



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİNİN İŞTEN  
AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ**

ÖZGE HAYTA  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN  
Dr. Öğr. Üyesi YASEMİN AKBAL ERGÜN

İSTANBUL -2019



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYLERİNİN İŞTEN  
AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ**

ÖZGE HAYTA  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI




DANIŞMAN  
Dr. Öğr. Üyesi YASEMİN AKBAL ERGÜN

İSTANBUL -2019

## TEZ ONAYI

Kurum :Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Programın seviyesi :Yüksek Lisans  
Anabilim Dalı :Hemşirelik  
Tez Sahibi :Özge HAYTA  
Tez Başlığı :Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti  
Üzerine Etkisi  
Sınav Yeri :M.Ü. Hemşirelik Bölümü  
Sınav Tarihi :12/07/2019

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

Danışman (Unvan, Adı, Soyadı)	Kurumu	İmza
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin ERGÜN	Marmara Üniversitesi SBF	
Sınav Jüri Üyeleri (Unvan, Adı, Soyadı)		
Doç. Dr. Emine TÜRKMEN	Koç Üniversitesi HF	
Dr. Öğr. Üyesi Nuray ŞAHİN ORAK	Marmara Üniversitesi SBF	

Yukarıdaki jüri kararı Enstitü Yönetim Kurulu'nun 04.../09.../2019... tarih ve 60... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

  
Prof. Dr. Feyza ARICIOĞLU  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

-Sınav evrakları 3 iş günü içinde ıslak imzalı tek kopya halinde Enstitüye teslim edilmelidir.  
-Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.

## I. BEYAN

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

Özge Hayta



## II. TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince bana destek olan, danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Yasemin AKBAL ERGÜN' e,

Yüksek lisans tez çalışmam süresince her konuda destek olan ve yol gösteren Sayın Hocam Doç. Dr. Emine TÜRKMEN' e,

Araştırmamın istatistiksel analiz aşamasındaki büyük katkılarından dolayı ve tez sürecinde sürekli motivasyonumu sağlayan değerli hocam, Sayın Doç. Dr. Mustafa OTRAR' a,

Tüm yaşamım boyunca olduğu gibi, tez sürecinde de desteklerini her an yanımda hissettiğim sevgili annem, babam, eşim ve biricik kızıma,

Tez sürecinde yardım ve desteklerini esirgemeyen Değerli Yöneticim Sayın Elif AKBAL' a ve çalışma Arkadaşlarıma,

Tez çalışmama katılımlarıyla destek olan tüm meslektaşlarıma,

TEŞEKKÜR EDERİM.

Özge HAYTA

	Sayfa No
<b>III. İÇİNDEKİLER</b>	
<b>I.BEYAN</b> .....	<b>i</b>
<b>II.TEŞEKKÜR</b> .....	<b>ii</b>
<b>III.İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>iii</b>
<b>IV.KISALTMALAR.</b> .....	<b>v</b>
<b>V.TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>VI. ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>x</b>
<b>1.ÖZET</b> .....	<b>1</b>
<b>2.SUMMARY</b> .....	<b>2</b>
<b>3. GİRİŞ VE AMAÇ</b> .....	<b>3</b>
<b>4. GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>6</b>
<b>4.1. Örgütsel Güven Kavramı</b> .....	<b>6</b>
4.1.1. Örgüt kavramı .....	<b>6</b>
4.1.1.1. Örgüt modelleri .....	<b>7</b>
4.1.1.2. Örgüt türleri .....	<b>7</b>
4.1.1.3. Örgüt bileşeni .....	<b>9</b>
4.1.1.4. Örgüt yapısını belirleyen unsurlar .....	<b>10</b>
4.1.2 Güven kavramının tanımı ve önemi .....	<b>12</b>
4.1.3.Örgütsel güven tanımı .....	<b>14</b>
4.1.4.Örgütsel güvenin bileşenleri .....	<b>17</b>
4.1.5. Örgütsel güvenin fonksiyonları.....	<b>17</b>
4.1.6. Örgütsel güvenin boyutları .....	<b>19</b>
4.1.6.1. Örgüte güven.....	<b>19</b>
4.1.6.2.Yöneticiye güven .....	<b>20</b>
4.1.6.3. Çalışma arkadaşlarına güven.....	<b>20</b>
4.1.7. Örgütsel güvenin örgütsel yaşam üzerine etkileri ve sonuçları .....	<b>21</b>

4.1.8. Hemşirelik hizmetlerinde örgütsel güven .....	22
<b>4.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı .....</b>	<b>24</b>
4.2.1. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler .....	26
4.2.1.1. Kişisel faktörler .....	27
4.2.1.2. İş ve işletme ile ilgili faktörler .....	28
4.2.1.3. İşletme dışı faktörler .....	30
4.2.2. Hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler .....	31
4.2.3. İşten ayrılmanın işletmeye zararları .....	35
4.2.4. İşten ayrılma niyetinin genel sonuçları .....	36
4.2.5. İşten ayrılma niyetinin önlenmesi .....	37
<b>4.3. Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki .....</b>	<b>38</b>
<b>4.4. Hemşirelerde Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti .....</b>	<b>39</b>
<b>5. GEREÇ VE YÖNTEM .....</b>	<b>40</b>
<b>5.1. Araştırmanın Amacı ve Türü .....</b>	<b>40</b>
<b>5.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman .....</b>	<b>40</b>
<b>5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....</b>	<b>40</b>
<b>5.4. Veri Toplama Araçları .....</b>	<b>40</b>
<b>5.5. Verilerin Toplanması .....</b>	<b>41</b>
<b>5.6. Verilerin Analizi .....</b>	<b>42</b>
<b>5.7. Araştırmanın Etik Yönü .....</b>	<b>43</b>
<b>5.8. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Güçlükleri .....</b>	<b>44</b>
<b>6. BULGULAR .....</b>	<b>45</b>
<b>7. TARTIŞMA VE SONUÇ .....</b>	<b>82</b>
<b>8. KAYNAKLAR .....</b>	<b>107</b>
<b>9. EKLER .....</b>	<b>120</b>
<b>10. ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>141</b>

#### **IV. KISALTMALAR**

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

ICN : International Council of Nurses (Uluslararası Hemşireler Konseyi)





## V. TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

<b>Tablo 5.1.</b> Hemşirelerin Evrendeki Hastanelerdeki Dağılımı ve Örneklem Seçimi.....	<b>40</b>
<b>Tablo 5.2.</b> Verilerin İstatiksel Değerlendirilmesi.....	<b>43</b>
<b>Tablo 6.1.1.</b> Hemşirelerin Tanıcı ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı.....	<b>46</b>
<b>Tablo 6.1.2.</b> Hemşirelerin Kurumsal Düzenlemelere İlişkin Görüşleri.....	<b>48</b>
<b>Tablo 6.1.3.</b> Hemşirelerin Mesleği İsteyerek Seçme ve Memnuniyetlerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	<b>50</b>
<b>Tablo 6.1.4.</b> Hemşirelerin Çalıştıkları Kurumlardaki Örgütsel Güveni Sağlayıcı Düzenlemelere Ait Görüşlerinin Dağılımı.....	<b>50</b>
<b>Tablo 6.1.5.1.</b> Hemşirelerin Yöneticilerinin Özelliklerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	<b>51</b>
<b>Tablo 6.1.5.2.</b> Hemşirelerin İş Arkadaşlarının Özelliklerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	<b>52</b>
<b>Tablo 6.1.6.</b> Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti ve Nedenlerine Yönelik Görüşlerinin Dağılımı.....	<b>53</b>
<b>Tablo 6.2.</b> Örgütsel Güven Ölçeği Genel ve Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Dağılımı.....	<b>55</b>
<b>Tablo 6.3.1.</b> Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>56</b>
<b>Tablo 6.3.2.</b> Hemşirelerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>57</b>

<b>Tablo 6.3.3.</b> Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>58</b>
<b>Tablo 6.3.4.</b> Hemşirelerin Çocuk Sayılarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Toplam Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>59</b>
<b>Tablo 6.3.5.</b> Hemşirelerin Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Toplam Puanının Karşılaştırılması.....	<b>60</b>
<b>Tablo 6.3.6.</b> Hemşirelerin Kurum Türlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>61</b>
<b>Tablo 6.3.7.</b> Hemşirelerin Mesleki Deneyim Yıllarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Toplam Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>62</b>
<b>Tablo 6.3.8.</b> Hemşirelerin Kurum Deneyim Yıllarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Toplam Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>63</b>
<b>Tablo 6.3.9.</b> Hemşirelerin Pozisyonlarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>64</b>

<b>Tablo 6.3.10.</b> Hemşirelerin Çalıştıkları Bölümlere Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>65</b>
<b>Tablo 6.3.11.</b> Hemşirelerin Çalışma Şekillerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>66</b>
<b>Tablo 6.3.12.</b> Hemşirelerin Farklı Kurum Deneyimlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>67</b>
<b>Tablo 6.3.13.</b> Hemşirelerin İş Güvencesi Görüşlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>68</b>
<b>Tablo 6.3.14.</b> Hemşirelerin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>70</b>
<b>Tablo 6.3.15.</b> Hemşirelerin Ücretleri Yeterli Bulup Bulmamalarına Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>71</b>
<b>Tablo 6.3.16.</b> Hemşirelerin Pozisyon Memnuniyetlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>71</b>

<b>Tablo 6.3.17.</b> Hemşirelerin Terfi Sistemi Görüşlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>72</b>
<b>Tablo 6.3.18.</b> Hemşirelerin Terfi Sistemi Memnuniyetlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>74</b>
<b>Tablo 6.3.19.</b> Hemşirelerin Eğitim / Gelişim Sistemi Görüşlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>75</b>
<b>Tablo 6.3.20.</b> Hemşirelerin Eğitim / Gelişim Sistemi Memnuniyetlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>76</b>
<b>Tablo 6.3.21.</b> Hemşirelerin Bilgi Paylaşımı Görüşlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>77</b>
<b>Tablo 6.3.22.</b> Hemşirelerin Destek Sistemlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	<b>78</b>
<b>Tablo 6.4.1.</b> Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanları Arasında Yapılan Korelasyon Analizi.....	<b>80</b>
<b>Tablo 6.4.2.</b> Örgütsel Güven Alt Boyutu Puanlarının İşten Ayrılma Niyetini Yordama Düzeyi için Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları.....	<b>80</b>

**Tablo 6.4.3.** Örgütsel Güven Alt Boyutu Puanlarının İşten Ayrılma Niyetini Birlikte Yordama Düzeyi için Yapılan Çoklu Standart Regresyon Analizi Sonuçları.....**81**



## VI. ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. İŞten Ayrılma Niyetine İten ve Çeken Faktörler.....27



## 1.ÖZET

### **Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi**

**Öğrenci:** Özge Hayta

**Danışman:** Dr. Öğr. Üyesi Yasemin AKBAL ERGÜN

**Anabilim Dalı:** Hemşirelik

**Amaç:** Araştırma, hemşirelerde örgütsel güven düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin incelenmesi amacıyla yapıldı.

**Gereç ve Yöntem:** Gebze bölgesinde yer alan hastanelerde çalışan, 6 ay ve üzeri deneyime sahip 320 hemşire ile tanımlayıcı ve ilişkisel olarak gerçekleştirilmiştir. Veriler hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerini içeren soru formu, Örgütsel Güven Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel testler kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile örgütsel güveni arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu, güven azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin anlamlı şekilde yükseldiği saptanmıştır. Örgütsel güven alt boyutu puanlarının ayrı ayrı işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizlerinde ise yöneticiye güven alt boyutunun işten ayrılma niyeti puanlarının %10'unu ( $r^2=,10; p<,001$ ); kuruma güven puanlarının işten ayrılma niyeti puanlarının %9'unu ( $r^2=,09; p<,001$ ); iş arkadaşlarına güven alt boyutunun işten ayrılma niyeti puanlarının %7'sini ( $r^2=,07; p<,001$ ) anlamlı şekilde açıkladığı, örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının birlikte işten ayrılma niyeti puanlarının %13'ünü ( $r^2=,13; p<,001$ ); anlamlı şekilde açıkladığı saptanmıştır.

**Sonuç:** Sonuç olarak hemşirelerin örgütsel güven düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle örgütsel güveni oluşturmak ve daha da arttırmak adına girişimlerde bulunmak, hemşirelerin kurumda uzun süre çalışmasına önemli katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Güven, İşten Ayrılma Niyeti, Hemşire

## 2. SUMMARY

### The Effect Of Nurses Organizational Trust Levels On Their İntention To Leave

**Student:** Özge Hayta

**Advisor:** Dr. Yasemin AKBAL ERGÜN

**Department:** Nursing

**Aim:** The study was conducted to investigate the effect of organizational trust level on the intention to quit.

**Material and Method:** The study was carried out descriptively and relationally with 320 nurses working in hospitals located in the Gebze region for six months and above. The data were obtained by using questionnaire containing descriptive and occupational characteristics of nurses, Organizational Trust Scale and Intention to Leave Work Scale. Descriptive statistical methods, parametric and non-parametric tests were used in the evaluation of the data.

**Results:** The Pearson correlation analysis was conducted to determine whether there was a significant relationship between nurses 'intention to leave work scale and organizational trust scale subscales. Statistically significant negative relationship was found between the nurses' intention to leave work and organizational trust scale subscales. In the regression analyzes, the organizational trust scale, the manager trust subscale, 10% ( $r^2 = ,10$ ;  $p < ,001$ ), and the organizational trust subscale score 9% ( $r^2 = ,09$ ;  $p < ,001$ ) of the intention to leave the work of trust scores it was found that the trust sub-dimension for colleagues significantly revealed 7% ( $r^2 = ,07$ ;  $p < ,001$ ).The organizational trust scale subscales accounted for 13% ( $r^2 = ,13$ ;  $p < ,001$ ) of intent to leave the work; in a meaningful manner.

**Conclusion:** As a result, there is a negative relationship between organizational trust level of nurses and intention to leave work. For this reason, establishing and promoting organizational trust in order to further increase will make a significant contribution to the long-term working of nurses in the institution.

**Key Words:** Organizational Trust, Intention to Leave, Nurse



### 3. GİRİŞ VE AMAÇ

1980'li yıllardan başlayarak önem kazanan küreselleşme ile birlikte dünyanın genelinde işletmelerin stratejileri ve yayılma politikaları değişmiş ve bununla birlikte bazı iş alanları daha öne çıkmış bulunmaktadır. Rakip firmalar karşısında rekabet edebilmek ve üstünlük sağlayabilmek için işletmeler sundukları hizmetlerin kalitesini arttırmak amacıyla alıcılar ile birebir etkileşimde olan iş görenlerin davranışları ve sergiledikleri performansa daha fazla önem verir duruma gelmişlerdir. İşletmenin iş görenlerine ait davranışlar, sunulan hizmetlerin kalitesine ait belirleyici durumuna gelmiş ve alıcılar ile birebir etkileşimde bulunan iş görenlerin, işletmenin alıcı tarafından görülen yüzü olduğu gerçeği anlaşılmış ve uzun dönemde işletmenin hedeflerine ulaşabilmesinde oldukça etkili bir araç olduğu kabul edilmiştir.

Gelişen ve değişen modern yönetim anlayışı beraberinde, insanların birbirleri ile olan ilişkilerinin ve davranışlarının tespit edilmesinde oldukça önemli yeri olan güven ve bu güvenin korunmasına, geliştirilmesine, yarattığı etkilerin ortaya çıkarılmasına ve tartışmalara açık, çok sayıda teorik ve uygulamalı olarak çalışmalar yapılmış bulunmaktadır. Bu durum konunun özel bir çalışma alanı olduğunu göstermektedir.

Güven bir bireyin, grubun ya da örgütün karşılıklı olarak ilişki kurduğu başka birey, grup ya da örgüt tarafından alınacak kararların doğru olacağına ve etik davranışlar göstereceğine ait beklentilerini ifade etmektedir. Örgütsel güven ise, bir iş görenin kendisine bağlı olduğu örgüt tarafından sağlanacak olan desteğe ilişkin algısı, örgüt liderinin ve iş arkadaşlarının doğruları söylediği ve verilen sözlerin arkasında durulacağına dair inancı olarak ifade edilmektedir.

Güven örgüt içerisinde kendiliğinden oluşan bir kavram değildir. Örgütlerde güven ortamı oluşturmak ve çalışanların oluşturulan bu güven duygusunu algılamalarına olanak sağlamak küçük işletmelerde işletme sahibi tarafından yapılan müdahalelerden kaynaklanabilmektedir. İşletme sahibi veya yöneticilerin iş görenler arasında ödülleri adil bir şekilde dağıtılması ya da bu sürecin temin edilmesi, iş görenlerin güven duygusunu yaşamalarını kuvvetlendiren stratejilerden bir tanesidir. Schwepker' in 2001 yılında yaptığı bir çalışmada etik olarak ödüllendirildiklerine inanan bireylerin daha fazla tatmin olduğu ve örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin arttığı yer almıştır. Bireylerin sinik karakterli olması, bir diğer ifade ile olumsuz duygulara sahip

olmalarının altında yatan pek çok bireysel ve örgütsel faktör bulunmaktadır. Ancak bu faktörlerin içerisinde güven duygusunun ayrı bir yere ve öneme sahip olduğu ifade edilmektedir. Bireylerin yaşadığı güvensizlik duygusunun genellikle bireylerin birbirlerine önyargı ve şüphe duyarak yaklaşımlarına ve ilerleyen zamanla birlikte bireyin kendi içine kapanmasına sonunda da bireyde her şeye karşı negatif duygular oluşmasına sebep olduğu öngörülmektedir.

Güven, örgütlerde iş görenler açısından önemli olduğu kadar, örgüt dışında gelişen etkileşimler açısından da oldukça önemli bir kavramdır. Örgütlerde ortaya çıkan krizler ve bu krizlerin sebeplerinin yanı sıra, görülmeyen su yüzünde olmayan fakat güçlü bir kriz sebebi olarak algılanan durumun ve güvensizliğin var olduğu bilinmektedir. Güven, duygudan ziyade düşüncelerin etkisi ile pozitif bir beklenti içinde olma durumu olarak ifade edilmektedir. Tekingündüz ve Tengilimoğlu'nun (2013), çalışmasında güvenin verimliliği arttırdığı, çalışanın moralini, takım performansını ve örgütsel performansı yükselttiği, çatışma ve örgütten ayrılma eğilimini azalttığı, örgütte bağlılığı arttırdığı ve örgütsel bağlılığı, adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği aktarılmaktadır (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013).

İşten ayrılma niyeti ise, iş görenlerin iş şartlarından tatmin olmadıkları durumlarda sergilemiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir. Bir başka deyişle işten ayrılma niyeti, bir iş görenin işletmede çalışmama arzusudur. İşten ayrılma niyeti, işe olan gerçek devamsızlığın bir ön belirtisini oluşturmakta ve işletmelere önemli ölçüde maliyetlere neden olmaktadır. İşten ayrılan iş görenin yerine yeni bir iş görenin bulunması, işe alınması ve eğitimi gibi maliyetlerin oluşmasına neden olmakta ve işletmede kalan iş görenlerin moralleri bozulmakta, iş yükleri artmakta ve sosyal sermaye kaybı gibi maliyetleri de beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte çalışmaya devam eden bireylerin iş arkadaşlarını kaybetmeleri sebebiyle yaşayacakları üzüntü ve işe yeni alınanlar ile kurulacak olan ilişkinin belirsizliğinden kaynaklanan endişe, bireyler için ortaya çıkan sorunlardandır.

Hastanelerde sağlık iş gücünün en büyük dilimini hemşireler oluşturmaktadır. Hemşirelerin hasta bakım kalitesinde kilit role sahip olmaları nedeniyle sağlık kuruluşlarında, hemşire yetersizliğine bağlı ciddi ölçüde problemler yaşanmaktadır.

Dünyada ve ülkemizde hemşire sayısındaki azalmanın en önemli nedenlerinden biri örgütsel güvensizlik nedeniyle işten ayrılmalardır. Bu sadece sayısal bir yetersizlik değil, aynı zamanda hasta güvenliği ve bakım sorunudur.

Araştırmanın amacı; hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerine olan etkisini ortaya koymaktır.

Bu çalışma özet bölümleri ve tartışma ve sonuç bölümü dâhil yedi ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın kavramsal çerçevesi bölümünde, örgütsel güven kavramı, güven kavramının tanımı ve önemi, örgütsel güvenin bileşenleri, fonksiyonları ve boyutları, hemşirelik hizmetlerinde örgütsel güven, işten ayrılma niyeti kavramı, işten ayrılmaların nedenleri ve hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler ve örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmektedir. Çalışma hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ile ilgili bulgular, tartışma ve değerlendirmenin yer aldığı sonuç kısmı ile tamamlanmaktadır.

## 4. GENEL BİLGİLER

### 4.1. Örgütsel Güven Kavramı

Örgütsel güven, örgütteki kişiler arası güvenin örgüte genelleştirilmesi ve başka bir deyişle örgüte olan toplu yönelimi ifade eder. Mishra'ya (1996) göre, örgütsel güven, örgütsel ilişkilerde ve etkileşimlerdeki kültür yapısına ve iletişimine dayalı olarak, diğer bireylerin, grupların veya örgütlerin yetenekli, açık, dürüst, ilgili, inanılır olduğu inancı ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma istekliliğidir (Polat, 2009).

#### 4.1.1. Örgüt kavramı

Örgüt kavramı hakkında yapılmış pek çok tanım bulunmaktadır. Bu tanımların doğru bir biçimde ifade edilebilmesi için öncelikle örgüt tasarımının çok iyi anlaşılması gerekmektedir. Örgütün esas yapısının biçimi ve niteliği örgüt tasarımı ile ortaya çıkmaktadır. Örgüt tasarımını oluşturan unsurlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir. Bunlar;

- İşletmeyi hedeflerine ulaştıracak olan işlerin tespit edilmesi,
- İşletme içerisindeki temel iş bölümüne karar verilmesi,
- Yapılan iş bölümünde yer alacak olan organların tespit edilmesi,
- Organlar arasında yetkilerin ve iş ilişkilerinin tespit edilmesi,
- Temel koordinasyon mekanizmasının tespit edilmesi,
- Örgüte ait şema ve kılavuzların hazırlanması.

Yukarıda bahsedilmiş olan örgüt tasarımına ait öğelerin oluşmasından sonraki süreçte ortaya çıkan yapı, örgüt olarak ifade edilmektedir. Örgütleri insanlardan, teknolojilerden ve insanların birbirlerine, işlerine ve kurumlarına karşı ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçlerden oluşan bir bileşim olarak görmek mümkündür (Balcı,2014, <https://groups.google.com>, Erişim tarihi: 20 Kasım 2016 ).

#### 4.1.1.1. Örgüt modelleri

Örgüt modelleri şu şekilde sıralanabilir:

**Fonksiyonel (Görevsel) Esasa Göre Örgütlenme Modeli:** Görevsel esasa göre örgütlenme modeli, aynı niteliklere sahip olan işlerin bir araya getirilmesidir. Örnek vermek gerekirse kamu hizmetlerinin bakanlık içinde dağılımını gösterebiliriz.

**Üretim Esasına Göre Örgütlenme Modeli:** Bu model bir işletmenin üretmekte olduğu maddenin esasına göre belirlenmektedir. İşletmenin üretimini gerçekleştirdiği aynı ve benzer maddeler için de bir birim kurulmaktadır. Bir tekstil fabrikasında yünlü kumaşlar ve ipekli kumaşlar için farklı birimlerin olmasını bu modele örnek olarak verebiliriz.

**Coğrafi Bölge Esasına Göre Örgütlenme Modeli:** Örgütü meydana getiren kişilerin belirli bir bölgede bulunan halka ya da bu bölgelerde bulunan kuruluşlara hizmet sunma modelidir. Örneğin: İl ve İlçe kuruluşları.

**Hizmet Edilen Kurumlar Esas Alınarak Yapılan Örgütlenme Modeli:** Örgüt içerisinde yer alan her birimin belli bazı kurumlara ya da belli gruplara sunmuş oldukları hizmetleri içermektedir. Örneğin: SGK, Emekli Sandığı.

**Karma Örgütlenme Modeli:** Yukarıda bahsedilen modellerden iki ve ya üç adet modelin birlikte kullanıldığı modeldir. Karma örgütlenme modeli içinde yaşadığımız günlerde en fazla itibar edilen model yöntemidir (<http://www.cerezforum.com>, Erişim tarihi: 20 Kasım 2017).

#### 4.1.1.2. Örgüt türleri

Örgütler, çeşitli özellikleri açısından, değişik biçimde sınıflandırılır. En yaygın olarak kullanılan sınıflandırma biçimleri ise; amaçlarına göre, oluşumlarına göre ve iş bölümü/yetki sorumluluğa göre yapılan sınıflandırmalardır.

##### 1. Amaçlarına Göre Örgütler;

- Üyelerine yarar sağlamayı amaçlayan örgütler; sendikalar, meslek örgütleri
- Kar amaçlı örgütler; üretim, finansman, ticaret hedefleyen örgütler
- Hizmet amaçlı örgütler; Sağlık, eğitim ve sosyal hizmet alanlarındaki örgütler
- Kamu düzeni ve yararını amaçlayan örgütler; Ulusal savunma, iç emniyet, hukuk ve araştırma geliştirme alanlarındaki örgütler

## **2. Oluşumlarına Göre Örgütler;**

- Doğal örgütler; il dernekleri, aynı okul mezunu dernekleri
- Gönüllü (demokratik-informal) örgütler; yapısını tamamen üyelerin oluşturduğu örgütler
- Resmi (bürokratik-formal) örgütler; bu örgütlerin amacı, görevi, yapısı tamamen yasalara dayalı ve örgütün dışındaki otoritelerce belirlenir. Parti, bakan, üçlü kararname vb.

## **3. İş Bölümü, Yetki ve Sorumluluklarına Göre Örgütler**

- Dikey örgütler; işlevlerin ve işbölümünün dikey olarak farklılaştığı, yöneten ile yönetilenin hiyerarşik biçimde konumlandığı, yetki/erk ve komuta baskın bir örgütlenme biçimidir.
- Yatay örgütler; görevsel, işlevsel işbölümüne dayalı örgütlenme biçimidir.
- Sayısal bölümlenme; aynı tür işi yapan, çeşitli sayıdaki bireylerin bir araya gelmesi ile oluşan bir örgütlenme şeklidir.
- İşlevsel bölümlenme; farklı işlerle görevli bireylerin bir araya gelmesi ile oluşan bir örgütlenme şeklidir (Akdur, 2003).

Örgüt türleri ile ilgili ayrıca, Scott ve Blau'un yapmış olduğu çalışmada, örgüt çeşitlerinden yararlanan kişileri; örgüt içerisinde çalışanlar, örgütün sahipleri, alıcılar ve örgütün içinde bulunduğu toplum üyeleri olarak dört grupta ele almışlardır. Bu gruplara ait örgütlerin sıralamasını ise şu şekilde yapmışlardır (Yaşar, 2005):

**Ortak yarar kuruluşları;** bu kuruluşlar örgüte üye olan bireylere yarar sağlamak amacıyla kurulmuşlardır. Ortak yarar kuruluşlarına sendikaları örnek olarak vermek mümkündür.

**İşletmeler;** bu kuruluşların önceliğini işletme sahiplerine ve sermayedarlarına fayda sağlamak oluşturmaktadır. Ticaret bankaları bu kuruluşlara örnek olarak verilebilir

**Hizmet kuruluşları;** bu kuruluşlar önceden belirlenmiş olan bir gruba hizmet sunmak amacıyla kurulmuşlardır. Hizmet kuruluşlarını çocuk esirgeme kurumlarını örnek olarak verebiliriz.

**Toplum yararına yönelik kuruluşlar;** bu kuruluşların öncelikli amaçları toplumun menfaatlerini gözetlemektir. Türk Silahlı Kuvvetleri gibi kuruluşları toplum yararına kuruluşlara örnek olarak verebiliriz ( Şimşek, 2012).

#### **4.1.1.3.Örgüt bileşeni**

Örgütler yapıları ve süreçleri bakımından iki temel bileşene ayrılırlar. Bu bileşenler ise aynı zamanda kendi içerisinde birçok ögeyi barındırırlar. Bu bileşenlerin aşağıdaki gibi ifade edilmeleri mümkündür (Atay, 2014):

- İlk unsur olan temel yapı bileşeni, kendi içerisinde temel yapı ve prosedürler şeklinde iki bölüme ayrılmaktadır. Temel yapı, örgüt çalışanlarını örgüt içerisinde yerine getirmeleri gereken görevlere yerleştirmek, bireylerin mevcut yükümlülüklerini denetleyerek örgüt amaçlarının daha etkin olarak gerçekleşmesini hedeflemektedir. Bununla birlikte bireyin yükümlü olduğu alanı örgütün hiyerarşisinde dağıtarak, bireyin vazifelerini yerine getirmesi için de rollerini ve gruplarını belirtmektedir. Temel yapı bileşeninin ikincisini oluşturan prosedürler ise kişilerin davranışsal boyutu üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu bağlamda örgütte yer alan kişilerden istenilen davranışsal yapıyı ortaya koyan kurallar ve standartlar belirlenir.
- İkinci unsuru oluşturan süreç aşamasının bileşenlerini ise örgütün bütünleşmesi, işbirliği, ödüllerin dağıtılması ve denetim işlemleri oluşturmaktadır. Bütünleşme bileşeni, genel olarak örgüt içerisinde değer yargılarının oluşmasının temin edilmesini ve oluşan bu değer yargılarının birbirlerini tamamlayan öğeleri arasında koordinasyonun sağlanıp sağlanmaması ile alakalıdır. Örgüt içerisinde görevli olan tüm bireyler arasında motivasyonun ve moralin temin edilmesi, örgütün amacı olan hedeflere hızlı bir şekilde erişebilmesi bakımından ödül bileşeninin de oldukça mühim bir yeri bulunmaktadır. Denetim bileşeni ise örgütün misyonunun tespit edilmesini, bu misyonun yürütülmesini ve takip edilmesini kapsamaktadır.

Yukarıda bahsedilmiş olan ve örgütün temel bileşenleri olan yapısal ve süreçsel unsurlar örgütlerin temelini oluşturmaktadırlar. Bu unsurlar örgütün yapısını oluşturmakta büyük öneme sahiptir.

#### 4.1.1.4. Örgüt yapısını belirleyen unsurlar

Bir örgütün yapısını oluşturmak için örgütün karakterini belirleyen bazı unsurlara eğilmek gerekmektedir.

Örgütün yapısı sağlam temellere dayanırsa örgütü oluşturan çalışanların örgüte olan güvenleri ve bağlılıkları artar, örgütten ayrılma düşüncesi ortadan kalkar. Örgütün yapısını oluşturan başlıca unsurlar aşağıda belirtildiği şekildedir (Atay, 2014):

- 1) **Amaç:** Her bir örgütün dizayn edilmesi örgütün önceden belirlemiş olduğu ve ulaşmayı arzu ettiği amaçlar ve örgütü bu amaçlara ulaştıracak olan çalışmalara göre yapılmaktadır. Örnek verecek olursak sıradan rutin işlerin gerçekleştirildiği örgütler klasik örgüt yapısına göre tasarlanırken, değişken ve farklı işlerin gerçekleştirildiği örgütler ise organik yapıya göre tasarlanmaktadır. Sağlık sektörü birçok profesyonelin hizmet vermesi ve bireyselleştirilmiş bakımın sunulması açısından organik yapıya göre tasarlanmış örgütleri barındırmaktadır. Verilen bu örneklerden de anlaşılacağı gibi bu unsur, örgütün amaçlarına ulaşması için yerine getirilecek olan işlerin ve çalışmaların nitelikleri ile alakalıdır.
- 2) **İş Bölümü ve Uzmanlık Derecesi:** Uzmanlık, belli bir işin çok küçük parçalara ayrılması suretiyle her görevin uzman kişi/kişiler tarafından devamlı olarak yerine getirilmesidir. Örgüt içerisinde bulunan bölümlerde ne ölçülerde uzmanlaşmaya gidileceği hususu örgütün yapısını doğrudan etkilemektedir. Mesela bu konudaki klasik teoride işlerin nasıl yerine getirileceği belirlenmiş ve bireylerin belirlenen bu doğrultuda davranılması istenmiştir. Diğer yandan sosyo-teknik sistem anlayışına göre ise örgütlerin sahip olduğu etkinliğinin artması yapılacak işlerin ve bireylerin birlikte değerlendirilmesi ile mümkün olabilir.
- 3) **Formalleşme Derecesi:** Formalleşme derecesi örgütte işlerin yerine getirilmesi sırasında önceden belirlenmiş olan ilke ve metotların ne ölçüde uygulandığını ifade etmektedir. Eğer yapılması gereken işlerin nerede, ne zaman ve kim tarafından yerine getirileceği tam ve ayrıntılı olarak belirlenmiş ve bunlara uymak mecburi ise formalleşme derecesi o örgütte yüksek demektir.
- 4) **Denetim Alanı:** Denetim alanı örgüt içerisinde bir üste bağlı olması gereken ast sayısı ile alakalıdır. Farklı yazarlar, örgütlerde bulunan bir yöneticinin denetim alanını sınırlayan bireylerin sayısı hakkında değişik görüşlerde bulunmuşlardır.



