) 
<b>Üye:</b>	Unvanı, Adı ve Soyadı (Kurumu)	(imza)
<b>Üye:</b>	Unvanı, Adı ve Soyadı (Kurumu)	(imza)

Bu tez, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından başarılı bulunmuştur. 17/01/2020.

  
Prof. Dr. Ömer TETİK  
Enstitü Müdürü



## BEYAN

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

Tahir ERYILMAZ



## TEŞEKKÜR

Lisans eğitimimden itibaren sabrı ve örnek kiŐiliđi ile desteğini benden hiÇbir zaman esirgemeyen, çalıŐmamda önerileri ve akademik bilgisiyle bana yol gosteren saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Adalet KUTLU' ya ve analiz aŐamasında teknik desteğini esirgemeyen ArŐ. Gör. Nurcan BİLGİN' e teŐekkürlerimi sunuyorum.

Tez alıŐması süresince sabır ve özveri ile beni destekleyen sevgili eŐim Canan ERYILMAZ' a, hayatımın her aŐamasında her zaman sevgi ve destekleri ile yanımda olan canım annem Hatice ERYILMAZ' a, sevgili babam Hüseyin ERYILMAZ' a, değerli ablalarım Fatma BARAK ve Havva ARSLAN' a, çalışmam boyunca kendisiyle ilgilenmem gereken vakitten aldığım hayatımın anlamı, canım kızım Elif ERYILMAZ' a, minnet duygularımı ifade etmek isterim.

Bu çalışmam sevgili annem ve babama bir demet iek niteliğindedir.

Tahir ERYILMAZ

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa No

<b>BEYAN</b>	<b>i</b>
<b>TEŞEKKÜR</b>	<b>ii</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b>	<b>vii</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b>	<b>viii</b>
<b>KISALTMALAR</b>	<b>ix</b>
<b>ÖZET</b>	<b>1</b>
<b>1. GİRİŞ</b>	<b>3</b>
<b>2. GENEL BİLGİLER</b>	<b>5</b>
<b>2.1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME</b>	<b>5</b>
2.1.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsal Çerçevesi	6
2.1.1.1. Sosyal kimlik teorisi	8
2.1.2. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler	10
2.1.2.1. Yaş	10
2.1.2.2. Cinsiyet	11
2.1.2.3. Eğitim seviyesi	11
2.1.2.4. Çalışma süresi	11
2.1.2.5. Toplam iş tecrübesi	12
2.1.2.6. Yönetim durumu	12
2.1.2.7. Algılanan örgütsel destek	12
2.1.2.8. Rol çatışması ve rol belirsizliği	13
2.1.2.9. Örgüt içi ve örgütler arası rekabet	13
2.1.2.10. Örgütsel bağlılık	13
2.1.2.11. Güç mesafesi	14
2.1.2.12. İş tatmini	14
2.1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları	14
2.1.3.1. Örgütsel özdeşleşmenin kurumsal sonuçları	15
2.1.3.1.1. Kurum için destek	15
2.1.3.1.2. İşbirliği davranışı	15
2.1.3.1.3. Ekstra rol davranışı	15
2.1.3.1.4. İş memnuniyeti	15
2.1.3.1.5. İşten ayrılma niyeti	16
2.1.3.2. Özdeşleşmenin kişisel sonuçları	16

<b>2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ</b>	<b>17</b>
2.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Kavramsal Çerçevesi	17
2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri	19
2.2.2.1. Yönetim / kurumdan kaynaklanan nedenler	19
2.2.2.2. Kişisel faktörler	20
2.2.3. Hemşirelerin İşten Ayrılma Nedenleri	21
2.2.3.1. Yönetimsel kaynaklı sorunlar	21
2.2.3.2. Bireysel faktörler	21
2.2.3.3. Profesyonel gelişim faktörleri	21
2.2.3.4. Hemşirelik dışı iş gücü faktörleri	21
2.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	22
2.2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	23
2.2.6. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi	24
<b>3. GEREÇ VE YÖNTEM</b>	<b>26</b>
3.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ	26
3.2. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE SÜRESİ	26
3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	26
3.4. ARAŞTIRMA SORULARI	27
3.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ	27
3.6. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	27
3.7. ETİK İZİNLER	28
3.8. SINIRLILIKLAR	29
3.9. ARAŞTIRMA SÜRECİ	29
<b>4. BULGULAR</b>	<b>30</b>
4.1. HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ	30
4.2. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ PUAN ORTALAMALARI DAĞILIMLARI	31
4.3 HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ PUAN ORTALAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI	32
4.4. HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ PUAN ORTALAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI	34



<b>4.5. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANLARI ARASINDAKİ KORELASYONLAR</b>	<b>35</b>
<b>4.6. HEMŞİRELERDE BAZI DEĞİŞKENLERİN ORTALAMALARI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ KORELASYONLAR</b>	<b>36</b>
<b>5. TARTIŞMA</b>	<b>38</b>
<b>5.1. SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN TARTIŞILMASI</b>	<b>38</b>
<b>5.2. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ PUAN ORTALAMALARININ TARTIŞILMASI</b>	<b>39</b>
<b>5.3. HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TARTIŞILMASI</b>	<b>39</b>
<b>5.4. HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TARTIŞILMASI</b>	<b>42</b>
<b>5.5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TARTIŞILMASI</b>	<b>45</b>
<b>5.6. HEMŞİRELERDE BAZI DEĞİŞKENLERİN ORTALAMALARI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ KORELASYONLARIN TARTIŞILMASI</b>	<b>46</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER</b>	<b>47</b>
<b>6.1. SONUÇLAR</b>	<b>47</b>
<b>6.2. ÖNERİLER</b>	<b>48</b>
<b>7. KAYNAKLAR</b>	<b>49</b>
<b>8. EKLER</b>	<b>60</b>
<b>Ek-1 Tez Konusu Yönetim Kurulu Kararı</b>	<b>60</b>
<b>Ek-2:Manisa Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Sağlık Bilimleri Etik Kurulu İzni</b>	<b>61</b>
<b>Ek-3:Manisa İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi</b>	<b>63</b>
<b>Ek-4: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği</b>	<b>65</b>
<b>Ek-5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</b>	<b>66</b>

<b>Ek-6 : Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği İzin Yazısı</b>	<b>67</b>
<b>Ek-7: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İzin Yazısı</b>	<b>68</b>
<b>Ek-8: Bilgi Formu</b>	<b>69</b>
<b>Ek-9: İntihal Raporu</b>	<b>71</b>
<b>9. ÖZGEÇMİŞ</b>	<b>72</b>



## TABLolar DİZİNİ

	<b>Sayfa No</b>
<b>Tablo 1.</b> Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri .....	<b>30</b>
<b>Tablo 2.</b> Hemşirelerin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamaları .....	<b>31</b>
<b>Tablo 3.</b> Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	<b>32</b>
<b>Tablo 4.</b> Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....	<b>34</b>
<b>Tablo 5.</b> Hemşirelerin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri Arasındaki Korelasyon .....	<b>35</b>
<b>Tablo 6.</b> Hemşirelerin Yaş, Birim, Kurum ve Meslekte Çalışma Yılı ile Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki Korelasyonlar .....	<b>36</b>

## ŞEKİLLER DİZİNİ

	<b>Sayfa No</b>
<b>Şekil 1.</b> Mobley' in (1977) Personel Devri Modeli .....	<b>18</b>
<b>Şekil 2.</b> Vizual Analog Skala .....	<b>27</b>



## KISALTMALAR

- ÖÖ:** Örgütsel Özdeşleşme  
**İAN:** İşten Ayrılma Niyeti  
**İANY:** İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği  
**ÖÖÖ:** Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği  
**Oİ:** Organizational İdentification  
**VAS:** Vizual Analog Skala  
**ÇAA:** Çeyrekler Arası Aralık  
**rs:** Spearman Korelasyon Analizi  
**z:** Mann Whitney U Testi  
**x<sup>2</sup>:** Kruskal Wallis Testi  
**t:** Student t Testi

# HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

**Öğrenci Adı:** Tahir ERYILMAZ

**Danışmanı:** Doç. Dr. Adalet KUTLU

**Anabilim Dalı:** Hemşirelik

## ÖZET

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapıldı.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tiptedir. Araştırmanın örneklemini Aralık 2018- Ocak 2019 tarihleri arasında Turgutlu Devlet Hastanesi'ndeki çalışmaya katılmaya gönüllü olan hemşireler oluşturdu (n=192). Veriler bilgi formu, örgütsel özdeşleşme ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeğinden oluşan anket ile toplandı. Verilerin analizi SPSS 22.0 programında yapıldı.

**Bulgular:** Katılımcıların %52,6' sı 33 yaş ve üstünde, %85,9' u kadın, %67,7' si evli ve %57,3' ü lisans mezunudur. Spearman korelasyon analizi sonucunda hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif, çok zayıf ve anlamlı ilişki bulundu. Hemşirelerin yaşı, kurumdaki pozisyonu, meslekte çalışma yılı ve mesleği sevme düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulundu. İşten ayrılma niyeti ile medeni durum ve mesleği sevme düzeyi arasında anlamlı fark bulundu.

**Sonuçlar:** Hemşirelerin özdeşleşme düzeyi yüksek, işten ayrılma ise niyeti düşük bulundu. Yöneticilere hemşirelerin kurumla özdeőleşmelerini sağlamak için düzenlemeler yapmaları önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti, hemşire.



# **DETERMINING THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND INTENTION TO LEAVE IN NURSES**

**Student:** Tahir ERYILMAZ

**Advisor:** Assoc.Prof. Dr. Adalet KUTLU

**Department:** Nursing

## **ABSTRACT**

**Aim:** This study was conducted to investigate the relationship between the organizational identification levels of nurses and their intention to leave.

**Materials and Methods:** This is a descriptive and cross sectional study. The sample of the study consisted of nurses who volunteered to participate in the study at Turgutlu State Hospital between December 2018-January 2019 (n = 192). The data was collected through a questionnaire consisting of information form, organizational identification scale and intention to leave the scale. SPSS statistic software 22 was used for data analyses .

**Results:** The respondents is 52.6% are 33 years old and above, 85.9% are women, 67.7% are married and 57.3% are graduates. As a result of the Spearman correlation analysis, a negative, very weak and significant relationship was found between organizational identification and intention to leave. A significant difference was found between the age of the nurses, the position in the institution, the year of work in the profession and the level of loving the profession and organizational identification. A significant difference was found between the intention to leave and the level of marital status and profession.

**Conclusion:** The level of organizational identification of nurses was high and the intention to leave was low. Managers are recommended to make arrangements to enable nurses to identify with the institution.

**Key Words:** Organizational identification, intention to leave, nursing.

## 1. GİRİŞ

Örgütsel özdeşleşme kavramı, son yıllarda örgütsel davranış alanında önemsenmeye başlamış olup yönetim araştırmalarında daha fazla dikkat çekmektedir. Bunun nedeni, örgütsel özdeşleşmenin çalışan ile kurum arasında var olan temel bağı yansıtan ve dolayısıyla işyerinde birçok önemli tutum ve davranışı açıklayabilecek ve tahmin edilebilecek önemli bir psikolojik durum olarak görülmesidir. Günümüzde örgütsel özdeşleşme süreçlerinin, çalışanların kurumun çıkarlarına yönelik olarak çalışmasını sağlamada son derece önemli olduğu ifade edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme ile kurumun hedefleri, bireyin hedefleri haline gelir ve kurumla güçlü bir şekilde özdeşleşenler, bu hedeflere ulaşmak için daha fazla gayret göstermeye meyillidirler.

Çalışanların işten ayrılması, kurumları çeşitli şekillerde etkileyen kritik bir konudur. İşverenler, daha iyi fırsatlar için işten ayrılma niyeti olan iyi eğitilmiş çalışanlarını kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilmektedirler. İyi eğitilmiş çalışanların kaybedilmesi verimlilik ve iş kalitesinde düşüşe yol açar ve aynı zamanda doğrudan maliyetler (yer değiştirme, kaynak bulma, yönetim süresi) ve belki de daha önemli olarak dolaylı maliyetler (moral, uyum, bağlılık, baskılar) açısından ekonomik maliyetleri temsil eder (Dess ve Shaw 2001). Bu nedenle işten ayrılma, herhangi bir kurumda istenmeyen bir durum olarak görülmektedir (Griffeth ve ark. 2000). Çünkü çalışanların olumsuz bir şekilde kaybedilmesi kurumu ve kalanların moralini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Mobley 1982).

Örgütsel özdeşleşme, iş ile ilgili tutum ve davranış sonuçlarına yol açabilmektedir (Riketta 2005). Örgütsel özdeşleşme; kendilerini büyük ölçüde örgütle özdeşleştiren çalışanların, kendilerinin örgütsel değerleri etkili bir şekilde kabul ettikleri, uydukları ve sonra da kuruma duygusal olarak bağlandıkları şeklinde belirtilmektedir. Ayrıca Lee ve arkadaşlarının belirttiğine göre; örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğuna dair kanıtlar mevcuttur ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi açıklayan teorik bakış mevcut literatürde hala eksiktir (Lee ve ark. 2015). Yapılan araştırmalar aynı zamanda yüksek örgütsel

özdeşliğe sahip çalışanların kurumda kalma eğiliminde olduğunu ve işlerine daha çok bağlı olduklarını göstermiştir. Buna karşılık, kurumla özdeşleşmesi zayıf olan çalışanlar, kurumdan ayrılmayı ve kurumla aynı amaç, değer ve niteliklere sahip olmadıkları düşünülmektedir (Van Dick ve ark. 2004; Van Knippenberg ve Sleebos 2006).

Hekman ve ark. (2009), çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça, yöneticilerinin kendi tarafında olduğuna inandığını ileri sürmektedir. Bu nedenle çalışanların benlik algısı, yöneticileri de içeren kurum üyelerine yakından bağlıdır. Çalışanlar kendilerini kurumun bir parçası olarak gördükleri sürece, çalıştıkları kurumda kalmayı istemektedirler (Hekman ve ark. 2009).

Sağlık kurumlarında sağlık ekibinin önemli üyeleri olan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin olması durumunda, bakım kalitesi ve sağlık hizmeti alanların memnuniyetlerini etkileme olasılığı yüksektir. Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin kurumsal özdeşleşme koşullarının sağlanmasıyla azaltılabileceği ya da ortadan kaldırılabileceği bilgisi yönetsel süreçler içinde önemli yer tutmaktadır. Bunun için de örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki bağlantının bilimsel çalışmalarla netleştirilmesi gereksinimi bulunmaktadır.

Yapılan araştırmalar örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sebeple çalışmamızda hemşirelerde örgütsel özdeşleşmeyle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladık. Böylece yöneticilerin, hemşirelerin özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerini önceden fark etmeleri ve işten ayrılma olmadan önce gerekli önlemlerin alınması için yol gösterici olması öngörülmektedir.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Örgütsel özdeşleşme konusuna son yıllarda önem vermeye başlanmıştır (Riketta 2005). Mevcut literatürde örgütsel özdeşleşmenin farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Örgütsel özdeşleşme kavram olarak, bireyin “örgütsel üyelik” anlamında kendini tanımlaması olarak kullanılmaktadır (Zobel 2000). Bir süreç olarak ise Mael ve Ashford (1992) örgütsel özdeşleşmeyi, örgütün başarısını veya başarısızlıklarını çalışanın kendi deneyimleri olarak algılaması olarak tanımlarlar (Mael ve Ashford 1992).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların çalıştıkları kurum içinde bütünleşmesinde kilit bir rol oynar. Örgütsel özdeşleşme, dünya üzerinde ortak bir grup içi bakış açısına ve grup içi üyeler arasındaki ilişkisel yakınlığın artmasına neden olur (Hekman ve ark. 2009). Çalışanlar örgütle özdeşleşirken, örgütün kişileştirilmesi olarak kendilerini gerçekleştirebilirler (Mael ve Ashforth 1995). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütsel rolündeki belirsizliği azaltmaktadır (Miller ve ark. 2000). Pratt’ a göre örgütsel özdeşleşme, bir çalışanın kurumu hakkındaki inançları kendi kendine referans veya kendi kendini tanımlayan hale geldiğinde gerçekleştiğini ifade etmektedir (Pratt 1998). Ashforth ve Mael ise örgütsel özdeşleşmenin, çalışanın kurum üyeliğine atıfta bulunarak kendini ne ölçüde tanımladığı anlamına geldiğini vurgulamaktadır (Ashforth ve Mael 1989).

Wang ve arkadaşlarına (2017) göre, örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça çalışanlar, kurumun öz değerlerini, hedeflerini ve normlarını kendilerine o kadar fazla dahil etmektedir. Scott ve arkadaşları (1999) da, kendilerini kurumlarıyla özdeşleştiren çalışanların, kurumun çıkarlarına en uygun olanı yapma olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Kurumlar, çalışanlarının kurumun misyonuna bağlı kalmasını ve birimin hedeflerine ulaşmak için çaba göstermesini isterler. Bu sebeple kurumlarda kendilerini kurumun misyonuyla özdeşleştiren çalışanlar yetiştirilmelidir. Çalışanlar

kendilerini kurumlarıyla özdeşleştirdikleri sürece, çalışmayı ve kurumda kalmayı seçmek dışında daha iyi bir alternatif olmadığına inanmaya başlamaktadırlar (Miller ve ark. 2000).

### **2.1.1. Örgütsel Özdeşleşmenin Kavramsal Çerçevesi**

Örgütsel özdeşleşmenin öneminin uzun zamandır bilinmesine rağmen, örgütsel özdeşleşme kavramının teorik konumu ile ilgili bazı tartışmalar bulunmaktadır (Brown 1969; Lee 1971; Hall ve Schneider 1972; Rotondi 1975). Özdeşleşme kavramı 1922’ de Freud tarafından “psikanalizde özdeşim, başka bir insanla kurulan duygusal bağın ilk dışavurumu” olarak ifade edilmiştir. Bu tanımdan hareketle 1965’ te Lasswell özdeşleşme kavramını genişleterek, milliyetçilik gibi toplu özdeşleşmeleri açıklamak için kullanmıştır (Gautam ve ark. 2004).