Fakat bir üste bağlı olması gereken ast sayısının genellikle 3 ile 10 kişi arasında değiştiği fikri üzerinde görüş birliğine varmışlardır.

- 5) **Örgütteki Kademe Sayısı:** Örgüt içerisindeki kademelerin sayısı denetim alanı unsurunun uygulaması sonucunda ortaya çıkar ve örgütün basık ya da sivri olmasına etki yapar. Basık örgüt yapısında iletişim hızlı bir şekilde temin edilirken, sivri örgüt yapısında ise daha fazla personele gereksinim duyulmaktadır.
- 6) **Merkezleşme Derecesi:** Örgüt içerisinde kararların hangi kademede bulunan iş görenler tarafından verildiğini göstermektedir. Eğer örgüte ait kararlar örgütün üst yönetimi tarafından veriliyor ise merkeziyetçi bir örgüt yapısından, kararlar alt kademeye doğru kaydırılmış ise merkezkaç bir örgüt yapısından söz edilmektedir.
- 7) **Çapraşıklık Derecesi:** Çapraşıklık derecesi dikey ve yatay yayılma derecesini ifade etmektedir. Örgüt içerisinde bu derecenin fazla olması koordinasyon, iletişim ve denetim bakımından bazı problemlerin ortaya çıkmasına neden olur.
- 8) **Departmanlaşma:** İşletmelerde yerine getirilecek olan çalışmalar ve bu çalışmaların bir araya getirilmesi ile oluşan vazifeler, işler, pozisyonlar ve bölümlere ilişkin bir unsurdur. Departmanlaşmayı etkileyen unsurlar örgütlerde bulunan bölümlerin oluşmasında dikkat edilmesi gereken ilkeler ve kriterlerdir.
- 9) **Emir Komuta ve Kurmay Organların Oluşturulması:** Emir Komuta ve Kurmay Organı olarak görevlendirilmiş olan birimlerin birbirleri arasında oluşan ilişkilerin tespit edilmesi de önemli unsurlardandır. Bu konu üzerinde gerektiği ölçüde durulmaz ise ilerleyen zamanlarda örgütte sorunların ortaya çıkma ihtimali oldukça yüksektir.
- 10) **Haberleşme Kanalı ve Şekli:** Örgütlerin yapısını etkileyen bir diğer unsorda haberleşme ilişkilerinin çeşidi ve niteliğidir.

Yukarıda söz konusu edilen unsurlar her yönetici tarafından içinde yer alınan ortamın özellikleri doğrultusunda değerlendirilir ve bu unsurların yansımalarına göre örgütün yapısı ortaya çıkar. Örgüt yapısı oluşturulduktan sonraki en önemli unsur ise güven ortamının oluşturulmasıdır. Örgütsel güven, örgütün varoluş nedenini,

kültürünü, içinde bulunduğu çevre ve koşullara göre sergilediği duruşunu yansıtan önemli bir unsurdur ( Derin, 2011).

#### **4.1.2. Güven kavramının tanımı ve önemi**

Küresel bir duruma gelmiş olan iş hayatında, kamu ve özel sektörde çalışmalarda bulunan örgütler yaşanan hızlı ekonomik değişimler, yeni teknolojiler ve artan rekabet koşulları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Yaşanan bu durum sonucunda ise örgüt yöneticileri yüksek kalitede üretim gerçekleştirmek ve etkin olabilmek, örgütün rekabet etme kapasitesini arttırabilmek ve örgütün pozitif sonuçlara ulaşabilmesi adına iş görenlerin güven duygularının geliştirilmesine ve örgüt çalışanlarının birbirlerine karşı güven duymalarına çok önem vermektedirler. Sağlık sektöründe güven unsuru farklı özelliklere de sahiptir. Bu güven ortamında iş gören ve işverenin güveninin yanı sıra hastaların bakım vericilerine duyduğu güven de yer almaktadır. Türk Dil Kurumunca korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma şeklinde tanımlanan güven kavramına ilişkin literatürde çeşitli bakış açılarına göre çeşitli sayıda tanım geliştirilmiştir (Derin, 2011). Güvenin tanımının tarihsel sürecine baktığımızda bazıları güveni tek boyutlu ele almış, bazıları ise kavrama yeni boyutlar eklemiştir (Polat, 2009).

Güven, sosyolojide en önemli konulardan biri ve sosyal düzen için birçok alanda ve seviyede temel taş gibidir. İnsanlar arası ilişkilerin geliştirilmesinde kilit bir rol oynamaktadır (Bahrami S. ve ark. 2012).

Yeşilçimen'in aktardığına göre; Wech (2002) güven kavramını, kişilerin birbirlerine karşı olan düşünceleri ve davranışları ile alakalı pozitif duyguları kapsayan psikolojik bir unsur olarak tanımlamaktadır. Appelbaum ve birlikte çalıştığı arkadaşlarına (2004) göre ise güven, kişilerin birbirlerine karşı açık bir biçimde ve doğru olarak davranacaklarına dair inançları olarak belirtilmektedir (Yeşilçimen, 2015).

Bu konu hakkında literatüre bakıldığı zaman güven kavramına dair üzerinde görüş birliği bulunan bir tanımlamanın bulunmadığı, çok fazla sayıda ve değişik boyutlarda güven kavramına ait tanımların olduğu görülmektedir.

Güven kavramıyla alakalı olarak yapılan tanımlarda (Altuntaş, 2008);

- Güvenin iki veya daha fazla insanın karşılıklı etkileşimi ile ortaya çıktığı,
- Geleceğe yönelik olduğu,
- Bireylerde pozitif yönde bir beklenti yarattığı,
- Pozitif beklentilerin ise bireyin karşı tarafın bazı özelliklerinden (dürüstlük gibi) etkilenmesi sonucunda ortaya çıktığı,
- Güven duygusunun zamanla geliştiği yönünde ortak noktalar bulunmaktadır.

Sonuç olarak güven, birine ya da bir şeye istediğimiz sonuçları üreteceği konusundaki itaat etme yeteneğimizdir. O nedenle hem iş hem de özel yaşamımızdaki etkileşimlerin ve ilişkilerin çok önemli bir parçası haline gelmiştir ( Hall, 2009).

Kişilerarası ilişkilerde güvenin üç önemli boyutundan söz edilebilir. Bunlar; engellemeye dayalı güven, bilgiye ya da tanımaya dayalı güven ve kimliğe ya da özdeşleşmeye dayalı güvendir. Engellemeye dayalı güvende, cezalandırılma korkusu; bilgiye dayalı güvende, kişiyi tanıyarak davranışına güvenme olgusu; özdeşleşmeye dayalı güvende de, karşısındaki kişinin tercihlerini içselleştirme ve görüşlerini onaylama olgusu güven duygusuna kaynaklık eder.

Kişilerarası güven, örgütsel ilişkilere de yansımaktadır ancak örgütsel anlamda güven duygusu kişisel ilişkilerdeki güvenden daha geniş boyutludur. Bu anlamda örgüte güven, amire güven, çalışma arkadaşlarına güven, tedarikçilere güven, paydaşlara güven ve müşterilere güven gibi kavramlar bu kapsamda değerlendirilebilir ( Demirkaya ve ark. 2014).

Örgütlerde güven duygusu iyi bir biçimde geliştiği zaman örgütsel faaliyetlerin daha da başarılı olarak gerçekleşeceği bu duruma bağlı olarak da örgütsel değişimlerin daha kolay bir şekilde yaşanacağı ve örgüte üye bireylerin paylaştığı değerlerin, inançların ve örgüt vizyonunun daha geniş kitleler tarafından benimseneceği belirtilmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003).

Örgütlerde sağlanan güven ortamı iş görenlerin iş motivasyonları ve performanslarını arttırırken, astların yöneticilerine ve örgütlerine karşı olan güvenleri de yöneticilerin etkinliğinin ve performansının artmasını sağlamaktadır. Karşılıklı oluşan bu etki ise tüm çalışma gruplarının performanslarının artmasına yol açmaktadır.

Örgütsel güvenin oluşturulması ile birlikte iş görenlerin yaptıkları işlerinden daha fazla doyuma ulaşmaları ve böylelikle de işlerini terk etmemeleri temin edilebilmektedir (Altuntaş, 2008).

Sosyal bilim disiplinlerine göre güven, bireyler arası ve grup içi oluşan ilişkilerin vazgeçilmez bir özelliğidir. Ayrıca güvenin karşılıklı işbirliği sağlayan özelliği nedeniyle de örgüt içi ilişkileri pozitif olarak etkilediği bu sebeple de örgütlerde bulunan insanların birlikte aynı amaç için çalışmalarının sağlanmasında ve yönetim fonksiyonlarının gerçekleştirilmesinde son derece önemli olduğu belirtilmektedir (Yılmaz, 2006). Bu doğrultuda örgütsel güven tanımı karşımıza çıkmaktadır.

#### **4.1.3. Örgütsel güven tanımı**

Örgütsel verimliliğin sağlanmasında önemli bir unsur olan çalışanların, örgüt içindeki verimliliklerinin artırılmasında onların davranışlarını etkileyen sosyo-psikolojik faktörlerin çok iyi bir şekilde analiz edilmeleri gerekmektedir. İş görenlerin davranışları üzerinde etkili olan önemli psikolojik faktörlerden biri de güven duygusudur (Derin, 2011).

Kalitenin önemsendiği günümüzde tüm işletmelerin, kurumların hedefi başarılı olmak ve bu şekilde varlıklarını sürdürmektir. Bu başarının kazanılmasında kendilerini rakiplerinden farklı kılmayı sağlayan tek şey etik davranışların şekillendirdiği güven iklimidir. Yüksek performans, başarılı olmanın bir koşuludur. Güven ortamında çalışanların performansı en üst düzeye çıkabilir. Çünkü sağlanan güven ortamı çalışanların örgüte yönelik algılarını etkileyerek bireysel performansları üzerinde olumlu etkilere neden olabilir (Büte, 2011).

Güvenin düşük olması, organizasyonun içinde çalışanlar arasında bölünmeye, şüphelenmeye ve aceleci kararlar almaya yol açabilir. Güvenin anlamı organizasyonlar için yükselmedir (Bahrami ve ark. 2012).

Örgüte güven, bireyin örgütsel çabalarının gelecekte başarı ile sonuçlanacağına ilişkin inanca dayalı gelişen bir güvendir. Örgüte dayalı güvenin gelişmesi için örgütün yasa ve yönetmeliklerle iş görenlerine sunduğu vaatleri yerine getirmesi gerekmektedir. Güven davranışı örgütsel düzeyde iş görenlerin haklarını koruyan yasal sistemlerin uygulanması ile ortaya çıkar. Örgüte güven küçük işletmelerde örgüt

sahibinin kişiliğinden, büyük örgütlerde ise merkezileşmiş yapıdan ve örgüt kültüründen kaynaklanan örgütün kişiliğine ve kimliğine dayalı inançtır (Derin, 2011).

Örgütsel güvenin, örgütlerin başarılı olması için gerekli bir unsur olduğu fakat kısa bir süre içerisinde bu durumun oluşturulamadığı, güvenin yaratılabilmesi için oldukça uzun ve özverili çabaların gerekli olduğu vurgulanmaktadır. Örgütsel güven örgütler bakımından örgütün üretkenliğini, iş ortamını ve örgütün kararlarını etkileyen, örgütün varlığını devam ettirebilmesinin yolunu açan yaşamsal bir öneme sahiptir. (Börü, 2001).

Güven ortamının sağlanması uzun bir süre almasına rağmen bu ortamın yok olması anlık tabir edilecek kadar kısa bir süre içerisinde gerçekleşmektedir (Yeşilçimen, 2015).

Örgütün belirlenen amaçlarına ulaşarak büyüme ve gelişme elde edebilmesi için yaşanan değişimlere ve yeniliklere açık olması, rakipleri karşısında rekabet avantajı sağlayabilmesi ve faaliyetlerini etkin ve etkili olacak şekilde yürütmesi gerekmektedir. Bu hususların elde edilebilmesi için de örgütsel amaçlara inanmış olan ve bu amaçları benimseyerek üyesi olduğu örgüte karşı bağlılık hissine sahip olan iş görenlere sahip olmalıdır. Örgütsel bağlılığın ve örgütsel verimliliğin temin edilmesindeki en önemli unsur ise iş görenler tarafından örgütlerine karşı hissetmiş oldukları güven duygusudur (Halis ve ark., 2007).

İçinde bulunduğumuz günlerde sosyal ve ekonomik değerlerde ortaya çıkan değişimlerden etkilenmekte olan örgütler, örgütsel güven oluşturmakta ve bu güveni aynı düzeyde tutmak için bir hayli zorlanmaktadırlar. Örgütsel güven kavramının sahip olduğu bu dinamik yapı, onu kırılgan ve genellikle de yavaş ve eziyetli bir biçimde büyüyüp yeşeren bir olgu şeklinde karşımıza getirmektedir. Yüksek seviyeye sahip olan örgütsel güven; bir takım örgütsel formlar ve örgütsel yapıları, stratejik ortaklıkları, birbirleri ile ahenkli ve duyarlı ekipleri ve etkili kriz yönetimlerini oluşturma aşamalarında çoğu kez başarıyı beraberinde getirmiştir (Tokgöz ve Seymen, 2013).

Örgütsel güven hakkında yapılmış olan tanımlamalar ile birlikte örgütsel güvenin farklı tarafları üzerine de değinilmektedir. Bu bağlamda;

**Örgütsel güven çok düzeylidir;** güven, çalışanlarla yöneticiler arasında, çalışma takımı ile örgüt arasında ya da yapılan araştırmalar sonucunda örgütler arasında gelişebilmektedir. Aynı zamanda sağlık kuruluşları gibi örgütlerde hasta ve hasta yakınlarının tedavi edici ve bakım vericilerine karşı güveni düşünüldüğünde, örgütlerden hizmet alanların da güveni önemsenmektedir.

**Örgütsel güven kültür temellidir;** doğru bilgiyi sağlama, kararlar ile ilgili açıklama yapma, samimi ve açık görünme gibi iletişim davranışlarının sonucunda ortaya çıkmaktadır.

**Örgütsel güven dinamiktir;** güven, başlangıç, sağlamlaştırma ve çözülme aşamalarından oluşan bir döngüde sürekli bir biçimde değişim göstermektedir.

Örgütsel güven çok boyutludur; güven, her bir bireyin güvene ilişkin algılarını etkileyen zihinsel, duygusal ve davranışsal etmenleri içermektedir (Türkmen ve ark. 2014).

Yapılan çalışmalara göre örgütsel güvenin oluşturulmasında farklı faktörler etkili olmakta ve örgütlerde güven ortamının yaratılmasıyla da önemli sonuçlara ulaşabilmektedir.

Örgütsel güvenin sonuçları; örgütsel bağlılık, uzun vadeli kararlılık, verimlilik, moral, iş gücü devri, devamsızlık, yenilik, değişim, problem çözme, karar verme, iş tatmini, toplam kalite yönetimi uygulamaları, stres, performans değerlendirme algıları, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak sıralanabilir (Demircan, 2003).

Tüzün'ün yaptığı bir araştırmada da örgütlerde güveni etkileyen faktörler; geçmiş etkileşimler, yetenek, açıklık, paylaşılan değerler, otonomi, inanılabilirlik, yeterlilik, yardımseverlik, dürüstlük, iyi niyet, iletişim, güçlendirme, örgütsel küçülme, örgüt kültürü, adalet algıları, dönüştürücü liderlik olarak sıralanmıştır (Tüzün, 2007). Örgütsel güvenin oluşmasında gerekli olan bileşenleri değerlendirdiğimizde yeterlilik, tutarlılık, sadakat gibi tanımlar karşımıza çıkmaktadır.

#### **4.1.4. Örgütsel güvenin bileşenleri**

Bireyin içerisinde olduğu durumun değişkenlik gösteren bir sistem olması nedeniyle örgütsel güvenin biçimi ve işleyiş faktörü bu durumdan etkilenmektedir. Bu etkileri beş ana başlık altında toplamak mümkündür (İşcan ve Sayın, 2010).

**Yeterlilik:** Bireyin kendisine verilen vazifeleri örgütün işleyiş düzenine göre layığı ile yerine getirebilmesi için gerekli olan teknikleri ve bireysel yeteneklerini kullanma sanatıdır.

**Tutarlılık:** Bireyin düşüncelerinden, söylemiş olduğu sözlerinden ve davranışlarından ödün vermeden tam bir uyum içinde herhangi bir durum karşısında gösterdiği tutarlılığın sürekli olması halidir.

**Açıklık:** Bireyin karşı karşıya olduğu kişilerle düşüncelerini ve sahip olduğu bilgilerini net olarak paylaşmasıdır.

**Bütünlük:** Güven duygusunun bireylere ya da herhangi bir topluluğa açık bir şekilde, doğru ve dürüst olarak aktarılmasıdır. Bireyin çalışmakta olduğu iş yerinde özü ve sözü bir olmakla birlikte bireyin kabul gören değer yargılarının, normlarının ve davranışlarına ait özelliklerinin belirlenmesidir.

**Sadakât:** Bireyin doğru düşünceler içinde olması, konuşmalarının doğru olması, doğru davranışlar göstermesi ve bunlarla birlikte doğruluğun sürekliliğinin sağlanması durumudur.

#### **4.1.5. Örgütsel güven fonksiyonları**

Örgütlerin yapısı ilerleyen zamanla birlikte daha karmaşık bir yapıya bürünmeye ve belirsiz bir duruma gelmeye başlamıştır. Örgütlerde oluşan karmaşıklık ve belirsizlik durumunu yok edebilmek için güven duygusuna gereksinim vardır. “Örgütsel Güven”, örgütün genel işleyiş sistemini fonksiyonel duruma getirmek suretiyle örgütte ortaya çıkan belirsizliğin ve karmaşıklığın ortadan kalkmasını sağlayabilecek olan yegâne fonksiyondur. Bu duruma göre örgütlerde güven fonksiyonlarını üç başlık altında açıklanması mümkündür (Halis ve ark., 2007):

##### **1) İşbirliği ve Dayanışma Sağlama Fonksiyonu**

Toplum içerisinde yer alan kişiler bu kişiler arasında oluşan ilişkileri düzene koyan, birbirleri ile kaynaşmalarını sağlayan ve birlikte hareket etmelerini güçlendiren “güven olgusu”, idarenin ve örgütün yapısını kolaylaştırması ile birlikte örgüt içerisinde dayanışmayı da daha sağlam duruma getirmektedir. Bu noktadan hareketle

işletmelerin başarı elde etmelerinde uyumlu olmanın yanında işbirliği, dayanışma ve ekip ruhuna da sahip olmaları gerekmektedir (Atay, 2014).

“Güven” insanların ve örgütlerin ortak amaçlara ve etkin bir iletişim anlayışına sahip olmalarının zorunlu olduğu bir durumdur. “İş birliği” ise, bireylerin veya işletmelerin tek başlarına gerçekleştiremedikleri işlerin ortak bir amaca ulaşabilmek adına ortaklaşa yapılması durumudur. Bu durumda her birinin başarısı diğer bireylerin çalışmalarına bağlı olarak gerçekleşmektedir (Atay, 2014).

## **2) Kaos Azaltma Fonksiyonu**

Toplumsal sistem, yüksek derecede risk oluşumunu, örgütler açısından yapısal belirsizliğin ve karmaşıklığın azalmasını sağlayan güven olgusuna bağlı olarak oluşan, insanların birlerinden karşılıklı olan beklentileri üzerine kurulmuş bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, güven duygusunun yapı taşlarını oluşturan bilginin açık ve net olarak ortaya konulmasındaki belirsizlik ve karmaşıklık seviyesini en aza indirebilmekte ya da bu etkileri yok edebilmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki güven faktörünün hızla ilerleyebilmesi için bilgiye verilen değer yüksek olması gerekmektedir.

## **3) İletişimi Etkinleştirme Fonksiyonu**

Güven ve iletişim fonksiyonları karşılıklı olarak birbirlerini tamamlamaktadırlar. Güven duygusunun oluşması için iletişim olmasının gerektiği gibi, sağlıklı bir iletişimin gerçekleşebilmesi için de güven olgusunun varlığı gerekmektedir. Güven duygusu birbirinden değişik gruplar arasında ortaya çıkacak olan duyguların ve fikirlerin anlaşılmasını temin etmekte, iletişimi daha kolay hale getirmekte ve aynı zamanda da bireyler arasında karşılıklı gönül köprüsü oluşumuna da zemin hazırlamaktadır. Hiyerarşik sistemde astlarda ortaya çıkan kendi üstlerinden gelebilecek istismarlara maruz kalma korkusu ya da üstlerinin kendilerine dürüst davranılmayacağına olan inançları iyi bir iletişim kurulmasının ve bu iletişimin daha etkin duruma getirilmesinin önünde bulunan en önemli engellerden birini oluşturmaktadır (Atay, 2014).

Kişisel güvenin yanı sıra iş ilişkilerinde değinmemiz gereken bir diğer unsur ise örgütsel güvenin boyutlarıdır. İş hayatında örgütsel güvenin tam olabilmesi için hem örgüte hem yöneticiye hem de birlikte çalıştığımız ekibe güvenmemiz gerekir.



#### **4.1.6. Örgütsel güvenin boyutları**

Literatürde örgütsel güven kavramı incelendiği zaman, kavramın örgüte karşı olan güven, yöneticiye karşı olan güven ve çalışma arkadaşlarına karşı olan güven olmak üzere üç farklı boyutu ile karşılaşılmaktadır.

##### **4.1.6.1. Örgüte güven**

Örgüte güven, bir örgütte çalışan iş görenlerin belli olmayan ya da risk arz eden bir olayla karşılaştıkları zaman örgüt tarafından verilen taahhütlerin ve davranışların tutarlı olduğuna dair inançlarını ifade etmektedir. Bir diğer ifade ile çalışanın, örgütün kendisine temin etmiş olduğu desteğe ilişkin algısıdır. Örgüt içi güven, örgüte bağlı olan tüm üyelerin örgütsel rollerine, örgütsel ilişkilerine, tecrübelerine ve örgütlerine karşı olan bağlılıklarına dayanan ve pozitif beklentiler şeklinde ifade edilen, çoklu davranış ve niyetlerin oluşturduğu iklimdir (Tokgöz ve Seymen 2013).

Örgütsel güven seviyesinin düşük olması durumunda, örgütlerin işleyişini negatif yönde etkilediği ve iş görenlerin işlerine yoğunlaşmalarını engellemek suretiyle onların üretkenliklerini azalttığı, iş görenlerin devamlı stres altında çalışmalarına ve devamlı kendilerini kollama ihtiyacı hissetmelerine neden olduğu, kendi kararlarının haklılığını savunma durumunda kaldıklarını ve düşüncelerini özgürce tartışarak yeni çözümler üretmelerine engel olduğu belirtilmektedir (İslamoğlu ve ark., 2007).

##### **4.1.6.2. Yöneticiye güven**

Yöneticiler ile çalışanlar arasında örgütsel hayatta devamlı olarak ikili bir ilişki bulunmaktadır. Bireyler arası güven ile ilgili olarak yapılan çalışmalara göre, bir birey ya da bir grup tarafından bir kelime, söz veya yazılı açıklamaya dayanan beklenti şeklinde ifade edilmiştir. Örgüte güven kavramı zaman zaman çalışanlar tarafından yöneticiye güven ile karıştırılabilmektedir. Örgüt çalışanları yöneticilerine güvendikleri zaman bu güven duygusunu örgütün tamamına aktarabilirler. Zira çalışanlar yöneticiyi örgütün bir temsilcisi olarak algılayabilmektedirler (Yeşilçimen, 2015).

Örgüt yöneticilerinin, çalışanların kendilerine karşı güvenmelerini sağlamak için, sergiledikleri davranışlarında tutarlı ve bütünlük içinde olmaları gerekmektedir.

Tutarlılık, yöneticiliğe ait olan davranışların geçmişini baz alarak, tahmin edilebilirliklerini yansıtırken, bütünlük ise yöneticinin davranışları ile ifadeleri arasında oluşan uyumu yansıtmaktadır (Tokgöz ve Seymen, 2013).

Konuyla alakalı olarak yapılan araştırmalarda yöneticilere karşı olan güvenin, iş görenlerin performanslarını pozitif yönde etkilediği, iş görenlerin fikirlerine ve duygularına değer vererek onlara destek olan yöneticilerin bireylerin çalışma arzularını arttırdıkları belirtilmiştir. Yine bu çalışmalarda iş görenlerin yöneticilerini yetkinlik sahibi olarak görmeleri halinde yöneticilerin kararlarından daha emin oldukları ve onlara daha fazla destek olarak güvendikleri ile alakalı bulguların var olduğu belirtilmektedir (Altuntaş, 2008).

#### **4.1.6.3. Çalışma arkadaşlarına güven**

İş arkadaşlarına karşı olan güven örgütsel güvenin boyutlarından bir tanesidir. Çalışma arkadaşlarına güven, çalışanların birbirlerine karşı göstermiş oldukları hareketlerine, iyi niyet sahibi olmalarına ve konuşmalarındaki dürüstlüklerine yüklenen inanç olarak ifade edilmektedir. Çalışanların, birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının güvenilir olduğunu hissetmeleri için, onların iyi niyet sahibi kişiler ve mesleki yeteneklerinin yüksek olduğunu bilmeleri gerekmektedir. İş görenler arası güven, karşılıklı olarak ortaya çıkan bir olgudur. Bu bağlamda, iki çalışan arasındaki güven, birinin diğerinin davranışları ile alakalı beklentileri ile başlamaktadır. Şayet çalışanlardan biri diğer çalışanın güvenilir olduğunu düşünürse, onunla karşılıklı olarak bilgi paylaşımına başlar ve diğerinin hareketlerini denetlemekten vazgeçer. Sonuç itibarıyla, diğer kişi de karşısındaki kişinin güvenilir olduğunu algılamaya başlar ve onunla benzer güvenilir davranışlar gösterme eğilimine girer. Birbirini izleyen bu çeşit dairesel hareketler, iş arkadaşları arasında güvenin daha da sağlamlaşmasına yol açar (Tokgöz ve Seymen 2013).

Örgütsel güvenin boyutlarının eksiksiz olarak sağlanmasının örgüt yaşamına nasıl bir etkisi olduğunu, örgütsel güvenin örgütsel yaşam üzerine etkileri ve sonuçlarını değerlendirerek açıklayabiliriz.

#### 4.1.7. Örgütsel güvenin örgütsel yaşam üzerine etkileri ve sonuçları

Belirsizliklerin ve karmaşıklıkların gittikçe arttığı hiyerarşik yapılanmalar yerlerini daha esnek ve daha düz olan örgüt yapılarına bırakmış ve katılımıcılığı daha fazla olan yönetim stillerinin benimsenmekte olduğu ve profesyonelleşmelerin arttığı son zamanlarda güven, örgütlerdeki işleri daha kolay hale getirmekte ve bu sebeple de örgütsel hayatın vazgeçilmez bir unsuru durumuna gelmektedir (Altuntaş, 2008).

Güven, rekabet ortamında oluşan fırsatçılıklara son vererek karmaşaları azaltmakta, iş görenler arası eşgüdüm ve işbirliğini arttırmakta, örgüt içi ilişkileri daha etkin duruma getirmekte, belirsizliklerin azaltılmasında ve ortaya çıkan problemler ile alakalı yeni çözümlerin geliştirilmesinde oldukça önemlidir (Halis ve ark., 2007).

Örgütsel ilişkilerde ve örgüt ortamında oluşan güven eksikliği örgütsel bağlılığın, beşeri ilişkilerin ve örgütsel performansın azalmasına, çalışanların morallerinin ve ürünlerin kalitesinde azalmalara, çalışanların işe devamsızlık yapmalarına ve devir hızında artışlara sebep olmaktadır (Toprak, 2006).

“Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili” başlığı altında yapılan bir araştırmada örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel güven arasında oldukça kuvvetli ve olumlu yönde olan anlamlı ilişkilerin var olduğunu, doktorların ve hemşirelerin örgütlerine karşı olan bağlılıkları ve güvenleri yükseldikçe iş tatmin düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir (Top, 2012).

Bunların tamamı dikkate alındığında örgütlerin çalışmaları ve gelecekleri için olması gereken örgütsel güven faktörünün örgütsel yaşama katkıları şunlardır (Erdem ve İşbaşı, 2000);

- Birbirlerinden farklı olan gruplar arasındaki iletişimi kolaylaştırma,
- Hiyerarşik düzende alt seviyede çalışan kişilerin üstlerince istismar edilme endişesini ve kendilerine karşı dürüst davranılmayacağı korkusunu ortadan kaldırma,
- Yönetim çalışmalarında iş görenlerin sisteme karşı olan inançlarını pozitif yönde etkileme,
- İş görenler arasında sosyal yönde birleştirici olma,

- İdarenin güçlükler ve problemler karşısında çözüm üretmesini kolaylaştırma ve idareyi kolaylaştırma,
- Karşılıklı işbirliklerine imkân tanıma,
- Karşılıklı işbirliğine dayanarak bireylerin kendilerini daha iyi hissetmelerini temin etme, paylaşılmakta olan değerleri kuvvetlendirme ve olumlu davranışları geliştirme,
- Risk ve belirsizliğin olduğu hallerde kaosu azaltma,
- Risk taşıyan hallerde iş görenlerin sorumluluk üstlenmelerine yardımcı olma şeklinde sıralanabilir.

Örgütsel güvenin hemşirelik mesleği üzerindeki etkileri araştırıldığında önemli noktalar dikkati çekmektedir.

#### **4.1.8. Hemşirelik hizmetlerinde örgütsel güven**

İçinde bulunduğumuz günlerde sağlık alanında yaşanmakta olan hızlı değişimler ve gelişmeler doğrultusunda sağlık kuruluşlarının eskisinden daha esnek olan bir yönetsel yapı içerisinde, hastaların beklentilerine ve arzu ettiklerine cevap verebilecek şekilde bir yapılanmaya gitmeleri ve tüm sağlık çalışanları arasında takım ruhunu geliştirmeleri gerekmektedir. Sağlık kurumlarından biri olan hastane yöneticilerinin tüm sağlık ekibinin gelişimlerine önem vermeli ve sağlık meslek üyelerinin hizmetlerin aksatılmadan yürütülmesini temin etmek için birbiriyle eşgüdüm halinde çalışmalarını destekleyecek olan personel politikalarını yenilemeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir (Altuntaş, 2008).