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel performansın artmasıyla ilişkili davranışlarla bağlantılı olduğu varsayıldığından son zamanlarda konuya ilgi artmıştır (Reade 2001). İlk detaylı örgütsel özdeşleşme modeli March ve Simon (1993) tarafından yapılmış olmasına rağmen, konuyla ilgili çalışmalar 1980’ lerde artmıştır. Ashforth ve Mael’ in (1989) konuyla ilgili çalışmalarından sonra, örgütsel davranış, psikoloji, sosyal psikoloji dallarının örgütsel özdeşleşmeyle ilgili çalışmaların sayısında artış yaşanmıştır (Fındıklı 2014). Çalışanların kendilerini örgütlerinde nasıl tanımladıklarını yansıtan örgütsel özdeşleşme, çalışan ile örgüt arasında güçlü bir bağlantı kurulmasında önemli bir rol oynamaktadır (Wiesenfeld ve ark. 2001).

Hall ve ark. (1970), çalışanın örgütsel hedefleri ve değerleri kendi kimliğine entegre ederek benlik kavramını örgütle bütünleşmiş olarak kullandığı ve bunun aslında kişinin öz kimliği ve kariyer rolünün bir sentezi olduğunu savunmuşlardır (Hall ve ark. 1970).

Örgütsel özdeşleşme perspektifine bir diğer önemli katkı sağlayan Lee (1971), örgütsel özdeşleşmeyi “Bireyin örgütle geniş çaplı bireysel özdeşleşme derecesi” olarak tanımlamıştır. Lee (1971) yaklaşımında örgütsel özdeşleşmenin aidiyet, sadakat ve paylaşılan özellikler içerdiğini öne sürerek birçok farklı kavramı birbirine bağlamış oldu. İlk özellik olan aidiyet duygusunun, kurumdaki diğer kişilerle paylaşılan ortak hedeflerden veya çalışanların kurum içindeki işlevlerinin kişisel ihtiyaçlarını karşılamada önemli olduğu düşüncesinin bir sonucu olarak ortaya çıkabileceğini savundu. Lee’ nin (1971) yaklaşımındaki ikinci özellik, kurumu

destekleyen veya savunan tutum ve davranışları ifade eden sadakattir. Bunlar, “örgütsel hedefleri destekleme, kurumdaki görev süresiyle gurur duyma yada kurumu yabancılara karşı savunma”dır. Son olarak, kurum ile üçüncü özdeşleşme özelliği olan paylaşılan özellikler, birey ile kurum içindeki diğer çalışanlar arasında kesin bir benzerlik olduğu anlamına gelmektedir (Lee 1971).

Buchanan (1974) örgütsel özdeşleşmeyi “örgütsel bağlılığın bir bileşeni olarak, bireyin kendi amaç ve değerlerini örgütün amaç ve değerleriyle uyumlu hale getirme süreci” olarak ifade etmiştir. Kişisel amaç ve değerlerin, kurumun değer ve hedefleri ile uyumunun, kurumla özdeşleşmenin özü olduğunu ve kurum üyelerinin değerlerini ve hedeflerini kurumun hedefleriyle aynı çizgiye koyma girişimlerinin hem çalışanların refahı için gerekli hem de kurum için faydalı olduğunu belirtmiştir (Buchanan 1974).

Patchen’ in (1970) örgütsel özdeşleşme teorisi üç bileşenden oluşmaktadır (Patchen 1970). Bunlar;

1. Örgütle dayanışma duyguları (örgütte bir bireyin başka birini etkileyen olaylara kendi başına gelmiş gibi davranması vb.),
2. Örgüte verilen tutum ve davranışsal destek (örgüte sadakat vb.),
3. Örgütün üyeleri arasında paylaşılan özellikler (cinsiyet, yaş, eğitim, din, ırk vb.)

Ayrıca, örgütsel özdeşleşme alanında yıllar içinde öne çıkan en etkili yazarlardan biri George Cheney’ dir. Patchen’ in (1970) özdeşleşmeyi kavramsallaştırmasının ardından, Cheney (1982) örgütsel özdeşleşmeyi, bireylerin kendilerini sosyal dünyadaki unsurlara bağlayan aktif bir süreç olarak tanımlamıştır. Cheney’ e (1983) göre, örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar kurumun imajında ve değerlerinde yeniden oluşturulan öz imajlara sahiptirler (Cheney 1983).

Pratt (1998), örgütsel özdeşleşme fikrini tartışırken, özdeşleşme sürecinin iki temel yoldan birini takip ettiğini savunmuştur. Özdeşleşmeye giden birinci yol karşılıklı etkileşim ile gerçekleşir. Bireyler, bir örgütle birleştiklerini ve özdeşleştiklerini gördüklerinde o kuruma ilgi ortaya çıkmaktadır. Çünkü örgüt bireye belirli bir şekilde benzerdir. Özdeşleşmeye giden diğer yol ise taklittir. Taklit, bireyler kurumun fikirlerini ve değerlerini kendi kimlikleriyle birleştirdiklerinde ortaya çıkar (Pratt 1998).

Kısaca, örgütsel özdeşleşmenin ana fikri, bireysel ve örgütsel değerlerin ve hedeflerin uyumudur.



### 2.1.1.1. Sosyal kimlik teorisi

Sosyal kimlik teorisi, örgütsel özdeşleşmeyi kavramsallaştırmanın başka bir yolunu sunar. Sosyal kimlik teorisinin ilk savunucuları Tajfel ve Turner (1979) tarafından sosyal kimlik teorisi, gruplar arası tutumları açıklamak ve bireyin kendi tanımına göre grupla ilgili davranışları belirlemek için geliştirilmiştir. Basitçe söylemek gerekirse sosyal kimlik teorisi, “bireyin grupla ilişkisinin teorisi” dir (Turner ve ark. 1987). Bu teoriye göre, insanlar dünyadaki yerlerini korumak için hem kişisel bir kimliğe hem de bir dizi sosyal kimliğe sahiptirler. İnsanlar, yetenekleri ve ilgi alanları gibi kendine özgü özellikleri içeren kişisel bir kimliğe ve göze çarpan grup sınıflandırmalarını içeren sosyal bir kimliğe sahiptirler (Tajfel ve Turner 1979). Kişisel kimlik, ben ve diğerleri arasındaki farkı aydınlatırken, sosyal kimlik ise bir grubun üyeleri arasındaki benzerlikleri ifade eder. Diğer yandan o gruba ait olmayan insanlar için bir fark ifade eder (Deschamps ve Devos 1998). Sosyal kimlik teorisi, kişisel ve sosyal kimlik arasındaki ve buna bağlı olarak kişiler arası ve gruplar arası süreçler tarafından belirlenen durumlar arasındaki ayrımı vurgulamaktadır. Sosyal kimlik teorisi, bireylerin kendilerini ve diğerlerini örgütsel üyelik, cinsiyet ve yaş gibi çeşitli sosyal grupları ayırma eğiliminde olduklarını ve sınıflandırma yoluyla insanların belirli bir grubun veya kategorinin üyesi olmaya çalıştıklarını varsayar. Bireyler böylece kendilerini sosyal çevre içinde bulurlar.

Sosyal kimlik teorisinin bir başka varsayımı, insanların sosyal karşılaştırmaya eğilimli oldukları ve grup içi karşılaştırmalarla meşgul olan bireylerin olumlu bir sosyal kimliğe ulaşmak ve bunları sürdürmek için çaba gösterdikleridir. Daha açık olmak gerekirse, bireyler kendilerini belirli gruplara üye olmaları temelinde başkalarıyla karşılaştırırlar. İnsanlar her zaman pozitif bir özgüven için gayret gösterdiklerinden, kendilerini bilinçli olarak diğerlerine göre daha olumlu değerlendirilen sosyal gruplara yada kategorilere geçmek isterler. Böylece, grup diğer gruplardan pozitif olarak farklı olarak kabul edilir (Ashforth ve Mael 1989).

Sosyal kimlik teorisinin temel varsayımları (Tüzün 2006):

- Bireyler öz saygılarını arttırmak için motive olurlar.
- Bireyler çevrelerini yapılandırmak ve içerisindeki yerlerini tanımlamak için kategoriler ve karşılaştırmalar kullanırlar.

- Bireyler, diğer gruplarla olumlu şekilde karşılaştırılan ve onlardan farklı olan gruplara ait olmak isterler. Çünkü bu kendilerinin olumlu değerlendirmelerini sağlar.

Sosyal kimlik teorisinin temel ilkeleri, son 20 yılda örgütsel özdeşleşmeye hâkim yaklaşımlardan birinin temelini atmıştır. Son yıllarda örgüt teorisyenleri, insanların kendilerini örgütlerle ilişkileri açısından özdeşleşme biçimlerini incelemiş, böylece sosyal kimlik kavramını işyerlerine uygulamışlardır (Ashforth ve Mael 1989; Mael ve Ashforth 1992; Dutton ve ark. 1994; Elsbach 1999). Ashforth ve Mael (1989), sosyal kimlik teorisi fikirlerini örgütsel özdeşleşmeye aktarmada öncü çalışmalar yapmıştır. Örgütsel kimliğin belirli bir sosyal kimlik biçimi olduğunu ve bireyin bir örgütle özdeşleştiği ölçüde, örgütün bireye bir kimlik duygusu sağladığını ifade etmiştir (Ashforth ve Mael 1989). Bu bağlamda Ashforth ve Mael (1992), örgütsel özdeşleşmeyi “bireyin kendisini tanımladığı bir kurumla birliktelik veya ait olma algısı” olarak tanımlamıştır. Ayrıca, araştırmacılar örgütsel özdeşleşmenin kurumun başarılarını ve başarısızlıklarını deneyimleyen ve kendisini kurumun kaderiyle psikolojik olarak iç içe olarak algılayabilecek bir birey olarak nitelendirildiğini belirtmişlerdir. Ashforth ve Mael' in (1989) kavramsallaştırması, örgütsel özdeşleşmeye açık ve kavramsal olarak farklı bir bilişsel bir bakış açısı getirmiştir.

Dutton ve ark. (1994), örgütsel özdeşleşmeyi, “bir üyenin kendisini, örgütü tanımladığına inandığı özelliklerle tanımladığı derece” olarak nitelendirmiştir. Yani, bir üyenin örgütsel özdeşleşmesinin gücü, üyenin örgütsel üyeliğine ne ölçüde bağlı olduğunu yansıtır. Dutton ve ark. (1994) tarafından literatüre bir diğer katkı da “algılanan örgütsel kimlik” fikri olduğundan dolayı sosyal kimlik teorisine daha güçlü bir şekilde dâhil edilmiştir. Örgütün kendine özgü, merkezi ve kalıcı nitelikleri hakkındaki inançları, çalışanın örgütle özdeşleşme derecesini etkileyen güçlü bir imaj görevi vardır. Başka bir ifadeyle örgütsel özdeşleşmenin örgütle ilgili bir öz biliş olduğu söylenebilir. Tanımlamalara göre, örgütsel özdeşleşme tek parça değildir; tanımlanabilen ve ölçülebilen farklı derecelendirmelere sahiptir.

Van Dick (2001), örgütsel özdeşleşmenin tam olarak neden oluştuğu hakkındaki tartışmayı genişleterek kavramı daha da geliştirmiştir. Örgütsel özdeşleşmenin kavramsallaştırılmasını genişletmek için önceki sosyal kimlik teorisi ilkelerinin açıklayıcı kapsamının genişletilmesi gerektiğini savunur. Bu nedenle, Van Dick ve

arkadaşları özdeşleşmenin dört alt bileşenden oluştuğunu öne sürerler (Van Dick ve ark. 2004). Bunlar:

- **Duyuşsal bileşen;** söz konusu kuruma olan bağlılığın duygusal değerini ifade eder.
- **Bilişsel bileşen;** belirli bir kurumun üyesi olma bilgisini yansıtır.
- **Değerlendirici bileşen;** içeriden ve/veya dışarıdan o kuruma atanan değer çağrışımını, yani o kuruma ilişkin olumlu ya da olumsuz değerleri açıklar.
- **Davranışsal bileşen;** fiili davranışı içerir.

Van Dick ve ark (2004), özdeşleşmenin tüm bu bileşenlerinin birbiriyle ilişkili olduğunu varsaymıştır. Önceki sosyal kimlik teorisi temelli örgütsel özdeşleşme tartışmalarına kıyasla, Van Dick ve ark. (2004) örgütsel özdeşleşmenin sadece bilişsel değil duygusal, değerlendirici ve davranışsal yönleri ile örgütsel özdeşleşmenin çok boyutlu bir yapı olduğunu göstermiştir.

### 2.1.2. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler

Literatürde örgütsel özdeşleşme ile ilişkili değişkenleri araştıran çok sayıda çalışma yapılmış olup bireysel ve örgütsel birkaç değişken bildirilmiştir (Riketta 2005; Riketta ve Van Dick 2005).

#### 2.1.2.1. Yaş

Lee (1971), Birleşik Devletler’ de bir halk sağlığı kurumunda yaptığı araştırmada, yaşın örgütsel özdeşleşmenin öncüllerinden biri olduğunu göstermiştir.

Cheney (1983) de bir teknoloji firmasındaki 173 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada, yaşlı çalışanların, genç çalışanlardan kurumla daha çok özdeşleştiğini bulmuştur.

Johnson ve ark. (2006), 590 veteriner üzerinde yaptıkları bir araştırmada benzer şekilde, yaşlı çalışanların, kurumla genç çalışanlardan daha fazla özdeşleştiğini tespit etmişlerdir.

Türkiye’de de “yaş” ın örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Ancak bu çalışmaların sonuçları söz konusu ilişki için anlamlı olmamıştır (Ertürk 2003; Tüzün 2006; Özdemir 2007). Örneğin Tüzün (2006), 545

banka çalışanın katılımıyla Ankara’da yaptığı araştırmada, yaşın örgütsel özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını belirlemiştir.

#### **2.1.2.2. Cinsiyet**

Wan-Huggins ve ark. (1998)’ nin yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, erkeklerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir.

Johnson ve ark. (2006) araştırmalarında cinsiyet ve örgütsel özdeşleşme arasında erkeklerin örgütleri ile kadınlardan daha çok özdeşlediklerini bulmuşlardır.

İşcan (2006), 213 çalışandan oluşan bir örnekleme yaptığı araştırmada kadınların kurumla erkeklerden daha az özdeşleştiğini tespit etmiştir.

Ancak Tüzün (2006), 545 banka çalışanıyla yaptığı araştırmasında, cinsiyet ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bildirmiştir.

Özdemir (2007), yaptığı çalışmanın sonucunda, Tüzün’ün (2006) çalışmasına benzer şekilde cinsiyet ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur.

#### **2.1.2.3. Eğitim seviyesi**

Lee (1971) eğitim seviyesi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Lee’ ye göre, daha yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanlar, düşük eğitim seviyesine sahip çalışanlara kıyasla kurumla daha fazla özdeşleşmektedirler (Lee 1971).

Tüzün (2006) ve Özdemir (2007) ise eğitim düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olmadığını tespit etmişlerdir.

#### **2.1.2.4. Çalışma süresi**

Bir çalışanın kurumda çalışma süresi arttıkça, çalışan ile kurum arasındaki etkileşim de artmaktadır. Çalışan ile kurum arasındaki etkileşimler arttıkça, çalışanın daha fazla ihtiyacı kurum tarafından karşılanabilmekte ve böylece çalışan kurum ile daha fazla özdeşleşebilmektedirler.

Hall ve ark. (1970), ormancılık sektörünün 141 çalışanı ile yaptığı araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin çalışanların hizmet yılları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Wan-Huggins ve ark. (1998) da çalışma süresi ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Türkiye’ de ise yapılan çalışmalar ile ilgili olarak, İşcan (2006) çalışma süresi ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Tüzün (2006) ve Özdemir (2007) ise araştırmalarında çalışma süresi ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır.

#### **2.1.2.5. Toplam iş tecrübesi**

Toplam görev süresi ve örgütsel özdeşleşmenin ilişkisini araştıran çok az sayıda çalışma vardır. Tüzün (2006), bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki bulmuştur; “9-14 yıl” genel görev süresine sahip çalışanların, “8 yıldan az” görev süresine sahip çalışanlara kıyasla kurumla daha fazla özdeşleştiğini tespit etmiştir (Tüzün 2006).

#### **2.1.2.6. Yönetim durumu**

Her çalışanın kurumda yönetici veya çalışan olarak bir pozisyonu vardır. Literatürde, çalışan / yönetici statüsünün çalışanların kurum ile özdeşleşmesi üzerindeki etkisini araştıran bazı çalışmalar bulunmaktadır. Örneğin:

Lee (1971), yaptığı araştırmada yönetici pozisyonuna sahip çalışanların, yönetici olmayan pozisyonlara kıyasla daha yüksek örgütsel özdeşleşme seviyeleri olduğunu tespit etmiştir.

Chenney (1983) ve Wan-Huggins ve ark. (1998), yönetici statüsündeki çalışanların, yönetici olmayan çalışanlara göre daha fazla özdeşleştiklerini bildirmiştir.

Rotondi (1975) ise 187 beyaz yakalı çalışan ile yaptığı araştırmada, farklı statü seviyelerine sahip çalışanların özdeşleşme seviyelerinde farklılık olmadığını bildirmiştir.

#### **2.1.2.7. Algılanan örgütsel destek**

Literatürde algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ile pozitif ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Reade 2001; Fuller ve ark. 2006).

Fuller ve ark. (2006), Birleşik Devletler’ deki bir üniversitede 325 çalışan ile yaptıkları araştırmada, algılanan örgütsel desteğin çalışanların özdeşleşme seviyeleri üzerinde doğrudan etkili olduğunu bulmuşlardır.

#### **2.1.2.8. Rol çatışması ve rol belirsizliği**

Bazı çalışmalar rol çatışması ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi göstermiştir. Wan-Huggins ve arkadaşları (1998), 198 elektrik kurumu çalışanı ile rol çatışmasının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi ile ilgili bir araştırmada, rol çatışmasının örgütsel özdeşleşme ile ters orantılı olduğunu bulmuşlardır.