Yönetici durumunda olan hemşirelere sağlık ekibinin işbirliği içinde çalışmalarını yürütmesinde oldukça önemli rol düşmekte, kendisinden iş görenlerin iş tatmini ve kaliteli hizmet üretmesini sağlayacak olan uğraşlar göstermesi beklenmektedir. Bununla birlikte son zamanlarda hastanelerde yürütülmekte olan kalite faaliyetleri ile daha fazla önemli duruma gelmiş olan iş gören memnuniyeti kavramı, yönetici hemşireler açısından üzerinde itina ile durmaları gereken bir konu haline gelmiş bulunmaktadır (Yurt ve Olgun, 2001). Doyumlu hemşireler hizmet verdikleri hasta ve yakınlarının memnuniyetini ve hizmet kalitesini arttıracaktır. İş görenlerin birbirleriyle ve yöneticileri ile olan etkileşimleri iş görenlerin memnuniyetlerini etkileyen en

mühim faktörlerden birisidir. Oluşan bu etkileşimin pozitif yönde gerçekleşmesi ve hemşirelik hizmeti sunan çalışanların arzu edilen kalitede ve verimde hizmet verebilmesi için ilk olarak yönetimlerinin profesyonel bir şekilde olması ve iş görenlerin sinizm seviyelerinin düşük olması gerekmektedir. Hemşirelik hizmeti sunan personelin işlerinden daha fazla tatmin olmalarını ve daha verimli olarak çalışmalarını temin edecek olan personel politikalarının oluşturulmasını ve bu politikaların uygulanmasını sağlamak da yine hemşirelik yöneticilerinin faaliyetlerindedir.

Örgütsel güven iş görenlerde takım ruhunun gelişmesinde vazgeçilmez bir unsurdur. Sağlık kurumu yöneticileri veya sağlık ekibi üyeleri ve iş görenler arasında daha net ve daha açık iletişim ve işbirliği imkânı temin etmek suretiyle sağlık çalışanlarının kaybedilmemesini temin etmekte, iş görenler de yöneticileri ve iş arkadaşları kendilerine güvendiği zaman sahiplik, bağlılık ve sadakat duygularını geliştirmektedirler. Temin edilmiş olan bu örgütsel yapının sonucunda ise sağlık hizmetlerinin verilmesinde kalite ve verimlilik izlenmekle birlikte hemşirelerin aldıkları doyum da arttırılmış olmaktadır (Altuntaş, 2008).

Bu bağlamda beklentileri sağlanan, güvenli bir iş ortamında çalışan kişinin memnuniyeti arttıkça performans hedeflerine ulaşma gayreti artacaktır. Aksi takdirde yeni bir arayışla işten ayrılma niyetine sahip olacaktır.

## 4.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Organizasyonları ayakta tutan ve bekasını sağlayan şey insan faktörüdür. Her ne kadar üretim ve bilgi teknolojileri gelişmiş de olsa, örgütlerde bu cihazları kullanacak insanlara gereksinim duyulmaktadır. Arz ve talep dengesinin, talep kısmına doğru konması ile birlikte enformasyon çağını yaşadığımız günümüzde yetenekli iş gören ihtiyacı artmış, ancak yetenekli iş gören miktarında yeterli artış yaşanmamıştır. Bu süreç, işletmelerin insan kaynakları yönetiminin yetenekli iş göreni arayıp bulma, işletmeye dahil etme ve en önemlisi de işletmede tutma üzerine yoğunlaşmasına sebep olmuştur.

Yetenekli iş gücünü bulmak ve işletmeyi ona cazip hale getirerek bu iş gücünü işletmeye dahil etmek bu kadar zor iken mevcut yetenekli iş gücünü de işletmede kalmasını sağlamanın önemi açıktır. Bu yüzden işletmelerin bu konu üzerinde özel tedbirler alması gerekmektedir. Çünkü yetenekli iş görenler, örgütsel uyumlarını sağlayamadıkları takdirde işletmeyi terk etmekte ve uyum sağlayabileceği farklı bir işletmede işe başlamaktadır. Bu yüzden işletmeler, iş görenleri işten ayrılma niyetine sürükleyen faktörleri iyi analiz etmeli ve bu durumun oluşmasını önlemelidir.

İş gören devri, belirli bir dönemde bir işletmenin personel kadrosuna iş görenlerin giriş ve çıkış hareketi olarak tanımlanabilir (Şimşek ve ark. 2005). Burada işe alımlar, yeni iş görenleri veya işletmede daha önce çalışmış iş görenleri işe alma; işten ayrılmalar ise, terkler, işten çıkarma, emeklilik, ölüm ve işletme içi işgücü hareketlerini kapsar.

İşe devamsızlık, bireyin çalışma planı veya programına göre, çalışması gereken zamanlarda işe gelmemesidir. İşe devamsızlık; işe geç gelme ve işten kaçma olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır ve bireyin mevcut işinden ayrılma eğilimi ile de ilişkilendirilen bir kavram olarak dikkat çekmektedir (Keser, 2006).

Örgütte kalma isteğini Argun (2007), iş görenlerin örgütle yapmış oldukları psikolojik sözleşme olarak nitelendirmektedir. İş görenlerin işe karşı tutumlarından işletme için en olumlu durum olan psikolojik sözleşmenin imzalanması ile birey örgütle zihninde özdeşleşir ve işletmeye bağlanmış olur. Psikolojik sözleşme bireyin örgüt yönetimi ile görüşme yapmaksızın, kendiliğinden oluşturduğu ve yazılı olmayan

bir sözleşmedir. Örgütte kalma isteği bulunan çalışanlar çevresindekilerle iyi ilişkiler kurma eğiliminde olurlar, böylece sosyal uyumu daha kolay gerçekleştirebilirler.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın karşısına daha iyi bir iş fırsatı çıktığında işten ayrılma niyetini ifade eder (Alica, 2008). Başka bir tanımda ise işten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir şeklinde tanımlamaktadırlar.

Bir başka tanımla işten ayrılma niyeti bireyin isteyerek ve bilinçli olarak belirli bir zaman içerisinde, içinde bulunduğu örgütten ayrılmayı arzu etmesidir. Gönüllü olarak olsun olmasın bir çalışanın işten ayrılması önemli sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Büyükyılmaz ve ark. 2014).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili olarak literatürde yapılan çeşitli açıklamalar şu şekildedir (Homayouni, 2014):

- İşten ayrılma bir kişinin kendi isteği ile sosyal bir sistemden çıkma davranışıdır.
- İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının en önemli habercisi konumundadır.
- İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılma konusunda bilinçli bir karar alma ya da ayrılmaya niyet etmektir.

İşten ayrılmaların fazla olduğu şirketlerde meydana gelen olumsuzluklar arasında; kabiliyetli iş gücünü yitirme olasılığının devam ettirilebilir rekabet fırsatını negatif olarak etkilemesi, yeni işe alınacak olan personele verilecek eğitim, işe alım maliyetleri, çalışmaya devam eden insanların iş arkadaşlarını kaybetmeleri nedeniyle yaşayacakları üzüntü ve yeni gelen personel ile oluşacak ilişkinin belirsizliğinden kaynaklanan endişe gibi unsurlar bulunmaktadır (Homayouni, 2014 ).

#### **4.2.1. İşten ayrılma niyetini oluşturan faktörler**

İşten ayrılma niyetinin ölçüldüğü birçok araştırmada, ayrılma niyeti nedenlerinin birçok değişik alanda ilişkilendirildiği görülmüştür. Çalışmalarda genelde şu soruya yanıt aranmıştır “Gerçekte çalışanların ayrılmasının sebebi nedir? “ Çalışma biçimi ve kişisel nedenler, memnuniyet ve ayrılma niyeti ile ilgili bizlere bilgi verir. Özellikle

çalışma süresinin ilk 1-2 yılında işten ayrılma niyetinin yüksek olması, karşımıza çıkan sonuçlar arasında yer alır (Laschinger, 2012).

Örgütler işten ayrılma niyeti neticesinde gelişen işten ayrılmaları ve bunun yoğunluğunu açıklayan işgücü devir oranını takip etmek ve kontrol altında tutmak zorundadır. Bunun sebebi, ayrılan personellerin yenilerini almanın ve yetiştirmenin yol açacağı yüksek maliyetlerdir (Genç, 2014).

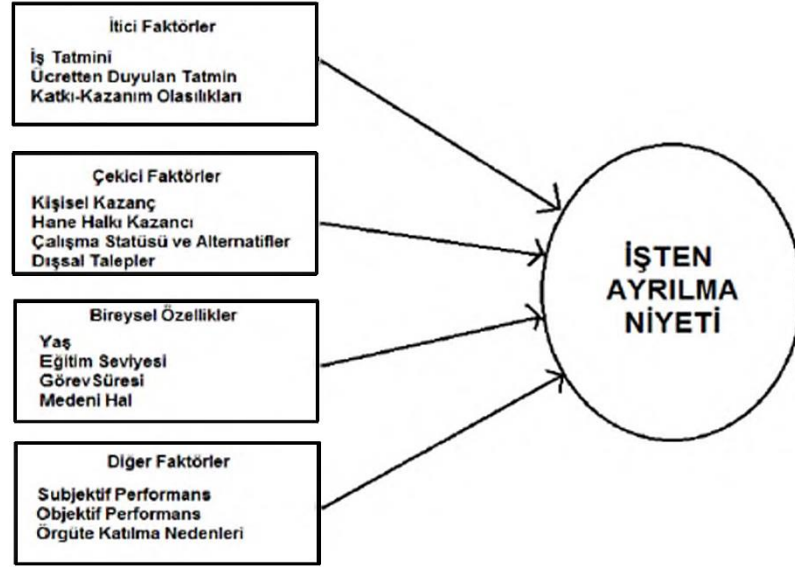
Diğer hizmet kuruluşlarına göre özellikle sağlık sektöründe hemşirelerin yerleştirilmesi ve yetiştirilmesi daha da maliyetlidir. İşten ayrılma niyeti neticesinde meydana gelen, engellenemeyen işten ayrılmalar, personelin hayatlarına yönelik verdikleri bireysel kararların neticeleridir. İşten ayrılmaya karar veren bir personelin bu kararının sebeplerinin insan kaynakları departmanı tarafından araştırılması ve incelenmesi gereklidir (Kaşlı, 2007).

Personelin işten ayrılma niyetlerine etki eden unsurlar, örgüt kültürü ve değerleri, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş/ rol talep ve beklentileri ile kariyer geliştirme avantajları, ödüllendirme yapıları ile işin kendisi ve ücretidir.

Bireylerin karakteristik özellikleri ile kişisel özellikleri de yaş, cinsiyet, makam, rütbe, mizaç, karakter, psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları gibi bireysel etkenler de işten ayrılmayı etkilemektedir. Örnek vermek gerekirse bayanların erkeklere, orta yaş grubunun gençlere, yüksek makam sahibi olanların olmayanlara nazaran daha az işten ayrılma eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir (Eren, 1998).

Bu bağlamda, iş görenleri çalıştıkları işlerinden ayrılmalarına niyetlendiren unsurlar genel bir sınıflandırma yapılarak yöneticilerin uygulamalarına sunulmaktadır (Şekil 1).





**Şekil 1:** İşten Ayrılma Niyetine İten ve Çeken Faktörler.

**Kaynak:** (Yanık, 2014).

İşletmelerde işten ayrılma sorununu etkin bir şekilde çözümlenebilmek için işten ayrılmalara yol açan nedenlerin her birini doğru ve ayrıntılı bir biçimde saptayabilmek gereklidir. Daha sonra ise önem sırası dikkate alınarak, bu nedenleri ortadan kaldırma yoluna gidilmelidir (Şimşek ve ark. 2005).

İş görenlerin işten ayrılma eğilimlerini oluşturan faktörleri daha sistematik bir şekilde inceleyebilmek için kişisel etkenler, iş ve işletme ile ilgili etkenler ve işletme dışı etkenler olarak üç farklı grupta inceleyebiliriz:

#### 4.2.1.1. Kişisel faktörler

Bireyin genel anlamda çalışmaya ilişkin tutumu: İşletmelerde işten ayrılmayı etkileyen öznel faktörlerin en başına çalışanların işten beklentileri ve sahip oldukları değerler gelmektedir. İş görenlerin bu psikolojik süreçlerinin, örgütünkilerle uyumlu olması ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Bunun yanında bireylerin çalışma hayatına nasıl baktıkları, çalışmaya meyilli olup olmamaları (çalışkanlık, tembellik gibi) gibi karakteristik özellikler de işten ayrılmayı etkilemektedir.

Doğuştan gelen ve sonradan edinilen özellikler: İş görenlerin cinsiyeti, kişilik yapısı ve mizacı, yaşı, medeni durumu, iş hayatındaki makamı veya kıdemi gibi özellikler de işten ayrılmayı etkiler. Örneğin evliler bekarlara göre, yaşlılar gençlere göre, yüksek makam sahipleri daha düşük makam sahiplerine göre daha az işten ayrılma eğilimi göstermektedirler (Tütüncü, 2000).

Personelin kişisel hayat standartları ile alakalı unsurların da işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Bu unsurlar aşağıdaki gibi açıklanabilir:

- Yaşam koşullarında oluşan değişiklikler,
- Farklı bir işe karşı duyulan sempati,
- Aile ilişkilerinde oluşan evlenme, ölüm gibi değişiklikler,
- Yaşla alakalı zorunluluklar: yaş ilerledikçe ve tecrübe süresi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin düşmesi.
- Eğitim ve öğrenim gereksinimleri: eğitim seviyesi ve mesleki seviye arttıkça işten ayrılma niyeti yükseliyor.
- Sağlık durumu, birtakım psikolojik veya fiziksel sebepler,
- İşle alakalı olan beklentilerin gerçekleşmemesi (Omar, 2013).

Ücret ve yan gelirlerde olan yetersizlik, terfi, taciz, günlük çalışma sürelerinin çok olması, personelin iş güvenliğinin ve sosyal haklarının yetersizliği, çalışma arkadaşları ile alakalı problemler, vs. gibi unsurlar açıklanabilir (Tütüncü ve Demir, 2003).

#### **4.2.1.2. İş ve işletme ile ilgili faktörler:**

Yetersiz ücret ve terfi sistemi: İş görenin işinden ayrılmasının nedeni, uzun süre devam eden düşük giriş ücreti, ücretlerin periyodik olarak incelenmemesi veya arttırılmaması veya bunların bir karışımı olabilir. Bunun yanında çalışana bir kariyer planı sunulmaması da iş göreni işten ayrılmaya itebilir.

İş ve çalışma koşulları: İşin özelliği gereği, monoton olması, bağımlılığı, çalışma ortamının rahatsızlığı veya gürültüsü gibi hususları ihtiva eder. Bazı işletmeler bunu önlemek için rotasyon yoluna gitmektedirler.

İş saatleri, dinlenme ve eğlenme süresi: İşgücü piyasasının belirlediği çalışma koşulları dışına çıkan işletmeler genellikle iş görenin hoşnutsuzluğuna neden olmaktadır. Bunu ortadan kaldırmak için işletmeler, çoğu kez dengeleyici bir avantaj sağlamak zorundadırlar.

Yetersiz gözetim ve yönetsel destek: İşletmelerdeki yönetim tarzı da iş gören devrini doğrudan etkilemektedir. Otoriter tip liderlik işten ayrılmaların en fazla görüldüğü liderlik biçimidir. Bunun yanında yönetimin çalışanları desteklemesi, katılımcı ve destekleyici yönetim biçimleri de işten ayrılmaları azaltmaktadır.

Bilgi ve haberleşme eksikliği: Haberleşme bir yerde iş görenin aidiyet duygusu ile ilgilidir. Gerek yatay iletişim gerekse dikey iletişim, çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırarak iş gücü devrini azaltan faktörler olmaktadır.

İşten memnuniyetsizlik: İş tatmini çok geniş bir konu olup yukarıda anlatıldığı üzere işletmeler için çok ciddi sonuçları olmaktadır. Çoğu araştırmacı iş tatmininin işten ayrılmayı en çok etkileyen faktör olduğunu ispatlamıştır.

Sosyal güvence: Sosyal devlet olgusunun giderek arttığı günümüz konjüktöründe işletmeler de bu değişime ayak uydurmak ve emeklilik ve prim ödemesi, sosyal imkanlar gibi iş görenin geleceğine daha rahat bakabilmesini sağlayan imkanları sağlamalıdır (Şimşek ve ark. 2005; Alıca, 2008; Gül ve Oktay, 2009).

İnsanlar örgütten ayrılmayı düşündükleri an, işine karşı olan tutumlarını değiştirmekte ve dış çevreden gelen alternatif iş imkânlarını aramaya ve değerlendirmeye gereksinim duymaktadır (Genç, 2014).

Örgüt içi faktörler, örgütlerin üretim ve yönetim süreçlerinde yaşanmaktadır. Bu problemlerin çözülmesinde yönetimin etkisi oldukça fazladır. Coninck ve Stilwell ise bu sebepleri aşağıdaki gibi açıklamaktadır.

- Örgütün hizmet sunduğu yerin şehir merkezine olan uzaklığı,
- İş yerine ulaşımında servislerden ya da özel taşıtlardan faydalanabilme olanağı,
- İşin çeşidi ve zorluk derecesi,

- Negatif örgütsel şartlar,
- Ücretlendirme sisteminde ki adaletsizlik vb. (Telli, 2012)

#### 4.2.1.3. İşletme dışı faktörler:

Genel olarak işletmenin ve çalışanın dışında gelişen, etki zamanı belirsiz olan ve aynı zamanda firma tarafından denetlenmesi zor olan etkenlerdir. Bu etkenlerin çıkış kaynağı olarak ülkenin içinde yaşadığı ekonomik, siyasal, toplumsal koşullar belirtilebilir. Bununla beraber Kılıç'ın aktardığına göre; Haris ve Abrahamson'a göre; teknolojik gelişmeler, sektörler arası işgücü akışı, mesleklerin mevsimlik nitelikleri ve toplumun genel değer yargısından doğan değerlendirmeler olarak açıklanmaktadır (Kılıç, 2004).

Bu faktörlerin dışında ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik ve sosyal durum, ekonomik krizler, makro düzeydeki işsizlik, ülkenin öğrenim düzeyi ve bu doğrultudaki iş gören ihtiyacı, teknoloji ve üretim süreçlerindeki değişim, işletme dışındaki iş imkânları, devletin işsizlere sağlamış olduğu iş imkânları ve ek ödemeler gibi birçok neden de iş görenlerin işlerinden ayrılmalarına sebep olabilir. İşletmenin iradesi dışında gerçekleşen bu durumlara karşı yapılacak fazla bir şey olmamasına rağmen etkili bir insan kaynakları yönetimi ile en azından bu durum önceden tahmin edilerek gerekli önlemler alınabilir (Alıca, 2008, Şimşek vd., 2005).

Varol çevresel faktörleri aşağıdaki şekilde sıralamaktadır (Sığırı, 2007):

- Genel ekonomik durum ve işgücü piyasasına olan etkisi,
- Genel ekonomik durum ve refah seviyesinin yükselmesi,
- Otomasyon, mekanikleşme ve normlaşma sebebiyle basit bir biçimde farklı işlere uyum sağlama ve atlama imkânlarının çoğalması,
- Farklı iş alanlarının daha iyi ve çekici imkânlar sunması,
- Mevsimlik çalışma alanlarının etkileri (bilhassa tarım kesiminde),
- Kanunların, bilhassa geliştirilmiş vergi yasalarının fazla gelire artan vergi yükü oluşturması,

- Mevsimsel dalgalanmalar ve ekonomik daralma ya da genişleme gibi konjoktürel etmenler,
- Gelişmekte olan ülkelerde oturmuş bir personel sınıfının yerleşmemiş olması ve bu nedenle, tarım ile sanayi arasında meydana gelen gidiş gelişler,
- Malzeme yokluğu ya da sipariş azlığı gibi piyasa değişimleri,
- Kıdem tazminatının yüksek maliyeti,
- Diğer mesleklerin toplumda daha çekici ve gelecek vadeden meslekler haline gelmesi.

Sağlık sektörüne bakıldığında işten ayrılmaların en sık görüldüğü hemşirelik mesleğinin de benzer kişisel, işletme ile ilgili ve işletme dışı faktörlerden etkilendiğini görmekteyiz.

#### **4.2.2. Hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler**

İş hayatına ilişkin olarak iş yaşamı kalitesini etkileyebilecek olan pek çok etken mevcuttur. Bu durum çalışanların yerine getirdikleri iş ve çalışmakta oldukları ortamlara göre değişkenlik göstermektedir. Günümüzde oldukça aktif olarak yaşamakta olan çalışma ortamları, iş görenlerin sağlıklarını tehlikeye atacak tatminsizlikler, risk oluşturması ve kazalar sebebiyle fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığı da etkileyebilmektedir (Yüksel, 2004). İş görenin sağlıklı olması ve güvenli olması açısından önemli derecede risk barındıran iş ortamlarından bir tanesi de sağlık hizmetlerinin verilmekte olduğu hastanelerdir (Bilir, 2005).

Andrea Baumann tarafından ICN 2007 yılı için hazırlanmış olan “olumlu çalışma ortamları” bilgi ve eylem açısından bütün dünyada özellikle de hemşirelik mesleği alanında iş gücü krizlerinin yaşandığının üzerinde durmaktadır. Hemşirelik alanında yaşanan bu azalmaların önemli sebeplerinden olan ve performansları düşüren veya hemşireleri mesleklerine karşı yabancılaştıran ve hatta mesleklerinden uzaklaştıran sağlıklı olmayan çalışma ortamlarının olduğu ve meslekten uzaklaşmaların kimi zaman iş ortamlarından kimi zaman da mesleğin kendisinden kaynaklandığı üzerine vurgu yapılmaktadır (Güçlü, 2014).

İş ortamlarının değerlendirilmesi amacı ile alakalı olarak gerçekleştirilen araştırmalarda sağlıklı ve düzgün iş ortamında görevlerini yerine getiren iş görenlerin çok daha nitelikli ve çok daha kaliteli sağlık bakım hizmeti sundukları, hizmeti sunan ve bu hizmeti alanın memnun olma derecelerinin arttığı tespit edilmiştir (Çam ve ark., 2005).

İşten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalar, özellikle sağlık çalışanlarının işten ayrılmalarını gerçekten isteyerek gerçekleştirdiğini göstermektedir. Sağlık çalışanlarında işten ayrılmaya neden olan faktörlerin başında kariyer imkanları ve rekabet gelmekte, diğer faktörlerin ise yönetim yetersizliği, ikamet değişikliği, okula geri dönme gibi kişisel ve yönetsel faktörler olduğu bulunmuştur ( Fynn W. Ve ark. 2004)

Sağlık bakım hizmetlerine ait faaliyetlerinde uzun süreli veya vardiyalı yöntemle çalışmakta olan sağlık personelinin psikolojik sağlığının daha kötü olması, daha çok hastalanmaları ve işlerinden memnun olmamaları riski daha yüksektir (Akdağ ve ark., 2011). Hastayla beraber uzun saatler boyunca çalışan hemşireler, kötü çalışma koşullarından etkilenen en önemli sağlık çalışanlarıdır (Parlar, 2008).

Hemşirelerin sahip oldukları yoğun iş yükü, acı çeken ve ıstıraplı insanlarla beraber olmaları sebebiyle yaşamış oldukları duygusal stres, can vermek üzere olan hastalar ile çalışmaları, hasta ve hasta yakınlarıyla oluşan çatışmalar, uzun süreli ve gece çalışma şartları, iş ortamında yaşanan sancılı ilişkiler, profesyonel bakımdan düşük statü, rollerini profesyonel olarak gerçekleştiremeyen hemşirelerin bedensel, ruhsal ve sosyal bakımdan negatif olarak etkilenmeleri nedeniyle iş hayatı kalitelerinde düşmelere sebep olmaktadır. Bu durum içinde işlerini yerine getirmeye çalışan hemşireler tükenmişlik sendromu yaşamasına, duyarsız olmasına, işlerinden ayrılmasına veya işlerini terk etmelerine ve hizmet kalitesini olumsuz yönde etkileyerek verimliliğin düşmesine sebep olmaktadır (Kebapçı ve Akyolcu, 2011).

Güçlü'nün aktardığına göre; Duffield ve Franks (2002) yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini; yönetsel ve kurumsal faktörler, bireysel faktörler, profesyonel gelişim ve hemşirelik dışında kalan iş gücü sebepleri olarak dört başlık altında incelemişlerdir.

- Yönetimsel ve Kurumsal Faktörler: Yeni konular hakkında yaratıcılık ve fırsatlar hakkında sınırlılıklar, ekonomik unsurlar, aşırı sorumluluk, sahip olunan özellikler ve verilen emekler karşılığında ödüllendirilme yapılmaması, hemşirelik mesleğinin önemli olmayan küçük çaplı işlerle uğraşması, çalışma saatlerinin esnek olmaması, uygulanan yöntem tarafından engellenme duygusuna kapılma şeklinde belirtilmiştir (Güçlü, 2014).
- Kişisel Faktörler: Psikolojik ve bedensel sebepler, tükenmişlik durumu, işin niteliği (ölüm, hastalıklar konusunda baş etmede yetersizlik), ailevi problemler, çalışılan vardiyalardaki iş yükümlülükleri, kendini güçsüz hissetme gibi.
- Profesyonel Gelişim: Ortaya çıkan yeni güçlükler, kariyer değişikliği, bireyin kendisini geliştirme arzusu.
- Örgütsel Faktörler: Daha iyi şartlarda kariyer gelişimi yeni imkânlar, belli birisi için çalışma isteği, ekonomik ve ekonomik olmayan nedenler, terfi ve eğitim gibi hususlarda daha çok ödüllendirilme imkanı, önemsenme, işveren tarafından kendisinin fark edilmesi ve daha yüksek mevkili iş sahibi olma amacıyla hemşireler işten ayrılma niyetinde olmaktadır.

Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini tespit etmek amacı ile yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlar (Yaprak ve Seren, 2010);

- Yeterli olmayan kariyer ve gelişim imkânları,
- Aile ve iş hayatı arasında ortaya çıkan uyumsuzluklar,
- Çalışma ortamının olumsuz olması,
- Çalışırken bağımsız davranamama ve otonomi yetersizliği,
- Vardiya usulü çalışma saatleri ile başa çıkamama,
- Sosyal yardımların yeterli olmaması,
- Ekonomik sebepler,
- Yapılan işten tatmin olamama,
- Tükenmişlik sendromu,
- Örgütsel bağlılığın düşük olması,

- Örgüt koşullarının gelişmesinde yetersizlikler,
- Örgütte iş birliğinin ve takım uyumunun yetersiz olması,
- Yetersiz yönetici desteği ve yöneticinin kabiliyetsizliğidir.

Doktorların konuşmalarında argo kelimeleri kullanmaları ve uygunsuz söylemleri, konuşurken bağırması ve seslerini yükseltmeleri, meslektaşlarının, hastaların, hasta yakınlarının ve diğer kişilerinin yanında onur kırıcı sözler, azarlamalar, küçük görme, kızgınlık gösterme, saygısızlık, lütfedici hareketler ve fiziksel istismar şeklinde sergilenen davranışlar doktorun yıkıcı davranışları olarak ifade edilmektedir (Güçlü, 2014). Akyürek ve birlikte çalıştığı arkadaşları (2005) yapmış oldukları çalışmada, hemşirelerin yıkıcı doktor davranışlarına sıklıkla maruz kaldıklarını ve bu nedenle işlerini bırakan hemşire sayısının azımsanmayacak derecede çok olduğunu tespit etmişlerdir (Akyürek ve ark., 2005).

Sağlık bakım hizmetleri sunumunda en hızlı gelişmelerin cerrahi alanında yaşandığı bilinen bir gerçektir. Bu sebeple cerrahi bölümünde çalışan hemşirelerin çok dikkatli olmaları, hızlı bir şekilde düşünerek karar vermeleri, devamlı olarak gelişmeleri takip etmeleri ve yeni uygulamaları öğrenmeleri gerekmektedir. Cerrahi bölümlerinde ve özellikle de ameliyathanelerde, yoğun bakım üniteleri gibi yeterli miktarda güneş ışığı bulunmayan iş ortamlarında çalışmak zorunda kalan hemşirelerin iş tatminlerinin, çalıştıkları iş ortamı ile ilgili olduğu düşünülmektedir (Karadakovan ve Aslan, 2011).

Bununla birlikte cerrahi servislerinin teknolojik bakımdan son derece karmaşık bir yapıda olması ve enfeksiyon hastalıkları, yaralanma riskleri, tehlike arz eden maddeler ile karşılaşma ihtimalinin yüksek olması sebebiyle sağlık bakım hizmeti sunan çalışanlar ve cerrahi işlem yapılacak olan hastalar açısından da yüksek risk taşıyan bir ortamdır. Aynı zamanda cerrahi servislerinin sahip olduğu ortam, cerrahi ekibi ile uzun süreli fiziksel yakınlığı gerekli kılan, hayatı tehdit eden olayların mevcut olduğu ve seri kararların verilmesi gereken bir ortam olması bakımından da cerrahi bölümü hemşireleri açısından önemli bir stres kaynağıdır (Karadakovan ve Aslan, 2011).

Bu konuda gerçekleştirilen bir çalışmada cerrahi ünitelerinde çalışmakta olan hemşirelerin %90,9'unun yıkıcı doktor davranışları yaşadıkları belirlenmiş



bulunmaktadır (Akyürek ve ark., 2005). Cerrahi birimlerinde çalışan hemşireler ile gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise, hemşirelerin kendi bölümlerinde bir takım zorluklar yaşamakta oldukları, yaşadıkları bu zorlukları da zamanın yetersiz olması ve hemşire sayısının az olması şeklinde ifade ettikleri tespit edilmiştir (Karadakovan ve Aslan, 2011).

Hemşirelerin işlerini bırakmaları sonucunda oluşan hemşire açığı, sağlık bakım hizmetlerini negatif yönde etkilemektedir. Bu durumun sağlık kuruluşlarına getirmiş olduğu maddi yüklerin yanı sıra, işe yeni gelen tecrübesiz hemşire sayısında artışların meydana gelmesi de hastalarda olumsuz yönde psikolojik etkiler doğurmaktadır (Güçlü, 2014).

Hemşirelerin işten ayrılmaları ile hemşire başına düşen hasta sayısının yükselmesi ise hemşirelerde stres, tükenmişlik ve işinden memnun olmama gibi bir takım problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte devamlı olarak yetersiz sayıda personel ile uzun süre çalışmak mecburiyetinde kalan hemşirelerin sağlık durumlarında da bozulmalar oluşmaktadır. Bu durum ise uygulanmakta olan sağlık sisteminin, toplumun sağlık ihtiyaçlarına gerekli olduğu şekilde eğilmemesini ortaya çıkarmaktadır (Güçlü, 2014).

#### **4.2.3. İşten ayrılmanın işletmeye zararları**

İş gören devrinin işletme üzerindeki başlıca olumsuz etkisi hiç şüphesiz işletmelere yüklediği yüksek maliyetlerdir. Bunlar, seçme ve işe yerleştirme esnasında personel departmanının ilgili giderleri (mülakat, evrak masrafları, sağlık muayenesi vs.), yeni iş görenin hizmet içi eğitimi, verimin düşmesi ve bunun sonucunda ekonomik kayıplardır. Bu zararlarının yanında, yüksek iş gören devri sebebiyle, işletmede kalan iş görenler arasında dedikodu ve işten ayrılma veya atılma endişesi, yeni işçi bulunana kadar geçen süredeki üretim kaybı, yetenekli iş görenin yerine gelen vasıfsız iş görenlerin makine ve teçhizatı yeteri kadar etkili ve verimli kullanamaması ve muhtemel kazaların meydana gelmesi sonuçları doğabilir (Şimşek vd., 2005).

İş gören devrinin işletmelere zararı büyük olduğu kadar iş görenlere de olumsuz etkileri bulunmaktadır. İşini kaybeden iş gören, işi ile birlikte eski kurumundaki kıdemini de kaybeder. Yeni işinde daha düşük bir ücretle çalışabilir ve yeni bir iş

bulana kadar herhangi bir gelir elde edemez. Bunun yanında işten ayrılmalar, iş görenlerin yeni işlerinde kaza yapmaları ihtimalini arttırır, işsizlik sigortası, tatil, ikramiye gibi avantajları kaybetmesine ve bazı psikolojik sorunlar yaşamasına yol açabilir (Şimşek ve ark. 2005; Alica, 2008).