Rol belirsizliği, bir çalışanın bilgi ya da iletişim eksikliği nedeniyle ne yapması gerektiği konusundaki belirsizlik anlamına gelir (Polat 2009). Rol belirsizliği ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi test etmek için Coşkun (2007), farklı sektörlerden 198 çalışandan oluşan bir örneklem ile yaptığı çalışmada, bir üyenin işyerindeki rol belirsizliğindeki artışın, örgütsel özdeşleşme seviyesinin düşmesine neden olduğunu tespit etmiştir.

#### **2.1.2.9. Örgüt içi ve örgütler arası rekabet**

Örgüt içi rekabet, March ve Simon (1993) tarafından örgütsel özdeşleşme ile negatif olarak ilişkili olarak bulunmuştur. Mael ve Ashforth (1992) yaptıkları bir araştırmada, örgüt içi rekabet ile örgütsel özdeşleşme arasında olumsuz yönde ilişki olduğunu bildirmişlerdir. Örgüt içi rekabete ek olarak, örgütler arası rekabet, örgütsel farklılık ve gruptan memnuniyet ile örgütsel özdeşleşmenin ilişkili olduğu bulunmuştur (Mael ve Ashforth 1992).

#### **2.1.2.10. Örgütsel bağlılık**

Örgütsel bağlılık, örgütsel çalışmalarda en çok çalışılan değişkenlerden biridir ve örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak da kapsamlı bir şekilde çalışılmıştır (Sass ve Canary 1991; Riordian ve Weatherly 1999).

Sass ve Canary (1991) Güney Kaliforniya’ da altı farklı kurumdan 122 çalışanın katılımıyla yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelenmiş ve örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasında güçlü, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulunmuştur (Sass ve Canary 1991). Benzer şekilde, Riordian ve Weatherly (1999), örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi ele alan, iki farklı kurumdan 449 çalışanın katılımıyla yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.



### **2.1.2.11. Güç mesafesi**

Örgütsel bağlamdaki güç mesafesi, daha az güçlü (ast) ve daha güçlü (yönetici) arasındaki eşitsizlik derecesi anlamına gelir. Güç mesafesi, kurum üyelerinin hiyerarşik seviyeler arasındaki etkileşimlerde kendilerini ne kadar rahat hissettiği ile açıklanabilir. Ertürk ve ark. (2005), örgütsel bağlamda güç mesafesi yüksek olduğunda çalışanların kararları almanın yöneticinin işi olduğunu düşünebileceklerini ve güç mesafesi düşük olduğunda ise çalışanların karar vermede yer almaları gerektiğini düşündüklerini belirtmektedirler (Ertürk ve ark. 2005).

Daha önce yapılan bazı çalışmalara göre, güç mesafesi ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif bir ilişki vardır. Örneğin, Kitapçı ve arkadaşları (2005) Türk imalat sanayisinde güç mesafesi ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu iki değişken arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmişlerdir. Kısaca çalışanlar ile yöneticiler arasında güç mesafesi arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyi azalmaktadır (Kitapçı ve ark. 2005).

### **2.1.2.12. İş tatmini**

İş tatmini, insanların işleri ile ilgili duygu, algı durumları ve işi sevme dereceleridir. Literatürde iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışma bulunmaktadır (Van Knippenberg ve Van Schie 2000; Van Dick ve ark. 2004). Örneğin, Van Dick ve arkadaşları (2004) 358 banka çalışanı ile deneysel bir araştırma yapmış ve sonuçlar, iş memnuniyeti ve örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir.

### **2.1.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları**

Örgütsel özdeşleşmenin en sık araştırılan sonuçlardan biri işten ayrılma niyetidir (Riketta 2005; Riketta ve Van Dick 2005). İlk olarak, örgütsel özdeşleşme örgütsel hedeflerin desteklenmesi ile ilişkilendirilmiştir (Tajfel 1981). Dutton ve ark. (1994), örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanların, kurum hedeflerini kendi kişisel hedefleri olarak kabul etmeleri ve kendi hedeflerinden ziyade tüm kuruma fayda sağlayan görevlere odaklanma eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, daha güçlü örgütsel özdeşleşmenin diğer kurum üyeleriyle daha fazla işbirliğinin yanı sıra iş arkadaşlarına ve kuruma katkıda bulunan görevlere yönelik ek çabalara da yol açtığı görülmüştür (Mael ve Ashforth 1992; Dutton ve ark. 1994).

### **2.1.3.1. Örgütsel özdeşleşmenin kurumsal sonuçları**

Kurumla özdeşleşmek, kurum desteği, işbirlikçi davranış, ekstra rol davranışı, çalışanların refahı, kurum içinde kalma niyeti ve iş tatmini gibi işle ilgili çeşitli tutum ve davranışların önemli bir belirleyicisidir (Abrams ve ark. 1998; Kreiner ve Ashforth 2004; Coşkun 2007). Örgüt ile özdeşleşmenin sonuçlarından bazıları aşağıda açıklanmıştır.

#### **2.1.3.1.1. Kurum için destek**

Kurumla daha güçlü bir şekilde özdeşleşmiş olan üyelerin, kurumun amaçlarını kendi amaçları olarak kabul etmeleri ve kurumun yararına olacak şekilde hareket etmeleridir (Dutton ve ark. 1994).

#### **2.1.3.1.2. İşbirliği davranışı**

Kurumla daha güçlü bir şekilde özdeşleşmiş çalışanların, kurumun yararı ve çalışma arkadaşları için kurumun diğer üyeleriyle işbirliği yapma olasılığı daha yüksektir (Mael ve Ashforth 1992; Dutton ve ark. 1994).

#### **2.1.3.1.3. Ekstra rol davranışı**

Kurumla daha güçlü bir şekilde özdeşleşmiş çalışanların, işin gereklilikleri dışında kalan ilave rol davranışlarını gösterme olasılıkları daha yüksektir. Ayrıca kurumun ve iş arkadaşlarının refahını artırmak için ek çaba gösterirler (O' Reilly ve Chatman 1986).

#### **2.1.3.1.4. İş memnuniyeti**

Literatür, iş memnuniyetinin örgütsel özdeşleşme ile güçlü ve pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu gösteren geniş bir çalışma yelpazesi sunmaktadır (Sass ve Canary 1991; Dutton ve ark. 1994; Van Knippenberg ve Van Schie 2000; Kitapçı ve ark. 2005). Araştırmacıların çoğu örgütsel özdeşleşmenin bir sonucu olarak iş memnuniyetini kullanırken, bazı araştırmacılar ise iş memnuniyetini örgütsel özdeşleşmenin bir öncülü olarak kullanmışlardır (Hall ve Schneider 1972).

#### **2.1.3.1.5. İşten ayrılma niyeti**

Bir kurumda işten ayrılma niyeti yüksekse, bu örgütün çalışanlarının ortalama örgütsel görev sürelerinin kısa olduğu bilinmektedir. Başka bir ifadeye göre, bir kurumun çalışanlarında işten ayrılma niyeti düşükse, bu kurumun çalışanları kurumda uzun süre kalma eğiliminde olurlar. Kurumların etkinliği üzerindeki önemli etkileri nedeniyle çalışanların işten ayrılma niyetleri örgütsel çalışmaların ilgi konusu olmuştur (Tett ve Meyer 1993; Allen ve ark. 2003; Olkkonen ve Lipponen 2006).

#### **2.1.3.2. Özdeşleşmenin kişisel sonuçları**

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel tutumlar ve davranışlar için bir temel sağlar. Bu, temelde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel işleyiş üzerindeki potansiyel olumlu etkilerinin temelini oluşturmaktadır. Bir birey bir kurumla ne kadar özdeşleşirse, kurumun bakış açısını alma ve kurumun koşul ve gereksinimlerine en uygun olanı yapma olasılığı o kadar fazladır. Özdeşleşmenin bireyler için potansiyel yararları aşağıda yer almaktadır (Ashforth ve Mael 2001):

**Özsaygısının artırılması;** bireyin, özdeşleşme statüsünü ve başarılarını içselleştirmesini sağlamak.

**Kendini aşma;** başkalarıyla birleşme ve başkalarının kaderiyle karşılıklı bağlılık hissi oluşturmak.

**Yaşama anlam katma;** başkalarıyla veya değerli sebeplerle özdeşleşmek, yaşamda bir amaç kaynağı olabilir.

**Aidiyetlik duygusu;** ortak bir kimlik algısına dayanan bir topluluk duygusu sağlar.

**Motivasyonun yükseltilmesi;** başkalarının neyi başarabildiğini ve tanımlayabildiğini görmek, insana çaba gösterme ve başarıya motivasyonu sağlar.

Ek olarak, örgütsel özdeşleşme üzerine yapılan çok sayıda araştırma olumlu algılanan bir örgütsel özdeşleşmenin, bireyin kendine saygı duyma, kendine özgü olma ve öz yeterlilik duygusunu arttırdığını göstermektedir (Dutton ve ark. 1994; Crocker ve ark. 1994; Phinney ve ark. 1997; Rowley ve ark. 1998).

Hem kurumlar hem de bireyler için bu sonuçlar göz önüne alındığında, örgütsel özdeşleşme, bilim adamları ve uygulayıcılar tarafından bireylerin kurumlarına karşı arzu edilen bir bağ olarak görülmektedir.

## 2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Dünyada son 200 yıldaki değişimler ve gelişmeler, işletmeleri kişisel yönetimden insan kaynaklarına kadar değerlendirme yapmaya yönlendirmiştir. Bu dönemde, insanın algısındaki değişiklikler insanın varlığının önemini ortaya çıkarır. Bu nedenle, insanın varlığı maliyet unsurundan ziyade kurumlar için bir kaynak olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla yöneticiler kaynaklarını etkin bir şekilde yönetmeyi ve çalışanlarının performanslarını arttırmaya ve motive olmalarını sağlamayı amaçlamaktadırlar (Çetin 2015).

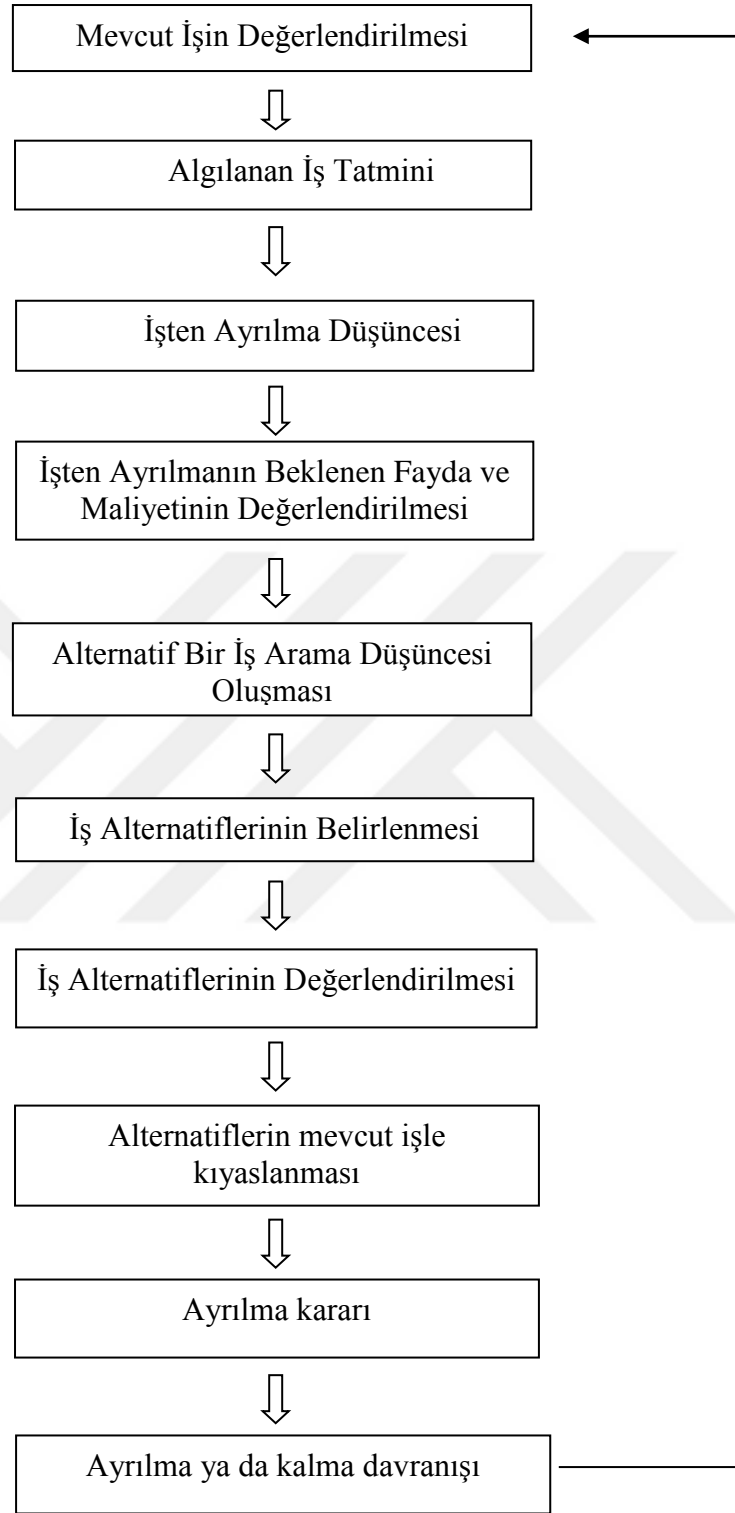
İnsanların hayatlarını kazanmak için çalışmak zorunda kalmaları, kendileri için uygun olmayan iş ilanlarına başvurmaları ve dikkate almadıkları pozisyonları kabul etmeleri gerekebilir. Öte yandan, insanlar hayal edilen veya kendileri için en uygun olan bir işe girebilirler. Ancak ekonomik, örgütsel veya idari gibi sebeplerden dolayı bu pozisyonda mutlu veya üretken olmayabilirler. Bu durumda, insanların bir kurumda çalışırken yeni fırsatlar arama niyeti ortaya çıkar.

### 2.2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Kavramsal Çerçevesi

“Ciro niyeti”, “vazgeçme niyeti” veya “iş bırakma niyeti” olarak da adlandırılan işten ayrılma niyeti, Tett ve Meyer (1993) tarafından “bilinçli ve kasıtlı olarak işten ayrılmaya istekli olma” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca işten ayrılma niyeti, çalışanların iş koşullarından memnun olmadıklarında yıkıcı ve aktif eylemler göstermesi olarak da tanımlanmaktadır (Onay ve Kılıcı 2011).

Çalışanların işten ayrılma niyetleri yıllardır çeşitli çalışmalara konu olmuştur.

Mobley'e (1977) göre, işten ayrılma niyeti bir kurumda çalışan bir işçinin o işyerinden ayrılma fikriyle ilgilidir. Birinin işyerinden ayrılmasını gerçekleştirme eğilimi biraz zaman alır.



**Şekil 1.** Mobley' in Personel Devri Modeli (Mobley 1977).

Mobley' in (1977) modelinde; bir çalışanın yaşadığı çeşitli faktörlerden dolayı iş memnuniyetsizliğinin, işten ayrılma fikrini ve daha sonra başka bir iş arama

davranışını tetiklediği, alternatif işlerin mevcut olandan daha cazip hale geldiğinde, çalışanın işten ayrılma eğiliminin arttığı ve nihayetinde işten ayrıldığı bildirilmiştir (Kaya ve Abdioğlu 2010).

İnsan kaynakları yönetiminde örgütsel etkinliğin göstergelerinden biri de kalifiye personelin kurum içinde kalması ile ilgilidir (Sarıdede 2004). İşten ayrılma niyetinin, ilerleyen aşamalarda psikolojik, sosyolojik ve ekonomik boyutlara ulaşmasının iş devir hızının artmasına neden olması, tüm kurumların ayrılma niyetini belirlemesini zorunlu kılmaktadır.

Çalışanın kendi isteğiyle veya istemsiz olarak çalışan devri ve ayrılmanın işe alım ve eğitim ile iş arama maliyetleri dâhil olmak üzere hem çalışan hem de kurum için ciddi bir gider anlamına geldiği vurgulanmaktadır (Kirschenbaum ve Weisberg 2002). Bu nedenle, insan kaynakları birimlerinin temel amaçlarından biri, çalışanların örgütsel sorumluluklarını geliştirmek, beklentilerini yerine getirmek ve ayrılma niyetini azaltmak için ekibin bir parçası olmaktan mutlu olmalarını sağlamaktır (Gürbüz ve Bekmezci 2012; Yenihan ve ark. 2014).

### **2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri**

Çalışanların işten ayrılma niyetleri, kurumlar ve çalışanlar için önemli duygulardır. İşverenlerin beklentilerini karşılamadığını düşünen çalışanlar, ayrılma niyetinde olma eğilimindedirler. İstatistiklere göre, işten ayrılmalar yıllık yaklaşık beş trilyon dolara mal olmaktadır (Frank ve ark. 2004).

Literatürde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin sebeplerini araştıran birçok araştırma mevcuttur ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu belirtilmektedir (Mael ve Ashforth 1995; Van Dick ve ark. 2004).

Farklı araştırmacılar tarafından yürütülen bazı araştırmaların bulguları özetlendiğinde, ayrılma niyetinin nedenleri şöyle sıralanabilir (Kesen 2011):

#### **2.2.2.1. Yönetim / kurumdan kaynaklanan nedenler**

Kurumların yönetim süreçlerinde ortaya çıkan sebepleri ifade etmektedir. Ortaya çıkmasında yöneticilerin büyük etkisi olduğundan bu faktörlerin ortadan kaldırılması yine yöneticiler sayesinde.

Bu nedenleri şöyle sıralayabiliriz (Kesen 2011):

- Kurumun bulunduğu yer (şehir merkezinde ya da uzakta),
- Ulaşım araçları (servis otobüsleri veya kamu araçlarından ve park tesislerinden yararlanma imkânları),
- İşin türü ve zorluk seviyesi (pis, zor, beden işi vb.),
- Olumsuz örgütsel koşullar (işyerinde sık yer değiştirme, iş kurallarında aşırı sertlik vb.),
- Ödeme sistemindeki düzensizlik (adil ödemeler ve performans değerlendirmesi yapmamak vb.),
- Kötü çalışma koşulları (yüksek kaza olasılığı, işyerinde gerekli fiziksel ve estetik niteliklerin eksikliği, kötü düzenlenmiş çalışma programları / süreleri),
- Psikolojik, fizyolojik ve mesleki bilgi ve becerilerde aşırı zorluk yaşayan çalışanların olması,
- Yöneticilerin yanlış yönetim uygulaması (kaba ve haksız davranmak, ilerleme ve gelişme araçlarının yetersizliği vb.),
- İşyerinde sosyal hizmetlerin eksikliği veya yetersizliği (kantin, çalışma alanlarında dinlenme yeri vb. olmaması),
- Hizmet sürecinin uzaması (beceriksiz ve yeteneksiz personel alımı, aşırı iş yükü, alet ve malzemelerde yetersizlik vb.).