#### **4.2.4. İşten ayrılma niyetinin genel sonuçları**

İşten ayrılma niyetinin belirlenmesi organizasyon için, bir çalışanın organizasyondan ayrılma durumunu ve durumun akılcı bir işlem olmasını değerlendiren bir çalışmadır. Çünkü ayrılma niyeti en güçlü öngörülen bir fire hareketidir (Van D. ve ark. 2012).

İşten ayrılma hiç şüphesiz beklenmeyen maliyet tutarını azaltmak için çok önemlidir. Bu, organizasyon için devir maliyeti en önemli gerçekleşmiş masraflardan biri olduğundan beri böyledir ( Mutlu 2013).

Örgütlere yeni maliyetler getiren, vakit kaybına neden olan ve bununla birlikte örgütte bulunan gruplar arasında oluşan sosyal ilişkilere zarar vererek iş görenlerin morallerinin bozulmasına neden olan ayrılma davranışının bir önceki aşamasını oluşturan işten ayrılma niyeti, iş görenin işinden daha ayrılmamış olması ve örgüt için çalışmaya devam etmesine imkân verilmesi örgüt için çok önemlidir (Daloğlu, 2002).

Personelin işten ayrılması, özellikle tecrübe gerektiren işler için arzu edilmeyen bir durumdur. Çünkü işten ayrılan her tecrübeli personelin yerine alınan yeni personelin, yetiştirme ve kalifiye hale gelmesinin örgüte bir maliyeti vardır. Yeni bir personeli işe alma ve yerleştirme ile ilgili harcamalar ve deneyimsiz personelin işe uyumu esnasında yapacağı hataların neden olacağı verim düşüklüğünün getireceği maliyetler, tecrübeli personelin işten ayrılmasının örgüt açısından olumsuz sonuçlarıdır (Bezirci, 2012). Sağlık sektörüne bakıldığında söz konusu insan hayat olduğundan hata yapma, deneyimsizlik, verim düşüklüğü gibi kavramlar özellikle önem kazanmaktadır.

Bunların yanı sıra örgütteki işinden ayrılmış olan tecrübeli bir çalışanın örgütün rakibi olan başka bir işletmede çalışmaya başlaması durumunda, örgütün doğrudan maliyetlere razı olmasının yanı sıra, örgütle alakalı mühim bilgilerin rakip işletmelere taşınması da örgütün zarara uğramasına neden olmaktadır (Süner, 2014).

Örgüt açısından iyi eğitilmiş, donanımlı ve alanında uzman olan bir iş görenin işini terk etmesiyle onun yetiştirilmesi için örgüt tarafından katlanılmış olan bütün maliyetler boşa harcanmış zarar olmaktadır. Bu sebeple alanlarında uzman olan iş görenlerin örgütlerine karşı bağlılıkları temin edilerek ve iş doyumuna ulaşmaları sağlanarak, işten ayrılma niyetlerinin ortaya çıkmasına mani olmak ve söz konusu edilen iş görenlerin örgütte işlerine devam etmelerini sağlamak, örgütlerin verimliliği ve etkinlikleri bakımından son derece önemlidir (Süner, 2014).

İş görenlerin iş doyumlarının yüksek seviyede gerçekleşmesi iş görenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını arttırmakta, onların işten ayrılma niyetlerini düşürmekte ve ücret tatmini, ücret adaleti ve örgütsel bağlılık değişkenleri neticesinde iş görenlerin performanslarını pozitif yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılık seviyesi düşük olan çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşmakta olduğu görülebilmekte ve böylece de işgücü devrinde artış olmaktadır (Süner, 2014).

#### **4.2.5. İşten ayrılma niyetinin önlenmesi**

İşten ayrılma niyeti bir iş görenin örgütteki işinden fiili olarak ayrılması ve işgücü devrinin ön belirleyicisi durumundadır. Bu iki kavram arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İşletmelerin başarılı olmaları ve performansları var olan değerlerin, özellikle de insan gücünün en verimli ve en etkin olacak şekilde verimli olarak kullanılmasına bağlıdır. Bu sebeple örgüt yöneticileri işgücü devrinin ortaya çıkmasına fırsat tanımadan iş görende beliren işten ayrılma niyetini önceden hissedebilmeli ve bunun altında yatan sebepleri çok iyi biçimde incelemelidir (Süner, 2014).

Yabancı literatürler de yapılan çalışmalar incelendiğinde bu konu ile ilgili pozitif yönde kişileri destekleme, işe bağlı davranışları artırma, işten ayrılma niyeti üzerine eğilme ve bu konuya önem vermenin olumlu etkisinden bahsedilmektedir (Way C. ve ark. 2007).

Süner'in aktardığına göre; Sanderson (2003), örgüt yöneticilerinin işten ayrılmalar sebebiyle oluşan engellerden sakınmak amacıyla uygulaması gerekli olan aşamaları aşağıdaki gibi sıralamış bulunmaktadır (Süner, 2014);

- Yapılacak işe göre doğru insanın işe alınması için bireylerin kabiliyetlerini ortaya çıkaran davranış odaklı işe alma süreci oluşturulmalıdır.

- İş görenlerin başarılı olmak için örgüte bağlılıkların artırılması gerekmektedir.
- Örgütlerin büyümeleri ve gelişmeleri için imkânlar sağlanmalıdır.
- Örgüt içerisindeki grupların ve ekiplerin motivasyonları sağlanmalıdır.
- Örgüt içinde yapılan ödüllendirme sisteminin bireysel ve uygun olması gerekmektedir.
- Örgütün problemlerini çözecek olanlara yardım edilmeli ve sorunların giderilmesi yönünde örgüt üyelerinin katılımları temin edilmelidir.

Bu maddelere ek olarak işten ayrılan kişiler ile çıkış görüşmeleri yapılmalı, ayrılma gerekçeleri detaylı bir şekilde öğrenilmeli ve kaydedilmelidir. Edinilen bilgiler doğrultusunda saptanan sorunların başka çalışanlar içinde geçerli olup olmadığı ve bu sorunların giderilebilir olup olmadığı araştırılmalıdır. Çalışanın işten ayrılmasının gerçek nedenleri ortaya çıkarıldığında ve bu bir sorun ise giderildiğinde var olan çalışanların da endişelenmesine neden olacak söylentiler ortadan kalkacaktır (Azaklı 2011).

#### **4.3. Örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki**

Örgüt içerisinde güven ortamının oluşturulması, işten ayrılmaların azaltılması ve önlenmesi üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Literatür incelendiğinde bu konu ile ilgili yapılmış birçok çalışmada, örgütsel güven düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Örgütsel güven düzeyinin azalması işten ayrılma niyetini arttırmakta bunun yanı sıra çalışanların yönetici, kurum ve ekip arkadaşlarına olan güveni arttırdığında ise işten ayrılma niyeti azalmakta hatta ortadan kalkmaktadır (Arslan 2015).

Çalışmamız doğrultusunda hemşirelik mesleğinde her meslekte olduğu gibi örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasında, negatif yönlü bir ilişki olduğu literatür incelemesi sonucunda tespit edilmiştir.

#### **4.4. Hemşirelerde örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti**

Devir hızı en yüksek meslek grubu olan hemşirelerin, işten ayrılma niyetinin belirlenmesinde ve oranlarının azaltılmasında örgütsel güven çok önemli bir rol oynamaktadır. Sağlık hizmetinin daha verimli bir şekilde sunulmasında, hasta ve

hemşire doyumunun sağlanmasında, hemşirelerinin motivasyonlarının ve performanslarının artırılmasında, örgütsel bağlılığın artması ve işten ayrılma oranlarının azaltılmasında yöneticilerine, kurumlarına ve arkadaşlarına güvenmeleri gerekmektedir. Bu konu ile ilgili hemşireler ile yapılan bir araştırmada her kim kendi yöneticisine, kurumuna ve iş arkadaşlarına güven duyuyorsa çoğu zaman vicdani, nazik, erdemli davrandığı ve fedakârlık gösterdiği sonucuna varılmıştır (Altuntaş ve Baykal 2010).

Hemşirelerin işten ayrılması ile örgütte hemşire yetersizliğinin daha da artması, diğer hemşirelerin iş yükünü arttırmakta, daha uzun saatler ve aşırı iş yüküyle çalışmalarına neden olmakta ve sonuçta işten ayrılma niyetinin artması sonucunu doğurmaktadır ve örgüte olan güven düzeyi de azalmaktadır ( Türkmen ve Baykal 2014).

İşten ayrılma niyeti organizasyonlar için gerçek bir maliyet iken araştırmalara göre niyetin oluşmasında önemli bir nedeninde örgüte olan güvenin yitirilmesi olduğu ortaya çıkmıştır. Hastaneler bu maliyeti düşürmek için güven ortamı oluşturulmalıdır ve yöneticilerin bu konudaki sorumlulukları büyüktür. Çalışan memnuniyetini arttırmak, onlara güvenli çalışma ortamı oluşturmak, hem hasta ve çalışan memnuniyetini artırır hem de devir hızı maliyetini düşürerek hastanelere kazanç sağlar (Velez, 2012). Gönüllü olarak işten ayrılma niyetinin oluşmasında iş tatminsizliği, iş gücü piyasaları algıları etkili olabileceği gibi yönetici ve örgüte olan güven düzeyinin olması da işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Buna karşın örgütsel güvenin yüksek olması ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılığın oluşu, gönüllü olarak işten ayrılma niyetini azaltacaktır ( Polat, 2009).

## **5. GEREÇ ve YÖNTEM**

### **5.1. Araştırmanın Amacı ve Türü**

Bu çalışma; Gebze bölgesinde yer alan hastanelerde görevli hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tanımlayıcı ve ilişki arayıcı bir araştırmadır.

Araştırmanın soruları;

1. Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel ve örgütsel özellikleri arasındaki ilişki nasıldır?
2. Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ile kişisel ve örgütsel özellikleri arasındaki ilişki nasıldır?
3. Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri işten ayrılma niyetlerini ne kadar etkilemektedir?

## 5.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Bu çalışma ; Kocaeli ili Gebze Bölgesinde bulunan bir özel hastanenin çalışmaya izin vermemesi nedeniyle beş özel hastane ve bir devlet hastanesinde 15 Nisan ile 30 Eylül 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

## 5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Gebze Bölgesinde bulunan bir kamu hastanesi ile beş özel hastanede çalışan toplam 569 hemşire oluşturmuştur. Çalışmada, herhangi bir örnekleme yöntemine gidilmeyip, araştırmanın yapılmasına izin veren beş hastanede en az 6 ay kurum deneyimine sahip evrendeki tüm hemşireler araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemde raporlu, yıllık, ücretsiz ve nöbet izninde olan hemşirelere ulaşılamaması nedeniyle çalışma, araştırmaya katılmayı kabul eden 320 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evren ve örnekleme Tablo 5.1. de görülmektedir.

**Tablo 5.1. Hemşirelerin Evrendeki Hastanelerdeki Dağılımı ve Örneklem Seçimi**

Hastaneler	Evren	Örneklem	
	Sayı	Sayı	Yüzde
Devlet A	166	71	42,8
Özel A	290	183	63
Özel B	50	30	60

Özel C	33	19	58,6
Özel D	30	17	57
<b>Toplam</b>	569	320	56,2

#### 5.4. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında kullanılan araçlar üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde;

##### **Soru Formu ( Ek-1)**

Veri toplamada kullanılan soru formu araştırmacı tarafından konu ile ilgili literatür inceleyerek oluşturulmuştur. Yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısı olmak üzere hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine ilişkin 4 soru; eğitim, çalıştığı kurum, mesleki ve kurum deneyimi, pozisyonu, bölüm, çalışma şekli ve önceki çalıştığı kurum olmak üzere mesleki özelliklerini ilişkin 8 soru; ücret, iş güvencesi, terfi ve eğitim/gelişim sistemi, bilgi paylaşımı ve destek sistemi olmak üzere kurumsal düzenlemeleri içeren 6 soru; mesleği isteyerek seçme, pozisyondan, terfi ve eğitim/gelişim sisteminden memnuniyet olmak üzere mesleği isteyerek seçme ve memnuniyete ilişkin 4 soru; örgütsel güveni sağlayan, kurumsal/yönetimsel düzenlemelere ilişkin 1 soru; yönetici ve iş arkadaşlarının özelliklerini tanımlayan 2 soru; işten ayrılma niyeti ve nedenlerini sorgulayan 1 soru olmak üzere toplam 26 sorudan oluşmaktadır (Altuntaş, 2008, Chen, H. vd, 2008).

İkinci bölümde ise Örgütsel Güven Ölçeği (Ek-2) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği yer almaktadır (Ek-3).

##### **Örgütsel Güven Ölçeği (Ek 2)**

Araştırmada, Yücel (2006) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Geçerlilik güvenilirlik çalışması sonucunda Altuntaş ve Baykal (2010) tarafından hemşireliğe uyarlanan ölçek toplam 43 maddeden ve yöneticisine güven, kurumuna güven ve iş arkadaşlarına güven olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Yöneticiye güven boyutu ilk 22 sorudan, kuruma güven boyutu 11 sorudan ve iş arkadaşlarına güven boyutu son 10 sorudan oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tipinde

derecelendirilmiştir (Kesinlikle katılmıyorum-1, Katılmıyorum-2, Kararsızım-3, Katılıyorum-4, Kesinlikle Katılıyorum-5).

Örgütsel Güven Ölçeğinin yöneticiye güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin 0,97, kuruma güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin 0,94, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin 0,93 ve toplam Cronbach alfa değerinin 0,96 olduğu belirtilmiştir (Altuntaş ve Baykal 2010). Alt boyutların her birinden alınan puan ortalaması yükseldikçe (4 ve üzeri) güven düzeyinin arttığı, ortalama puan azaldıkça (3 ve altında olduğunda) güven düzeyinin azaldığı şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekte negatif ifade bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 43 en yüksek puan 215 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada, Örgütsel Güven Ölçeği yöneticiye güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin 0,97, kuruma güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin 0,92, çalışma arkadaşlarına güven alt boyutunun Cronbach alfa değerinin 0,95 ve toplam Cronbach alfa değerinin 0,97 olduğu belirlenmiştir.

### **İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (Ek-3)**

Çalışanların işten ayrılma niyetleri konusundaki tutumunu belirleyebilmek amacıyla Camman ve arkadaşları (1979 ) tarafından geliştirilen “Michigan Örgütsel Değerlendirme Soru Formundan alınan üç soruluk işten ayrılma niyeti alt ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 3 maddeden oluşmaktadır ve 5’li Likert tipinde uygulanmıştır (Kesinlikle katılmıyorum-1, Katılmıyorum-2, Kararsızım-3, Katılıyorum-4, Kesinlikle Katılıyorum-5). Ölçekte yüksek skorlar işten ayrılma niyetinin yüksek olduğuna işaret etmektedir ve ölçekte olumsuz tutum ifadesi bulunmamaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,85 olarak belirtilmiştir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 3 en yüksek puan 15’dir. Bu çalışmada, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,92 olarak belirlenmiştir.

### **5.5. Verilerin Toplanması**

Araştırma verileri, gerekli etik kurul onayı ve kurum izinleri alındıktan sonra toplanmıştır. Anket çalışması yapabilmek için araştırma kapsamına alınan hastanelerin yöneticileri ile görüşülerek, hemşirelerin iş yoğunluğunun daha az olduğu zaman dilimleri seçilmiştir. Yapılacak araştırmanın amacı, içeriği, kullanılan ölçekler ve yöntemler hakkında bilgi verilmiştir. Veri toplama araçları, araştırmaya katılmayı



kabul eden hemşirelere yüzyüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Formun toplam doldurulma süresi yaklaşık 20 dakikadır.

## 5.6. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 15.0 programı kullanılmıştır. Sonuçlar %95'lik güven aralığında, anlamlılık düzeyi  $p < 0,05$  düzeyinde değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde frekans, yüzde ve ortalamalar gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerin yanı sıra, normal dağılım göstermeyen değişkenler için non-parametrik testler, normal dağılım gösteren değişkenler için parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analiz yöntemleri Tablo 5.2 de yer almaktadır.

**Tablo 5.2. Veri Analizi**

Ölçümler		İstatistiksel Analiz	
Örgütsel Güven	Cinsiyet	n	
İşten Ayrılma Niyeti	Medeni Durum	%	
	Kurum	$\bar{x}$	
	Mesleğe İsteme	Ss	
	Ücret Memnuniyeti	Bağımsız t testi	
	Pozisyon Memnuniyeti		
	Terfi Memnuniyeti		
	Eğitim Memnuniyeti		
		Yaş	
	Eğitim		
	Çocuk Sayısı		
	Mesleki Deneyim		
	Kurum Deneyimi		
Örgütsel Güven	Pozisyon	n	
İşten Ayrılma Niyeti	Bölüm	%	
	Çalışma Şekli	$\bar{x}$	
	Önceki Çalıştığı Kurum	Ss	
	İş Güvencesi	* Kruskal Wallis -H	
	Terfi Sistemi	* Mann Whitney - U	
	Eğitim Sistemi		
	Bilgi Paylaşımı		
	Destek Birimleri		
	Örgütsel Güven	İşten Ayrılma Niyeti	* Pearson Kolerasyon
			* Regresyon

## **5.7.Araştırmanın Etik Yönü**

Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli etik kurul onayı Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulu'ndan (No: 245, Onay Tarihi: 28.03.2016) (Ek-6), kurum izinleri (Ek-7) araştırmanın yapıldığı hastanelerin üst düzey yöneticilerinden alınmıştır.

Verilerin toplanabilmesi için öncelikle yönetici hemşire ve araştırmaya katılan hemşirelere çalışma hakkında bilgi verilmiştir (Bilgilendirme Formu, Ek-4). Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin bireysel onamları alındıktan sonra anket uygulaması yapılmıştır (Onam formunu Ek-5).

## **5.8.Araştırmanın Sınırlılıkları ve Güçlükleri**

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma sonuçları, Gebze bölgesindeki hastanelerde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin görüşleri ile sınırlı olup genellenemez.

### **Araştırmanın Güçlükleri**

Hastanelerde çalışan hemşirelerin zaman sınırlılıkları, araştırmanın zaman kaybı olarak görülmesi ve iş yoğunlukları nedeni ile evrene ulaşmada güçlük yaşanmıştır.

Ayrıca, araştırmanın yapıldığı dönemde ülkedeki siyasal karışıklıklar nedeni ile soruşturmaların ve görevden alınmaların olması nedeni ile devlet hastanesi hemşirelerinin anket çalışmasına katılımı oldukça sınırlı düzeyde kalmıştır (Anket yanıtlanma oranı: %42,8).

## 6. BULGULAR

Bulgular bölümü hemşirelerin;

6.1. Hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ve çalıştıkları kurumların yönetsel düzenlemelerine ilişkin görüşleri,

6.1.1. Hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özellikleri,

6.1.2. Hemşirelerin kurumsal düzenlemelere ilişkin görüşleri,

6.1.3. Hemşirelerin mesleği isteyerek seçme ve memnuniyet durumları,

6.1.4. Hemşirelerin örgütsel güveni sağlayıcı kurumsal düzenlemelere ilişkin görüşleri,

6.1.5. Hemşirelerin yönetici ve iş arkadaşlarının özelliklerine ilişkin görüşleri,

6.1.6. Hemşirelerin işten ayrılma niyeti ve nedenlerine yönelik görüşleri,

6.2. Hemşirelerin örgütsel güven ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamaları,

6.3. Hemşirelerin örgütsel güven ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamaları ile tanıtıcı, mesleki özellikleri ve kurumsal düzenlemeleri değişkenlerinin karşılaştırılması,

6.4. Hemşirelerin örgütsel güven düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, olmak üzere 4 ana başlıkta verilmiştir.

## 6.1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ve Çalıştıkları Kurumların Yönetsel Düzenlemelerine İlişkin Görüşleri

Araştırmanın bu bölümünde, hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ve çalıştıkları kurumların yönetsel düzenlemelerine ilişkin görüşlerini içeren bulgular yer almaktadır.

### 6.1.1. Hemşirelerin Tanıtıcı ve Mesleki Özellikleri

Bu bölümde hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim, kurum, mesleki ve kurum deneyim yılı, pozisyon, çalıştığı birim, çalışma şekli ve önceki çalıştığı kurum gibi tanıtıcı ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilecektir.

**Tablo 6.1.1. Hemşirelerin Tanıtıcı ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı ( n=320 )**

Özellikler	Gruplar	Sayı	Yüzde
Yaş	25 yaş altı	90	28,1
	26-30 yaş	90	28,1
	31-35 yaş	74	23,1
	36 yaş ve üstü	66	20,6
Yaş ortalaması (min=19 max.=55) $\bar{x} = 29,97 \pm 6,32$			
Cinsiyet	Kadın	274	<b>85,6</b>
	Erkek	46	14,4
Medeni Durum	Evli	167	<b>52,2</b>
	Bekar	153	47,8
Çocuk sayısı	Çocuğum yok	178	<b>55,6</b>
	Tek çocuk	81	25,3
	2 ve üzeri	61	19,1
Eğitim	Lise	70	21,9
	Ön-Lisans	35	10,9
	Lisans	172	<b>53,8</b>
	Lisansüstü	43	13,4
Kurum	Devlet	71	22,2
	Özel	249	<b>77,8</b>
Mesleki deneyim	6 ay-1 yıl	48	15,0
	2-5 yıl	89	27,8
	6-10 Yıl	80	25,0
	11 yıl ve üstü	103	<b>32,2</b>
Mesleki deneyim min. 6 ay-1 max.35 $\bar{x} = 8,47 \pm 6,65$			
Kurum deneyimi	6 ay-1 yıl	75	23,4
	2-5 yıl	127	<b>39,7</b>
	6-10 Yıl	79	24,7
	11 yıl ve üstü	39	12,2
Kurum deneyimi min. 6 ay-1 max.25 $\bar{x} = 4,99 \pm 4,04$			
Pozisyon	Hemşire	265	<b>82,8</b>
	Sorumlu/Yönetici	40	12,5
	Özel Dal Hemşiresi	15	4,70

**Tablo 6.1.1.Hemşirelerin Tanıtıcı ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı Devam ( n=320 )**

Özellikler	Gruplar	Sayı	Yüzde
<b>Bölüm</b>	Dahili Birimler	104	<b>32,5</b>
	Cerrahi Birimler	76	23,8
	Özel Birimler	102	31,9
	Ameliyathane, Acil, Yoğun B, Diyaliz vb)		
	Yönetim Birimleri	6	1,90
	Karma Birimler	32	10,0
<b>Çalışma düzeni</b>	Sürekli Gündüz	112	35,0
	Vardiyalı Çalışma	195	<b>60,9</b>
	Sürekli Gece	8	2,50
	24 Saat Çalışma	5	1,60
<b>Önceki çalıştığı kurum</b>	İlk kurum	117	36,6
	Özel hastane	122	<b>38,1</b>
	Devlet hastanesi	23	7,20
	Farklı sağlık kurumu	58	18,1

**Tablo 6.1.1**'de görüldüğü üzere, örnekleme alınan katılımcıların %28,1'i (n=90) 25 yaş ve altı; %28,1'i (n=90) 26-30 yaş; %23,1'i (n=74) 31-36 yaş; %20,6'sı(n=66) 36 yaş ve üzeridir. Hemşirelerin %85,6'sı (n=274) kadın; %14,4'ü (n=46) erkek olup, medeni durumu ve çocuk sayıları incelendiğinde; %52,2'si (n=167) evli; %47,8'i (n=153) bekar, %55,6'sının (n=178) çocuğu bulunmazken; %25,3'ünün (n=81) bir çocuğu; %19'unun(n=61) iki ve üzeri çocuğu bulunmaktadır.

Hemşirelerin mesleki özelliklerine bakıldığında ise; katılımcıların %21,9'u (n=70) lise; %10,9'u (n=35) ön lisans; %53,8'i (n=172) lisans; %13,4'ü' (n=43) lisansüstü mezuniyet derecesine sahiptir ve %22,2'si (n=71) devlet hastanesinde; %77,8'i (n=249) özel hastanede çalışmaktadır. Yine hemşirelerin daha önce çalıştığı kurumlara bakıldığında; katılımcıların, %36,6'sının (n=117) bulunduğu kurumda işe başladığı; %38,1'inin (n=122) özel hastanede, %7,2'sinin (n=23) devlet hastanesinde çalıştığı; %18,1'inin (n=58) ise farklı kurumlarda (devlet-özel, sağlık ocağı, iş yeri, sağlık kabini vb.) görev aldığı belirlenmiştir. Hemşirelerin %15'i (n=48 ) 6 ay ile 1 yıl arası; %27,8'i (n=89) 2-5 yıl; %25'i (n=80) 6-10 yıl; %32,2' sinin (n=103) 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Katılımcıların kurum deneyimlerine bakıldığında ise; %23,4'ü (n=75) 6 ay-1yıl; %39,7'sinin (n=127) 2-5 yıl; %24,7'sinin (n=79) 6 ile 10 yıl arası ve %12,2'sinin (n=39) 11 yıl ve üzeri deneyime sahip olduğu görülmüştür (Tablo 6.1.1).

**Tablo 6.1.1'** de, katılımcıların pozisyonu ve çalıştıkları bölüm incelendiğinde; %82,8'i (n=265) yatak başı / servis hemşiresi, %12,5'i (n=40) sorumlu / yönetici hemşire, %4,7'si (n=15) özel dal hemşiresi (enfeksiyon, diyabet, vaka yönetici, eğitim, ağrı hemşiresi) olarak çalıştığı, %32,5'inin (n=104) dahili bilimler; %23,8'inin (n=76) cerrahi birimler; %31,9'unun (n=102) özel birimler (ameliyathane, doğumhane, yoğun bakımlar, acil vb.); %1,9'unun (n=6) yönetim birimlerinde; %10'unun (n=32) karma birimlerde (VIP servis, pediatri, kadın doğum servisi vb.) görev yaptığı belirlenmiştir. Hemşirelerin %35'i (n=112) sadece gündüz; %60,9'u (n=195) vardiyalı; %2,8'i (n=9) sadece gece; %1,3'ü (n=4) 24 saatlik nöbet şeklinde çalışmaktadır.

### 6.1.2. Hemşirelerin Kurumsal Düzenlemelere İlişkin Görüşleri

Bu bölümde ücret yeterliliği, iş güvencesi, terfi ve eğitim/gelişim sistemi, bilgi paylaşımı ve destek sistemi gibi hemşirelerin kurumsal düzenlemelerle ilgili görüşlerine yer verilmiştir.

### 6.1.2. Hemşirelerin Kurumsal Düzenlemelerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (n=320)

Özellikler	Gruplar	Sayı	Yüzde
Ücret yeterliliği	Evet	61	19,1
	Hayır	259	<b>80,9</b>
İş Güvencesi	Kolay işten çıkarılmaz	137	<b>42,8</b>
	Her an işten çıkarılabilir	36	11,3
	Kural ihlalinde yasal süreç başlatılır	105	32,8
	Hiç işten çıkarılmaz	37	11,6
	Bilgim yok	5	1,60
Terfi Sistemi	Gayri resmî terfi sistemi	128	<b>40,0</b>
	Objektif/resmi terfi sistemi	81	25,3
	Performans esas alınır	49	15,3
	Eğitim düzeyi esas alınır	28	8,80
	Kıdem esas alınır	34	10,6
Eğitim Sistemi	Çalışan eğitimini destekler	208	<b>65,0</b>
	Zorunlu standart eğitim verir	107	33,4
	Eğitim/gelişim önemsenmez	5	1,60
Bilgi Paylaşımı	Kararlar paylaşılr	244	<b>76,3</b>
	Kararlar gizli alınır	61	19,1
	Paylaşımlar konuya göre değişir	15	4,70
Destek Sistemleri	İş Arkadaşlarım	113	35,3
	Yöneticim	199	<b>62,2</b>
	Diğer (Aile)	8	2,50

**Tablo 6.1.2'** de görüldüğü üzere, hemşirelerin %19,1'i (n=61) aldığı ücreti yeterli bulurken; %80,9'u (n=259) ücretini yeterli bulmadığını, %42,8'i (n=137) kurumunda

kolay işten çıkarılmaların olmadığını; %11,3'ü (n=36) kurumunda her an işten çıkarmaların olabileceğini; %32,8'i (n=105) kurumunda kurallara uyulmadığı takdirde yasal süreçlerin başlatılarak işten çıkarılmaların olabileceği, göz yumulmayacağını; %11,6'sı (n=37) iş güvencesinin tam olduğunu ve işten çıkarılma görülmediğini; %1,6'sı (n=5) ise bu konuda herhangi bir bilgisi olmadığını ifade etmiştir.

Hemşirelerin %40'ı (n=128) kurumunda terfi sistemlerinin gayri resmi, kişisel ilişkilere dayalı olduğunu; %25,3'ü (n=81) resmi kanallarla tarafsız bir şekilde olduğunu; %15,3'ü (n=49) mesleki başarıya dayalı olduğunu; %8,8'i (n=28) eğitim düzeyine dayalı olduğunu; %10,6'sı (n=34) ise terfi de kıdemin esas alındığını belirtmiştir (Tablo 6.1.2) .

Tablo 6.1.2' de görüldüğü gibi çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim ve gelişim sistemleri ile ilgili düşünceleri incelendiğinde %65'i (n=208) kurumunda eğitim ve gelişimin önemsendiğini ve çalışanlar için programlar geliştirildiğini; %33,4'ü (n=107) kurumunda sadece standart zorunlu eğitimlerin verildiğini; %1,6'sı (n=5) kurumunda eğitime ve çalışanların gelişimine pek önem verilmediğini ifade etmiştir.

Hemşirelerin %76,3'ü (n=244) kurumunda tüm alınan kararlar ve değişimler ile ilgili bilgi paylaşımı olduğunu; %19,1'i (n=61) tüm kararların gizli alındığını ve çalışanlar ile bilgi paylaşımı olmadığını; %4,7'si (n=15) ise bilgi paylaşımının konuya göre değişkenlik gösterdiğini ifade etmiş ve sorunlar karşısında başvurduğu destek sistemlerine verdikleri yanıtları sonucunda, %35,3'ünün (n=113) iş arkadaşlarından; %62,2'sinin (n=199) yöneticisinden; %2,5'inin (n=8) ise ailesinden destek aldığı belirlenmiştir (Tablo 6.1.2) .

### **6.1.3. Hemşirelerin Mesleği İsteyerek Seçme ve Memnuniyet Durumları**

Bu bölümde hemşirelerin hemşirelik mesleğini isteyerek seçme, pozisyonundan, kurumunun terfi ve eğitim/gelişim sisteminden memnun olma durumlarına yer verilmiştir.

**6.1.3. Hemşirelerin Mesleği İsteyerek Seçme ve Memnuniyetlerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı ( n=320)**

Özellikler	Gruplar	Sayı	Yüzde
Mesleği İsteyerek Seçme	Evet	247	<b>77,2</b>
	Hayır	73	22,8
Pozisyondan Memnuniyet	Evet	228	<b>71,2</b>
	Hayır	92	28,8
Terfi Sisteminden Memnuniyet	Evet	113	35,3
	Hayır	207	<b>64,7</b>
Eğitim Gelişim Sisteminden Memnuniyet	Evet	247	<b>77,2</b>
	Hayır	73	22,8

**Tablo 6.1.3'** de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin %77,2'si (n=247) mesleği isteyerek seçerken; %22,8'i (n=73) mesleği isteyerek seçmediğini ifade etmiştir. Katılımcıların memnuniyet sonuçlarına bakıldığında; %71,2'si bulunduğu pozisyondan memnunken; %28,8'i pozisyonlarından memnun olmadığını; %35,3'ü (n=113) terfi sistemlerinden memnunken, %64,7'si (n=207) ise memnun olmadığını; %77,2'si (n=247) kurumlarındaki eğitim ve gelişim sistemlerinden memnun olduğunu, %22,8'i (n=73) ise memnun olmadığını ifade etmiştir.

**6.1.4. Hemşirelerin Örgütsel Güveni Sağlayıcı Kurumsal Düzenlemelere İlişkin Görüşleri**

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin çalıştıkları kurumdaki örgütsel yönetsel düzenlemelere ilişkin görüşlerinin betimleyici sayı ve yüzde dağılımları çıkarılmış ve tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 6.1.4. Hemşirelerin Çalıştıkları Kurumlardaki Örgütsel Güveni Sağlayıcı Düzenlemelere İlişkin Görüşlerinin Dağılımı ( n=320)**

Hemşirelerin Görüşleri	Gruplar	Sayı	Yüzde
Örgütsel güvene ilişkin düzenlemelerin varlığı	Evet	199	<b>62,2</b>
	Hayır	121	37,8
Örgütsel Güvene İlişkin Düzenlemeler (n=199) *	Adil personel politikası	133	<b>66,8</b>
	Etkin iletişim sistemi	73	36,6
	Kararlara katılım	51	25,6
	Çalışanların gelişimi	100	50,2
	Etik değerleri önemseme	69	34,6

\*Birden çok yanıt verilmiştir.

**Tablo 6.1.4.'**de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin %62,2'si (n=199) kurumunda örgütsel güveni oluşturmak için gerçekleştirilen yönetsel düzenlemeler olduğunu; %37,8'i (n=121) ise kurumunun böyle bir düzenlemeye sahip



olmadığını ifade etmiştir. Bu yönetsel düzenlemelere ilişkin verilen örnekleri yanıtlayan hemşireler birden fazla seçenek işaretleyebilmişlerdir. Bu doğrultuda evet diyen 199 hemşireden; %66,8'ü (n=133) kurumunun personel politikalarına ilişkin adil olduğunu (ödüllendirme, terfi sistemi, performans değerlendirme, ücret politikaları vb.); %36,6'sı (n=73) kurumunda örgüt içinde iyi işleyen bir iletişim sistemi oluşturulduğunu; %25,6'sı (n=51) kurumunda çalışanlar için kararlara katılım sistemi oluşturulduğunu; 50,2'si (n=100) kurumunda çalışanların gelişimi için sürekli bir eğitim sistemi oluşturulduğunu ve %34,6'sı (n=69) kurumunda etik değerlere önem verildiğini belirtmiştir.

### 6.1.5. Hemşirelerin Yönetici ve İş Arkadaşlarının Özelliklerine İlişkin Görüşleri

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin yönetici ve iş arkadaşlarının özelliklerine ilişkin görüşlerinin betimleyici sayı ve yüzde dağılımları çıkarılmış ve tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 6.1.5.1. Hemşirelerin Yönetici Özelliklerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (n=320)**

Yönetici Özellikleri	Gruplar	Sayı	Yüzde
Eşit ve Adildir	Evet	144	45,0
	Hayır	176	<b>55,0</b>
Sözünü Tutar	Evet	150	46,9
	Hayır	170	<b>53,1</b>
İletişimi Güçlüdür	Evet	161	<b>50,3</b>
	Hayır	159	49,7
Gereksiz Sık Denetim Yapar	Evet	33	10,3
	Hayır	287	<b>89,7</b>
Adil Değildir	Evet	48	15,0
	Hayır	272	<b>85,0</b>
Asabi, Agresif Tavırlar Sergiler	Evet	24	7,50
	Hayır	296	<b>92,5</b>
Yönetim Becerileri Yetersizdir	Evet	36	11,3
	Hayır	284	<b>88,7</b>
Kararlara Katılımı Destekleyicidir	Evet	137	42,8
	Hayır	183	<b>57,2</b>
Sorun Çözümleyicidir	Evet	146	45,6
	Hayır	174	<b>54,4</b>
Hatalardan çok Sistemi Sorgular	Evet	49	15,3
	Hayır	271	<b>84,7</b>
Doğru Rol Model Değildir	Evet	32	10,0
	Hayır	288	<b>90,0</b>
Güvensiz Tavırlar Sergiler	Evet	28	8,70
	Hayır	292	<b>91,3</b>
Açık ve Dürüst İletişim Kurmaz	Evet	42	13,1
	Hayır	278	<b>86,9</b>
Kişisel Problemler Yaşar	Evet	20	6,30
	Hayır	300	<b>93,8</b>
Diğer( Tutarsız, objektif değil)	Evet	12	3,7
	Hayır	308	<b>96,3</b>

**Tablo 6.1.5.1.**'de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan hemşireler, yöneticileri için verilmiş özellikleri belirtmişlerdir. Bu özelliklerden birden fazla seçeneği işaretleme durumu olan hemşirelerin, yönetici özelliklerine dair görüşlerine bakıldığında; %45'i (n=144) yöneticilerinin eşit ve adil olduğunu; %46,9'u (n=150) sözünü tutan bir yöneticiye sahip olduğunu; %50,3'ü (n=161) iletişiminin güçlü olduğunu; %42,8'i (n=137) kararlara katılımı destekleyici olduğunu; %15,3'ü (n=49) olaylar karşısında yöneticisinin hatalardan çok sistemi sorgulayıcı bir tutum sergilediğini; %45,6'sı (n=146) sorun çözümleyici olduğunu; %10,3'ü (n=33) çalışma ortamında gereksiz sık denetim yaptığını; %15'i (n=48) adil olmadığını; %7,5'i (n=24) asabi ve saldırgan tavırlar sergilediğini; %10'u (n=32) doğru rol model olmadığını; %8,7'si (n=28) güvensiz tavırlar sergilediğini; %13,1'i (n=42) açık ve dürüst bir iletişim kurmadığını; %11,3'ü (n=36) yönetim becerilerinin yetersiz olduğunu; %6,3'ü (n=20) çalışanlar ile kişisel problemler yaşadığını; %3,7'si (n=12) si ise diğer seçeneğini işaretleyerek yöneticilerinin tutarsız olduğunu ve objektif olmadığını ifade etmiştir.

**Tablo 6.1.5.2. Hemşirelerin İş Arkadaşları Özelliklerine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (n=320)**

<b>İş Arkadaşları Özellikleri</b>	<b>Gruplar</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
Güvenilirdir	Evet	178	<b>55,6</b>
	Hayır	142	44,4
Sözünü Tutar	Evet	126	39,4
	Hayır	194	<b>60,6</b>
İletişimi Güçlüdür	Evet	139	43,4
	Hayır	181	<b>56,6</b>
Kendi Çıkarlarını Düşünür	Evet	80	25,0
	Hayır	240	<b>75,0</b>
Verdiği Sözü Tutmaz	Evet	20	6,20
	Hayır	300	<b>93,8</b>
Güvenilmezdir	Evet	32	10,0
	Hayır	288	<b>90,0</b>
Bilgiyi Paylaşır	Evet	191	<b>59,7</b>
	Hayır	129	40,3
Yardımseverdir	Evet	184	<b>57,5</b>
	Hayır	136	42,5
İş Birlikçidir	Evet	164	<b>51,3</b>
	Hayır	156	48,8
Ekip ruhu yoktur	Evet	66	20,6
	Hayır	254	<b>79,4</b>
Sorun Yaratıcıdır	Evet	33	10,3
	Hayır	287	<b>89,7</b>
Birlikte Çalışılması Zordur	Evet	37	11,6
	Hayır	283	<b>88,4</b>
Diğer ( Bencil, bireysel tavır sergiler)	Evet	10	3,10
	Hayır	310	<b>96,9</b>

**Tablo 6.1.5.2.**' de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan hemşirelerden bu kez iş arkadaşlarına yönelik özellikleri değerlendirmeleri istenmiştir. Bu özelliklerden birden fazla seçeneği işaretleme durumu olan hemşirelerin, iş arkadaşlarının özelliklerine dair görüşlerine bakıldığında; %55,6'sı (n=178) iş arkadaşlarının güvenilir olduğunu; %39,4'ü (n=126) iş arkadaşlarının sözünü tuttuğunu; %43,4'ü (n=139) iş arkadaşlarının iletişiminin güçlü olduğunu; %59,7'si (n=191) iş arkadaşlarının bilgisini paylaştığını; %57,5'i (n=184) arkadaşlarının yardımsever olduğunu; %51,3'ü (n=164) iş arkadaşlarının iş birlikçi olduğunu; %25'i (n=80) iş arkadaşlarının kendi çıkarlarını düşündüğünü; %6,3'ü (n=20) iş arkadaşlarının verdiği sözleri tutmadığını; %10'u (n=32) iş arkadaşlarının güvenilmez olduğunu; %20,6'sı (n=66) iş arkadaşlarında ekip ruhu olmadığını; %10,3'ü (n=33) iş arkadaşlarının sorun yaratıcı olduğunu; %11,6'sı (n=37) iş arkadaşlarının çalışılması zor olduğunu; %3,1'i (n=10) ise diğer seçeneğini işaretleyerek iş arkadaşlarının bencil ve bireysel tavırlar sergileyerek kimseyi düşünmediğini ifade etmiştir.

#### **6.1.6. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti ve Nedenlerine Yönelik Görüşleri**

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma grubunu oluşturan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma niyeti nedenlerine ilişkin görüşlerinin betimleyici sayı ve yüzde dağılımları çıkarılmış ve tablo halinde sunulmuştur.

**Tablo 6.1.6. Hemşirelerin Şimdiki İşyerinden Ayrılma Niyeti ve Nedenlerine Göre Dağılımı (n=320)**

<b>Hemşirelerin Görüşleri</b>	<b>Gruplar</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Şimdiki İşyerinden Ayrılma Düşüncesi (n=320)</b>	Evet	122	38,1
	Hayır	198	<b>61,9</b>
Ayrılma Düşüncesi Nedenleri (N=122)			
Yaşam Koşulları ( taşınma, şehir değiştirme)		28	22,9
Farklı İşe İlgi Duyma		16	13,1
Aile İçi Değişiklik (evlenme,boşanma, ölüm)		15	12,2
Yaşla İlgili Zorunluluk (maluliyet, emeklilik)		6	4,90
Eğitim ve Öğrenim Gereksinimi		16	13,1
Psikolojik veya Fiziksel Nedenler		40	<b>32,7</b>
Beklentilerin Gerçekleşmemesi		47	<b>38,5</b>
Kurumun Personel Politikası		27	22,1
Kurumun Örgüt Kültürü		15	12,2
Ücret Sistemi		74	<b>60,6</b>
<b>Hemşirelerin Görüşleri</b>		<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
Başarı ve Performans Değerlendirme Sistemi		33	27,0
Çalışma Koşulları ve Ortamı		57	<b>46,7</b>

Kariyer Gelişimi	29	23,7
Oryantasyon Programı ve Hizmet içi Eğitim	5	4,00
İletişim Yaklaşımları	39	31,9

\*Birden fazla yanıt verilmiş olup evet diyenler sayısı(n=122) üzerinden değerlendirilmiştir.

**Tablo 6.1.6.**' da görüldüğü üzere örnekleme alınan hemşirelerin, %38,1'si (n=122) şuan çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşündüğünü; %61,9'u (n=198) ise böyle bir düşüncesi olmadığını ifade etmiştir. İşten ayrılma düşüncesinin nedenlerine ilişkin verilen örnekleri yanıtlayan hemşireler birden fazla seçenek işaretleyebilmişlerdir. Bu doğrultuda evet diyen 122 hemşireden, %22,9'u (n=28) yaşam koşullarındaki değişiklikleri; %13,1'i (n=16) farklı bir işe ilgi duyduklarını; %12,2'si (n=15) evlenme, boşanma, ölüm gibi aile ilişkilerindeki değişiklikleri; %4,9'u (n=6) emeklilik, maluliyet gibi yaşla ilgili zorunluluklarını; %13,1'i (n=16) eğitim ve öğrenim gereksinimleri nedeniyle işle okulu birlikte yürütemediklerini; %32,7'si (n=40) psikolojik ve fiziksel nedenleri; %38,5'i (n=47) işle ilgili beklentilerinin gerçekleşmemesini; %22,1'i (n=27) kurumun personel politikasını; %12,2'si (n=15) kurumun örgüt kültürünü; %60,6'sı (n=74) ücret sistemini; %27'si (n=33) başarı ve performans değerlendirme sistemini; %46,7'si (n=57) çalışma koşulları ve ortamını; %23,7'si (n=29) kariyer gelişimini; %4'ü (n=5) oryantasyon programı ve hizmet içi eğitimleri; %31,9'u (n=39) iletişim yaklaşımlarını neden olarak belirtmiştir.

## 6.2. Örgütsel Güven Ölçeği, Alt Boyutları ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamaları

Araştırmanın bu bölümünde, Örgütsel Güven Ölçeği alt boyutları ve toplam puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği toplam puanlarının ortalamasına ait bulgular sunulmuştur.

**Tablo 6.2. Örgütsel Güven Ölçeği Genel ve Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Dağılımı (n=320)**

Boyutlar	Madde sayısı	Min.	Max.	$\bar{x} \pm ss$
Örgütsel Güven Genel	43	43	215	156,95±29,99
İş Arkadaşlarına Güven	10	1	5	3,72± ,768
Yöneticiye Güven	22	1	5	3,77± ,857
Kuruma Güven	11	1	5	3,26± ,779
İşten Ayrılma Niyeti Genel	3	3	15	7,90±3,42

Hemşirelerin İş arkadaşlarına güven alt boyutu puan ortalaması  $3,72\pm,768$ ; yöneticiye güven alt boyutu puan ortalaması  $3,77\pm,857$ ; kuruma güven alt boyutu puan ortalaması  $3,26\pm,779$ ; Örgütsel Güven Ölçeği toplam puan ortalaması  $156,95\pm 29,99$ ; İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği toplam puan ortalaması  $7,90\pm 3,42$  olarak bulunmuştur. Hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür (Tablo 6.2).

### 6.3. Örgütsel Güven Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamaları İle Tanıtıcı, Mesleki Özellikleri ve Kurumsal Düzenlemeleri Değişkenlerinin Karşılaştırılması

Araştırmanın bu bölümünde, örnekleme alınan hemşirelerin örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti puanlarının, tanıtıcı, mesleki ve kurumsal düzenlemeleri değişkenlerine göre karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmuştur.

**Tablo 6.3.1. Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	$\chi^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Kruskal-Wallis	Toplam Güven	25 ve altı <sup>1</sup>	90	179,17	9,206	3	0,027	1-2 Z= -3,053 $\hat{p}=,002$
		26-30 <sup>2</sup>	90	137,83				
		31-35 <sup>3</sup>	74	164,24				
		36 ve üstü <sup>4</sup>	66	161,77				
	Toplam Ayrılma	25 ve altı <sup>1</sup>	90	167,26	8,694	3	0,034	1-4 Z= -2,435 $\hat{p}=,015$
		26-30 <sup>2</sup>	90	172,79				2-4 Z= -2,714 $\hat{p}=,007$
		31-35 <sup>3</sup>	74	163,08				3-4 Z= -2,040 $\hat{p}=,041$
		36 ve üstü <sup>4</sup>	66	131,64				
	Yöneticiye Güven	25 ve altı <sup>1</sup>	90	180,54	6,210	3	0,102	
		26-30 <sup>2</sup>	90	148,71				
		31-35 <sup>3</sup>	74	156,93				
		36 ve üstü <sup>4</sup>	66	153,25				
Kuruma Güven	25 ve altı <sup>1</sup>	90	161,86	13,221	3	0,004	1-2 Z= -2,082 $\hat{p}=,037$	
	26-30 <sup>2</sup>	90	132,73				2-3 Z= -2,784 $\hat{p}=,005$	
	31-35 <sup>3</sup>	74	173,07				2-4 Z= -3,342 $\hat{p}=,001$	
	36 ve üstü <sup>4</sup>	66	182,42					
İş Arkadaşlarına Güven	25 ve altı <sup>1</sup>	90	177,94	10,847	3	0,013	1-2 Z= -3,237 $\hat{p}=,001$	
	26-30 <sup>2</sup>	90	135,12				2-4 Z= -2,275 $\hat{p}=,023$	
	31-35 <sup>3</sup>	74	161,03					
	36 ve üstü <sup>4</sup>	66	170,74					

\*  $p<,05$  \*  $p<,01$

**Tablo 6.3.1.**' de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven toplam puan ( $\chi^2=9,206$ ;  $p<,05$ ), kuruma güven ( $\chi^2=13,221$ ;  $p<,05$ ), iş arkadaşlarına güven ( $\chi^2=10,847$ ;  $p<,05$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $\chi^2=8,694$ ;  $p<,01$ ) ile yaş ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bunun yanı sıra yöneticiye güven ( $\chi^2=6,210$ ;  $p>,05$ ) alt boyutu anlamlı bulunmamıştır. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiş ve bu amaçla ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre söz konusu farklılığın örgütsel güven toplam puanı için 25 ve altı yaş ile 26-30 yaş arasında 25 ve altı yaş olan grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; kuruma güven alt boyutu için 25 ve altı yaş ile 26-30 yaş arasında 25 ve altı yaş olan grup lehine, 26-30 yaş ile 31-35 yaş arasında 31-35 yaş olan grup lehine, 26-30 yaş ile 36 ve üstü yaş arasında 36 ve üstü yaş olan grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; iş arkadaşlarına güven alt boyutu için 25 ve altı yaş ile 26-30 yaş arasında 25 ve altı yaş olan grup lehine, 26-30 yaş ile 36 ve üstü yaş arasında 36 ve üstü yaş olan grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; işten ayrılma niyeti toplam puanı için 25 ve altı yaş ile 36 ve üstü yaş arasında 36 ve üstü yaş olan grup lehine, 26-30 yaş ile 36 ve üstü yaş arasında 36 ve üstü yaş olan grup lehine, 31-35 yaş ile 36 ve üstü yaş arasında 31-35 yaş olan grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; gerçekleşmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 6.3.2. Hemşirelerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması ( n=320 )**

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	t Testi		
					t	sd	p
Toplam Ayrılma	Kadın	274	7,74	3,383	-2,139	318	<b>,033</b>
	Erkek	46	8,89	3,554			
Toplam Güven	Kadın	274	158,06	29,19	1,581	318	,222
	Erkek	46	34,01	34,01			
Yöneticiye Güven	Kadın	274	83,73	18,55	1,614	318	,107
	Erkek	46	78,89	20,20			
Kuruma Güven	Kadın	274	36,01	8,380	0,641	318	,522
	Erkek	46	35,13	9,701			
İş Arkadaşlarına Güven	Kadın	274	38,33	7,691	1,456	318	,146
	Erkek	46	36,50	8,949			

\*  $p<,05$  \*  $p<,01$

**Tablo 6.3.2.**'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan hemşirelerin, örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık yöneticiye güven ( $t=1,614$ ;  $p>,05$ ); kuruma güven ( $t=0,614$ ;  $p>,05$ ); iş arkadaşlarına güven ( $t=1,456$ ;  $p>,05$ ) alt boyutları için anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ile grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,139$ ;  $p<,05$ ).

**6.3.3. Hemşirelerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması ( n=320 )**

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	t Testi		
					t	sd	p
Toplam Ayrılma Niyeti	Evli	167	7,52	3,343	-2,061	318	<b>,040</b>
	Bekar	153	8,31	3,480			
Toplam Güven	Evli	167	156,67	29,979	-,191	318	,739
	Bekar	153	157,31	30,106			
Yöneticiye Güven	Evli	167	82,47	18,998	-,553	318	,581
	Bekar	153	83,64	18,732			
Kuruma Güven	Evli	167	36,58	8,133	1,529	318	,127
	Bekar	153	35,12	8,990			
İş Arkadaşlarına Güven	Evli	167	37,62	8,072	-1,063	318	,289
	Bekar	153	38,56	7,695			

\*  $p<,05$  \*  $p<,01$

**Tablo 6.3.3.**' de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin, örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti toplam puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık, yöneticiye güven ( $t=-0,553$ ;  $p>,05$ ); kuruma güven ( $t=1,529$ ;  $p>,05$ ); iş arkadaşlarına güven ( $t=-1,063$ ;  $p>,05$ ) alt boyutları ve genel güven düzeyi ile anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ile grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( $t=-2,061$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 6.3.4. Hemşirelerin Çocuk Sayılarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Kruskal Wallis	Toplam Ayrılma	Çocuğum yok <sup>1</sup>	178	172,26				1-3 Z= -2,237 <sup>d</sup> p=,025
		Tek çocuk <sup>2</sup>	81	149,18	6,847	2	,033	
		2 ve üstü <sup>3</sup>	61	141,23				
	Toplam Güven	Çocuğum yok <sup>1</sup>	178	160,45				
		Tek çocuk <sup>2</sup>	81	159,56	,022	2	,989	
		2 ve üstü <sup>3</sup>	61	161,89				
	Yöneticiye Güven	Çocuğum yok <sup>1</sup>	178	163,62				
		Tek çocuk <sup>2</sup>	81	157,43	,471	2	,790	
		2 ve üstü <sup>3</sup>	61	155,49				
	Kuruma Güven	Çocuğum yok <sup>1</sup>	178	150,86				
		Tek çocuk <sup>2</sup>	81	172,32	4,362	2	,113	
		2 ve üstü <sup>3</sup>	61	172,93				
İş Arkadaşlarına Güven	Çocuğum yok <sup>1</sup>	178	162,23					
	Tek çocuk <sup>2</sup>	81	151,64	1,135	2	,567		
	2 ve üstü <sup>3</sup>	61	167,23					

\*  $p<,05$  \*  $p<,01$

**Tablo 6.3.4.**' de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven toplam puanı ( $x^2=,022$ ;  $p>,05$ ), yöneticiye güven ( $x^2=,471$ ;  $p>,05$ ), kuruma güven ( $x^2=4,362$ ;  $p>,05$ ) ve iş arkadaşlarına güven ( $x^2=1,135$ ;  $p>,05$ ) alt boyut puanları ile çocuk sayısı



arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra işten ayrılma niyeti toplam puanı ( $\chi^2=6,847$ ;  $p<,05$ ) ile anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney-U uygulanmış ve elde edilen sonuçlara göre söz konusu farklılığın işten ayrılma niyeti toplam puanı için çocuğum yok diyen grup ile 2 ve üstü olan grup arasında çocuğum yok diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; gerçekleşmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ )

**Tablo 6.3.5. Hemşirelerin Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$\chi^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Kruskal Wallis	Toplam Ayrılma	Lise <sup>1</sup>	70	151,92	1,487	3	,685	
		Ön Lisans <sup>2</sup>	35	174,67				
		Lisans <sup>3</sup>	172	161,56				
		Yükseklisans ve üstü <sup>4</sup>	43	158,70				
	Toplam Güven	Lise <sup>1</sup>	70	181,22	5,911	3	,116	
		Ön Lisans <sup>2</sup>	35	137,50				
		Lisans <sup>3</sup>	172	157,80				
		Yükseklisans ve üstü <sup>4</sup>	43	156,28				
	Yöneticiye Güven	Lise <sup>1</sup>	70	186,88	10,698	3	,013	1-2 Z= -2,963 $p^d$ =,003
		Ön Lisans <sup>2</sup>	35	128,36				1-3 Z= -2,108 $p^d$ =,035
		Lisans <sup>3</sup>	172	159,35				1-4 Z= -2,196 $p^d$ =,028
		Yükseklisans ve üstü <sup>4</sup>	43	148,34				
	Kuruma Güven	Lise <sup>1</sup>	70	169,29	4,762	3	,190	
		Ön Lisans <sup>2</sup>	35	150,86				
		Lisans <sup>3</sup>	172	153,14				
		Yükseklisans ve üstü <sup>4</sup>	43	183,48				
İş Arkadaşlarına Güven	Lise <sup>1</sup>	70	165,75	,708	3	,871		
	Ön Lisans <sup>2</sup>	35	168,24					
	Lisans <sup>3</sup>	172	157,19					
	Yükseklisans ve üstü <sup>4</sup>	43	158,87					

\*  $p<,05$  \*  $p<,01$

**Tablo 6.3.5.’** de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven toplam puanı ( $\chi^2=5,911$ ;  $p>,05$ ), işten ayrılma niyeti toplam puanı ( $\chi^2=1,487$ ;  $p>,05$ ), kuruma güven ( $\chi^2=4,762$ ;  $p>,05$ ) ve iş arkadaşlarına güven ( $\chi^2=,708$ ;  $p>,05$ ) alt boyut puanları ile eğitim durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra yöneticiye güven alt boyut puanı ( $\chi^2=10,698$ ;  $p<,05$ ) ile anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu işlemin ardından farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney-U uygulanmış ve elde edilen sonuçlara göre söz konusu farklılığın yöneticiye güven alt boyut puanı için lise mezunu ile ön lisans mezunu olan grup arasında lise mezunu grup lehine, lise mezunu ile lisans mezunu olan grup arasında lise mezunu grup lehine, lise mezunu ile yüksek lisans ve üzeri mezuniyeti olan grup arasında lise mezunu grup lehine,  $p<,05$  düzeyinde; gerçekleşmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 6.3.6. Hemşirelerin Kurum Türlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	t Testi		
					t	sd	p
Toplam Ayrılma	Devlet	71	7,88	3,947	-1,297	318	,198
	Özel	249	8,04	3,257			
Toplam Güven	Devlet	71	147,79	36,87	-2,962	318	<b>,006</b>
	Özel	249	156,60	27,29			
Yöneticiye Güven	Devlet	71	77,90	21,332	-2,378	318	<b>,019</b>
	Özel	249	84,49	17,852			
Kuruma Güven	Devlet	71	32,37	10,254	-3,107	318	<b>,002</b>
	Özel	249	36,79	7,817			
İş Arkadaşlarına Güven	Devlet	71	37,18	10,077	-,887	318	,378
	Özel	249	38,32	7,158			

**Tablo 6.3.6.**' da görüldüğü gibi örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin, örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanlarının çalıştığı kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık iş arkadaşlarına güven ( $t=-,887$ ;  $p>,05$ ) alt boyutu ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ( $t=-1,297$ ;  $p>,05$ ) için anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra yöneticiye güven ( $t=-2,378$ ;  $p<,05$ ) ve kuruma güven ( $t=-3,107$ ;

$p < ,01$ ) alt boyutları ile örgütsel güven toplam puanı ( $t = -2,962; p < ,05$ ) için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur.

**Tablo 6.3.7. Hemşirelerin Mesleki Deneyim Yıllarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Kruskal-Wallis	Toplam Ayrılma	6 ay-1 yıl <sup>1</sup>	48	151,33	9,010	3	<b>,029</b>	1-2 Z= -2,112 $p^d = ,035$
		2-5 yıl <sup>2</sup>	89	185,25				2-3 Z= -2,640 $p^d = ,008$
		6-10 yıl <sup>3</sup>	80	149,37				2-4 Z= -2,378 $p^d = ,017$
		11 yıl ve üstü <sup>4</sup>	103	152,03				
	Toplam Güven	6 ay-1 yıl <sup>1</sup>	48	179,74	2,792	3	,425	
		2-5 yıl <sup>2</sup>	89	156,69				
		6-10 yıl <sup>3</sup>	80	161,88				
		11 yıl ve üstü <sup>4</sup>	103	153,76				
	Yöneticiye Güven	6 ay-1 yıl <sup>1</sup>	48	178,53	7,434	3	,059	
		2-5 yıl <sup>2</sup>	89	164,67				
		6-10 yıl <sup>3</sup>	80	170,10				
		11 yıl ve üstü <sup>4</sup>	103	141,03				
	Kuruma Güven	6 ay-1 yıl <sup>1</sup>	48	163,76	10,408	3	<b>,015</b>	2-4 Z= -2,685 $p^d = ,007$
		2-5 yıl <sup>2</sup>	89	148,08				3-4 Z= -2,915 $p^d = ,004$
		6-10 yıl <sup>3</sup>	80	143,53				
		11 yıl ve üstü <sup>4</sup>	103	182,89				
İş Arkadaşlarına Güven	6 ay-1 yıl <sup>1</sup>	48	175,30	3,801	3	,284		
	2-5 yıl <sup>2</sup>	89	163,33					
	6-10 yıl <sup>3</sup>	80	144,61					
	11 yıl ve üstü <sup>4</sup>	103	163,50					

\*  $p < ,05$  \*  $p < ,01$

**Tablo 6.3.7.**' de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven toplam puanı ( $x^2 = 2,792; p > ,05$ ), yöneticiye güven ( $x^2 = 7,434; p > ,05$ ) ve iş arkadaşlarına güven ( $x^2 = 3,801; p > ,05$ ) alt boyut puanları ile mesleki deneyim yılı arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra kuruma güven alt boyut puanı ( $x^2 = 10,408; p < ,05$ ) ve işten ayrılma niyeti toplam puanı ( $x^2 = 9,010; p < ,05$ ) ile anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu işlemin ardından farklılığın hangi gruplardan

kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney-U uygulanmış ve elde edilen sonuçlara göre söz konusu farklılığın kuruma güven alt boyut puanı için 2-5 yıl ile 11 yıl ve üstü olan grup arasında 11 yıl ve üstü deneyimi olan grup lehine, 6-10 yıl ile 11 yıl ve üstü olan grup arasında 11 yıl ve üstü deneyimi olan grup lehine, işten ayrılma niyeti toplam puanı için 6 ay-1 yıl ile 2-5 yıl deneyimi olan grup arasında 2-5 yıl deneyimi olan grup lehine, 2-5 yıl ile 6-10 yıl deneyimi olan grup arasında 2-5 yıl deneyimi olan grup lehine, 2-5 yıl ve 11 yıl ve üstü deneyimi olan grup arasında 2-5 yıl deneyime sahip grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; gerçekleşmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 6.3.8. Hemşirelerin Kurum Deneyim Yıllarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Kruskal-Wallis	Toplam Ayrılma	6 ay-1 yıl <sup>1</sup>	75	140,56	10,830	3	<b>,013</b>	1-2 Z= -2,846 $p^d=,004$
		2-5 yıl <sup>2</sup>	127	178,15				2-4 Z= -2,331 $p^d=,020$
		6-10 yıl <sup>3</sup>	79	162,61				
		11 yıl ve üstü <sup>4</sup>	39	137,08				
	Toplam Güven	6 ay-1 yıl <sup>1</sup>	75	176,07	5,569	3	,135	
		2-5 yıl <sup>2</sup>	127	156,75				
		6-10 yıl <sup>3</sup>	79	144,70				
		11 yıl ve üstü <sup>4</sup>	39	174,79				
	Yöneticiye Güven	6 ay-1 yıl <sup>1</sup>	75	175,36	3,760	3	,289	
		2-5 yıl <sup>2</sup>	127	161,81				
		6-10 yıl <sup>3</sup>	79	147,18				
		11 yıl ve üstü <sup>4</sup>	39	154,63				
	Kuruma Güven	6 ay-1 yıl <sup>1</sup>	75	162,75	10,543	3	<b>,014</b>	1-4 Z= -2,069 $p^d=,039$
		2-5 yıl <sup>2</sup>	127	152,31				2-4 Z= -3,104 $p^d=,002$
		6-10 yıl <sup>3</sup>	79	150,20				3-4 Z= -3,008 $p^d=,003$
		11 yıl ve üstü <sup>4</sup>	39	203,71				
İş Arkadaşlarına Güven	6 ay-1 yıl <sup>1</sup>	75	178,83	12,089	3	<b>,007</b>	1-3 Z= -2,721 $p^d=,007$	
	2-5 yıl <sup>2</sup>	127	154,52				2-4 Z= -2,132 $p^d=,033$	
	6-10 yıl <sup>3</sup>	79	138,18				3-4 Z= -2,835 $p^d=,005$	
	11 yıl ve üstü <sup>4</sup>	39	189,92					

\*  $p<,05$  \*  $p<,01$

**Tablo 6.3.8.**' de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kurum deneyimi

değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven toplam puanı ( $x^2=5,569$ ;  $p>,05$ ) ve yöneticiye güven ( $x^2=3,760$ ;  $p>,05$ ) alt boyut puanı ile kurum deneyim yılı arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra kuruma güven ( $x^2=10,543$ ;  $p<,05$ ), iş arkadaşlarına güven alt boyut puanı ( $x^2=12,089$ ;  $p<,05$ ) ve işten ayrılma niyeti toplam puanı ( $x^2=10,830$ ;  $p<,05$ ) ile anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu işlemin ardından farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney-U uygulanmış ve elde edilen sonuçlara göre söz konusu farklılığın kuruma güven alt boyut puanı için 6 ay-1 yıl ile 11 yıl ve üstü olan grup arasında 11 yıl ve üstü deneyimi olan grup lehine, 2-5 yıl ile 11 yıl ve üstü olan grup arasında 11 yıl ve üstü deneyimi olan grup lehine, 6-10 yıl ile 11 yıl ve üstü arasında 11 yıl ve üstü deneyimi olan grup lehine, iş arkadaşlarına güven alt boyut puanı için 6 ay-1 yıl ile 6-10 yıl olan grup arasında 6 ay-1 yıl deneyimi olan grup lehine, 2-5 yıl ile 11 yıl ve üstü olan grup arasında 11 yıl ve üstü deneyimi olan grup lehine, 6-10 yıl ile 11 yıl ve üstü arasında 11 yıl ve üstü deneyimi olan grup lehine, işten ayrılma niyeti toplam puanı için 6 ay-1 yıl ile 2-5 yıl deneyimi olan grup arasında 2-5 yıl deneyimi olan grup lehine, 2-5 yıl ile 11 yıl ve üstü deneyimi olan grup arasında 2-5 yıl deneyimi olan grup lehine,  $p<,05$  düzeyinde; gerçekleşmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 6.3.9. Hemşirelerin Pozisyonlarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Kruskal-Wallis	Toplam Ayrılma	Hemşire <sup>1</sup>	265	159,83	,590	3	0,899	
		Sorumlu Hemşire <sup>2</sup>	32	166,25				
		Yönetici Hemşire <sup>3</sup>	8	142,69				
		Özel Dal Hemşiresi <sup>4</sup>	15	169,63				
	Toplam Güven	Hemşire <sup>1</sup>	265	160,68	,525	3	0,913	
		Sorumlu Hemşire <sup>2</sup>	32	162,52				
		Yönetici Hemşire <sup>3</sup>	8	138				
		Özel Dal Hemşiresi <sup>4</sup>	15	165				
	Yöneticiye Güven	Hemşire <sup>1</sup>	265	164,43	3,472	3	0,324	
		Sorumlu Hemşire <sup>2</sup>	32	147,66				
		Yönetici Hemşire <sup>3</sup>	8	117,5				
		Özel Dal Hemşiresi <sup>4</sup>	15	141,33				
	Kuruma Güven	Hemşire <sup>1</sup>	265	153,72	8,956	3	<b>0,03</b>	1-4 Z= -2,023 $p^d$ =,043
		Sorumlu Hemşire <sup>2</sup>	32	185,03				
		Yönetici Hemşire <sup>3</sup>	8	210,94				
		Özel Dal Hemşiresi <sup>4</sup>	15	201,1				
İş Arkadaşlarına Güven	Hemşire <sup>1</sup>	265	158,27	2,571	3	0,463		
	Sorumlu Hemşire <sup>2</sup>	32	168,94					
	Yönetici Hemşire <sup>3</sup>	8	141					
	Özel Dal Hemşiresi <sup>4</sup>	15	192,37					

\*  $p < ,05$  \*  $p < ,01$

**Tablo 6.3.9.**' da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kurumdaki pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven toplam puan ( $x^2=,525$ ;  $p>,05$ ), yöneticiye güven ( $x^2=3,472$ ;  $p>,05$ ), iş arkadaşlarına güven ( $x^2=2,571$ ;  $p>,05$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $x^2=,590$ ;  $p>,05$ ) ile kurumdaki pozisyon ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra kuruma güven alt boyutunun ( $x^2=8,956$   $p<,05$ ) ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmış ve elde edilen sonuçlar farklılığın hemşire ile özel dal hemşiresi arasında özel dal hemşiresi lehine  $p<,05$  düzeyinde gerçekleştiğini göstermiştir.