#### **2.2.2.2. Kişisel faktörler**

İşten ayrılmanın çalışanlara ait nedenleri şöyle listelenebilir (Kesen 2011):

- İşten beklentilerinin gerçekleşmemesi,
- Yaşam koşullarındaki değişiklikler,
- Başka bir işe sempati duyulması,
- Aile ilişkilerinde meydana gelen değişiklikler (evlilik, ölüm vb.),
- Yaşla ilgili zorunluluklar (emeklilik ve sakatlanma vb.),
- Eğitim ve öğrenim için gerekli olanlar (kendisi ya da çocukları için),
- Psikolojik ve bedensel sebepler (sağlık durumu, çalışma ortamı vb.).

İşten ayrılma niyetinin neden ortaya çıktığını anlayabilmek için ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin disiplinler arası bir yaklaşımla incelenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu nedenle, ayrılma niyetinin psikolojik sürecini incelemek, çalışanların işten ayrılma niyetlerini tahmin etmek için gereklidir (Erbil 2013).

### **2.2.3. Hemşirelerin İşten Ayrılma Nedenleri**

Duffield ve Franks yaptığı araştırmada hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini; yönetsel, bireysel, profesyonel gelişim ve hemşirelik dışı iş gücü sebepleri olarak dört başlık altında toplamışlardır (Duffield ve Franks 2002). Bunlar:

#### **2.2.3.1. Yönetimsel kaynaklı sorunlar**

- Hemşirelikte yaratıcılık, fırsatlar ve finansal olarak yeterli imkânların olmaması,
- Hemşirelerin çok fazla sorumluluğu olması,
- Gösterilen çaba ve emeğin sonunda ödüllendirmenin yeterli olmaması,
- Hemşirelerin önemsiz işlerle uğraştığının düşünülmesi,
- Vardiyalı çalışmanın esnekliği,
- Sistem ve yönetim tarafından engellenmiş hissetmek olarak sıralanmaktadır.

#### **2.2.3.2. Bireysel faktörler**

- Psikolojik / fiziksel rahatsızlıklar,
- Tükenmişlik duygusu hissetme,
- İşin türü,
- Ailevi sebepler,
- Çalışılan vardiyalarda sorumlulukların çok olması,
- Moral bozukluğu olarak ifade edilmektedir.

#### **2.2.3.3. Profesyonel gelişim faktörleri**

- Karşılaşılan yeni güçlükler,
- Kariyer değişikliği,
- Kendini daha fazla geliştirme isteği,
- Sağlık alanındaki pazardan yararlanma düşüncesidir.

#### **2.2.3.4. Hemşirelik dışı iş gücü faktörleri**

Hemşirelerin işten ayrılmaları sonucunda oluşan hemşire eksikliği, sağlık bakım hizmetlerini olumsuz yönde etki etmektedir. Bu sebeple kuruma getirmiş olduğu maddi yüklerin yanında, işe yeni başlayan tecrübesiz hemşirelerin artmasıyla



hastalarda olumsuz etkiler de oluşturmaktadır. Ayrıca tecrübesiz hemşirelerin artması, ekip arkadaşlarının da iş yükünü artırarak stres artışına sebep olmaktadır. Hemşirelik dışı iş gücü faktörleri şunlardır (Duffield ve Franks 2002):

- Daha fazla fırsat ve daha iyi kariyer gelişimi,
- Daha fazla ödül (finansal, finansal olmayan, eğitim, tanıtım),
- İşveren tarafından önemsenme ve fark edilir olma durumu ve
- Daha yüksek statülü iş sahibi olma beklentisidir.

#### **2.2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi**

Çalışanların işten ayrılması, hem kurumsal hem de bireysel düzeyde insan kaynakları ile ilgili önemli bir konudur (Kaymaz ve ark. 2014). Bu nedenle, işten ayrılma oranları dikkatlice analiz edilmeli ve insan kaynakları birimleri sorumluları çalışanların neden ayrılmak istediğini araştırmalıdır. Çalışanların bir şirkette kalma niyeti kuruma büyük avantajlar sağlar. Çünkü çalışanlar yıllar boyunca tecrübe kazanırlar. Kuruma, ekip üyelerine ve sektörel meselelere aşinadırlar. Ortak değerler, kültürler ve hedefler konusunda kararlıdırlar. Ancak, çalışanlar işten ayrıldığında, işe alım, yeni çalışanların işe uyumunun sağlanması ve eğitilmeleri için zamana ihtiyaç vardır. Dolayısıyla işten ayrılmalar, üretimde, performansta ve sermayede düşüşe neden olabilmektedir (Acar 2015).

Kurumdan ayrılacak olan her çalışan örgütsel, bireysel ve sosyal olarak bazı problemlere neden olmaktadır (Kaymaz ve ark. 2014).

İlk olarak, personel devir maliyetleri öne çıkmaktadır. Hinkin ve Tracey (2000) tarafından geliştirilen işten ayrılma maliyetleri şöyledir;

- Ayırma maliyetleri (Kıdem tazminatı vb.),
- Yeni çalışan bulma maliyetleri (Reklam, arama ve ajans ücretleri, başvuru ücretleri, işe alım süresi, çeşitli yazışmalar vb.),
- İnsan kaynakları seçim maliyetleri (İnsan kaynakları görüşmesi, yönetim görüşmesi, başvuru sahibi seyahati, geçmiş ve referans kontrolleri, tıbbi tetkikler vb.),
- İşe alma maliyetleri (yer değiştirme maliyetleri, oryantasyon, örgün eğitim, iş başında eğitim, üniforma vb.),

- Verimlilik kaybı maliyetleri (ayrılış öncesi verimlilik kaybı, öğrenme eğrisi, yapılan hatalar vb.) olarak sıralanabilir.

Özet olarak, ayrılma maliyetlerinin tahmin edilenden daha büyük olduğu söylenebilir. Bu nedenle çalışanların ayrılma niyeti kurumlar için çok önemlidir. Ayrıca, kurumlar için dolaylı maliyetler de vardır. Yıldırım, literatür taramasında dolaylı maliyetlerin, “moralin düşmesi, diğer çalışanlara baskı, sosyal sermaye kaybı, hizmet kalitesinde düşüş, sosyal ve iletişim yapılarında aksaklık, bağlılıkta azalma” olduğunu vurgulamaktadır (Yıldırım 2017).

İkincisi, işten ayrılma niyeti bireysel düzeyde önemlidir. Çünkü kurumlarda işten ayrılma niyetinde olan ancak ayrılamayan çalışanlar, bazı psikolojik sıkıntılar yaşayabilir ve mutsuzluk hissedebilirler. Ayrıca, işten ayrılan bireyler yeni iş bulma sıkıntılarıyla karşılaşabilirler. Bu yüzden psikolojik ve sosyal sıkıntıları olabilir (Kaymaz ve ark. 2014).

Son olarak, ayrılma niyeti sosyal düzeyde önemlidir. Yukarıda belirtilen sebeplerle birlikte iş yerindeki mutsuzluk nedeniyle mutsuz bireylerden oluşan bir toplum meydana gelebilir (Kaymaz ve ark. 2014).

### **2.2.5. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları**

Yüksek iş gücü devir hızı kurumlar için bazı dezavantajları beraberinde getirmektedir. Kurumda iyi eğitilmiş bir çalışan işten ayrıldığında, üretimde bir kayıp yaşanırken, aynı zamanda diğer personel için de hayal kırıklığı yaratır. Ayrıca, işten ayrılma niyeti olan kişilerin, rollerini göz ardı ederek ürün ve hizmet kalitesini bozabileceği bilinmektedir (Çelikkol ve Çarıkçı 2009).

İşi bırakma maliyetleri, boşalan veya boş bırakılan pozisyonun yerine yeni personel alma kararına ya da boş bırakılan pozisyonunun kaldırılmasına bağlı olarak değişir. Pozisyonun kaldırılması, uzun vadede insan kaynakları maliyetlerinin azaltılmasına yardımcı olabilir. Finansal maliyetlerin yanı sıra, yetenekli çalışanların kaybı, rakip firmaların bazılarında kaymaları ve hayal kırıklıkları veya hayal kırıklıkları ile birlikte kalanların yüksek stres düzeylerinin tümü maliyet kalemi içinde göz önünde bulundurulmalıdır (Barutçugil 2004).

Personel yenileme maliyetleri arasında; yeni personel bulmak, görüşmeler, seçim ve istihdam, eğitim-öğretim maliyetleri ve istifa edenlerin neden olduğu çeşitli maliyetler de dikkate alınmalıdır. Mülakatlar, testler ve sınavlar, referans kontrolleri,

iş başlama maliyetleri ve uyum süresi, işte verimli performanstan uzak olmak ve personelin yenilenmesi için harcanan zaman bu maliyetlerin temel faktörleridir. İş bırakanlar, yasal ödemeler, faydalandıkları sosyal haklar, şirketin imajı ve aldıkları işten çıkarma desteği ile birlikte kalanların psikolojileri üzerine yapılan bazı zararlar arasında alınan tazminat da dikkate alınmalıdır.

Sanderson (2003) işten ayrılmanın neden olduğu maliyet kalemlerini şöyle sıralamıştır (Sanderson 2003):

- Yeni çalışanları değiştirme ve seçme maliyeti,
- Yeniden eğitim masrafları,
- Personelin tam kapasite ile çalışmadıkları zamanlarda öğrenim süresince ödenen maaşların maliyeti,
- İş uyum sürecinde oluşması muhtemel hasar ve kazaların maliyeti,
- Yeni personelin çalışmaya alıştığı ve tam kapasite ile çalışmaya başladığı döneme kadar diğer çalışanlara fazla mesai ödemelerinin maliyeti,
- Yeni personel alımı ile eski çalışanların istifası arasında geçen sürede meydana gelen üretim ve hizmet kaybının maliyeti,
- Kendi bölümündeki görevleri yerine getiren bireyin olumsuz davranışlarının maliyetleridir.

### **2.2.6. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi**

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın ve personel devir hızının öncüsüdür. Bu kavramlar arasında pozitif bir ilişki vardır. Örgütlerin başarısı ve performansı büyük ölçüde mevcut kaynakların kullanılmasına, özellikle de bu konuda en önemli etken olan işgücünün en verimli ve etkin biçimde kullanılmasına bağlıdır (Güner ve Ünal 2007). Bu sebeple, bir kurumdaki yöneticiler, bir çalışanın işten ayrılmasının gerçekleşmesine bile izin vermeden işten ayrılma niyetini önceden anlamalı ve bununla ilgili temel sebepleri en iyi şekilde analiz etmelidirler.

Sanderson, işten ayrılmanın yol açtığı engellerden kaçınmak için bir yönetici tarafından atılması gereken adımları şöyle sıralamıştır (Sanderson 2003):

- İşe doğru kişiyi almak için yetenekleri ortaya koyan davranış odaklı bir işe alım süreci geliştirilmelidir.
- Çalışanları başarı için birleştirmek gereklidir.

- Büyüme ve gelişme fırsatları sağlanmalıdır.
- Gruplar ve takımlar motive edilmelidir.
- Ödüllendirme uygun ve kişisel olmalıdır.
- Ortak değer oluŐturabilmek için söylenen Őeylerin arkasında durulmalıdır.
- Çalışanların ilgi ve yetenekleri, iş ortamıyla uyumlu hale getirilmelidir.
- Problem  zenlere yardım edilmeli ve problem çözmede katılım sağlanmalıdır.



### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ**

Bu araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tiptedir.

#### **3.2. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE SÜRESİ**

Araştırma, T.C. Sağlık Bakanlığı Manisa İl Sağlık Müdürlüğü' ne bağlı Turgutlu Devlet Hastanesi' nde Aralık 2018 - Ocak 2019 tarihleri arasında yürütüldü. Turgutlu Devlet Hastanesi 1955 yılında Hükümet Tabipliği olarak hizmet vermeye başlamış, 1956 yılında Devlet Hastanesine dönüştürülmüştür. Hastane 300 yatak kapasitesine sahiptir. Hastanede ayakta ve yataklı olarak tanı, tedavi ve bakım hizmetleri sunulmaktadır. Ayrıca hastanede 12 yataklı 3. seviye genel yoğun bakım, 6 yataklı 2. seviye genel yoğun bakım, 6 yataklı 1. seviye koroner yoğun bakım, 7 küvöze sahip 1. basamak yeni doğan yoğun bakım ve 5 yataklı 1. seviye nöroloji yoğun bakım ve 11 adet salondan oluşan ameliyathane ile hizmet sunulmaktadır. Hastanede 227 hemşire görev yapmaktadır.

#### **3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ**

Araştırmanın evrenini, Manisa İl Sağlık Müdürlüğü Turgutlu Devlet Hastanesi' nde çalışan 227 hemşire oluşturdu. Araştırmada herhangi bir örneklem seçim yöntemi kullanılmadan araştırma verilerinin toplandığı tarihlerde aktif çalışıyor olup araştırmaya katılmak için gönüllü olan hemşireler araştırma kapsamına alındı. Verilerin toplanması sırasında tüm çalışanlara ulaşılmaya çalışıldı. Ancak araştırmanın veri toplama sürecinde raporlu, yıllık izinli, doğum izninde olan, geçici görevli çalışan ve çalışmaya katılmak istemeyen 35 hemşire çalışma kapsamı dışında tutuldu (n=192). Araştırmaya katılım oranı %84,58' dir.



**Örgütsel Özdeşleme Ölçeği (ÖÖÖ):** Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Türkçe' ye uyarlaması Tüzün (2006) tarafından yapılan ölçek, tek-faktörlü altı maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar ifadelerin yanıtlarını verirken 5' li Likert ölçeğini kullanmışlardır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Mael ve Ashforth (1992) kendi araştırmalarında, ölçeğin güvenirliği için Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) katsayısını = .87 olarak hesaplamışlardır. Tüzün' ün (2006) yaptığı araştırmada ise ölçek için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı = .78 bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek puan maksimum 30, minimum 6' dır. Toplam puan hesaplanırken her madde için 1-5 arasında verilen puan kullanılmıştır. Puan yükseldikçe örgütsel özdeşleşme düzeyi artmaktadır.

**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ):** Çalışanların iş yerinde kalmak yada istifa etmek için kendini değerlendirme niyetlerinin düzeyini ölçmek için Mobley ve ark. (1978) tarafından geliştirilen üç maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ) kullanılmıştır. Cevaplar 5' li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Türkçe uyarlaması Turgut ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değeri = .93 olarak hesaplanmıştır (Turgut ve ark. 2017). Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 15, en düşük puan ise 3' tür. Toplam puan hesaplanırken her madde için 1-5 arasında verilen puan kullanılmıştır. Puan arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır.

### **Verilerin Analizi**

Araştırma verilerinin analizi SPSS 22.0 programında yapıldı. Verilerin analizinde; sosyodemografik özelliklerinin sayı-yüzde, ortalama, standart sapma ortancaları hesaplandı. Hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile ölçek puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için; t testi, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri yapıldı. Örgütsel özdeşleşme ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği arasındaki ilişkinin belirlenmesi için de Spearman Korelasyon Analizi yapıldı.

### **3.7. ETİK İZİNLER**

Araştırma öncesinde Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği' nin Türkçe uyarlamasını yapan İpek KALEMCİ TÜZÜN' den (Ek-1) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği' nin

güvenirliğini yapan Hakan TURGUT' tan (Ek-2) ölçek kullanma izinleri e-posta yoluyla alındı. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Sağlık Bilimleri Etik Kurulu' ndan Etik Kurul onayı (Ek-3) ve Manisa İl Sağlık Müdürlüğü'nden yazılı izin (Ek-8) alındı. Araştırmanın amacı açıklandıktan sonra araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden izin alınarak veri toplama aşamasına başlandı.

### 3.8. SINIRLILIKLAR

Veri toplama sürecinde raporlu, yıllık izinli, doğum izninde olan, geçici görevli çalışan ve çalışmaya katılmak istemeyen toplamda 35 hemşire çalışma kapsamı dışında kaldı. Bu çalışmanın sonuçları araştırmanın yapıldığı Turgutlu Devlet Hastanesi' nde çalışan hemşireler ile sınırlıdır.

### 3.9. ARAŞTIRMA SÜRECİ

İŞLEMLER	TARİH
Literatür incelemesi	Temmuz 2018
Araştırma konusunun belirlenmesi	Ağustos 2018
Tez önerisinin hazırlanması	Eylül 2018
Anket formunun oluşturulması	Eylül 2018
Etik kurul onayının alınması	Ekim 2018
Manisa İl Sağlık Müdürlüğü' nden izin alınması	Aralık 2018
Araştırma verilerinin toplanması	Aralık 2018 - Ocak 2019
Verilerin analizi	Şubat - Haziran 2019
Tez raporu yazımı	Temmuz - Aralık 2019



## 4. BULGULAR

Bu bölümde, hemşirelerin sosyodemografik özellikleri, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ölçekleri puan ortalamaları, hemşirelerin demografik özellikleri ile ölçeklerin puan ortalamaları arasındaki ilişkiler ve örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti ölçekleri puan ortalamaları arasındaki korelasyonlar ele alındı.

### 4.1. HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

**Tablo 1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri (n= 192)**

<b>Değişkenler</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Yaş</b> *33,49±6,96 (min-maks: 21,00-55,00)		
33 yaş altı	91	47,4
33 yaş ve üstü	101	52,6
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	27	14,1
Kadın	165	85,9
<b>Medeni durum</b>		
Evli	130	67,7
Bekâr	62	32,3
<b>Eğitim durumu</b>		
Sağlık meslek lisesi	26	13,5
Ön lisans	33	17,2
Lisans	110	57,3
Yüksek lisans	23	12,0
<b>Kurumdaki pozisyon</b>		
Servis hemşiresi	83	43,2
Özellikli birim hemşiresi	104	54,2
Üst-orta düzey yönetici	5	2,6
<b>Meslekte çalışma yılı</b> *11,77±7,58 (min-maks: 0,33-35,00)		
11 yıl altı	100	52,1
11 yıl ve üzeri	92	47,9

<b>Kurumda çalışma yılı</b> *6,10±5,22 (min-maks: 0,08-24,00)		
6 yıl altı	112	58,3
6 yıl ve üzeri	80	41,7
<b>Birimde çalışma yılı</b> *3,94±3,97 (min-maks: 0,08-19,00)		
3 yıl altı	93	48,4
3 yıl ve üzeri	99	51,6
<b>Mesleği sevme düzeyi</b> *7,21±2,16 (min-maks: 0,00-10,00)		
7 puan altı	63	32,8
7 puan ve üzeri	129	67,2

\*Ortalama±standart sapma

Tablo 1 incelendiğinde; araştırmaya katılan hemşirelerin %52,6' sı 33 yaş ve üzerinde, %85,9' u kadın, %67,7' si evli ve %57,3' ü lisans mezunudur. Ayrıca katılımcıların %54,2' sinin özellikli bir birimde çalıştığı görüldü. Çalışma yıllarına incelendiğinde ise araştırmaya katılanların meslekte çalışma süresi 11 yıl ve altında olanlar %52,1' ini, kurumda çalışma süresi 6 yıl ve altında olanlar %58,3' ünü ve birimde çalışma süresi 3 yıl ve üzeri olanlar ise %51,6' sını oluşturmaktadır. Mesleği sevme düzeyine bakıldığında ise katılımcıların %67,2' si VAS' a 7 ve üzerinde puan verdi.

#### 4.2. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ PUAN ORTALAMALARI DAĞILIMLARI

**Tablo 2. Hemşirelerin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamaları (n=192)**

Ölçekler	Ort±ss	Ortanca (ÇAA*)	Min-Maks
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	3,35±0,85	3,33 (1,17)	1,00-5,00
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	2,00±0,98	2,00 (1,33)	1,00-5,00

\*ÇAA: Çeyrekler Arası Aralık

Tablo 2' de hemşirelerin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği puan ortalamaları "3,35±0,85", İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puan ortalamaları ise "2,00±0,98" olarak bulundu.

### 4.3 HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ PUAN ORTALAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI

**Tablo 3. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=192)**

	n	Ort±ss	Test istatistiği
<b>Yaş</b>			
33 yaş altı	91	3,19±0,84	t: -2,457
33 yaş ve üstü	101	3,43±0,85	p: 0,015*
<b>Cinsiyet</b>			
Erkek	27	3,52±0,95	Z:-1,020
Kadın	165	3,32±0,84	p:0,308
<b>Medeni durum</b>			
Evli	130	3,35±0,84	t: -0,048
Bekâr	62	3,36±0,89	p: 0,962
<b>Eğitim durumu</b>			
Sağlık meslek lisesi	26	3,60±1,00	
Ön lisans	33	3,37±0,86	X <sup>2</sup> :5,543
Lisans	110	3,25±0,81	p: 0,136
Yüksek lisans	23	3,52±0,85	
<b>Kurumdaki pozisyon</b>			
Servis hemşiresi (a)	83	3,12±0,87	X <sup>2</sup> :12,082
Özellikli birim hemşiresi (b)	104	3,49±0,79	p: 0,002*
Üst-orta düzey yönetici (c)	5	4,30±0,69	c>b>a
<b>Meslekte çalışma yılı</b>			
11 yıl altı	100	3,22±0,84	t: -2,287
11 yıl ve üzeri	92	3,50±0,85	p: 0,023*
<b>Kurumda çalışma yılı</b>			
6 yıl altı	112	3,29±1,16	t:-1,555
6 yıl ve üzeri	80	3,53±0,87	p: 0,122
<b>Birimde çalışma yılı</b>			
3 yıl altı	93	3,27±1,22	t:-1,545
3 yıl ve üzeri	99	3,51±0,86	p: 0,124
<b>Mesleği sevme düzeyi</b>			
7 puan altı	63	3,03±0,85	t:-3,452
7 puan ve üzeri	129	3,57±1,10	p: 0,001*

\*p<0,05, t: Bağımsız gruplarda t testi, Z: Mann Whitney U Testi, X<sup>2</sup>: Kruskal Wallis Testi.

Tablo 3' te hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelendiğinde; yaş ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulundu ( $t: -2,45; p<0,05$ ); 33 yaş ve üstü olanların örgütsel özdeşleşme düzeyi daha yüksek olduğu görüldü. Tabloya göre cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmadı ( $p>0,05$ ). Kurumdaki pozisyon ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında ise anlamlı fark bulundu ( $X^2:12,08; p<0,05$ ). Ayrıca kurumdaki pozisyona bakıldığında st-orta düzey yöneticilerin  puan ortalaması ( $4,30\pm0,69$ ) en yüksek, servis hemşiresi olanların  puan ortalaması ( $3,12\pm0,87$ ) da en düşük özdeşleşme puan ortalamasına sahiptir. Kurumda ve birimde çalışma yılları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmazken meslekte çalışma yılı ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulundu ( $t:-2,28; p<0,05$ ). Meslekte alışma yılı 11 yıl ve üzeri olanların  puan ortalamalarının ( $3,50\pm0,85$ ) meslekte çalışma yılı 11 yıl ve altı olanların puan ortalamalarından ( $3,22\pm0,84$ ) daha yüksek olduğu görüldü. Mesleği sevme düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir fark olduğu belirlendi ( $t:-3,45; p<0,05$ ); mesleği sevme düzeyi 7 puan ve üzeri olanların  puan ortalamasınının ( $3,57\pm1,10$ ) 7 puan ve altı olanların puan ortalamasından ( $3,03\pm0,85$ ) daha yüksek olduğu görüldü (Tablo 3).

#### 4.4. HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ PUAN ORTALAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI

**Tablo 4. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=192)**

	n	Ort±ss	Ortanca (CAA)	Test istatistiği
<b>Yaş</b>				
33 yaş altı	91	2,04±0,91	2,00 (1,33)	<b>Z:</b> -1,027
33 yaş ve üstü	101	1,97±1,04	1,66 (1,33)	<b>p:</b> 0,304
<b>Cinsiyet</b>				
Erkek	27	2,04±1,06	2,00 (2,00)	<b>Z:</b> -0,006
Kadın	165	2,00±0,97	2,00 (1,33)	<b>p:</b> 0,995
<b>Medeni durum</b>				
Evli	130	1,87±0,95	1,66 (1,33)	<b>Z:</b> -3,146
Bekâr	62	2,29±0,99	2,00 (1,33)	<b>p:</b> 0,002*
<b>Eğitim durumu</b>				
Sağlık meslek lisesi	26	1,79±0,99	1,33 (1,17)	
Ön lisans	33	1,80±0,62	1,66 (1,00)	<b>X<sup>2</sup>:</b> 3,201
Lisans	110	2,11±1,06	2,00 (1,42)	<b>p:</b> 0,362
Yüksek lisans	23	2,00±0,96	2,00 (1,67)	
<b>Kurumdaki pozisyon</b>				
Servis hemşiresi	83	2,07±0,99	2,00 (1,67)	<b>X<sup>2</sup>:</b> 5,823
Özellikli birim hemşiresi	104	1,99±0,98	2,00 (1,33)	<b>p:</b> 0,054
Üst-orta düzey yönetici	5	1,13±0,18	1,00 (0,33)	
<b>Meslekte çalışma yılı</b>				
11 yıl altı	100	2,07±0,91	2,00 (1,33)	<b>Z:</b> -1,633
11 yıl ve üzeri	92	1,93±1,05	1,66 (1,33)	<b>p:</b> 0,103
<b>Kurumda çalışma yılı</b>				
6 yıl altı	112	2,08±0,95	2,00 (1,33)	<b>Z:</b> -1,676
6 yıl ve üzeri	80	1,90±1,01	1,66 (1,33)	<b>p:</b> 0,094
<b>Birimde çalışma yılı</b>				
3 yıl altı	93	2,03±0,86	2,00 (1,33)	<b>Z:</b> -1,252
3 yıl ve üzeri	99	1,98±1,08	1,66 (1,33)	<b>p:</b> 0,211
<b>Mesleği sevme düzeyi</b>				
7 puan altı	63	2,59±0,97	2,33 (1,00)	<b>Z:</b> -6,309
7 puan ve üzeri	129	1,72±0,85	1,66 (1,00)	<b>p:</b> 0,000*

\*p<0,05, CAA: Çeyrekler Arası Aralık, z: Mann Whitney U Testi, x<sup>2</sup>: Kruskal Wallis Testi.

Tablo 4' e göre katılımcıların yaş ( $z:-1,02$ ;  $p>0,05$ ), cinsiyet ( $z:-0,006$ ;  $p>0,05$ ), eğitim durumu ( $x^2:3,20$ ;  $p>0,05$ ), kurumdaki pozisyon ( $x^2:5,82$ ;  $p>0,05$ ), meslekte çalışma yılı ( $z:-1,63$ ;  $p>0,05$ ), kurumda çalışma yılı ( $z:-1,67$ ;  $p>0,05$ ) ve birimde çalışma yılı ( $z:-1,25$ ;  $p>0,05$ ) ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı.

Medeni durum ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı fark bulundu ( $z:-3,14$ ;  $p<0,05$ ). Katılımcılardan bekar olanların İANÖ puan ortalamalarının ( $2,29\pm0,99$ ) evli olanların puan ortalamalarından ( $1,87\pm0,95$ ) daha yüksek olduğu görüldü. Ayrıca mesleği sevme düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı bir fark bulundu ( $z:-6,309$ ;  $p<0,05$ ); mesleği sevme düzeyi 7 puan ve altında olanların İANÖ puan ortalamalarının ( $2,59\pm0,97$ ) 7 puan ve üstünde olanlardan ( $1,72\pm0,85$ ) daha yüksek olduğu görüldü.

#### 4.5. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ TOPLAM PUANLARI ARASINDAKİ KORELASYONLAR

**Tablo 5. Hemşirelerde Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri Arasındaki Korelasyon (n=192)**

	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	$r_s:-0,151$ $p= 0,037^*$

\* $p<0,05$ ,  $r_s$ : Spearman Korelasyon Analizi.

Tablo 5' te Spearman korelasyon analizi sonucunda hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında negatif, çok zayıf ve anlamlı ilişki bulundu ( $r_s:-0,151$ ;  $p<0,05$ ).

#### 4.6. HEMŞİRELERDE BAZI DEĞİŞKENLERİN ORTALAMALARI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ KORELASYONLAR

Tablo 6. Hemşirelerin Yaş, Birim, Kurum ve Meslekte Çalışma Yılı ile Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki Korelasyonlar (n=192)

		Örgütsel Özdeşleşme	İşten Ayrılma Niyeti
Yaş	$r_s$	0,159*	-0,118
	p	0,027	0,102
Birimde Çalışma Yılı	$r_s$	0,247**	-0,109
	p	0,001	0,132
Kurumda Çalışma Yılı	$r_s$	0,198**	-0,121
	p	0,006	0,093
Meslekte Çalışma Yılı	$r_s$	0,154*	-0,135
	p	0,033	0,061
Mesleği Sevme Düzeyi	$r_s$	0,211**	-0,520**
	p	0,003	0,000

\*\*p<0,01, \*p<0,05,  $r_s$ : Spearman Korelasyon Analizi.

Değişkenler arasındaki korelasyonu incelediğimizde yaş, örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde, anlamlı ve çok zayıf bir ilişki bulundu ( $r_s$ :0,15;  $p$ <0,05). İşten ayrılma niyeti ile yaş arasında ise negatif yönde ve çok zayıf bir ilişki bulundu fakat anlamlı değildi ( $r_s$ :-0,11;  $p$ >0,05).

Birimde çalışma yılı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde, anlamlı ve zayıf bir ilişki bulundu ( $r_s$ :0,24;  $p$ <0,01). Birimde çalışma yılı ile işten ayrılma niyeti arasında ise istatistiksel olarak anlamlı olmayan, negatif yönde ve çok zayıf bir ilişki bulundu ( $r_s$ :-0,10;  $p$ >0,05).

Kurumda çalışma yılı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü, çok zayıf ve anlamlı bir ilişki bulundu ( $r_s:0,19$ ;  $p<0,01$ ). Fakat işten ayrılma niyeti ile kurumda çalışma yılı arasında negatif yönlü, anlamlı olmayan ve çok zayıf bir ilişki bulundu ( $r_s:-0,12$ ;  $p>0,05$ ).

Meslekte çalışma yılı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönde, çok zayıf ve anlamlı ilişki bulundu ( $r_s:0,15$ ;  $p<0,05$ ). Ancak işten ayrılma niyeti ile meslekte çalışma yılı arasında negatif yönde, anlamlı olmayan, çok zayıf bir ilişki bulundu ( $r_s:-0,13$ ;  $p>0,05$ ).

Mesleği sevme düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönde, anlamlı ve zayıf bir ilişki bulundu ( $r_s:-0,21$ ;  $p<0,01$ ). Ayrıca işten ayrılma niyeti ile mesleği sevme düzeyi arasında negatif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulundu ( $r_s:-0,52$ ;  $p<0,01$ ).



## 5. TARTIŞMA

Hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan araştırmadan elde edilen bulgular literatürden elde edilen bilgiler, deneyimler ve gözlemlere dayanarak tartışıldı.

### 5.1. SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN TARTIŞILMASI

Araştırmaya katılanların %52,6' sı 33 yaş ve üzerinde olduğu için katılımcıların yaş dağılımının dengeli olduğunu söylenebilir. Katılımcıların çoğunluğu kadın, evli ve lisans mezunudur. Hemşirelik uzun yıllardır kadınların icra ettiği meslek olmasından dolayı katılımcıların çoğunluğunun kadın olması olağandır. Özellikle birimlerde hemşire başına düşen hasta sayısı az olduğu için daha fazla hemşireye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple katılımcıların çoğu özellikli birimlerde çalışmaktadır. Çalışmaya katılanların yarısından fazlasının meslekte çalışma süresi 11 yıl ve altında, kurumda çalışma süresi 6 yıl ve altında ve birimde çalışma süresi 3 yıl ve üzeri olanlardan oluşturmaktadır. Hemşirelerin %67,2' sinin ise mesleği sevme düzeyinin VAS' a göre 7 puan ve üzerinde olduğu saptandı. Lisans mezunu hemşirelerin çoğunlukta olması ve katılımcıların çoğunluğunun meslekte yeni olması sebebiyle psikolojik yıpranmışlığın az olmasına bağlı katılımcıların mesleği sevme düzeyinin yüksek olduğu düşünülebilir.

Konuyla ilgili yabancı kaynaklardaki örneklem özellikleri incelendiğinde genelde hemşirelerin yaş ortalamalarının 40 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir (Daniels 2005; Gardulf ve ark. 2005). Ülkemizde yapılmış olan çalışmalarda ise yaş ortalamasının daha düşük olduğu görülmektedir. Çalışmamızda yaş ortalaması "33,49±6,96" olarak bulundu. Güneş' in (2007) hemşireler ile çalışmasında katılımcıların yaş ortalaması "31,6±6,98"; Ayhan' ın (2006) çalışmasında ise "29,8±7,05" olarak bulunmuştur.

## 5.2. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ PUAN ORTALAMALARININ TARTIŞILMASI

Çalışmamızda hemşirelerin ÖÖÖ puan ortalaması “3,35±0,85”, İANÖ puan ortalaması ise “2,00±0,98” olarak bulundu. ÖÖÖ ile İANÖ arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında çok zayıf, negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulundu. Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin düşük olması istenen bir sonuçtur. Bu araştırma sonucunda kurumda çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyeti düşük , örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksektir.

Nergiz’ in (2015) Kahramanmaraş ili Türkoğlu ilçesi genelinde görev yapan 210 öğretmen ile yaptığı çalışmada, ÖÖÖ puan ortalaması “3,51±0,71”, İANÖ puan ortalaması “1,83±0,93” bulunmuştur. Örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki çalışmamızı destekler nitelikte olup negatif ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ( $r = -0,21$ ;  $p < 0,05$ ).

## 5.3. HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TARTIŞILMASI

Bu çalışmada 33 yaş ve üzerinde olan hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin daha yüksek olduğu ve örgütsel özdeşleşme ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulundu.

Saygılı ve arkadaşlarının (2019) bir kamu hastanesinde 460 sağlık çalışanı ile yaptığı araştırmada ise çalışmamızdan farklı olarak yaş ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Ocak ve arkadaşlarının (2017) Muğla’da bir kamu hastanesinde 244 hemşire ile yaptığı araştırmada da örgütsel özdeşleşme ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Alp (2015) tarafından Elbistan Devlet Hastanesi’ nde 150 sağlık çalışanı ile yapılan araştırmada örgütsel özdeşleşme ile yaş arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Farklı örneklem gruplarında yapılan çalışmalara bakıldığında ise çalışmamıza benzer sonuçlar bulunduğu görülmüştür. Örneğin; Lee (1971) tarafından Birleşik Devletler’ de bir halk sağlığı kurumunda 170 çalışan ve yöneticileri üzerinde yapılan

araştırmada, yaşları daha yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.

Johnson ve ark. (2006) tarafından 590 veteriner üzerinde yapılan araştırmada yaşlı bireylerin özdeşleşme düzeylerinin genç olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Ülkemizde yapılan bazı araştırmalarda ise örgütsel özdeşleşme ile yaş arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Ertürk 2003; Tüzün 2006; Özdemir 2007). Ancak genel olarak yaş arttıkça örgütsel özdeşleşmenin de arttığı görülmektedir.

Bu çalışmada erkek hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyinin kadın hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu ancak istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görüldü.