**Tablo 6.3.10. Hemşirelerin Çalıştıkları Bölümlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p
Kruskal-Wallis	Toplam Ayrılma	Dahili Bilimler <sup>1</sup>	104	143,37	6,737	4	,150
		Cerrahi Bilimler <sup>2</sup>	76	171,24			
		Özel Bilimler <sup>3</sup>	102	170,04			
		Yönetim Birimleri <sup>4</sup>	6	126,5			
		Karma Birimler <sup>5</sup>	32	166,64			
	Toplam Güven	Dahili Bilimler <sup>1</sup>	104	144,89	5,197	4	,268
		Cerrahi Bilimler <sup>2</sup>	76	170,94			
		Özel Bilimler <sup>3</sup>	102	162,69			
		Yönetim Birimleri <sup>4</sup>	6	166,5			
		Karma Birimler <sup>5</sup>	32	178,31			
	Yöneticiye Güven	Dahili Bilimler <sup>1</sup>	104	142,22	6,681	4	,154
		Cerrahi Bilimler <sup>2</sup>	76	171,04			
		Özel Bilimler <sup>3</sup>	102	167,75			
		Yönetim Birimleri <sup>4</sup>	6	143,17			
		Karma Birimler <sup>5</sup>	32	175,02			
	Kuruma Güven	Dahili Bilimler <sup>1</sup>	104	155,11	3,487	4	,480
		Cerrahi Bilimler <sup>2</sup>	76	160,98			
		Özel Bilimler <sup>3</sup>	102	158,4			
		Yönetim Birimleri <sup>4</sup>	6	220,92			
		Karma Birimler <sup>5</sup>	32	172,23			
İş Arkadaşlarına Güven	Dahili Bilimler <sup>1</sup>	104	158,44	2,346	4	0,672	
	Cerrahi Bilimler <sup>2</sup>	76	163,48				
	Özel Bilimler <sup>3</sup>	102	153,41				
	Yönetim Birimleri <sup>4</sup>	6	186,67				
	Karma Birimler <sup>5</sup>	32	177,83				

\*  $p < ,05$  \*  $p < ,01$

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanlarının çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven toplam ( $x^2=5,197$ ;  $p > ,05$ ), yöneticiye güven ( $x^2=6,681$ ;  $p > ,05$ ), iş arkadaşlarına güven ( $x^2=3,487$ ;  $p > ,05$ ), kuruma güven ( $x^2=2,346$ ;  $p > ,05$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $x^2=6,737$ ;  $p > ,05$ ) puanları için grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( Tablo 6.3.10).

**Tablo 6.3.11. Hemşirelerin Çalışma Şekillerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması ( n=320 )**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Kruskal-Wallis	Toplam Ayrılma	Sürekli Gündüz <sup>1</sup>	112	149,23	4,34	3	,227	
		Vardiyalı <sup>2</sup>	195	164,82				
		Sürekli Gece <sup>3</sup>	8	208,44				
		24 Saat Nöbet <sup>4</sup>	5	167,9				
	Toplam Güven	Sürekli Gündüz <sup>1</sup>	112	170,68	5,179	3	,159	
		Vardiyalı <sup>2</sup>	195	153,54				
		Sürekli Gece <sup>3</sup>	8	141,29				
		24 Saat Nöbet <sup>4</sup>	5	181,63				
	Yöneticiye Güven	Sürekli Gündüz <sup>1</sup>	112	161,07	4,226	3	,238	
		Vardiyalı <sup>2</sup>	195	156,79				
		Sürekli Gece <sup>3</sup>	8	211,75				
		24 Saat Nöbet <sup>4</sup>	5	210,3				
Kuruma Güven	Sürekli Gündüz <sup>1</sup>	112	190,17	20,5	3	,000	1-2 Z= -3,600 $p^d=,000$ 1-3 Z= -3,354 $p^d=,001$ 1-4 Z= -2,777 $p^d=,005$	
	Vardiyalı <sup>2</sup>	195	145,79					
	Sürekli Gece <sup>3</sup>	8	95,69					
	24 Saat Nöbet <sup>4</sup>	5	173,3					
İş Arkadaşlarına Güven	Sürekli Gündüz <sup>1</sup>	112	167,52	2,516	3	,472		
	Vardiyalı <sup>2</sup>	195	154,69					
	Sürekli Gece <sup>3</sup>	8	184,94					
	24 Saat Nöbet <sup>4</sup>	5	190,6					

\*  $p<,05$  \*\*  $p<,01$  \*\*\*  $p<,001$

Tablo 6.3.11.' de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının çalışma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven toplam ( $x^2=5,179$ ;  $p>,05$ ), yöneticiye güven ( $x^2=4,226$ ;  $p>,05$ ), iş arkadaşlarına güven ( $x^2=2,516$ ;  $p>,05$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $x^2=4,340$ ;  $p>,05$ ) ile çalışma şekli ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra kuruma güven ( $x^2=20,501$   $p<,05$ ) alt boyutunun ortalamaları arasındaki fark oldukça anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney-U uygulanmış ve söz konusu farklılığın kuruma güven alt boyutu puan ortalamalarının, sürekli gündüz çalışanlarla vardiyalı çalışanlar arasında sürekli gündüz çalışanlar lehine, sürekli gündüz çalışanlarla sürekli gece çalışanlar arasında sürekli gündüz çalışanlar lehine, sürekli gündüz çalışanlarla 24 saat nöbet usulü çalışanlar arasında sürekli gündüz çalışanlar lehine  $p<,05$  düzeyinde;



gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 6.3.12. Hemşirelerin Farklı Kurum Deneyimlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{X}_{sıra}$	$\chi^2$	sd	p
Kruskal-Wallis	Toplam Ayrılma	İlk Kurum <sup>1</sup>	117	172			
		Özel hastane <sup>2</sup>	122	161,54	5,057	3	0,168
		Devlet hastanesi <sup>3</sup>	23	145,04			
		Karma Kurum <sup>4</sup>	58	141,26			
	Toplam Güven	İlk Kurum <sup>1</sup>	117	158,69			
		Özel hastane <sup>2</sup>	122	157,57	2,689	3	0,442
		Devlet hastanesi <sup>3</sup>	23	129,96			
		Karma Kurum <sup>4</sup>	58	166,85			
	Yöneticiye Güven	İlk Kurum <sup>1</sup>	117	166,34			
		Özel hastane <sup>2</sup>	122	160,92	5,753	3	0,124
		Devlet hastanesi <sup>3</sup>	23	116,8			
		Karma Kurum <sup>4</sup>	58	165,16			
	Kuruma Güven	İlk Kurum <sup>1</sup>	117	153,04			
		Özel hastane <sup>2</sup>	122	162,59	2,147	3	0,543
		Devlet hastanesi <sup>3</sup>	23	153,8			
		Karma Kurum <sup>4</sup>	58	173,8			
İş Arkadaşlarına Güven	İlk Kurum <sup>1</sup>	117	150,71				
	Özel hastane <sup>2</sup>	122	165,78	2,116	3	0,549	
	Devlet hastanesi <sup>3</sup>	23	169,7				
	Karma Kurum <sup>4</sup>	58	165,5				

\*  $p<,05$  \*\*  $p<,01$

**Tablo 6.3.12.**' de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının daha önce farklı bir kurumda çalışma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven toplam ( $\chi^2=2,689$ ;  $p>,05$ ) yöneticiye güven ( $\chi^2=5,753$ ;  $p>,05$ ), kuruma güven ( $\chi^2=2,147$ ;  $p>,05$ ), iş arkadaşlarına güven ( $\chi^2=2,116$ ;  $p>,05$ ), ve işten ayrılma niyeti ( $\chi^2=5,057$ ;  $p>,05$ ) için grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

**Tablo 6.3.13. Hemşirelerin İş Güvencesi Görüşlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Kruskal-Wallis	Toplam Ayrılma	Kolay işten çıkarılmaz <sup>1</sup>	137	151,50	13,189	4	,010	1-2 Z= -2,795 $\hat{p}^d$ =.005
		Her an işten çıkarılabilir <sup>2</sup>	36	199,82				2-3 Z= -1,957 $\hat{p}^d$ =.050
		Yasal şekilde işten çıkarılır <sup>3</sup>	105	165,16				2-4 Z= -3,110 $\hat{p}^d$ =.002
		İş güvencesi vardır <sup>4</sup>	37	134,49				
		Bilmiyorum <sup>5</sup>	5	218,70				
	Toplam Güven	Kolay işten çıkarılmaz <sup>1</sup>	137	173,34	21,143	4	,000	1-2 Z= -3,198 $\hat{p}^d$ =.001
		Her an işten çıkarılabilir <sup>2</sup>	36	118,26				1-3 Z= -2,578 $\hat{p}^d$ =.010
		Yasal şekilde işten çıkarılır <sup>3</sup>	105	143,06				2-4 Z= -3,609 $\hat{p}^d$ =.000
		İş güvencesi vardır <sup>4</sup>	37	200,81				3-4 Z= -3,200 $\hat{p}^d$ =.001
		Bilmiyorum <sup>5</sup>	5	180,90				
	Yöneticiye Güven	Kolay işten çıkarılmaz <sup>1</sup>	137	172,85	19,193	4	,001	1-2 Z= -3,087 $\hat{p}^d$ =.002
		Her an işten çıkarılabilir <sup>2</sup>	36	118,03				1-3 Z= -2,308 $\hat{p}^d$ =.021
		Yasal şekilde işten çıkarılır <sup>3</sup>	105	145,65				2-4 Z= -3,043 $\hat{p}^d$ =.002
		İş güvencesi vardır <sup>4</sup>	37	188,47				2-5 Z= -2,373 $\hat{p}^d$ =.018
		Bilmiyorum <sup>5</sup>	5	232,80				3-4 Z= -2,504 $\hat{p}^d$ =.012
	Kuruma Güven	Kolay işten çıkarılmaz <sup>1</sup>	137	166,64	18,020	4	,001	3-5 Z= -2,082 $\hat{p}^d$ =.037
		Her an işten çıkarılabilir <sup>2</sup>	36	130,81				1-2 Z= -2,110 $\hat{p}^d$ =.035
		Yasal şekilde işten çıkarılır <sup>3</sup>	105	145,69				1-4 Z= -2,596 $\hat{p}^d$ =.009
		İş güvencesi vardır <sup>4</sup>	37	210,64				2-4 Z= -3,708 $\hat{p}^d$ =.000
		Bilmiyorum <sup>5</sup>	5	146,20				3-4 Z= -3,649 $\hat{p}^d$ =.000
İş Arkadaşlarına Güven	Kolay işten çıkarılmaz <sup>1</sup>	137	166,55	15,506	4	,004	1-4 Z= -2,572 $\hat{p}^d$ =.010	
	Her an işten çıkarılabilir <sup>2</sup>	36	136,11				2-4 Z= -3,039 $\hat{p}^d$ =.002	
	Yasal şekilde işten çıkarılır <sup>3</sup>	105	145,81				3-4 Z= -3,379 $\hat{p}^d$ =.001	
	İş güvencesi vardır <sup>4</sup>	37	206,91					
	Bilmiyorum <sup>5</sup>	5	135,30					

\*  $p < ,05$  \*\*  $p < ,01$  \*\*\*  $p < ,001$

Tablo 6.3.13.' de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kurumun iş güvencesi ile ilgili görüşler değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, işten ayrılma niyeti ( $x^2=13,189$ ;  $p > ,05$ ) ile kurumun iş güvencesiyle ilgili düşünceler değişkeni ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra yöneticiye güven ( $x^2=19,1936$ ;  $p < ,05$ ), kuruma güven ( $x^2=18,020$   $p < ,05$ , iş arkadaşlarına güven ( $x^2=15,506$ ;  $p < ,05$ ) alt boyutunun

ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuş ve bu işlemin ardından farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği Mann Whitney-U uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre söz konusu farklılık, örgütsel güven toplam puanı için kolay işten çıkarılmaz diyen grupla her an işten çıkarılabilir diyen grup arasında kolay işten çıkarılmaz diyen grup lehine, kolay işten çıkarılmaz diyen grupla yasal şekilde işten çıkarılır diyen grup arasında kolay işten çıkarılmaz diyen grup lehine, her an işten çıkarılabilir diyen grupla iş güvencesi vardır diyen grup arasında iş güvencesi vardır diyen grup lehine, yasal işten çıkarılır diyen grupla iş güvencesi vardır diyen grup arasında iş güvencesi vardır diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; işten ayrılma niyeti toplam puanı için kolay işten çıkarılmaz diyen grupla her an işten çıkarılabilir diyen grup arasında her an işten çıkarılabilir diyen grup lehine, her an işten çıkarılabilir diyen grup ile yasal işten çıkarılır diyen grup arasında her an işten çıkarılabilir lehine, her an işten çıkarılabilir diyen grupla iş güvencesi vardır diyen grup arasında her an işten çıkarılabilir diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; yöneticiye güven alt boyutu için kolay işten çıkarılmaz diyen grupla her an işten çıkarılabilir diyen grup arasında kolay işten çıkarılmaz diyen grup lehine, kolay işten çıkarılmaz diyen grupla yasal şekilde işten çıkarılır diyen grup arasında kolay işten çıkarılmaz diyen grup lehine, her an işten çıkarılabilir diyen grupla iş güvencesi vardır diyen grup arasında iş güvencesi vardır diyen grup lehine, her an işten çıkarılabilir diyen grupla bilmiyorum diyen grup arasında bilmiyorum diyen grup lehine, yasal işten çıkarılır diyen grupla iş güvencesi vardır diyen grup arasında iş güvencesi vardır diyen grup lehine, yasal işten çıkarılır diyen grupla bilmiyorum diyen grup arasında bilmiyorum diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; kuruma güven alt boyutu için kolay işten çıkarılmaz diyen grupla her an işten çıkarılabilir diyen grup arasında kolay işten çıkarılmaz diyen grup lehine, kolay işten çıkarılmaz diyen grupla iş güvencesi vardır diyen grup arasında iş güvencesi vardır diyen grup lehine, her an işten çıkarılabilir diyen grupla iş güvencesi vardır diyen grup arasında iş güvencesi vardır diyen grup lehine, yasal işten çıkarılır diyen grupla iş güvencesi vardır diyen grup arasında iş güvencesi vardır diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; iş arkadaşlarına güven alt boyutu için kolay işten çıkarılmaz diyen grupla iş güvencesi vardır diyen grup arasında iş güvencesi vardır diyen grup lehine, her an işten çıkarılabilir diyen grupla iş güvencesi vardır diyen grup arasında iş güvencesi vardır diyen grup lehine, yasal işten çıkarılır

diyen grupla iş güvencesi vardır diyen grup arasında iş güvencesi vardır diyen grup lehine  $p < ,05$  düzeyinde; gerçekleşmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 6.3.14. Hemşirelerin Mesleği İsteyerek Seçip Seçmemelerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	t Testi		
					t	sd	p
Toplam Ayrılma	Evet	247	7,82	3,414	-,759	318	,449
	Hayır	73	8,16	3,480			
Toplam Güven	Evet	247	158,30	30,098	1,457	318	,146
	Hayır	73	152,49	29,401			
Yöneticiye Güven	Evet	247	83,44	19,214	,708	318	,479
	Hayır	73	81,66	17,597			
Kuruma Güven	Evet	247	36,55	8,558	2,576	318	<b>,010</b>
	Hayır	73	33,63	8,284			
İş Arkadaşlarına Güven	Evet	247	38,32	7,893	1,060	318	,290
	Hayır	73	37,21	7,899			

\*  $p < ,05$  \*\*  $p < ,01$

Örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanlarının mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık yöneticiye güven ( $t = ,708$ ;  $p > ,05$ ); iş arkadaşlarına güven ( $t = 1,060$ ;  $p > ,05$ ) alt boyutu ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ( $t = -,759$ ;  $p > ,05$ ) için anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra kuruma güven ( $t = 2,576$ ;  $p < ,01$ ) alt boyutu için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur (6.3.14).

**Tablo 6.3.15. Hemşirelerin Ücretlerini Yeterli Bulup Bulmamalarına Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	t Testi		
					t	sd	p
Toplam Ayrılma	Evet	61	6,82	3,418	-2,757	318	,006
	Hayır	259	8,15	3,386			
Toplam Güven	Evet	61	166,87	26,96	2,896	318	,004
	Hayır	259	154,65	30,24			
Yöneticiye Güven	Evet	61	88,08	17,063	2,343	318	,020
	Hayır	259	81,84	19,078			
Kuruma Güven	Evet	61	39,79	7,908	4,050	318	,000
	Hayır	259	34,96	8,476			
İş Arkadaşlarına Güven	Evet	61	39,00	7,218	1,027	318	,305
	Hayır	259	37,85	8,044			

\*  $p < ,05$  \*\*  $p < ,01$

Örnekleme grubunu oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının ücreti yeterli bulup bulmama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık iş arkadaşlarına güven ( $t=1,027$ ;  $p > ,05$ ) alt boyutu için anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra yöneticiye güven ( $t=2,343$ ;  $p < ,05$ ), kuruma güven ( $t=4,050$ ;  $p < ,001$ ) alt boyutları, örgütsel güven toplam puanı ( $t=2,896$ ;  $p > ,05$ ) ve işten ayrılma niyeti toplam puanı ( $t=-2,757$ ;  $p > ,01$ ) için grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ( Tablo 6.3.15).

**Tablo 6.3.16. Hemşirelerin Pozisyon Memnuniyetlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	t Testi		
					t	sd	p
Toplam Ayrılma	Evet	228	7,36	3,267	-4,589	318	,000
	Hayır	92	9,24	3,462			
Toplam Güven	Evet	228	164,23	26,409	7,356	318	,000
	Hayır	92	139,00	30,908			
Yöneticiye Güven	Evet	228	86,79	17,072	5,539	318	,000
	Hayır	92	73,72	19,871			
Kuruma Güven	Evet	228	37,96	7,514	6,855	318	,000
	Hayır	92	30,74	8,899			
İş Arkadaşlarına Güven	Evet	228	39,49	6,907	4,714	318	,000
	Hayır	92	34,54	9,050			

\*  $p < ,05$  \*\*  $p < ,01$  \*\*\*  $p < ,001$

Örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puanlarının pozisyonundan memnun olup olmama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık toplam güven ( $t=7,356$ ;  $p<,001$ ), yöneticiye güven ( $t=5,539$ ;  $p<,001$ ), kuruma güven ( $t=6,855$ ;  $p<,001$ ); iş arkadaşlarına güven ( $t=4,714$ ;  $p<,001$ ) alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ( $t=-4,589$ ;  $p<,001$ ) için oldukça anlamlı bulunmuştur (Tablo 6.3.16).

**Tablo 6.3.17. Hemşirelerin Terfi Sistemi Görüşlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Kruskal-Wallis	Toplam Ayrılma	Gayriresmi terfi sistemi <sup>1</sup>	128	176,33	11,062	4	<b>,026</b>	1-2 Z= -3,466 $\hat{p}^d=,001$
		Objektif/resmi terfi sistemi <sup>2</sup>	81	134,06				
		Performans esas alınır <sup>3</sup>	49	168,23				
		Eğitim düzeyi esas alınır <sup>4</sup>	28	153,57				
		Kıdem esas alınır <sup>5</sup>	34	158,46				
	Toplam Güven	Gayriresmi terfi sistemi <sup>1</sup>	128	117,53	61,029	4	<b>,000</b>	1-2 Z= -7,134 $\hat{p}^d=,000$
		Objektif/resmi terfi sistemi <sup>2</sup>	81	213,46				1-3 Z= -4,832 $\hat{p}^d=,000$
		Performans esas alınır <sup>3</sup>	49	193,41				1-4 Z= -2,610 $\hat{p}^d=,009$
		Eğitim düzeyi esas alınır <sup>4</sup>	28	161,84				2-4 Z= -2,921 $\hat{p}^d=,003$
		Kıdem esas alınır <sup>5</sup>	34	147,57				2-5 Z= -3,547 $\hat{p}^d=,000$
	Yöneticiye Güven	Gayriresmi terfi sistemi <sup>1</sup>	128	118,90	33,866	4	<b>,000</b>	3-5 Z= -2,177 $\hat{p}^d=,029$
		Objektif/resmi terfi sistemi <sup>2</sup>	81	206,67				1-2 Z= -6,539 $\hat{p}^d=,000$
		Performans esas alınır <sup>3</sup>	49	185,72				1-3 Z= -4,259 $\hat{p}^d=,000$
		Eğitim düzeyi esas alınır <sup>4</sup>	28	174,77				1-4 Z= -3,139 $\hat{p}^d=,002$
		Kıdem esas alınır <sup>5</sup>	34	159,03				1-5 Z= -2,319 $\hat{p}^d=,020$
	Kuruma Güven	Gayriresmi terfi sistemi <sup>1</sup>	128	124,24	50,427	4	<b>,000</b>	2-5 Z= -2,638 $\hat{p}^d=,008$
		Objektif/resmi terfi sistemi <sup>2</sup>	81	211,10				1-2 Z= -6,281 $\hat{p}^d=,000$
		Performans esas alınır <sup>3</sup>	49	185,33				1-3 Z= -3,883 $\hat{p}^d=,000$
		Eğitim düzeyi esas alınır <sup>4</sup>	28	156,73				2-4 Z= -2,963 $\hat{p}^d=,003$
		Kıdem esas alınır <sup>5</sup>	34	132,47				2-5 Z= -3,882 $\hat{p}^d=,000$
İş Arkadaşlarına Güven	Gayriresmi terfi sistemi <sup>1</sup>	128	136,14	47,553	4	<b>,000</b>	3-5 Z= -2,155 $\hat{p}^d=,011$	
	Objektif/resmi terfi sistemi <sup>2</sup>	81	197,59				1-2 Z= -4,264 $\hat{p}^d=,000$	
	Performans esas alınır <sup>3</sup>	49	195,43				1-3 Z= -3,792 $\hat{p}^d=,000$	
	Eğitim düzeyi esas alınır <sup>4</sup>	28	131,93				2-4 Z= -2,847 $\hat{p}^d=,004$	
	Kıdem esas alınır <sup>5</sup>	34	137,06				2-5 Z= -2,744 $\hat{p}^d=,006$	
							3-4 Z= -2,913 $\hat{p}^d=,004$	
							3-5 Z= -2,680 $\hat{p}^d=,007$	

\*  $p<,05$  \*\*  $p<,01$  \*\*\*  $p<,001$

Tablo 6.3.17' de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kurumun terfi istemi ile ilgili görüşleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, toplam örgütsel güven ( $\chi^2=61,029$ ;  $p<,001$ ), işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ( $\chi^2=11,062$ ;  $p<,05$ ), yöneticiye güven ( $\chi^2=50,427$ ;  $p<,001$ ), kuruma güven ( $\chi^2=47,55$ ;  $p<,001$ ), iş arkadaşlarına güven ( $\chi^2=33,866$ ;  $p<,001$ ) alt boyut puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuş ve bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiş ve ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Söz konusu farklılığın örgütsel güven toplam puanı için gayriresmi diyen grupla resmi diyen grup arasında resmi diyen grup lehine, gayriresmi diyen grupla performans esas alınır diyen grup arasında performans esas alınır diyen grup lehine, gayriresmi diyen grupla eğitim esas alınır diyen grup arasında eğitim esas alınır diyen grup lehine, resmi diyen grupla eğitim esas alınır diyen grup arasında resmi diyen grup lehine, resmi diyen grupla kıdem esas alınır diyen grup arasında resmi diyen grup lehine, performans esas alınır diyen grupla kıdem esas alınır diyen grup arasında performans esas alınır diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; toplam ayrılma puanları için gayriresmi diyen grupla resmi diyen grup arasında gayriresmi diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; yöneticiye güven alt boyutu için gayri resmi diyen grupla resmi diyen grup arasında resmi diyen grup lehine, gayriresmi diyen grupla performans esas alınır diyen grup arasında performans esas alınır diyen grup lehine, gayriresmi diyen grupla eğitim esas alınır diyen grup arasında eğitim esas alınır diyen grup lehine, gayriresmi diyen grupla kıdem esas alınır diyen grup arasında kıdem esas alınır diyen grup lehine, resmi diyen grupla kıdem esas alınır diyen grup arasında resmi diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; kuruma güven alt boyutu için gayriresmi diyen grupla resmi diyen grup arasında resmi diyen grup lehine, gayriresmi diyen grupla performans esas alınır diyen grup arasında performans esas alınır diyen grup lehine, resmi diyen grupla eğitim esas alınır diyen grup arasında resmi diyen grup lehine, resmi diyen grupla kıdem esas alınır diyen grup arasında resmi diyen grup lehine, performans esas alınır diyen grupla kıdem esas alınır diyen grup arasında performans esas alınır diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; iş arkadaşlarına güven alt boyutu için

gayriresmi diyen grupla resmi diyen grup arasında resmi diyen grup lehine, gayriresmi diyen grupla performans esas alınır diyen grup arasında performans esas alınır diyen grup lehine, resmi diyen grupla eğitim esas alınır diyen grup arasında eğitim esas alınır diyen grup lehine, performans esas alınır diyen grupla eğitim esas alınır diyen grup arasında performans esas alınır diyen grup lehine, performans esas alınır diyen grupla kıdem esas alınır diyen grup arasında performans esas alınır diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; gerçekleşmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

**Tablo 6.3.18. Hemşirelerin Terfi Memnuniyetlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	t Testi		
					t	sd	p
Toplam Ayrılma	Evet	113	6,89	3,334	-3,957	318	,000
	Hayır	207	8,44	3,360			
Toplam Güven	Evet	113	169,89	30,605	5,995	318	,000
	Hayır	207	149,93	27,248			
Yöneticiye Güven	Evet	113	90,12	18,184	5,164	318	,000
	Hayır	207	79,16	18,101			
Kuruma Güven	Evet	113	40,16	8,646	7,087	318	,000
	Hayır	207	33,55	7,590			
İş Arkadaşlarına Güven	Evet	113	39,62	7,971	2,625	318	,009
	Hayır	207	37,22	7,742			

\*  $p<,05$  \*\*  $p<,01$  \*\*\*  $p<,001$

**Tablo 6.3.18'**de örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanlarının terfi sisteminden memnun olup olmama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık toplam güven ( $t=5,995$ ;  $p<,001$ ), yöneticiye güven ( $t=5,164$ ;  $p<,001$ ), kuruma güven ( $t=7,087$ ;  $p<,001$ ); iş arkadaşlarına güven ( $t=2,625$ ;  $p<,01$ ) alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ( $t=-3,957$ ;  $p<,001$ ) için anlamlı bulunmuştur.