Alp (2015) tarafından 150 sağlık çalışanı ile yapılan araştırmada çalışmamızı destekler nitelikte cinsiyet ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmazken; Saygılı ve ark. (2019) tarafından 460 sağlık çalışanı ile yapılan araştırmada ise farklı olarak cinsiyet ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Farklı örneklem gruplarında yapılan araştırmaları incelediğimizde de çalışmamıza benzer sonuçlar bulunmuş olup, genellikle erkeklerin kadınlara oranla örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Wan-Huggins ve ark. 1998; İşcan 2006; Johnson ve ark. 2006). Bu sonuçlara göre erkeklerin kurumlarıyla daha çok özdeşleştiği söylenebilir. Çalışmaların yapıldığı yıllara bakıldığında eskiden erkek popülasyon yoğun çalışma ortamları varken bugün kadın erkek oranı birbirine yakındır.

Çalışmada eğitim durumu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmadı. Ancak eğitim durumu lise olanların örgütsel özdeşleşme puan ortalaması (3,60±1,00) en yüksektir. Bunun sebebi olarak eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların başka kurumlarda çalışma olanağının yüksek olma beklentisi ve yüksek eğitimli hemşirelerin kurumsal özdeşleşme için daha temkinli olabileceklerini düşündürmektedir.

Alp (2015) tarafından 150 sağlık çalışanı ile yapılan ve Saygılı ve ark. (2019) tarafından 460 sağlık çalışanı ile yapılan araştırmalarda da çalışma sonuçlarımıza benzer şekilde eğitim durumu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Ocak ve arkadaşlarının (2017) Muğla'da bir kamu hastanesinde 244 hemşire ile yaptığı araştırmada ise örgütsel özdeşleşme ile eğitim durumu arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur.

Literatürdeki farklı örneklem gruplarında örgütsel özdeşleşme ile eğitim durumu arasındaki ilişki incelendiğinde bazı araştırmaların sonuçları çalışmamızı desteklerken (Tüzün 2006; Özdemir 2007), bazılarında ise farklı sonuç bulunmuştur (Lee 1971). Bu durum farklı örneklem gruplarında özdeşleşmeyi etkileyen farklı faktörlerin mevcut olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmamızda medeni durum ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark olmadığı görüldü. Benzer şekilde Alp (2015) tarafından Elbistan Devlet Hastanesi'nde 150 sağlık çalışanından topladığı verilerde örgütsel özdeşleşme ile medeni durum arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Saygılı ve ark. (2019) tarafından bir kamu hastanesinde 460 sağlık çalışanından toplanan verilerde çalışma sonuçlarımıza benzer şekilde eğitim durumu ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Kurumdaki pozisyon ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulundu. Araştırma bulgularına göre hemşirelerde örgütsel özdeşleşme düzeyi en yüksek üst ve orta düzey yöneticilik görevindeki hemşirelerde, en düşük ise servis hemşirelerinde olduğu görüldü. Yapılan diğer araştırmalarda bulgularımızı desteklemektedir. Örneğin; Lee (1971) yaptığı araştırmada yüksek statüde çalışan bilim adamlarının düşük statüdeki bilim adamlarına göre daha yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip olduğunu ve örgütsel özdeşleşme ile statü arasında anlamlı fark olduğunu bulmuştur. Çalışanların kurumdaki pozisyonu yükseldikçe sorumlulukları artacaktır. Bu sebeple kendilerini kurumun temsilcileri olarak görüp kurumu sahiplenmeleri ve kurumla daha çok özdeşleştikleri düşünülebilir.

Araştırma bulgularımıza göre çalışma yılları ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki incelenmiş olup meslek, kurum ve birimdeki çalışma yılı arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyinin arttığı görüldü. Ancak kurumda ve birimde çalışma yılı ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmazken meslekteki çalışma yılı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve anlamlı fark bulundu.

Alp (2015) ve Ocak ve ark. (2017) tarafından sağlık çalışanları ile yapılan araştırmalarda ise örgütsel özdeşleşme ile meslekte çalışma yılı ve kurumda çalışma yılları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Saygılı ve ark. (2019) tarafından hemşireler ile yapılan araştırmada ise çalışmamızdan farklı olarak meslekte çalışma yılı ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmazken, birimde çalışma yılı ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Farklı örneklem gruplarında yapılan araştırmaları incelediğimizde ise çalışmamızı destekler nitelikte araştırmalar mevcuttur (Lee 1971; Ertürk 2003; İşcan 2006). Tüzün (2006) tarafından Ankara’ da yapılan araştırmada da mesleki kıdem ile özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunurken kurumdaki kıdem arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Araştırma bulgularımıza göre mesleğini sevme düzeyi yüksek olan hemşirelerin özdeşleşme düzeyinin de yüksek olduğu görüldü. Yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur. Örneğin; Alp (2015) tarafından sağlık çalışanları ile yapılan araştırmada mesleğini seven sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu ve mesleği sevme düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulunmuştur. Yine Polat (2009) tarafından farklı örneklem grubunda yapılan araştırmada ise iş tatmini yüksek olan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de yüksek olduğu bildirilmiştir.

#### **5.4. HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TARTIŞILMASI**

Katılımcıların yaşı ile işten ayrılma niyeti ilişkisini belirlemek için t testi yapılmıştır. Test sonucuna göre 33 yaş ve üzeri puan ortalaması “2,04±0,91” ile 33 yaş ve altına göre daha fazla olsa da yaş ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı. Bu sonuç literatürdeki bazı araştırmalarla (Chan ve Morrison 2000; Nedd 2006; Abualrub ve Al-Zaru 2008) uyumlu olsa da, yaşın işten ayrılma niyetini etkilediğini gösteren araştırmalar da mevcuttur (Ergin 1995). Literatüre bakıldığında hemşirelerin yaş ortalaması arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir (Shields ve Ward 2001; Tourangeau ve Cranley 2006).

Çalışmamızda medeni durum ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu. Bekar olanların evlilere oranla daha fazla ayrılma niyetinde oldukları görüldü. Literatürde de benzer sonuçlar mevcuttur. Ergin (1995) çalışmasında bekar olan sağlık personellerinin evlilerden daha fazla işten ayrılma niyetinde olduklarını saptamıştır. Yurtdışında da Lu ve ark. (2002) Tayvan’ da bir

hastanede 2197 hemşire ile yaptıkları araştırmada medeni durum ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Abualrub ve Al-Zaru' nun (2008) Ürdün' de 206 hemşire ile yaptıkları çalışmada hemşirelerde işten ayrılma niyetlerinin medeni durum ile anlamlı ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Evli olmak, çocuk, aile ve sosyal desteğin o bölgede dizayn edilmesi vb. unsurların varlığı işten ayrılma niyetini azalttığı düşünülebilir.

Çalışmada hemşirelerin işten ayrılma niyeti ve eğitim durumu arasında anlamlı fark saptanmadı. Literatürde sonuçlarımızı destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Nedd 2006; Abualrub ve Al-Zaru 2008). Fakat literatürde eğitim durumu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğunu gösteren çalışmalar da (Chan ve Morrison 2000; Lu ve ark. 2002; Yahyagil ve Deniz 2004) vardır. Eğitim düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin literatürde değişiklik gösterdiği ve tutarlı bir sonucun olmadığı görülmektedir. Ayrıca çalışma sonuçlarımıza göre eğitim düzeyi lisans ve üstü olanların ön lisans ve altına göre işten ayrılma niyeti puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görüldü. Bunun sebebi olarak çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe profesyonellik derecesi daha yüksek ortamlarda beklentilerini karşılayacak bir iş çevresi arayışına sebep olduğu düşünülebilir.

Çalışılan statü ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu. Ayrıca en yüksek işten ayrılma niyeti servis hemşirelerinde bulunurken en düşük yönetici pozisyonunda olanlarda bulundu. Aynı şekilde Yaprak çalışmasında, hemşirelerin çalıştıkları birimlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır (Yaprak 2009). Yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin gece vardiyası, hafta sonu ve resmi tatil günlerinde çalışmadıkları ve servis hemşirelerine göre fiziksel iş yükünün daha az olması ve buldukları pozisyon gereği işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olması beklenen bir sonuçtur. Çalışmanın yürütüldüğü hastanede servis hemşirelerinin de iş yükü, gece, hafta sonu ve resmi tatillerde çalışma zorunlulukları düşünüldüğünde servis hemşirelerinin işten ayrılma niyetinin yüksek olması beklenen bir sonuç olarak yorumlanabilir.

Çalışma bulgularımıza göre meslekte çalışma yılı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı fark bulunmadı. Ancak meslekte çalışma yılı 11 ve altı olanların işten ayrılma niyeti puan ortalamasının daha yüksek olduğu bulundu. Sonuçlarımıza benzer şekilde Abualrub ve Al-Zaru' nun (2008) çalışmasında da meslekte çalışma yılının işten ayrılma niyetini etkilemediği bulunmuştur. İleri (2007) bir üniversite

hastanesinde çalışan 105 hemşire ile yaptığı araştırmada, meslekte çalışma yılı az olan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu sonucunu bulmuştur. Literatür meslekte çalışma yılı arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı hipotezini desteklemektedir (Cameron ve ark. 1994; Chan ve Morrison 2000; Malik 2005). İşten ayrılma niyetinin yaş arttıkça azaldığını düşünürsek, meslekte çalışma yılı arttıkça işten ayrılma niyetinin azalması da bu durumu destekler niteliktedir. Yada kurumla özdeşleşme, alışkanlık, vazgeçememe vb. sebeplerde işten ayrılma niyetini azalttığı düşünülebilir.

Çalışmada hemşirelerin kurumda çalışma yılı ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ilişki bulunmadı. Fakat kurumda çalışma yılı 6 yıl ve altı olanların işten ayrılma niyeti puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görüldü. Chan ve Morrison (2000) Singapur’ da 113 hemşire ile yaptıkları çalışmada, benzer olarak hastanede çalışma yılı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Çalışanın kurumda çalışma yılı arttıkça kurumun kültürünü benimseme ve kurumla özdeşleşme düzeyi artacağından işten ayrılma niyeti azalacaktır. Tourangeau ve Cranley (2006) Kanada’ da 75 hastaneden 8456 hemşire ile yaptıkları araştırmada, çalışanların kurumda kalma niyetinin kurumda çalışma yılı ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Çalışma sonucunda hemşirelerin birimde çalışma yılları ile işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı. Chan ve Morrison (2000) tarafından 113 hemşire ile yapılan çalışmada da, birimde çalışma yılı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Cox ve arkadaşları (2006) hemşireler ile yaptıkları çalışmada, birimde çalışma yılının doğrudan iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu ve iş doyumunun da işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediğini, böylece birimde çalışma yılının dolaylı yoldan işten ayrılma niyetini etkilediğini belirtmişlerdir.

Elde ettiğimiz verilerde hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile mesleği sevme düzeyi arasında negatif yönlü, güçlü ve anlamlı fark bulundu.

Daniels (2004) Yeni Zelanda Bölge Sağlık Kurulunda çalışan 275 hemşire ile yaptığı çalışmada, işten ayrılma niyeti ile memnuniyet düzeyi arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğunu bildirmiştir.

Literatür incelendiğinde hemşireler ile yapılan başka araştırmalarda da mesleği sevme düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu

görülmektedir (Chan ve Morrison 2000; Lu ve ark. 2002; Tourangeau ve Cranley 2006).

### **5.5. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TARTIŞILMASI**

Bu çalışmada hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında negatif, çok zayıf ve anlamlı fark bulundu. Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında ters orantılı bir ilişkinin olması olağan görünmekle birlikte çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunması örneklem büyüklüğünün artırılması gereksinimini ortaya koymaktadır.

Çelik ve Yıldız 'ın (2018) Gaziantep' de bulunan kamu hastanelerinde çalışan 428 ve özel hastanelerde çalışan 239 olmak üzere toplam 667 hemşire ile yaptığı araştırmada örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Apker ve ark. (2009) 348 yataklı bir hastanede 201 hemşire ile yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunduğunu bildirmiştir.

Fallatah ve arkadaşlarının (2017) Kanada' da 998 lisanüstü hemşire ile yaptığı çalışmada işten ayrılma niyeti ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur.

Literatürdeki farklı örneklemler araştırılmaları inceleyecek olursak, Örneğin;

Olkkonen ve Lipponen (2006) bir araştırma merkezinde çalışan 160 kişi üzerinde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu ve örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak negatif ve anlamlı ilişki bulunduğu belirtilmiştir.

Knippenberg ve ark. (2007) Almanya' da 358 banka çalışanı ve 175 kamuda çalışan öğretmen ile örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi incelemişler ve çalışma neticesinde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetiyle istatistiksel olarak anlamlı ve negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Tüzün ve Kırkbeşoğlu (2008) tarafından sigorta sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde toplam 304 işgörenin katıldığı araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu belirtilmiştir.



Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu ve çalışmamız sonuçlarına benzer sonuçlar bulunduğu görülmektedir. Ülkemizde ise hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyetini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Bu sebeple çalışmamız önem arz etmektedir.

#### **5.6. HEMŞİRELERDE BAZI DEĞİŞKENLERİN ORTALAMALARI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ KORELASYONLARIN TARTIŞILMASI**

Çalışma bulgularımıza göre değişkenler arasındaki korelasyonu incelediğimizde yaş, kurumda ve meslekte çalışma yılının örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı, pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişki; birimde çalışma yılı ve mesleği sevme düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında ise pozitif, anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu görüldü .

Ancak işten ayrılma niyetinin; yaş, birimde, kurumda ve meslekte çalışma yılı ile arasında anlamlı olmayan, negatif yönde ve çok zayıf bir ilişki bulunurken, mesleği sevme düzeyi ile arasında ise negatif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görüldü.

Yaş arttıkça örgütsel özdeşleşme düzeyi arttığı için birimde, kurumda ve meslekte çalışma yılları arttıkça özdeşleşme düzeylerinin artacağı beklenen sonuçtur.

Mesleği sevme düzeyi arttıkça, kuruma bağlılık artacak ve örgütsel özdeşleşme düzeyi de artacaktır. Bu sebeple kurumla özdeşleşmiş olan çalışanlar işten ayrılmak istemeyeceklerdir. Sonuç olarak, örgütsel özdeşleşme düzeyiyle aynı yönde anlamlı olan değişkenlerin çalışmamızdaki sonuçlarda görüldüğü gibi işten ayrılma niyetiyle ters yönde olduğu görüldü.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 6.1. SONUÇLAR

Hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmanın sonuçları şu şekilde ele alınabilir:

Hemşirelerin Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği puan ortalamaları “3,35±0,85”, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puan ortalamaları ise “2,00±0,98” bulundu. Ölçeklerin alt ve üst sınır değerlerine göre özdeşleşme puan ortalaması üst sınır değere, işten ayrılma niyeti alt sınır değere daha yakındı. Yani çalışmayı yaptığımız kurumdaki hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri orta düzeyde yüksek ve işten ayrılma niyetleri düşüktür.

Hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme ölçeği arasındaki ilişki incelendiğinde; yaş ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulundu; 33 yaş ve üstü olanların ÖÖÖ puan ortalaması daha yüksekti.

Kurumdaki pozisyon ile örgütsel özdeşleşme arasında ise anlamlı fark vardı; üst-orta düzey yönetici olanların puan ortalaması en yüksek, servis hemşiresi olanların puan ortalaması en düşük özdeşleşme puanına sahipti.

Meslekte çalışma yılı 11 yıl ve üzeri olanların örgütsel özdeşleşme puan ortalamalarının meslekte çalışma yılı 11 yıl ve altı olanların ortalama puanlarından daha yüksek ve anlamlıydı.

Mesleği sevme düzeyi VAS değeri 7 puan ve üzeri olanların özdeşleşme puan ortalamasının, 7 puan ve altı olanların puan ortalamasından daha yüksek ve anlamlı olduğu görüldü.

Bekâr olanların işten ayrılma niyeti ortalama puanlarının evli olanların ortalama puanlarından daha yüksek ve anlamlı olduğu bulundu.

Mesleği sevme düzeyi 7 puan ve altında olanların işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamalarının mesleği sevme düzeyi 7 puan ve üstünde olanların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görüldü.

Hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında negatif, çok zayıf ve anlamlı ilişki bulundu.

Hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ile yaş, kurumda ve meslekte çalışma yılı arasında anlamlı, pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişki bulunurken; birimde çalışma yılı ve mesleği sevme düzeyi ile arasında ise pozitif, anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu görüldü .

Hemşirelerde işten ayrılma niyetinin; yaş, birimde, kurumda ve meslekte çalışma yılı ile arasında anlamlı olmayan, negatif yönde ve çok zayıf bir ilişki bulunurken, mesleği sevme düzeyi ile arasında ise negatif yönde, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki bulundu.

## 6.2. ÖNERİLER

Bu sonuçlar çerçevesinde öneriler;

- Hemşirelerin kendilerini kurumun bir parçası olduğunu hissettirmeleri için çalışma ortamında ve sürecinde inisiyatif kullanma ve karar verme olanağı verilmelidir.
- Hemşirelerin beklentileri ve ihtiyaçları dikkate alınarak, kendilerini geliştirme fırsatı sağlanmalıdır.
- Evli olan hemşirelerin örgütle özdeşleşmeleri sağlanarak işe ve kuruma daha fazla zaman ayırabilmeleri için esnek ortamlar ve olanaklar yaratılmalıdır.
- Daha genellenebilir sonuçlara ulaşabilmek amacıyla çalışma daha geniş bir örneklem grubuna uygulanabilir.
- Konuya ilişkin değişkenler çeşitlendirilerek daha ayrıntılı araştırmalar yapılabilir.
- Özdeşleşme ve işten ayrılma ilişkisini ortaya koyan araştırmaların sonuçlarının hemşirelerle paylaşılmasının sağlanması önerilebilir.
- Hemşirelerin kişilik özellikleri ve deneyimleri gibi sonucu etkileme ihtimali olan değişkenler de çalışma konusuna dahil edilmemiştir. Bu sebeple araştırmacılara özdeşleşmenin dışında farklı örgütsel davranış biçimlerinin işten ayrılma niyetine etkileri ve bunlar arası ilişkiler gelecekteki çalışmalar için önerilebilir.

## 7. KAYNAKLAR

Abrams D, Ando K, Hinkle S. Psychological Attachment to the Group: Cross Cultural Differences in Organizational Identification and Subjective Norms as Predictors of Workers Turnover Intention. *Personality and Social Psychology Bulletin*.1998; 24: 1027-1039.

Abualrub R. F, Al-Zaru I. M. Job Stress, Recognition, Job Performance and Intention to Stay at Work Among Jordanian Hospital Nurses. *Journal of Nursing Management*. 2008; 16(3): 227-236.

Acar, A. C. İnsan Kaynakları Planlaması ve İşgören Seçimi. İnsan Kaynakları Yönetimi.7. Basım. Beta Basım Yayım. İstanbul; 2015, S: 87-162.

Allen D, Shore L, Griffeth R. The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resources Practices in the Turnover Process. *Journal of Management* 2003; 29: 99-118.

Alp A. G. (2015) Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Çatışma İletişim Algıları Arasındaki Farklılıklar: (Bir Alan Araştırması). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Prof. Dr. İ. Bakan). İstanbul, 2015.

Apker J, Propp K. M, Zabava Ford W. S. Investigating The Effect of Nurse–Team Communication on Nurse Turnover: Relationships Among Communication Processes, Identification, and Intent to Leave. *Health Communication*. 2009; 24(2): 106-114.

Ashforth B. E, Mael F. A. Social Identity Theory And the Organization. *Academy of Management Review*. 1989; 14(1): 20–39.

Ashforth B. E, Mael F. A. Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting the Benefits And Risks. *Journal For the Theory Of Social Behaviour*. 2001; 31(2): 197- 222.

Ayhan S. Sıralı Lojistik Regresyon Analiziyle Türkiye’ deki Hemşirelerin İş Bırakma Niyetini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Eskişehir Osmangazi

Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Z. Yıldız). Eskişehir, 2006.

Barutçugil İ. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. 2. Basım. Kariyer Yayınları: İstanbul, 2005.

Bergami M, Bagozzi R.P. Self-Categorization, Affective Commitment And Group Self-Esteem as Distinct Aspects of Social Identity in the Organization. *British Journal of Social Psychology*. 2000; 39: 555-577.

Brown M. E. Identification and Some Conditions of Organizational Involvement. *Administrative Science Quarterly*. 1969; 14: 346-355.

Buchanan B. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 1974; 19: 533–546.

Cameron S. J, Horsburgh M. E, Armstrong-Stassen M. Job Satisfaction, Propensity to Leave and Burnout in Rns and Rnas: A Multivariate Perspective. *Canadian Journal of Nursing Administration*. 1994; 7(3); 43-64.

Chan E. Y, Morrison P. Factors Influencing the Retention And Turnover Intentions of Registered Nurses in A Singapore Hospital. *Nursing and Health Sciences*. 2000; 2: 113-121.

Cheney G. Organizational Identification as A Process or Product: A Field Study. Purdue University, Unpublished Master' s Thesis. Usa, 1982.

Cheney G. On The Various and Changing Meanings of Organizational Membership: A Field Study of Organizational Identification. *Communication Monographs*. 1983; 50: 342-362.

Coşkun H. The Contribution of Corporate Social Responsibility to Organizational Identification. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, (Danışman: Yard. Doç. Dr. N. Özarallı). İstanbul, 2007

Cox K. S, Teasley S. L, Zeller R. A, Lacey S. R, Parsons L, Carroll C. A, Ward-Smith P. Know Staff' s “Intent to Stay”. *Nursing Management*. 2006; 37(1): 13-15.

Crocker J, Luhtanen R, Blaine B, Broadnax S. Collective Self-Esteem and Psychological Well-Being Among White, Black, and Asian College Students. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1994; 20: 503-513.

Çarıkçı İ. H, Çelikkol Ö. İş–Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2009; 9: 153-170.

Çelik M, Yıldız B. Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2018; 20(2): 47-75.

Çetin C. Temel İşletmeciliğe Giriş. 5.Baskı. Beta Yayıncılık: İstanbul, 2015.

Daniels A. Listening to New Zealand Nurses: A Survey of Intent to Leave, Job Satisfaction, Job Stress, and Burnout. Auckland University of Technology Master of Health Science, Doctoral Dissertation. England, 2004

Deschamps J. C, Devos T. Regarding the Relationship Between Social Identity and Personal Identity. In S. Worchel, J. F. Morales, D. Páez, J. C. Deschamps (Eds.). Social Identity: International Perspectives. Sage Publications. California; 1998, Pp: 1-12

Dess G. G, Shaw J. D. Voluntary Turnover, Social Capital and Organizational Performance. Academy of Management Review. 2001; 26(3): 446–456.

Duffield C, Franks H. Career Paths Beyond Nursing and The Contribution of Nursing Experience and Skills in Attaining These Positions. International Journal of Nursing Studies. 2002; 39(6): 601-609.

Dutton J. E, Dukerich J. M, Harquail C. V. Organizational Images and Member Identification. Administrative Science Quarterly. 1994; 39: 239–263.

Elsbach K. D. An Expanded Model of Organizational Identification. Research in Organizational Behavior. 1999; 21: 163-200.

Erbil S. Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Yrd. Doç. Dr. B. Güzel). Aydın, 2013

Ergin C. Sağlık Personelinin İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü Yayınları. Ankara, 1995.

Ertürk A, Demircan Ç. N. Fostering Organizational Identification as an Activity of Strategic Human Resources Management. International Strategic Management Conference. Çanakkale, 2005.

Fallatah F, Laschinger H. K, Read E. A. The Effects of Authentic Leadership, Organizational Identification and Occupational Coping Self-Efficacy on New Graduate Nurses' Job Turnover Intentions in Canada. Nursing Outlook. 2017; 65(2): 172-183.

Fındıklı M. A. Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul' daki

Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi. 2014; 25(77): 136-157.

Frank F. D, Finnegan R. P, Taylor C. R. The Race for Talent: Retaining and Engaging Workers in the 21st Century. People and Strategy. 2004; 27(3): 12.

Fuller J, Hester K, Barnett T, Frey L, Relyea C. Perceived Organizational Support and Perceived Organizational Prestige: Predicting Organizational Attachment for University Faculty, Staff, and Administrators. Journal of Social Psycholog. 2006; 146: 327-347.

Gardulf A, Söderstro M. I, Orton M. L, Eriksson L. E, Arnetz B, Nordström G. Why Do Nurses at A University Hospital Want to Quit Their Jobs?. Journal of Nursing Management. 2005; 13(4): 329-337.

Gautam T, Van Dick R, Wagner U. Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. Asian Journal of Social Psychology. 2004; 7: 301–315.

Güner M, Ünal C. Konfeksiyon İşletmelerinde İş Gücü Sirkülasyonu. E.Ü. Tekstil Ve Konfeksiyon Dergisi. 2007; 2: 140-144.

Güneş N. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Prof. Dr. G. Kocaman). İzmir, 2007

Gürbüz S, Bekmezci M. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2012; 41(2): 189-213.

Griffeth R. W, Hom P. W, Gaertner S. A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update Moderator Tests and Research Implications for the Next Millennium. Journal of Management. 2000; 26(3): 463–488.

Hall D.T, Schneider B. Correlates of Organizational Identification as A Function of Career Pattern and Organizational Type. Administrative Science Quarterly. 1972; 17: 340-350.

Hall D.T, Schneider B, Nygren H.T. Personal Factors in Organizational Identification. Administrative Science Quarterly. 1970; 15: 176–190.

Hekman D. R, Steensma H. K, Bigley G. A, Hereford J. F. Effects of Organizational and Professional Identification on The Relationship Between

Administrators' Social Influence and Professional Employees' Adoption of New Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 2009; 94(5): 1325-1335.

Hinkin T. R, Tracey J. B. The Cost of Turnover: Putting A Price on The Learning Curve. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. 2000; 41(3): 14-21.

İleri S. G. Yeni Mezun Hemşirelerin Profesyonel Rollerine Geçiş Süreci Algısı ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi (Danışman: Prof. Dr. G. Kocaman). İzmir, 2007

İşcan Ö. Dönüştürücü - Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütle Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 2006; 11: 160-177.

Johnson M, Morgeson F, Ilgen D, Meyer C, Lloyd J. Multiple Professional Identities Examining Differences in Identification Across Work-Related Targets. *Journal of Applied Psychology*. 2006; 91: 498-506.

Katrinli A, Atabay G, Günay G, Güneri B. Leader-Member Exchange, Organizational Identification and the Mediating Role of Job Involvement for Nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2008; 64: 354-362.

Kaya H, Ve Abdioğlu H. Çalışanların Örgütten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*. 2010; 43(4): 129-165.

Kaymaz K, Eroğlu U, Sayılar Y. Effect of Loneliness at Work on The Employees' Intention to Leave. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2014; 16(1): 38-53.

Kesen M. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Yenilikçilik Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Doç. Dr. N. Kaya). Gebze, 2011

Kirschenbaum A, Weisberg J. Employee' s Turnover Intentions and Job Destination Choices. *Journal of Organizational Behavior*. 2002; 23: 109-125.

Kitapçı H, Demircan Ç. N, Sezen B. The Combined Effects of Trust and Employee Identification on Intention to Quit. *Electronic Journal Of Social Sciences*. 2005; (3): 33-41.

Kreiner G. E, Ashforth B. E. Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior: The International*



Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 2004; 25(1): 1-27.

Lee S.M. An Empirical Analysis of Organizational Identification. *Academy of Management Journal*. 1971; 14: 213-226.

Lee E. S, Park T. Y, Koo B. Identifying Organizational Identification as A Basis for Attitudes and Behaviors: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*. 2015; 141(5): 1049–1080.

Lu K. Y, Lin P. L, Wu C. M, Hsieh Y. L, Chang Y. Y. The Relationships Among Turnover Intentions, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Hospital Nurses. *Journal of Professional Nursing*. 2002; 18(4): 214-219.

Mael F. A, Ashforth B. E. Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification and Turnover Among New Comers. *Personnel Psychology*. 1995; 48: 309-333.

Mael F. A, Ashforth B. E. Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*. 1992; 13: 103–123.

Malik P. J. Organizational Climate and Hospital Nurses' Job Satisfaction, Burnout and Intent to Leave. The Degree of Doctor of Philosophy, The Graduate Faculty of The University of Pennsylvania. Pennsylvania, 2005.

March J. G, Simon H. A. *Organizations*. 2nd Edition. Wiley-Blackwell, New York, 1993.

Miller V. D, Allen M, Casey M. K, Johnson J. R. Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*. 2000; 13: 626–658.

Mobley W. H. Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1977; 62(2): 237- 240.

Mobley W. Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research. *The Academy of Management Review*. 1982; 7(1): 111-116.

Mobley W. H, Horner S. O, Hollingsworth A. T. An Evaluation Of Precursors Of Hospital Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 1978; 63(4): 408-414.

Nedd N. Perceptions of Empowerment and Intent to Stay. *Nursing Economics*. 2006; 24(1): 13-20.

Nergiz F. Öğretmenlerde Örgütsel Adalet, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. (Danışman: Doç. Dr. A.C. Savaş). Gaziantep, 2015.

Ocak S, Gider Ö, Gider N, Top M. Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerinde Etkileri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi. 2017; 28(82): 105-126.

Olkonen M, Lipponen J. Relationships Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, Group-Related Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2006; 100: 202-215.

Onay M, Kılıcı S. İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2011; 3(2): 363-372.

O'reilly C, Chatman J. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 1986; 71: 492-499.

Özdemir Ö. H. Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi (Danışman: Prof.Dr. F. B. Peltekoğlu). İstanbul, 2007

Patchen M. Participation, Achievement and Involvement in The Job. Prentice Hall (Higher Education Division, Pearson Education). New Jersey, 1970.

Phinney, J., Cantu, C., & Kurtz, D. (1997). Ethnic and American Identity as Predictors of Self-Esteem Among African American, Latino, and White Adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 26, 165-185.

Polat M. Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi (Danışman: Prof. Dr. B. Tak). Bursa, 2009.

Pratt M. G. To Be Or Not To Be: Central Questions in Organizational Identification. In Whetton D. A , Godfrey P. C. (Eds.). *Foundations for Organizational Science. Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*. Sage Publications. London; 1998, pp: 171-207

Reade C. Antecedents of Organizational Identification in Multinational Corporations: Fostering Psychological Attachment to The Local Subsidiary and The

Global Organization. *International Journal of Human Resource Management*. 2001; 12: 1269-1291.

Riketta M. Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 2005; 66: 358-384.

Riketta M, Van Dick R. Foci of Attachment in Organizations: A Meta-Analytic Comparison of The Strength and Correlates of Workgroup Versus Organizational Identification and Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 2005; 67: 490-510.

Riordian C, Weatherly E. Defining and Measuring Employee's Identification with Their Work Groups. *Educational and Psychological Measurement*. 1999; 59: 310-324.

Rotondi T. Organizational Identification: Issues and Implications. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1975; 13: 95-109.

Rousseau D. M. Why Workers Still Identify with Organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 1998; 19: 217-233.

Rowley S. J, Sellers R. M, Chavous T. M, Smith M. A. The Relationship Between Racial Identity and Self-Esteem in African American College and High School Students. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1998; 74(3): 715 - 724.

Sanderson P. The Relationship Between Empowerment and Turnover Intentions in A Structured Environment: An Assessment of The Navy's Medical Service Corps. Regent University. Doctoral Dissertation. Virginia, 2003

Sarıdede U. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Yrd. Doç. Dr. S. Doyuran). Kocaeli, 2004

Sass J, Canary J. Organizational Commitment and Identification: An Examination of Conceptual and Operational Convergence. *Western Journal of Speech Communication*. 1991; 55: 275-293.

Saygılı M, Özer Ö, Öke P (2019). Örgütsel Özdeşleşme ve Çalışan Performansının İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesinde Uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2019; (35): 175-184.

Scott C. R, Connaughton S. L, Diaz-Saenz H. R, Maguire K, Ramirez R, Richardson B, Shaw S. P, Morgan D. The Impacts of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave: A Multimethodological Exploration. *Management Communication Quarterly*. 1999; 12(3): 400-435.

Shields M. A, Ward M. Improving Nurse Retention in The National Health Service in England: The Impact of Job Satisfaction on Intentions to Quit. *Journal of Health Economics*. 2001; 20(5): 677-701.

Tajfel H. *Differentiation Between Social Groups: Studies in The Social Psychology of Intergroup Relations*. Academic Press: Oxford, 1978.

Tajfel H. *Human Groups and Social Categories Studies in Social Psychology*. 1st Edition. Cambridge University Press. Cambridge, 1981.

Tajfel H, Turner J. C. An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In Austin W. G, Worchel S, (Eds.). *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Brooks/Cole: Monterey; 1979, pp. 33-47.

Tett R. P, Meyer J. P. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*. 1993; 46(2): 259-293.

Tourangeau A. E, Cranley L. A. Nurse Intention to Remain Employed: Understanding and Strengthening Determinants. *Journal of Advanced Nursing*. 2006; 55(4): 497-509.

Turner J. C, Hogg M. A, Oakes P. J, Reicher S. D, Wetherell M. S. *Rediscovering the Social Group. A Self-Categorization Theory*. Basil Blackwell: Oxford, 1987

Turgut H, Soran S., Ateş M. F. Örgütsel Özdeşleşme İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 2017; (16. Uik Özel Sayısı):577-592

Tüzün İ. K. Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi (Danışman: Doç. Dr. İ. Çağlar). Ankara, 2006.

Tüzün İ. K, Kırkbeşoğlu E. Türkiye' de Sigorta Sektöründe Örgütsel Bağlılık Oluşumuna Örgütsel Güven ve İş Tatmini Etkisi. *Sigorta Araştırmaları Dergisi*. 2008; (5):47-57.

Van Dick R. Identification in Organizational Contexts: Linking Theory and Research From Social and Organizational Psychology. *International Journal of Management Reviews*. 2001; 3(4): 265–283.

Van Dick R, Christ O, Stellmacher J, Wagner U, Ahlswede O, Grubba C, Haptmeier M, Höhfeld C, Moltzen K, Tissington P. Should I Stay Or Should I Go?

Explaining Turnover Intentions With Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*. 2004; 15(4): 351-360.

Van Dick R, Wagner U, Stellmacher J, Christ O. The Utility of A Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004; 77(2): 171-191.

Van Knippenberg D, Van Schie E. C. M. Foci and Correlates of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2000; 73(2): 137-147.

Van Knippenberg D, Sleebos E. Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange and Job Attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2006; 27(5): 571-584.

Yaprak E. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri. DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi(Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ş. Seren). İzmir, 2009.

Yavan A. A. Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Prof. Dr. A. Sökmen). Ankara,2018.

Yenihan B, Öner M, Çiftiyıldız K. İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 2014; 5(1): 38-49.

Wan-Huggins V. N, Riordan C. M, Griffeth R. W. The Development and Longitudinal Test of A Model of Organizational Identification. *Journal of Applied Social Psychology*. 1998; 28(8): 724-749.

Wiesenfeld B. M, Raghuram S, Garud R. Organizational Identification Among Virtual Workers: The Role of Need for Affiliation and Perceived Work-Based Social Support. *Journal of Management*. 2001; 27(2): 213-229.

Yahyagil M. Y, Deniz Y. Bir Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgüt İklimi ile Stres Unsurlarını Algılamaları ve İş Bırakma Niyetleri. Sağlık Yöneticileri Derneği Yayını 2. Ulusal Sağlık Kurumları Yönetimi Kongresi, Kongre Bildirileri: İstanbul; 2004, S: 58-73.

Yıldırım Z. Turnover Intention in Relation to Job Demands and Burnout; The Moderating Effect of Job Embeddedness. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi (Danışman: Doç. Dr. F. Bulutlar). İstanbul, 2017.

Zobel P. Cultural Relevance of The Organizational Identification Construct in China, The Case of Foreign-Invested Enterprises. University of Leiden, Doctoral Dissertation. Netherlands, 2000.

Wang H. J, Demerouti E, Le Blanc P. Transformational Leadership, Adaptability and Job Crafting: The Moderating Role of Organizational Identification. Journal of Vocational Behavior. 2017; 100: 1



## 8. EKLER

### Ek-1 Tez Konusu Yönetim Kurulu Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 25/10/2018-E.91369



T.C.  
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 28233352-302.14.01-  
Konu : Tahir Eryılmaz'ın tez konusu hk.