**Tablo 6.3.19. Hemşirelerin Eğitim/ Gelişim Sistemlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$x^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Toplam Ayrılma		Çalışan eğitimini destekler <sup>1</sup>	208	154,39	3,894	2	,143	
		Zorunlu standart eğitimler verilir <sup>2</sup>	107	173,94				
		Eğitim/Gelişim önemsenmez <sup>3</sup>	5	126,80				
Toplam Güven		Çalışan eğitimini destekler <sup>1</sup>	208	180,61	28,605	2	,000	1-2 Z= -5,123 $p^d=,000$
		Zorunlu standart eğitimler verilir <sup>2</sup>	107	124,51				
		Eğitim/Gelişim önemsenmez <sup>3</sup>	5	94,00				
Yöneticiye Güven		Çalışan eğitimini destekler <sup>1</sup>	208	176,75	18,534	2	,000	1-2 Z= -4,185 $p^d=,000$
		Zorunlu standart eğitimler verilir <sup>2</sup>	107	131,14				
		Eğitim/Gelişim önemsenmez <sup>3</sup>	5	113,00				
Kuruma Güven		Çalışan eğitimini destekler <sup>1</sup>	208	185,30	44,226	2	,000	1-2 Z= -6,273 $p^d=,000$ 1-3 Z= -2,650 $p^d=,008$
		Zorunlu standart eğitimler verilir <sup>2</sup>	107	116,72				
		Eğitim/Gelişim önemsenmez <sup>3</sup>	5	65,70				
İş Arkadaşlarına Güven		Çalışan eğitimini destekler <sup>1</sup>	208	173,19	11,290	2	,004	1-2 Z= -2,629 $p^d=,009$
		Zorunlu standart eğitimler verilir <sup>2</sup>	107	137,39				
		Eğitim/Gelişim önemsenmez <sup>3</sup>	5	127,10				

\*  $p<,05$  \*\*  $p<,01$  \*\*\*  $p<,001$

Tablo 6.3.19' de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının kurumun eğitim sistemi ile ilgili görüşleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ( $x^2=3,894$ ;  $p>,05$ ) arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Bunun yanı sıra örgütsel güven toplam ( $x^2=28,605$ ; puanı  $p<,001$ ), yöneticiye güven ( $x^2=18,534$ ;  $p<,001$ ), kuruma güven ( $x^2=44,226$ ;  $p<,001$ ), iş arkadaşlarına güven ( $x^2=11,290$ ;  $p<,001$ ) alt boyut puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuş ve bu işlemin ardından Mann Whitney-U uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar söz konusu farklılığın örgütsel güven toplam puanı için çalışan eğitimini destekler diyen grupla zorunlu standart eğitimler verilir diyen grup arasında çalışan eğitimini destekler diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; yöneticiye güven alt boyutu için çalışan eğitimini destekler diyen grupla zorunlu standart eğitimler verilir diyen grup arasında çalışan eğitimini destekler diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; kuruma

güven alt boyutu için çalışan eğitimini destekler diyen grupla zorunlu standart eğitimler verilir diyen grup arasında çalışan eğitimini destekler diyen grup lehine, çalışan eğitimini destekler diyen grupla eğitim/gelişim önemsenmez diyen grup arasında çalışan eğitimini destekler diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; iş arkadaşlarına güven alt boyutu için çalışan eğitimini destekler diyen grupla zorunlu standart eğitimler verilir diyen grup arasında çalışan eğitimini destekler diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; gerçekleşmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ )

**Tablo 6.3.20. Hemşirelerin Eğitim/ Gelişim Sisteminden Memnuniyetlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	t Testi		
					t	sd	p
Toplam Ayrılma	Evet	247	7,70	3,310	-1,855	318	<b>,086</b>
	Hayır	73	8,55	3,746			
Toplam Güven	Evet	247	161,93	27,363	5,695	318	<b>,000</b>
	Hayır	73	140,22	32,542			
Yöneticiye Güven	Evet	247	85,54	17,628	4,170	318	<b>,000</b>
	Hayır	73	74,53	20,419			
Kuruma Güven	Evet	247	37,58	7,686	6,452	318	<b>,000</b>
	Hayır	73	30,12	8,952			
İş Arkadaşlarına Güven	Evet	247	38,81	7,312	2,757	318	<b>,007</b>
	Hayır	73	35,56	9,235			

\*  $p<,05$  \*\*  $p<,01$  \*\*\*  $p<,001$

**Tablo 6.3.20'de** örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanlarının eğitim sisteminden memnun olup olmama değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ( $t=-1,855$ ;  $p>,05$ ) için anlamlı bulunmazken yöneticiye güven ( $t=4,170$ ;  $p<,001$ ), kuruma güven ( $t=6,452$ ;  $p<,001$ ); iş arkadaşlarına güven ( $t=2,757$ ;  $p<,01$ ) alt boyutları ve toplam güven ( $t=5,695$ ;  $p<,001$ ), puanı için oldukça anlamlı bulunmuştur.

**Tablo 6.3.21. Hemşirelerin Bilgi Paylaşımı Görüşlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$ sıra	$\chi^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Toplam Ayrılma		Kararlar paylaşılr <sup>1</sup>	244	152,84				1-2 Z= -3,199 $p^d$ =,001
		Kararlar gizli alınır <sup>2</sup>	61	194,82	10,635	2	<b>,005</b>	
		Paylaşım konuya göre değişir <sup>3</sup>	15	145,60				
Toplam Güven		Kararlar paylaşılr <sup>1</sup>	244	183,55				1-2 Z= -7,378 $p^d$ =,000
		Kararlar gizli alınır <sup>2</sup>	61	84,84	63,877	2	<b>,000</b>	1-3 Z= -3,834 $p^d$ =,000
		Paylaşım konuya göre değişir <sup>3</sup>	15	93,23				
Yöneticiye Güven		Kararlar paylaşılr <sup>1</sup>	244	181,71				1-2 Z= -6,805 $p^d$ =,000
		Kararlar gizli alınır <sup>2</sup>	61	90,75	54,164	2	<b>,000</b>	1-3 Z= -3,505 $p^d$ =,000
		Paylaşım konuya göre değişir <sup>3</sup>	15	99,10				
Kuruma Güven		Kararlar paylaşılr <sup>1</sup>	244	181,73				1-2 Z= -6,537 $p^d$ =,000
		Kararlar gizli alınır <sup>2</sup>	61	94,73	54,373	2	<b>,000</b>	1-3 Z= -4,108 $p^d$ =,000
		Paylaşım konuya göre değişir <sup>3</sup>	15	99,10				
İş Arkadaşlarına Güven		Kararlar paylaşılr <sup>1</sup>	244	173,58				1-2 Z= -3,476 $p^d$ =,001
		Kararlar gizli alınır <sup>2</sup>	61	114,75	21,119	2	<b>,004</b>	
		Paylaşım konuya göre değişir <sup>3</sup>	15	133,83				

\*  $p < ,05$  \*\*  $p < ,01$  \*\*\*  $p < ,001$

**Tablo 6.3.21'** de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının bilgi paylaşımı ilgili görüşleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven toplam ( $\chi^2=63,877$ ; p $<$ ,001), yöneticiye güven ( $\chi^2=54,164$ ; p $<$ ,001), kuruma güven ( $\chi^2=54,373$ ; p $<$ ,001), iş arkadaşlarına güven ( $\chi^2=21,119$ ; p $<$ ,001) alt boyut puan ortalamaları ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ( $\chi^2=10,635$ ; p $<$ ,001) arasındaki fark anlamlı bulunmuş ve bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiş ve ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Sonuçlarda elde edilen söz konusu farklılığın örgütsel güven toplam puanı için kararlar paylaşılr diyen grupla kararlar gizli alınır diyen grup arasında kararlar paylaşılr diyen grup lehine, kararlar gizli alınır diyen grupla paylaşım konuya göre değişir diyen grup arasında kararlar paylaşılr diyen grup lehine p $<$ ,05 düzeyinde; işten ayrılma niyeti toplam puanı için kararlar paylaşılr diyen grupla kararlar gizli alınır diyen grup arasında kararlar gizli alınır diyen grup lehine

$p < ,05$  düzeyinde; yöneticiye güven alt boyutu için kararlar paylaşılır diyen grupla kararlar gizli alınır diyen grup arasında kararlar paylaşılır diyen grup lehine, kararlar paylaşılır diyen grupla paylaşım konuya göre değişir diyen grup arasında kararlar paylaşılır diyen grup lehine  $p < ,05$  düzeyinde; kuruma güven alt boyutu için kararlar paylaşılır diyen grupla kararlar gizli alınır diyen grup arasında kararlar paylaşılır diyen grup lehine, kararlar paylaşılır diyen grupla paylaşım konuya göre değişir diyen grup arasında kararlar paylaşılır diyen grup lehine  $p < ,05$  düzeyinde; iş arkadaşlarına güven alt boyutu için kararlar paylaşılır diyen grupla kararlar gizli alınır diyen grup arasında kararlar paylaşılır diyen grup lehine  $p < ,05$  düzeyinde; gerçekleşmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ )

**Tablo 6.3.22. Hemşirelerin Destek Sistemlerine Göre Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyut Puanları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması (n=320)**

	Puan	Gruplar	n	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	sd	p	Mann Whitney-U
Kruskal-Wallis	Toplam Ayrılma	İş arkadaşları <sup>1</sup>	113	166,51	6,856	2	<b>,032</b>	2-3 Z= -2,539 $p^d$ =,011
		Yönetici <sup>2</sup>	199	154,06				
		Aile <sup>3</sup>	8	235,81				
	Toplam Güven	İş arkadaşları <sup>1</sup>	113	148,97	15,055	2	<b>,001</b>	1-2 Z= -2,069 $p^d$ =,039
		Yönetici <sup>2</sup>	199	171,32				1-3 Z= -2,942 $p^d$ =,003
		Aile <sup>3</sup>	8	54,13				2-3 Z= -3,426 $p^d$ =,001
	Yöneticiye Güven	İş arkadaşları <sup>1</sup>	113	146,15	16,000	2	<b>,000</b>	1-2 Z= -2,448 $p^d$ =,014
		Yönetici <sup>2</sup>	199	172,76				1-3 Z= -2,636 $p^d$ =,008
		Aile <sup>3</sup>	8	58,25				2-3 Z= -3,407 $p^d$ =,001
	Kuruma Güven	İş arkadaşları <sup>1</sup>	113	149,97	11,031	2	<b>,004</b>	1-3 Z= -2,511 $p^d$ =,012
		Yönetici <sup>2</sup>	199	170,06				2-3 Z= -3,407 $p^d$ =,001
		Aile <sup>3</sup>	8	71,38				
İş Arkadaşlarına Güven	İş arkadaşları <sup>1</sup>	113	164,91	8,677	2	<b>,013</b>	1-3 Z= -3,099 $p^d$ =,002	
	Yönetici <sup>2</sup>	199	161,8				2-3 Z= -2,862 $p^d$ =,004	
	Aile <sup>3</sup>	8	66,00					

\*  $p < ,05$  \*\*  $p < ,01$  \*\*\*  $p < ,001$

**Tablo 6.3.22'** de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan hemşirelerin örgütsel güven ölçeği toplam, alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının destek sistemleri ile ilgili görüşleri değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, örgütsel güven toplam ( $x^2=15,055$ ;  $p<,001$ ), yöneticiye güven ( $x^2=16,000$ ;  $p<,001$ ), kuruma güven ( $x^2=11,031$ ;  $p<,001$ ), iş arkadaşlarına güven ( $x^2=8,677$ ;  $p<,05$ ) alt boyut puan ortalamaları ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ( $x^2=6,856$ ;  $p<,05$ ) arasındaki fark anlamlı bulunmuş ve bu işlemin ardından belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testinin sonuçlarında söz konusu farklılığın örgütsel güven toplam puanı için iş arkadaşları diyen grupla yönetici diyen grup arasında yönetici diyen grup lehine, iş arkadaşları diyen grupla aile diyen grup arasında iş arkadaşları diyen grup lehine, yönetici diyen grupla aile diyen grup arasında yönetici diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; işten ayrılma niyeti toplam puanı için yönetici diyen grupla aile diyen grup arasında aile diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; yöneticiye güven alt boyutu için iş arkadaşları diyen grupla yönetici diyen grup arasında yönetici diyen grup lehine, iş arkadaşları diyen grupla aile diyen grup arasında iş arkadaşları diyen grup lehine, yönetici diyen grupla aile diyen grup arasında yönetici diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; kuruma güven alt boyutu için iş arkadaşları diyen grupla aile diyen grup arasında iş arkadaşları diyen grup lehine, yönetici diyen grupla aile diyen grup arasında yönetici diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; iş arkadaşlarına güven alt boyutu için iş arkadaşları diyen grupla aile diyen grup arasında iş arkadaşları diyen grup lehine, yönetici diyen grupla aile diyen grup arasında yönetici diyen grup lehine  $p<,05$  düzeyinde; gerçekleştirilmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>,05$ ).

#### **6.4. Örgütsel Güven Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması**

Araştırmanın bu bölümünde, örnekleme alınan hemşirelerin örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin puan ortalamalarının karşılaştırılmasına yönelik bulgular sunulmuştur.

**Tablo 6.4.1. Örgütsel Güven Ölçeği Toplam ve Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanları Arasında Yapılan Korelasyon Analizi (n=320)**

Örgütsel Güven Ölçeği Alt Boyutları	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	
	r	p
Toplam Güven	-.357	,000
Yöneticiye Güven	-.320	,000
Kuruma Güven	-.304	,000
İş Arkadaşlarına Güven	-.263	,000

\*  $p < ,05$  \*\*  $p < ,01$  \*\*\*  $p < ,001$

**Tablo 6.4.1'** de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan bireylerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanları ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda işten ayrılma niyeti ölçeği puanları ile örgütsel güven ölçeği toplam ( $r = -.357$ ;  $p < ,001$ ), yöneticiye güven ( $r = -.320$ ;  $p < ,001$ ); kuruma güven ( $r = -.304$ ;  $p < ,001$ ) ve iş arkadaşlarına güven ( $r = -.263$ ;  $p < ,001$ ) puanları arasında zayıf düzeyde negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bireylerin yöneticiye, kuruma ve iş arkadaşlarına güvenleri azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin anlamlı şekilde yükseldiği saptanmıştır.

Elde edilen bu sonuçların ardından örgütsel güven alt boyutu puanlarının ayrı ayrı işten ayrılma niyetini yordama düzeyini belirlemek amacıyla regresyon analizlerine geçilmiştir.

**Tablo 6.4.2. Örgütsel Güven Toplam Puanlarının İşten Ayrılma Niyetini Yordama Düzeyi için Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları (n=320)**

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı değişken	F	p	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	p
Örgütsel Güven	İşten ayrılma	36,364	,000	,320	,103	12,73	15,48	,000
	Niyeti	32,421	,000	,304	,093	12,26	15,56	,000
		23,564	,000	,263	,069	12,236	13,404	,000

\*  $p < ,05$  \*\*  $p < ,01$  \*\*\*  $p < ,001$

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel güven ölçeği alt boyut puanlarının işten ayrılma ölçeği puanlarını anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda yöneticiye güven alt boyutu ( $F = 36,36$ ;  $p < ,001$ ); kuruma güven ( $F = 32,42$ ;  $p < ,001$ ) ve iş

arkadaşlarına güven ( $F=23,56$ ;  $p<,001$ ) alt boyutları için regresyon modelleri uygun bulunmuştur. İşlemlerin ardından örgütsel güven ölçeği yöneticiye güven alt boyutunun işten ayrılma niyeti puanlarının %10'unu ( $r^2=,10$ ;  $p<,001$ ); kuruma güven puanlarının işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının %9'unu ( $r^2=,09$ ;  $p<,001$ ); iş arkadaşlarına güven alt boyutunun işten ayrılma niyeti puanlarının %7'sini ( $r^2=,07$ ;  $p<,001$ ) anlamlı şekilde açıkladığı saptanmıştır.

Bu sonuçlara ek olarak örgütsel güven alt boyutu puanlarının birlikte işten ayrılma niyetini yordama düzeyini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizleri de gerçekleştirilmiş elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 6.4.3. Örgütsel Güven Toplam Puanlarının İşten Ayrılma Niyetini Birlikte Yordama Düzeyi için Yapılan Çoklu Standart Regresyon Analizi Sonuçları (n=320)**

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı değişken	F	p	R	R <sup>2</sup>	β	t	p
Örgütsel Güven	İşten ayrılma Niyeti	15,54	,000	,359	,129	14,309	14,402	,000

\*  $p<,05$  \*\*  $p<,01$  \*\*\*  $p<,001$

Tabloda görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan bireylerin örgütsel güven ölçeği alt boyut puanlarının birlikte işten ayrılma ölçeği puanlarını anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu standart regresyon analizi sonucunda üç alt boyutun birlikte ( $F=15,54$ ;  $p<,001$ ) regresyon modeli uygun bulunmuştur. Örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının birlikte işten ayrılma niyeti puanlarının %13'ünü ( $r^2=,13$ ;  $p<,001$ ); anlamlı şekilde açıkladığı saptanmıştır.

## 7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmanın bulguları literatür doğrultusunda 15 alt başlık altında tartışılmıştır.

7.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri

7.2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri

7.3. Hemşirelerin Kuruma Özgü Özellikleri

7.4. Örgütsel Güven Oluşturmadaki Yönetimsel Düzenlemeler

7.5. İşten Ayrılma Niyetine Yol Açan Etmenler

7.6. Yönetici Davranışlarına Yönelik Özellikler

7.7. Çalışan Davranışlarına Yönelik Özellikler

7.8. Kontrol Değişkenleri Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

7.9. Çalışma Pozisyonu Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

7.10. Çalışılan Bölüm Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

7.11. Çalışma Şekilleri Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

7.12. Deneyim Şekilleri Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

7.13. İş Güvencesi Algısı, Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

7.14. Örgütsel Güven-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

7.15. Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri



## 7.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri

Araştırma grubundan elde edilen tanıtıcı veriler çerçevesinde beklenen ve beklenmeyen bulguların bulunduğunu söylemek mümkündür. Hemşirelik mesleğinin toplumdaki algısı dikkate alındığında bu meslek grubundaki kişilerin büyük oranda kadın olması beklenen bir durumdur. Hemşirelik mesleğine erkek hemşireler de kabul edilmeye başladıktan sonra yapılan araştırmalarda erkek hemşirelerin de oranının yıldan yıla artmaya başladığı görülmektedir. Nitekim Çalışkan (2010)'ın çalışmasında erkek hemşire oranı %5,8 iken, bizim çalışmamızda oran %14,4'e yükselmiştir. Hemşirelere yönelik farklı konularda yapılan güncel araştırmalarda da (Arslan ve Demir, 2017; Doğan ve Sığırı, 2017) benzer sonuçlar elde edilmiştir. Yurtdışındaki çalışmalar incelendiğinde ise gelişmekte olan (Sırbistan gibi) ülkelerde hemşirelik mesleği kadınlara yönelik bir meslek olarak kabul edilse de (Vlaisavljević, Janković, & Soldatović, 2017), cinsiyet yönünden (İtalya gibi) Avrupa ülkelerinde yapılan çalışmalarda (Ghislieri, Gatti, Molino, & Cortese, 2017) Türkiye'dekine benzer sonuçlar elde edilmiştir. Eğitim durumu, yaş ve medeni durum açısından da daha önceki çalışmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir. Kore, Çin gibi Uzakdoğu ülkelerinde hala hemşirelik mesleğinin kadınlar tarafından yapıldığı literatürdeki çalışmalardan (Kim & Shim, 2018) anlaşılmaktadır. S.-Y. Choi (2014)'nin hemşirelere yönelik çalışmasında araştırmaya katılan kadın hemşirelerin oranı %71,1 olarak bulunmuştur. Yang vd. (2018)'in Çinli hemşirelerle yaptığı araştırmaya göre Çinli hemşirelerin %96'ı kadınlardan oluşmaktadır. Evli olan Çinli hemşirelerin oranı ise %44 olarak belirlenmiştir.

Ancak eğitim seviyesi olarak bakıldığında Güney Kore'deki hemşirelerin Türkiye'ye göre eğitim seviyelerinin yüksek olduğu görülmektedir. Güney Kore'deki araştırmaya katılan hemşirelerin %61,9'u lisans ve %32,2'si yüksek lisans mezunudur. Lisans ve yüksek lisans mezunu hemşirelerin oranı toplamda %94,1 gibi bir orana ulaşmaktadır. Bu oran Türkiye'deki orandan %30 daha yüksektir. Güney Kore'de lise mezunu hemşire bulunmamaktadır. Güney Kore'den araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 32 olarak ölçülmüştür. Yang vd. (2018) tarafından Çinli hemşirelerle yapılan bir araştırmada Çinli hemşirelerin yaş ortalaması 28 olarak belirlenmiştir. Yaş ortalaması olarak Türkiye açısından da benzer bir sonuçtan bahsetmek mümkündür.

## 7.2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri

Hemşirelerin mesleki özellikleri, çalıştığı kurum, mesleki deneyim, kurum deneyimi, kurumdaki pozisyon, çalıştığı bölüm, çalışma şekli ve mesleği isteyerek seçip seçmemesini konu edinen sorularla belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin yarıdan fazlasının (%57,2) hemşirelik mesleğinde 5 yıl üstü deneyime sahip olduğu ancak kurumlarındaki deneyim süreleri dikkate alındığında bu oranın %36,9'a düştüğü görülmektedir. Bu sonuç hemşirelerin kurumlarına olan bağlılıklarının düşük olduğunun göstergesidir. Hemşirelerin çalıştıkları birimler açısından bir değerlendirme yapıldığında dahili birimler (%32,5) ve acil, yoğun bakım, ameliyathane gibi özel birimlerde (%31,9) çalışanların ilk iki sırada bulunduğu görülmektedir. Hemşirelik mesleğini isteyerek seçenlerin oranı ise %77,2 olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin sağlık kurumlarında çoğunlukla (%60,9) vardiyalı çalıştıkları anlaşılmaktadır (Tablo 6.1.1).

Elde edilen sonuçlar ulusal ve uluslararası araştırmalarla karşılaştırıldığında vardiyalı çalışma ve çalışılan bölüm açısından benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Ancak daha önceki çalışmalarda (Çalışkan, 2010) elde edilen sonuçların aksine tarafımızca yapılan bu araştırmada mesleki deneyim süreleri ve kurum deneyim sürelerinde önemli farklılıklar belirlenmiştir. Bizim çalışmamızda daha önceki çalışmaların aksine meslekteki ve kurumdaki deneyim süreleri çok daha yüksek çıkmıştır. Daha önceki çalışmaların tarihleri ve sağlık personelinin ekonomik kazançlarındaki gelişmeler dikkate alındığında aradan geçen 8 yıllık süreçte bu farklılığın normal kabul edilebileceği ve çalışılan kurumun insan kaynakları politikalarının bu sonuca neden olmuş olabileceği düşünülmektedir. Elde edilen sonuçlar Arslan ve Demir (2017)'in çalışması ise kısmen, Doğan ve Sıgır (2017), Yang ve arkadaşlarının (2018), Emilia ve arkadaşlarının (2017) çalışmaları ile tamamen tutarlıdır. Çalışmamızdan elde edilen sonuçların Ghislieri ve arkadaşlarının (2017) çalışılan bölüm, mesleki deneyim ve çalışma şekli ile ilgili elde ettiği sonuçlarla tamamen uyumlu olduğu anlaşılmaktadır.

### 7.3. Hemşirelerin Kuruma Özgü Özellikleri

Herhangi bir meslek grubunda iş görenlerin çalıştıkları kurumların sunduğu imkânların iş görenlerce nasıl algılandığı oldukça önemlidir. Bu algı, çoğu zaman sadece çalışılan kuruma yönelik davranışlarla sınırlı kalmamakta, icra edilen mesleğe yönelik algıları ve gelecek planlarını da etkileyebilmektedir. Bu nedenle tarafımızca yapılan bu araştırmada hemşirelere ücret, iş güvencesi, terfi sistemi, eğitim gelişim sistemi, bilgi paylaşım sistemi ve sorun destek sistemi ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında hemşirelerin çalıştıkları kurumlarda kurulmuş olan iş güvencesi sistemi, eğitim gelişim sistemi, bilgi paylaşım sistemi ve sorun destek sisteminin iyi çalıştığı anlaşılmaktadır. Hemşirelerin çalıştıkları kurumlar ile ilgili olarak memnun olmadıkları konular ücret ve terfi sistemidir. Hemşirelerin %80,9'u aldıkları ücreti yeterli bulmamaktadır (Tablo 6.1.2). Terfi sisteminden memnun olmayan hemşirelerin oranı %64,7'dir (Tablo 6.1.3).

Alınan ücretlerin yeterli bulunmaması, Türkiye'deki ücret politikalarına bakıldığında beklenen bir sonuçtur. Terfi sisteminden memnun olunmaması ise kurumsal bir zafiyetin söz konusu olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin eğitim gelişim sisteminden, bilgi paylaşım sisteminden ve sorun destek sisteminden memnuniyetleri yüksek olmasına rağmen terfi sisteminden memnun olmamaları ilginç bir sonuçtur. İşletmelerin eğitime önem vermelerine rağmen eğitime ait sonuçları terfilerde kullanmadıkları anlaşılmaktadır. Bu durum işletmelerde etkin bir insan kaynakları sisteminin de bulunmadığını göstermektedir. Özellikle Türkiye'de hem sağlık sektöründe (Aksoy ve Yalçınsoy, 2017; Hoş ve Oksay, 2015) hem de farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda (Soysal ve Tan, 2013) benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bu yönüyle bakıldığında aslında literatüre uyumlu bir sonucun elde edildiği ifade edilebilir. Uluslararası araştırmalara bakıldığında ise (De Simone, Planta, ve Cicotto, 2018; Roney ve Acri, 2018) özellikle gelişmiş ülkelerde terfi veya ücret sisteminin sorun olmadığı ve çalışanların bu konularla ilgili memnuniyetlerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısı ile de bu yöndeki farklılaşmanın Türkiye'nin gelişmişlik düzeyi ile ilgili olduğunu ve farklılaşmanın sektörlere göre değişmediğini söylemek mümkün olmaktadır.

#### 7.4. Örgütsel Güven Oluşturmadaki Yönetsel Düzenlemeler

Araştırma kapsamında hemşirelere kurumlarında örgütsel güven oluşturmak için yönetsel düzenlemeler uygulanıp uygulanmadığı ve varsa bu düzenlemelerin neler olduğu sorulmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin 199'u (%62,2) kurumunda örgütsel güveni oluşturmak için gerçekleştirilen yönetsel düzenlemeler bulunduğunu ifade etmiştir. Yönetsel düzenlemelerin neler olduğuna yönelik soruda ise (birden fazla seçenek işaretlenebilmektedir) yoğunlaşılın düzenleme %62,3 ile "Etik kural ve düzenlemeler" olmuştur. Hemşireler etik kural ve düzenlemeler konusu içinde ödüllendirme, terfi sistemi, performans değerlendirme, ücret politikaları gibi oldukça geniş bir düzenleme grubunu saymaktadırlar. Çalışan gelişimi (%50,2), iyi iletişim sistemi (%36,6) ve etik değerlere verilen önem (%34,6) kayda değer diğer düzenlemelerdir (Tablo 6.1.4).

Literatürde örgütsel güven unsurlarına yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Tarafımızca yapılan bu araştırmanın örgütsel güven sağlayan yönetsel düzenlemeler ile ilgili bulguları, literatürdeki çalışmalarla örtüşmektedir. Cankül, Kılıç ve Doğantekin (2018); Gün ve Söyük (2017); İşcan ve Sayın (2010); Örucü ve Kambur'un (2017) çalışmalarının sonuçları ile tarafımızca yapılan bu araştırmanın sonuçlarının benzer olduğu görülmektedir. Özellikle ödüllendirme, terfi sistemi, performans değerlendirme, ücret politikaları gibi yönetsel düzenlemeler tüm çalışmalarda örgütsel güvenin öncülleri olarak bulunmuştur. Bu çerçevede literatürde bir sonuç birliği bulunduğunu söylemek mümkündür. Bu konuda ulusal ve uluslararası literatür açısından da herhangi bir farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

#### 7.5. İşten Ayrılma Niyetine Yol Açan Etmenler

Araştırma kapsamında hemşirelere işten ayrılma niyetleri bulunup bulunmadığı ve varsa buna yol açan etmenlerin neler olduğu sorulmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin 198'i (%61,9) işten ayrılma niyetlerinin bulunmadığını ifade etmiştir. İşten ayrılma niyetleri bulunan 122 hemşireye (%38,1), işten ayrılma niyetlerine hangi faktörlerin etki ettiği sorulmuştur. Birden fazla seçeneğin

işaretlenebildiği bu soruya hemşirelerin verdiği cevaplar incelendiğinde; ilk sırada %60,6 ile ücret sistemi bulunmaktadır. Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerine etki eden en önemli faktör, ücretlerin yetersizliğidir. Daha sonra sırasıyla çalışma koşulları ve ortamı (%46,7) ve beklentilerin gerçekleşmemesi (%38,5) gelmektedir. İşten ayrılma niyetine en az etki eden unsur ise eğitimlerdir (Tablo 6.1.6).

İşten ayrılma niyetini etkileyen unsurlara bakıldığında ücret sisteminin ilk sırada bulunması anlaşılır ve beklenen bir durumdur. Ücret, çalışanların işe devamlarının sağlanması için temel bir faktördür ve bu faktörün yeterli olmaması durumunda işten ayrılma davranışının gerçekleşmesi muhtemel bir sonuçtur. Nitekim ulusal ve uluslararası birçok araştırmada (Kaur ve Pankaj, 2013; Alptekin Sökmen ve Şimşek, 2016) işten ayrılma niyetinin ve iş gören devir hızının altında yatan en temel neden olarak ücret yetersizliği bulunmuştur. Sağlık sektörü mesai saatlerine ve izin uygulamalarına en sadık sektörlerin başında gelmesine rağmen, çalışma ortamını ve koşullarının işten ayrılma niyetine etki eden baş nedenlerden biri olması ilginçtir. Ulusal ve uluslararası literatürde sağlık sektörüne yönelik yapılan çalışmalarda (Al-Hussami, Darawad, Saleh ve Hayajneh, 2014; Boamah ve Laschinger, 2016; Çınar, Şengül ve Koyucu, 2016; Hart, 2005; Janssen, De Jonge ve Bakker, 1999; Laschinger, 2012; Osuji, Flora ve El-Hussein, 2014; Oyeleye, Hanson, O'Connor ve Dunn, 2013; Alev Sökmen ve Mete, 2015) benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Birçok sektöre göre çalışma koşulları olumlu olan sağlık sektöründe bu sonucun ortaya çıkmasında vardiyalı çalışma zorunluluğunun bulunmasının yattığı düşünülmektedir. Nitekim vardiyalı çalışma zorunluluğunun herhangi bir sektör veya mesleğin olumsuz algılanmasında önemli bir faktör olduğu bilinmektedir (Lin ve arkadaşları, 2015; Meseri, Öztürk ve Demiral, 2015; Özdemir, Ökmen ve Yılmaz, 2018; Tarhan ve Dalar, 2016). Vardiyalı çalışma özellikle kadınlarda aile düzenini olumsuz etkilediği için önemli bir stres faktörüdür. Literatürdeki araştırmalarda çoğunlukla vardiyalı çalışma ve stres ilişkisi araştırılmaktadır. Arshadi ve Shahbazi (2013), iş güvencesi, bilgi paylaşımı, güven ve örgütsel adalet gibi çalışma ortamı özellikleri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü orta düzeyli bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

## 7.6. Yönetici Davranışlarına Yönelik Özellikler

Bu araştırmada yönetici özelliklerini değerlendirmek için 15 ifadeden oluşan bir soru formu kullanılmış ve araştırmaya katılan hemşirelere ilk derece yöneticilerini bu ifadelere göre değerlendirmeleri istenmiştir. Cevapların evet ve hayır şeklinde alındığı bu formdan elde edilen sonuçlara göre, hemşireler yöneticilerini gerekli durumlarda denetleme, hoşgörülü olma, yeterli yönetim becerisine sahip olma, eleştirel bakabilme, doğru rol model olma, iletişime açık olma, güvenli davranışlar sergileme ve kişisel davranmama yönleriyle olumlu bulmaktadır. Araştırmaya katılan hemşireler yöneticileri ile ilgili adaletli olma, sözünü tutma, katılımcılığı destekleme ve sorun çözücü olma konularında olumsuz görüş bildirmişlerdir.