#### SBE HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Enstitümüzün 28.09.2018 tarih ve 37/42 sayılı Yönetim Kurulu Toplantısında, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı 151357009 numaralı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Tahir ERYILMAZ'ın tezinin, etik kurul onayı alınması kaydı ile **“Hemşirelerde Örgütsel Özdeşleşme İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”** olarak kabul edilmesine **OY BİRLİĞİ** ile karar verildi.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

**e-imzalıdır**  
Prof. Dr. Bilal-i Habeş GÜMÜŞ  
Enstitü Müdürü V.

## Ek-2:Manisa Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Sağlık Bilimleri Etik Kurulu İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 24/10/2018-E.91044



T.C.  
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ  
Tıp Fakültesi Dekanlığı  
Sağlık Bilimleri Etik Kurulu

Sayı : 20478486-050.04.04-  
Konu : Etik Kurul Kararı - Adalet KUTLU -  
Hemşirelerde örgütsel

Sayın Doç. Dr. Adalet KUTLU

"Hemşirelerde Örgütsel Özdeşleşme İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi"başlıklı dosyanız görüşülmüş olup, Etik Kurul Karar Formu ektedir.  
Bilgilerinizi rica ederim.

**e-İmzalıdır**  
Prof. Dr. Zeki ARI  
Kurul Başkanı

Ek: Adalet KUTLU - Hemşirelerde örgütsel 24.10.2018 karar tutanağı (1 sayfa)

Adres:Manisa Celal Bayar Üniversitesi Uncubozköy Kampüsü Manisa  
Telefon:(0 236) 2338586 Faks:(0 236) 2331466  
E-Posta:tip@cbu.edu.tr Elektronik Ağ:http://tip.cbu.edu.tr

Bilgi İçin:İsa Köse  
Unvanı: Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni



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



T.C.  
Manisa Celal Bayar Üniversitesi  
Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu  
Karar Formu

KARAR TARİH / NO	24 / 10 / 2018 / 20.478.486				
ARAŞTIRMANIN ADI	Hemşirelerde Örgütsel Özdeşleşme İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi				
SORUMLU ARAŞTIRMACI	Doç. Dr. Adalet KUTLU - MCBÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD				
ARAŞTIRMA EKİBİ	Hem. Tahir ERYILMAZ				
ARAŞTIRMANIN NİTELİĞİ	UZMANLIK TEZİ <input type="checkbox"/>	YÜKSEK LİSANS--DOKTORA TEZİ <input checked="" type="checkbox"/>	AKADEMİK AMAÇLI <input type="checkbox"/>		
DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	10 / 10 / 2018 / Tarih ve 48571 Sayılı; araştırma dosyası				
KARAR BİLGİLERİ	Araştırma dosyası incelenmiş, bilimsel ve etik açıdan UYGUN olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.				
Unvanı/Adı/Soyadı	Araştırma İle İlgili Olan Üye	Toplantıya Katılmayan Üye	Unvanı /Adı /Soyadı	Araştırma İle İlgili Olan Üye	Toplantıya Katılmayan Üye
Prof. Dr. Zeki ARI Tıbbi Biyokimya AD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Doç. Dr. Serdar TOK Spor Bilimleri Fakültesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prof. Dr. Murat DEMET Psikiyatri AD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dr. Öğr. Üyesi Selim ALTAN Tıp Tarihi ve Etik AD	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Prof. Dr. Betül ERSOY Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları AD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Güngör TAVŞANLI Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doç. Dr. Beyhan Cengiz ÖZYURT Halk Sağlığı AD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mukadder YILMAZER Avukat	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Doç. Dr. Tuğba ÇAVUŞOĞLU Farmakoloji AD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sivil Üye Hüseyin TUNÇAY	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Etik Kurulumuzun kararı yukarıda belirtilmiştir. <u>Araştırmanız Her Hangi Bir Aşamada Etik Kurulumuzun "İzleme - Denetleme" Görevi Gereği Lüzumu Halinde Haberli / Habersiz Olarak Denetlenebilir.</u> Araştırma Başvuru Formunun Taahhütname - Bölüm E kısmında belirtilmiş olan hususların dikkate alınarak istenilen bilgilerin Etik Kurulumuza zamanında iletilmesi konusunda bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.</p> <p style="text-align: right;">Prof. Dr. Zeki ARI Başkan</p>					

## Ek-3:Manisa İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi



T.C.  
MANİSA VALİLİĞİ  
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı :76379986-604.02  
Konu :Tahir YILMAZ/ Araştırma İzni

### TURGUTLU DEVLET HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİNE

İlgi : 12/12/2018 tarihli ve 54282619-604.01.02-121 sayılı yazınız.

Sağlık tesisinizde hemşire olarak görevli Tahir YILMAZ'ın, Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'ndeki yüksek lisans eğitimi kapsamında "Hemşirelerde Örgütsel Özdeşleşme ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" isimli araştırmayı, aynı üniversitede öğretim üyesi olan Doç. Dr. Adalet KUTLU danışmanlığında hastanenizde yürütmek için izin talebi ve tarafımıza iletilen başvuru formları, Müdürlüğümüz Bilimsel Araştırma Başvuru İnceleme Komisyonu tarafından incelenmiş ve araştırmanın yürütülmesi uygun görülmüştür.

2018 yılı Aralık ve 2019 yılı Ocak ayları arasında veri toplama çalışmasının yapılacağı, 2019 yılı Haziran ayında tamamlanacağı beyan edilen bilimsel araştırma çalışmasının;

- Sağlık tesisinde işleyiş ve hizmeti aksatmayacak şekilde, beyan edilen veri toplama aralığına riayet edilerek,
- Kişisel verilere ve özel hayatın gizliliğinin korunmasına özen göstererek yalnızca gönüllü katılımcılar ile yürütülmesi,
- Beyan edilen süre içinde tamamlanamaması durumunda, bağlı olunan kurum/kuruluş vasıtasıyla Müdürlüğümüze bir dilekçe ile gerekçenin bildirilerek ek süre talebinde bulunulması,
- Araştırmanın tamamlanmasının ardından, kurumsal, toplumsal ve sosyal fayda sağlamak amacıyla çalışma sonucunun, Müdürlüğümüzün internet sayfasından bir örneği temin edilebilecek dilekçe ile birlikte Eğitim ve AR-GE Birimi'ne iletilmesi,

Eğitim ve AR-GE Birimi  
Adres: Manisa İl Sağlık Müdürlüğü Akmescit Mahallesi İzmir Caddesi No:289  
Yunusemre/MANİSA  
Faks No:  
e-Posta:hilalahsen.tuncay@saglik.gov.tr İnt.Adresi: www.manisa.saglik.gov.tr

Bilgi için:Hilal Ahsen TUNÇAY

Unvan:DIYETİSYEN

Telefon No:0 (236) 250 41 12-13 (Dahili: 3086)

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 7bc17f5a-6132-457f-b69d-27f38bea3f2 kodu ile erişebilirsiniz.  
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

- Araştırmadan elde edilecek verilerin Müdürlüğümüzden izin almaksızın yayınlanması gerekmektedir.

Araştırmanın bu hususlara riayet edilmeksizin yürütülmesi, sonuçlarının tarafımıza iletilmemesi ve Müdürlüğümüzden izin almaksızın yayınlanması durumlarında yasal işlem yapılabileceği ve aynı kişilerin ileriki süreçte Müdürlüğümüze bağlı sağlık tesislerinde yürütmeyi talep edecekleri çalışmalara izin verilmesinin mümkün olmayacağı ve yazımızın adı geçen personele tebliğ edilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır.  
Ebru TAŞIK  
Personel Hizmetleri Başkan  
Yardımcısı

Ek: Tahir ERYILMAZ-Araştırma Başvuru Belgeleri (8 sayfa)

---

Eğitim ve AR-GE Birimi

Adres: Manisa İl Sağlık Müdürlüğü Akmescit Mahallesi İzmir Caddesi No:289

Yunusemre/MANİSA

Faks No:

e-Posta: [hilalahren.tuncay@saglik.gov.tr](mailto:hilalahren.tuncay@saglik.gov.tr) İnt. Adresi: [www.manisa.saglik.gov.tr](http://www.manisa.saglik.gov.tr)

Bilgi için: Hilal Ahsen TUNÇAY

Unvan: DİYETİSYEN

Telefon No: 0 (236) 250 41 12-13 (Dahili: 3086)

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 7bc17f5a-6132-457f-b69d-27f38bea3f2 kodu ile erişebilirsiniz.

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

#### Ek-4: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

##### Örgütsel özdeşleşme ölçeği

ÖLÇEK-1 Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı işaretleyiniz.						
Madde No	Madde	Hiç Katılmıyorum	Az katılıyorum	Bir Ölçüde katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Başka biri çalıştığım kurumu eleştirmesi hoşuma gitmez.	1	2	3	4	5
2	Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumdan bahsederken "biz" kelimesini kullanırım	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır	1	2	3	4	5
5	Başkalarının çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumla ilgili olumsuz söylentilerden rahatsızlık duyarım.	1	2	3	4	5

## Ek-5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Aşağıda verilen özelliklerinden **sizi en iyi yansıtan dereceyi işaretleyiniz.**

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

1.	Çoğu zaman şu andaki işimden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2.	Önümüzdeki dönemde büyük olasılıkla yeni bir iş arıyor olacağım.	1	2	3	4	5
3.	En yakın zamanda çalıştığım işyerinden ayrılacağım.	1	2	3	4	5

## Ek-6 : Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği İzin Yazısı



tahir eryilmaz <tahirerylmz@gmail.com>

### Örgütsel özdeşleşme ölçeği hk.

İpek Kalmci Tüzün <tuzun@baskent.edu.tr>  
Alıcı: tahir eryilmaz <tahirerylmz@gmail.com>

22 Ocak 2018 09:19

Merhaba Tahir,

Örgütsel özdeşleşme Mael ve Ashforth'un (1992) örgütsel özdeşleşme ölçeğinden uyarlanarak ölçülmüştür. Yazarları hem de doktora tezimi kaynak göstererek kullanabilirsin....

#### Örgütsel özdeşleşme ölçeği

ÖLÇEK-1 Lütfen aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı işaretleyiniz.						
Madde No	Madde	Hiç Katılmıyorum	Az katılıyorum	Bir Ölçüde katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Başka biri çalıştığım kurumu eleştirmesi hoşuma gitmez.	1	2	3	4	5
2	Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumdan bahsederken "biz" kelimesini kullanırım	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır	1	2	3	4	5
5	Başkalarının çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kişisel iltifat olarak düşünürüm	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumla ilgili olumsuz söylentilerden rahatsızlık duyarım.	1	2	3	4	5

Kolalıklar dilerim...

## Ek-7: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İzin Yazısı

### İşten ayrılma niyeti ölçeği hk.

Hakan Turgut <hakanturgut66@gmail.com>

9 Mart 2018 10:45

Alıcı: Semih Soran <semih.soran@ozyegin.edu.tr>, tahireylmz@gmail.com

Aşağıda verilen özelliklerinden sizi en iyi yansıtan dereceyi işaretleyiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

1.	Çoğu zaman şu andaki işimden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2.	Önümüzdeki dönemde büyük olasılıkla yeni bir iş arıyor olacağım.	1	2	3	4	5
3.	En yakın zamanda çalıştığım işyerinden ayrılacağım.	1	2	3	4	5

#### İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği :

Çalışanların iş yerinde kalmak yada istifa etmek için kendini değerlendirme niyetlerinin düzeyini ölçmek için Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978; 410) tarafından geliştirilen 3 maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Turnover Intention) kullanılmıştır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover". Journal of Applied Psychology, 63(4), 408-414.  
İYİ ÇALIŞMALAR

**Doç. Dr. Hakan TURGUT.**

Başkent Üniversitesi

Güzel Sanatlar Tasarım ve Mimarlık Fakültesi

Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölüm Başkanı

Türk Mutfak Kültürü Araştırma ve Uygulama Merkezi Md.

## Ek-8: Bilgi Formu

### Bilgi Formu

Bu form yüksek lisans tezi kapsamında, hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere hazırlanmıştır. Elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup ankette isim belirtme gerekliliği bulunmamaktadır. Ankette yer alan sorulara içtenlikle ve hiçbir soruyu atlamadan yanıt vermeniz, araştırmanın bilimsel geçerliliği ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Zaman ayırarak çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

Tahir ERYILMAZ  
M.C.B.Ü.Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Hemşirelikte Yönetim A.B.D  
Yüksek Lisans Öğrencisi

1.Yaşınız:.....

2.Cinsiyetiniz :

1-( ) Erkek                      2-( ) Kadın

3. Medeni Durumunuz:

1-( ) Evli                      2-( ) Bekar

4. Eğitim Düzeyiniz:

1-( ) S.M. Lisesi      2-( ) Ön Lisans      3-( ) Lisans      4-( ) Yüksek Lisans

5. Kurumdaki Pozisyonunuz:

1-( ) Servis Hemşiresi

2-( ) Özellikli Birim Hemşiresi (Acil, Yoğunbakım, Ameliyathane, Diyaliz vb.)

3-( ) Üst-Orta Düzey Yönetici

4-( ) Diğer.....(Açıklayınız)



6. Meslekte Çalışma Süreniz:.....yıl/ay

7. Kurumda Çalışma Süreniz:.....yıl/ay

8. Birimde Çalışma Süreniz:.....yıl/ay

9. Mesleğinizi sevme düzeyiniz?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Hiç sevmiyorum

Çok seviyorum



## Ek-9: İntihal Raporu

T.C.  
**MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ**  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
**Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu**  
Hemşirelik Ana Bilim Dalı Başkanlığı'na

Tez Adı **HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ**

Tezime ilişkin 12/12/2019 tarihinde yapılan Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %23'tür.

Belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Tarih ve İmza  
12.12.2019



Adı Soyadı : Tahir ERYILMAZ  
Öğrenci No :151357009  
Anabilim Dalı :Hemşirelik  
Programı :Hemşirelikte Yönetim

**DANIŞMAN ONAYI**

UYGUNDUR.  
(Doç.Dr. Adalet KUTLU)



**Açıklamalar**

- 1-Tez Çalışması Orijinallik Raporu (TÇÖR), TURNITIN İntihal Tespit Programı kullanımı için kişisel hesap alma hakkı bulunan tez danışmanları, Enstitülerde görevlendirilen personeller, Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nda görevlendirilen kütüphaneciler tarafından alınır.
- 2-Sayfa sayısı 400'den az olan tezler için tez savunmasından önce ve başarılı olması durumunda düzeltmelerden sonra olmak üzere 2 kez TÇÖR alınır.(400 sayfadan fazla olan tezler 400 ve katları şeklinde bölünerek Turnitin veri tabanına yüklenmesi gerekmektedir. Bu gibi durumlarda benzerlik oranının hesaplanmasına ilişkin detaylı forma, kütüphane web sayfasında bulunan Turnitin kullanım kılavuzlarının altından erişilebilir.)
- 3-TÇÖR, tezin yalnızca Kapak Sayfası, Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan kısmının tek bir dosya olarak intihal tespit programına yüklenmesi ile alınır.  
Programa yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak tez başlığının tamamı, Yazar Adı (author's first name) olarak öğrencinin adı, Yazar Soyadı (author's last name) olarak öğrencinin soyadı bilgisi yazılır.
- 4- TURNITIN İntihal tespit programına yüklenen dosyanın süreçlenmesinde, ilgili programdaki filtreleme seçenekleri aşağıdaki şekilde ayarlanır: - Kaynakça hariç, - Alıntılar hariç, - 5 kelimededen daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words)
- 5-**İsteğe bağlı ayarlar kısmından; "Ödevleri şuraya gönder?" seçeneği mutlaka DEPO YOK şeklinde işaretlenmesi gerekmektedir;** aksi durumda aynı tezin ikinci kez yüklenmesi durumunda benzerlik %100 çıkacaktır ve depodan tezi silmek çok uzun süre gerektirecektir.
- 6- Raporlama işlemi tamamlandıktan sonra, kaydedilmiş olan ekranın görüntüsünü sağ üst köşesinde yüzdelik sayı olarak belirtilen "benzerlik oranı," raporlamaya tabi tutulmuş olan dosyanın "toplam sayfa sayısı" ve raporlama işleminin yapıldığı "tarih" bilgisi, "Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu" formuna işlenir.
- 7- **Benzerlik oranında tüm sorumluluk öğrenciye aittir.**
- 8-Tez savunma sınavı sonrasında başarılı bulunan öğrenci, tez savunma sınavı tarihi sonrasında tezde yapılmış muhtemel değişiklikleri içeren dosya kullanılarak alınmış ikinci bir intihal raporundaki bilgiler kullanılarak hazırlanmış ve tez danışmanı tarafından onaylanarak imzalanmış ikinci bir "Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu"nu Enstitüye teslim etmekle yükümlüdür.
- 9-Turnitin Hakkında Bilgiler: <http://kutuphane.cbu.edu.tr/turnitin.9370.tr.html>

## 9. ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

<b>Adı</b>	Tahir	<b>Soyadı</b>	ERYILMAZ
<b>Doğum Yeri</b>	Manisa	<b>Doğum Tarihi</b>	25/05/1992
<b>Uyruğu</b>	T.C.	<b>Tel</b>	0 553 654 72 83
<b>E-mail</b>	tahirerylmz@gmail.com		

### Eğitim Düzeyi

	<b>Mezun Olduğu Kurumun Adı</b>	<b>Mezuniyet Yılı</b>
Lisans	Celal Bayar Üniversitesi SYO	2015
Lise	Halit Görgülü Lisesi	2010

### İş Deneyimi

<b>GÖREVİ</b>	<b>KURUM</b>	<b>SÜRE (YIL- YIL)</b>
Yoğun Bakım Hemşiresi	Turgutlu Devlet Hastanesi	2015 – 2019
Yoğun Bakım Hemşiresi	Merkezefendi Devlet Hastanesi	2019 - ...

<b>Yabancı Dilleri</b>	<b>Okuduğunu Anlama</b>	<b>Konuşma</b>	<b>Yazma</b>
İngilizce	İyi	Orta	Orta

### Bilgisayar Bigisi

<b>Program</b>	<b>Kullanma Becerisi</b>
Microsoft Office ( Word, Excel ...)	İyi