Hemşirelerin oldukça kritik olan bu konulardaki değerlendirmelerinin nesnel olmadığı düşünülse bile bu sonuçlar araştırma yapılan kurumlar açısından önemli sorunların varlığının belirtisi olarak değerlendirilmektedir. Verilen sözlerin tutulmaması, sorun çözücü olunmaması ve katılımcılığın desteklenmemesi önemli yönetim zafiyetlerinin varlığına işaret etmektedir. Daha önceki bölümlerde de tartışıldığı üzere uygun bir terfi sisteminin bulunmaması nedeniyle bu sonuçların ortaya çıktığı düşünülmektedir. Liyakata göre bir terfi sisteminin kurulmamış olması ve eğitimler ile ilgili başarılı bir sistem bulunmasına rağmen eğitimlere katılımın terfilerde herhangi bir etkisinin bulunmaması nitelikli yöneticilerin iş başına gelmesini engelleyebilmektedir. Nitekim literatürdeki araştırmaların (Bozkurt, 2016; Gök, Erdem ve Kurtuluş, 2016; Öztürk, Kasım, Kavgacı, Kaptan ve İnce, 2015) sonuçları da liyakata dayalı bir terfi sistemi bulunmamasının çalışanlar üzerinde kritik olumsuz etkiler meydana getirdiğini göstermektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar da esasında literatürdeki bu sonuçları desteklemektedir. Araştırmaya katılan hemşireler, kurumlarında liyakata dayalı bir terfi sistemi bulunmadığını ifade etmişler ve sonrasında ise yöneticileri ile ilgili olumlu birçok ifadede bulunmalarına rağmen yöneticilerin adaletli olmadıklarından şikâyet etmişlerdir. Bu şikâyetler kurumlardaki terfi sistemlerinde sorun bulunduğunun delilidir.

## 7.7. Çalışan Davranışlarına Yönelik Özellikler

Hemşirelerin iş arkadaşlarına yönelik özelliklerini değerlendirmek için 13 ifadeden oluşan bir soru formu kullanılmış ve araştırmaya katılan hemşirelerin iş arkadaşlarını bu ifadelere göre değerlendirmeleri istenmiştir. Cevapların evet ve hayır şeklinde alındığı bu formdan elde edilen sonuçlara göre hemşireler iş arkadaşlarını sözünü tutma ve iletişim yönünden eleştirmektedirler. Hemşireler iş arkadaşlarını diğer kişilik özellikleri itibariyle ise (güvenilirlik, ortak çıkarları düşünme, yardımseverlik, işbirliği, ekip ruhuna sahiplik, birlikte çalışılabilirlik ve sorunsuzluk) olumlu bulmaktadır.

Hemşirelerin, iş arkadaşlarını verilen sözleri tutmama ve iletişim yönünden eleştirmesinin meslekten kaynaklanan bir durum olduğu düşünülmektedir. Vardiyalı çalışma sistemi zaman zaman hemşirelik mesleğini icra edenler arasında nöbet değişimi isteğini beraberinde getirmektedir. Bu tür isteklerinin karşılanmaması durumunda hemşireler iş arkadaşlarıyla ilgili olumsuz bir düşünceye sahip olabilmektedir. Hemşirelik mesleğinin rekabetçi yapısının sınırlı olması, diğer konularda işyerlerinde hemşireler arasında olumlu bir havanın oluşmasını sağlamaktadır. Araştırmaya katılan hemşirelerin aslında birbirlerini değerlendirdikleri düşünüldüğünde bir anlamda kendilerine ayna tuttıkları düşünülmektedir. Verdikleri cevaplar bu yönüyle aslında kendi kişilik özelliklerinin yansıması niteliğindedir.

## 7.8. Kontrol Değişkenlerinin Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri

Araştırma kapsamında örgütsel güven ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. Bu değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığının net bir şekilde ortaya konulabilmesi ve anlamlı değerlendirmeler yapabilmek için bu değişkenlere etki edebilecek değişkenlerin (kontrol değişkenlerinin) baskılanması ve bu şekilde örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti ilişkisine bakılması gerekmektedir. Bu çerçevede araştırmada, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti ilişkisini etkileyeceği düşünülen cinsiyet, medeni durum, görev yapılan kurum türü, mesleği isteyerek seçme, ücret memnuniyeti, pozisyondan memnun olma, terfi sisteminden memnuniyet, eğitim sisteminden memnuniyet olmak üzere sekiz kontrol değişkeni

belirlenmiş ve bu kontrol değişkenlerinin örgütsel güven ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti üzerinde farklılaşma meydana getirip getirmediği incelenmiştir. Bu amaçla yapılan Bağımsız Grup T Testi, Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen bulgulara göre özetle; cinsiyet değişkeninin örgütsel güven ve alt boyutları itibariyle anlamlı bir farklılığa neden olmadığı ( $p > .05$ ), ancak işten ayrılma niyeti açısından anlamlı bir farklılık meydana getirdiği ( $t = -2,139$ ;  $p < .05$ ) anlaşılmıştır. Örgütsel güven ile ilgili daha önce yapılan araştırmalarda (Aksoy ve Yalçınsoy, 2017; Basit ve Duygulu, 2017; İşcan ve Sayın, 2010; Stolt ve ark. 2016) benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Söz konusu bu çalışmalarda da cinsiyetin, örgütsel güven ve alt boyutlarında herhangi bir farklılaşma meydana getirmediği belirlenmiştir. Cinsiyetin işten ayrılma niyetinde bir farklılaşma meydana getirdiği ve bu sonucun literatürdeki çalışmalarla (Basit ve Duygulu, 2017; Boamah ve Laschinger, 2016; De Simone ve ark. 2018; Russ ve McNeilly, 1995; Takase ve ark. 2008) uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Literatürde sağlık çalışanlarına yönelik bazı çalışmalarda (Çınar ve ark. 2016; Eberly, Bluhm, Guarana, Avolio ve Hannah, 2017; Alev Sökmen ve Mete, 2015) ise cinsiyetin işten ayrılma niyetinde farklılığa neden olmadığı sonucu elde edilmiştir. Hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile ilgili gelişmiş ülkeler dışındaki çalışmalarda (Choi ve Kim, 2015) ise araştırmaya katılanların tamamı kadın olduğu için değerlendirme yapılmamıştır. Hemşirelik mesleği özelinde değerlendirildiği zaman bu mesleğin büyük oranda kadınlardan oluşması homojen bir dağılım söz konusu olmaması anlamlı sonuçlar elde edilmesini güçleştirmektedir.

Hemşirelerin örgütsel güven algısı ve işten ayrılma niyetlerinin medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakıldığında medeni durumun örgütsel güven ve alt boyutları itibariyle anlamlı bir farklılığa neden olmadığı ( $p > .05$ ), ancak işten ayrılma niyeti açısından anlamlı bir farklılık meydana getirdiği ( $t = -2,061$ ;  $p < .05$ ) anlaşılmıştır. Birçok araştırmada (Aksoy ve Yalçınsoy, 2017; Basit ve Duygulu, 2017; İşcan ve Sayın, 2010; Stolt vd., 2016) örgütsel güven algısının demografik özelliklere göre farklılık meydana getirmediği bulunmuştur.



Bu araştırmanın bulgularının da literatürdeki araştırma sonuçları ile örtüştüğü anlaşılmaktadır. Literatürdeki çalışmalar algısal değil de özellikle davranışsal sonuçların demografik özelliklerden etkilendiğini göstermektedir. İşten ayrılma niyeti bu tür değişkenlerden biridir. Nitekim hem cinsiyet hem de medeni duruma göre işten ayrılma niyetinin farklılaşması bu düşüncüyü desteklemektedir. Uluslararası literatürde medeni durum değişkeninin çoğu zaman araştırma konusu yapılmadığı görülmektedir. Ulusal literatürdeki çalışmalarda ise (Basit & Duygulu, 2017; Çınar vd., 2016; Alptekin Sökmen & Şimşek, 2016) medeni durumun işten ayrılma niyetinde farklılaşma meydana getirip getirmediği incelenmiş ve istatistiki olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Uluslararası literatürün medeni durumun etkilerini araştırmıyor oluşu, bu konuya yabancıların kültürel olarak farklı bakmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Türkiye’de evli veya bekar olmak doğrudan sorumluluk seviyelerinde önemli farklılıklar meydana getirmektedir. Bu nedenle de medeni durum birçok davranışsal değişken üzerinde etkili olabilmektedir. Ancak Türkiye dışındaki özellikle de Batı kültüründe evli olmanın eşlere yüklediği yorucu sorumluluklar bulunmadığından medeni durum davranışsal değişkenler üzerinde etkili olmamakta ve bu nedenle de yabancı araştırmacılar medeni durum yerine kişisel özelliklere yönelik değişkenlere odaklanmaktadır. Türkiye’ye aile yapısı olarak benzer özellikler gösteren Kore gibi Uzakdoğu toplumlarında ise medeni durum araştırma konusu olabilmektedir (Kim ve Shim, 2018).

Örgütsel güven algısı ve işten ayrılma niyetinde farklılaşma meydana getirebileceği düşünülen ve bu çerçevede analiz edilen bir başka değişken, hemşirelerin kamuda mı yoksa özel sektörde mi çalıştığıdır. Çalışılan kurumun kamu veya özel sektöre ait olması özellikle iş güvencesi nedeniyle birçok değişken açısından farklılaşma meydana getirebilmektedir. Bu nedenle de kamu ve özel sektör hemşirelerinin örgütsel güven algıları ve işten ayrılma niyetlerinin farklı olup olmadığına bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar yöneticiye güven ( $t=-2,378; p<,05$ ) ve kuruma güven ( $t=-3,107; p<,01$ ) alt boyutları itibariyle çalışılan kurumun özelliğinin farklılaşma meydana getirdiğini göstermektedir. Örgütsel güvenin iş arkadaşlarına güven ( $t=-,887; p>,05$ ) alt boyutu ve işten ayrılma niyetinin ( $t=-1,297; p>,05$ ) kamu veya özel sektör yönüyle farklılaşmadığı belirlenmiştir. Aritmetik ortalamalar, özel sektörde güven unsurunun daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmadan

elde edilen bulguların kısmen literatürle uyumlu olduğu kısmen de farklılıklar içerdiği anlaşılmaktadır. Basit ve Duygulu (2017), işten ayrılma niyetinin özel sektör ve kamu sektörü açısından farklılaşmadığını, Çelik ve Yıldız (2018) ise kamu ve özel sektör ayrımının işten ayrılma niyetinde farklılaşma meydana getirdiği belirlemiştir. Çalışmanın sağlık sektöründe yapılması ve hastaneleri araştırma alanı olarak seçmesi nedeniyle aslında işten ayrılma niyeti açısından özellikle hemşirelerde kamu ve özel sektör ayrımı anlamlı değildir demek mümkündür. Uluslararası literatür açısından kamu ve özel sektör ayrımının anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Medeni durum değişkeninde de olduğu gibi yabancılar için kurumun kamuya mı yoksa özel sektöre mi ait olduğunun çok önemli olmadığı görülmektedir. Literatürde sağlık çalışanlarına yönelik benzer konularda yapılan araştırmalarda kamu ve özel sektör ayrımı yapan herhangi bir değişkene rastlanmamıştır.

İcra edilen mesleğin isteyerek seçilip seçilmemesi davranışsal niyetler ve örgütsel algılarda oldukça önemlidir. Nitekim literatürdeki birçok araştırmada bu düşünce bir değişken olarak araştırma modellerine dahil edilmiş ve örgütsel algılarda ve davranışsal niyetlerde farklılaşma oluşturup oluşturmadığı inceleme konusu yapılmıştır. Bu araştırmada da bu nedenle katılımcılara hemşirelik mesleğini isteyerek seçip seçmedikleri sorulmuştur. Elde edilen cevaplardan hareketle de örgütsel güven algısı ve işten ayrılma niyetlerinde bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçları örgütsel güven algısı ve işten ayrılma niyeti açısından mesleği isteyerek seçip seçmemenin önemli bir farklılık oluşturmadığını ortaya koymuştur. Sadece örgütsel güven alt boyutlarından biri olan “kuruma güven” boyutunda anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ( $t=2,576; p<,01$ ). Örgütsel güvenin diğer alt boyutları olan yöneticiye güven, iş arkadaşlarına güven ile işten ayrılma niyeti açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kuruma güven alt boyutu itibariyle bir farklılık oluşmasının, kurumların kamu ve özel sektör olarak ayrımından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Elde edilen sonuçların literatürle (Gün ve Söyük, 2017; Laschinger, 2012) tam bir uyum içinde olduğunu söylemek mümkün değildir. Gün ve Söyük (2017), örgütsel güveni alt boyutlarına ayırmadan incelemişler ve mesleği isteyerek seçip seçmemenin örgütsel güvende farklılaşma meydana getirdiğini belirlemişlerdir. Bütünsel olarak bakıldığında tarafımızca yapılan araştırmadan da benzer bir sonuç elde edilmiştir. İşten ayrılma niyetinin mesleği

isteyerek seçip seçmemeye göre farklılaşacağını ileri sürerek araştırma yapan Laschinger'in (2012) mesleği isteyerek seçip seçmeme durumuna göre anlamlı farklılık bulması ve bizim çalışmamızda bu sonucun desteklenmesi, Laschinger'in çalışmasında katılımcıların anket formlarını çekinmeden ve objektif bir şekilde doldurmalarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Hemşirelerin örgütsel güven algıları ve işten ayrılma niyetlerinde farklılaşmaya neden olabilecek bir başka değişken ücret unsurudur. Çalışanların aldığı ücretten duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik bir çok davranışsal niyet üzerinde etkilidir. Bu nedenle bazen sadece ücret düzeyini baz alan çalışmalar (Kamarulzaman, Zulkeflee, Hamid, Sahari ve Halim, 2015), bazen de ücretin de içinde önemli bir unsur olduğu iş memnuniyeti değişkeni dikkate alarak dolaylı da olsa ücretin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlayan çalışmalar (De Gieter, Hofmans ve Pepermans, 2011; De Simone ve ark. 2018) yapılmıştır. Bu çalışmaların tamamında ücret düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bizim çalışmamızda da algılanan ücret düzeyinin işten ayrılma niyetinde farklılaşmaya neden olduğu belirlenmiştir ( $t=-2,757; p<,01$ ). Aynı şekilde örgütsel güven algısı açısından da "iş arkadaşlarına güven" boyutu hariç olmak üzere anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Elde edilen sonuçların literatürle oldukça uyumlu olduğu görülmektedir.

Çalışılan pozisyondan memnun olup olmama da davranışsal niyetler üzerinde etkili olan diğer bir faktördür. Çalışılan pozisyondan memnun olup olmama esasında genel olarak tıpkı ücret konusunda olduğu gibi iş memnuniyeti ve iş tatmini ile ilgilidir. Dolayısı ile de literatürde iş tatmini ve iş memnuniyeti ile davranışsal niyetler arasındaki ilişkiler sıklıkla araştırma konusu olmuştur. Bu araştırmalarda (Chen ve ark. 2008; Currie ve Hill, 2012; De Simone ve ark. 2018; Kamarulzaman ve ark. 2015) dolaylı da olsa çalışılan pozisyondan memnuniyetin işten ayrılma niyeti ve örgütsel güven algısının önemli bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Tarafımızca yapılan araştırmadan elde edilen sonuçların da literatür ile tam bir uyum içinde olduğu görülmektedir.

Bir işte liyakata dayalı yükselme imkânlarının bulunması çalışanları bir kurumda tutan ve çalışmaya devam etmelerini sağlayan en önemli faktörlerden biridir.

Nitekim konunun önemi nedeniyle farklı sektörlerde “kariyer imkanları” ile örgütsel algılar ve davranışsal niyetler arasındaki ilişkiler araştırma konusu olmuştur. Bu araştırmalarda bazen davranışsal niyete etki eden faktörlerin bulunması amacıyla oluşturulan araştırma modellerine kariyer imkanları dahil edilmiş (Laschinger, 2012) bazen de daha geniş bir değişkenler grubu içerisinde kariyer unsurlarına yer verilmiştir (Chen ve ark. 2008; Currie ve Hill, 2012; Kamarulzaman ve ark.2015). Bazı araştırmalarda ise (Nadiri ve Tanova, 2010) kariyer ve terfi konusu adalet kavramı üzerinden araştırılmıştır. Kariyer imkanları ve davranışsal niyetler arasındaki ilişkileri araştıran tüm çalışmalarda kariyer imkanları ile davranışsal niyetler arasında ilişki bulunmuştur. Bu yönüyle bakıldığında tarafımızca yapılan araştırmadan elde edilen sonuçların, literatürdeki sonuçlar ile mükemmel bir uyumu söz konusudur. Kurumun terfi sisteminden memnun olup olmama, örgütsel güven ve tüm alt boyutlarında (yöneticiye güven, kuruma güven, iş arkadaşlarına güven) ve işte ayrılma niyetinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmaya neden olmaktadır. T testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık yöneticiye güven ( $t=5,164$ ;  $p<,001$ ), kuruma güven ( $t=7,087$ ;  $p<,001$ ); iş arkadaşlarına güven ( $t=2,625$ ;  $p<,01$ ) alt boyutları ve işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puanı ( $t=-3,957$ ;  $p<,001$ ) için anlamlı bulunmuştur. Terfi sisteminden memnuniyet, tüm diğer memnuniyet unsurlarında olduğu gibi (ücret ve pozisyon gibi) örgütsel güven algısı ve işten ayrılma niyeti açısından belirleyici olmaktadır. Terfi sisteminden memnun olduğunu ifade hemşirelerin örgütsel güven algıları yüksek ve işten ayrılma niyetleri düşük olarak belirlenmiştir.

Kurumlarda kurulan eğitim ve gelişim sistemi iş tatmini ve memnuniyet açısından belirleyici bir faktör olmaktadır. Eğitim ve gelişim sistemi sağlıklı işleyen kurumlarda çalışan işgörenlerin iş tatmin düzeyleri de çoğunlukla yüksektir (Manlove ve Guzall, 1997). Ancak çalışanların eğitim ve gelişim sisteminden memnuniyetleri ile davranışsal niyetler arasında doğrudan bir ilişkinin var olup olmadığına ilişkin literatürde tatmin edici sonuçlar bulunmamaktadır. Eğitim ve gelişim sistemi ile davranışsal niyetler arasındaki ilişki literatürde iş tatmini, iş memnuniyeti gibi değişkenler üzerinden modellenmektedir. De Gieter ve arkadaşları (2011), iş memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırırken yönetsel düzenlemelerden biri olan eğitim ve gelişim sisteminden memnuniyeti de

sorgulamışlar, eğitim ve gelişim sisteminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin dolaylı olduğunu belirlemişlerdir. Eğitim ve gelişim sistemi ile örgütsel güven arasındaki ilişkileri araştıran az sayıdaki çalışmada ise (De Simone ve ark. 2018) eğitim ve gelişim sisteminden memnuniyet ile örgütsel güven ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Bizim çalışmamızdan elde edilen sonuçlara bakıldığında ise literatürle büyük oranda uyumlu olduğu görülmektedir. Bu çalışmada hemşirelerin kurumlarındaki eğitim ve gelişim sistemlerinden memnuniyet durumlarının örgütsel güven algısı ve tüm alt boyutlarında anlamlı farklılaşmaya neden olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç da aslında beklenen bir durumdur. Çünkü hemşirelerin kurumlarındaki eğitim ve gelişim sisteminden memnuniyetleri yüksek olmasına rağmen terfi sistemi ile ilgili sorunların varlığına dikkat çekmişlerdir. Buradan hareketle eğitimlerden elde edilen kazanımların terfilere yansıtılmadığı ortaya çıkmaktadır. Dolayısı ile de aslında eğitim ve gelişim sisteminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi terfi sistemi üzerinden olmaktadır.

### **7.9. Çalışma Pozisyonu Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi**

Çalışılan pozisyon, örgütsel algıları ve davranışsal niyetleri etkileyen diğer önemli faktörlerden biridir. Çalışılan pozisyon değişkeninde hemşire, sorumlu hemşire, yönetici hemşire ve özel dal hemşiresi olmak üzere dört seçenek bulunmaktadır. Pozisyonlara göre işten ayrılma niyeti ortalamalarına bakıldığında işten ayrılma niyeti en yüksek olanların özel dal hemşireleri olması dikkat çekicidir. İstatistiksel açıdan grupların ortalamaları arasındaki fark ise anlamlı bulunmamıştır. Örgütsel güven ve alt boyutlarının çalışılan pozisyona göre farklılaşp farklılaşmadığına bakıldığında ise kuruma güven alt boyutunda bir farklılaşma bulunduğu ( $\chi^2=2,571$ ;  $p>,05$ ) belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili farklılaşmanın bulunmadığının belirlenmiş olması literatür sonuçları ile uyumlu görünmemekle beraber literatürdeki çalışmaların doktor, hemşire, veri giriş personeli ve yardımcı personel bazında farklılaşmaya baktığı için (Çınar ve ark. 2016; Alev Sökmen ve Mete, 2015) tam bir değerlendirme yapmak mümkün olmamaktadır. Alev Sökmen ve Mete'nin (2015) çalışmasında işten ayrılma niyetinin sağlık personeline göre de farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ulusal literatürdeki araştırmalardan elde edilen sonuçların birbiriyle tutarlı olmadığı görülmektedir. Currie ve Hill'in (2012) işten

ayrılma niyeti ile ilişkilendirilen konuları incelediği çalışmasında, hemşireleri kendi çalışma pozisyonlarına göre örgütsel algılar ve davranışsal niyetlerle ilişkilendirilen bir farklılık saptanmamıştır. Uluslararası literatürde çalışmamızın sonuçlarının kıyaslanabileceği herhangi bir çalışmaya ulaşamamıştır.

#### **7.10. Çalışılan Bölüm Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi**

Örgütsel algılar ve davranışsal niyetlerin çalışılan bölüme göre farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik ilgili bölümlerin spesifik olarak değerlendirilmesi için önemli olmaktadır. Bu nedenle bölümler itibariyle de değerlendirme yapılmak istenen çalışmalarda çalışılan bölümün örgütsel algılara ve davranışsal niyetlere etkisini belirlemeye yönelik araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalardan biri olan Kim ve Shim'in (2018) çalışmasında çalışılan bölümün işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olup olmadığı araştırılmış ve bölümün işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Laschinger'in (2012) çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlarda da çalışılan bölümün örgütsel güven algısında ve işten ayrılma niyetinde herhangi bir farklılık meydana getirmediği belirlenmiştir. Çalışılan bölümlere göre elde edilen örgütsel güven algısı ve işten ayrılma niyeti ortalamaları arasında önemli farklılıklar bulunsa da ortalamalar arasındaki bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçların literatürdeki çalışmaların sonuçları ile uyumlu olduğu belirlenmiştir.

#### **7.11. Çalışma Şekilleri Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi**

Hemşirelerin kurumlarındaki çalışma şekillerinin örgütsel güven algısında ve işten ayrılma niyetinde farklılık meydana getirip getirmediği bu çalışmada araştırılan hususlardan bir diğeridir. Çünkü daha önceki birçok çalışmada çalışma düzeninin stres ve gerginlik ile olan ilişkileri analiz edilmiş ve çalışma düzeninin bu olumsuz hususlarla olan ilişkisi ortaya konulmuştur. Bu nedenle bu araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerde de bu ilişkinin var olup olmadığını belirlemek için analizler yapılmıştır. Vardiyalı çalışan, 24 saat nöbet tutan ve sadece gece çalışan hemşirelerde işten ayrılma niyetinin sadece gündüz çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasındaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını

belirlemeye yönelik yapılan analiz sonucunda ise bu farklılığın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ( $\chi^2=4,340$ ;  $p>,05$ ) belirlenmiştir. Özdemir ve ark. (2018) ile Tarhan ve Dalar'ın (2016) çalışmalarında vardiyalı çalışma sisteminin önemli bir stres kaynağı olduğu belirlenmiştir. Bu yönüyle tarafımızca yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar ile literatürdeki araştırmaların sonuçları arasında bir uyumsuzluk var gibi görünmektedir. Bu farklılık grup sayısının fazla olmasından kaynaklanmaktadır diye düşünülmektedir. Çünkü sadece gece çalışma ve 24 saat nöbet şeklinde belirlenen gruplar da aslında vardiyalı çalışmayı içeren seçeneklerdir. Bu grupların vardiyalı çalışma altından gösterilmesi durumunda gruplar arasındaki farkların istatistiksel açıdan anlamlı olacağı düşünülmektedir. Örgütsel güven ve alt boyutlarının çalışma şekline göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakıldığında ise sonucun kuruma güven alt boyutu açısından anlamlı ( $\chi^2=20,501$   $p<,05$ ) olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara duydukları güvenin çalışma şekillerine göre önemli oranda farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. En düşük güven duygusuna sahip olanların sadece gece çalışan hemşireler olduğu görülmektedir. Çalışmadan elde edilen bu sonucun (Lin ve arkadaşlarının 2015) araştırmasından elde edilen sonuçlarla örtüştüğü görülmektedir. Literatürde, örgütsel güven ve alt boyutlarının çalışma şekline göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kurumsal güven alt boyutundaki farklılaşmanın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda kurumsal güvenin sadece gündüz çalışanlar yönüyle tüm gruplara karşı istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür.

### **7.12. Deneyim Şekilleri Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi**

Hemşirelerin daha önce çalışmış oldukları sağlık kuruluşlarının özelliklerinin düşüncelerinde bir farklılık meydana getirip getirmediği de araştırılmıştır. Bu çerçevede hemşirelere daha önceki çalışma deneyimlerinin hangi kurumlarda olduğu sorulmuş ve seçenek olarak “ilk kurumum”, daha önce özelde çalıştım”, “daha önce devlette çalıştım” ve “karma sağlık kuruluşlarında çalıştım” seçenekleri sunulmuş ve bir seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Hemşirelerin bu kurumlardaki deneyim şekillerinin örgütsel güven algısında ve işten ayrılma niyetinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı ise Kruskal Wallis-H Testi ile incelenmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda, yöneticiye güven ( $\chi^2=5,753$ ;  $p>,05$ ), iş arkadaşlarına güven ( $\chi^2=2,116$ ;

$p > ,05$ ), kuruma güven ( $x^2=2,147; p > ,05$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $x^2=5,057; p > ,05$ ) için grupların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buradan hareketle hemşirelerin daha önceki deneyimlerine ait kurumların özelliğinin hemşirelerin örgütsel güven algısında ve işten ayrılma niyetlerinde herhangi bir farklılık meydana getirmediği anlaşılmaktadır.

Literatürde bu sonucun kıyaslanabileceği herhangi bir çalışmaya rastlanmamasına rağmen, elde edilen bu sonucun pratik hayat açısından uyumlu olduğu görülmektedir. Yang ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında dolaylı bir değerlendirme bulunmaktadır. Bu çalışmada hemşirelerin istihdam edilme şekillerinin (tam zamanlı, kısa dönemli ve sözleşmeli) davranışsal niyetlerde herhangi bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Çalışanların daha önceki kurumlarında yaşadıkları deneyimler kurumlar arasında bir kıyasa neden olsa ve bu çerçevede davranışsal niyetler üzerinde etkili olsa da bu etki daha önce çalışılan kurumun niteliği nedeniyle değil çalışanların o kurumlardaki yaşanmışlıkları ile ilgilidir. Bu nedenle de bu araştırmadan elde edilen sonuç çalışma hayatı açısından olağan bir sonuçtur.

### **7.13. İş Güvencesi Algısı, Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi**

İş güvencesi ve iş güvencesini kapsamında değerlendirilebilecek hususların örgütsel algılar ve davranışsal niyetler üzerinde etkili olduğu literatürdeki hemen hemen tüm çalışmalarda (Eberly ve ark. 2017; Janssen ve ark. 1999; Kamarulzaman ve ark. 2015; Kim ve Shim, 2018; Nouri ve Parker, 2013; Osuji ve ark. 2014) ispatlanmış bir husustur. Çalışanların çalıştıkları işyerlerinde kendilerini iş yönünden güvencede hissetmeleri, işten ayrılma niyetlerini azaltan en önemli faktörlerden biridir. Bunun yanında güvencenin olması çalışanların örgüte bakışını da olumlu yönde etkilemektedir. Kendilerini iş yönünden güvencede hisseden çalışanların örgütlerine olan olumlu duygularında da artış olmaktadır. Bu çerçevede literatürdeki bu sonucun hemşirelerin iş yaşamında da geçerli olup olmadığını belirlemek amacıyla bu araştırmada analiz konusu yapılmıştır. Analiz ile birlikte hemşirelerin iş güvencesi ve unsurları ile ilgili düşüncelerinin örgütsel güven algısı ve işten ayrılma niyetlerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonucunda işten ayrılma niyeti ( $x^2=13,189; p < ,05$ ) ile kurumun sağladığı iş güvencesi durumuna göre istatistiksel



açından anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bunun yanı sıra örgütsel güven ve alt boyutları olan yöneticiye güven ( $x^2=19,1936$ ;  $p<,05$ ), kuruma güven ( $x^2=18,020$   $p<,05$ , iş arkadaşlarına güven ( $x^2=15,506$ ;  $p<,05$ ) alt boyutunun ortalamaları arasındaki fark kurumsal iş güvencesi düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Elde edilen sonuçlar literatürle uyumludur. İş güvencesi ve unsurlarına yönelik algının örgütsel algılar ve davranışsal niyetleri farklılaştırdığına yönelik literatür sonuçları, hemşirelere yönelik yapılan araştırmanın sonuçları ile de desteklenmiştir. Örgütsel algı değişkenlerinden biri olan örgütsel güven ve alt boyutları ile davranışsal niyetlerden biri olan isten ayrılma niyeti hemşireler açısından da iş güvencesi ve unsurlarına yönelik algıya göre farklılık göstermektedir.

Örgütsel Güven algısı ve alt boyutları ile işten ayrılma değişkeninin kurumsal iş güvencesi unsurlarından hangisi nedeniyle farklılaştığını belirlemek için Mann Whitney-U Testleri yapılmıştır. Farklılığın hangi unsurdan kaynaklandığını belirlemek o unsur ile ilgili yönetsel düzenlemeleri hayata geçirmek ve sorunları çözmek için önemlidir. Yapılan analizler sonucunda işten ayrılma niyeti için “bilgim yok” cevabını verenler ile “kolay işten çıkarılmaz” diyenler yönünden farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir. Arshadi ve Shahbazi (2013) iş güvencesi ile birlikte bilgi paylaşımı, güven ve adalet değişkenlerini de iş ortamı özellikleri arasında saymış ve bu değişkenler işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

#### **7.14. Örgütsel Güven-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi**

Örneklem grubunu oluşturan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puanları ile örgütsel güven ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda işten ayrılma niyeti ölçeği puanları ile örgütsel güven ölçeği yöneticiye güven ( $r=-,320$ ;  $p<,001$ ); kuruma güven ( $r=-,304$ ;  $p<,001$ ) ve iş arkadaşlarına güven ( $r=-,263$ ;  $p<,001$ ) puanları arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bireylerin yöneticiye, kuruma ve iş arkadaşlarına güvenleri azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin anlamlı şekilde yükseldiği saptanmıştır.

Literatürde örgütsel güven ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalardan ulusal literatürde yer almış olan Seçilmiş ve Kılıç (2017)'in çalışmasında 120 seyahat acentası çalışanı ile bir araştırma yürütülmüş ve kuruma güven ile işten ayrılma niyeti arasında ( $r=-,677$ ), yöneticiye güven ile işten ayrılma niyeti arasında ( $r=-,674$ ) yüksek düzeyli ve iş arkadaşlarına güven ile işten ayrılma niyeti arasında ( $r=-,541$ ) orta düzeyli bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Tzafir, Gur, ve Blumen (2015) hizmet sektörü çalışanlarına yönelik bir çalışma yürütmüş ve iş arkadaşlarına güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş arkadaşlarına güven ile işten ayrılma niyeti arasında ( $r=-,366$ ) negatif yönlü bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır. Tajammal (2018) ise örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında ( $r=-,560$ ) orta düzeyli ve negatif yönlü bir ilişki belirlemiştir. Sinclair (2013) örgütsel güvenin bütünsel olarak işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki ( $r=-,650$ ) bulunduğu ortaya koymuştur. Uluslararası farklı birçok araştırmadan elde edilen sonuçlardan görüleceği üzere örgütsel güven ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tartışmasız bir gerçektir. Örgütsel güven seviyesi arttıkça işten ayrılma niyeti de düşmektedir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular da literatürdeki sonuçları desteklemektedir. Hem ulusal hem de uluslararası çalışmalar örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğunu ispatlamıştır.

### **7.15. Örgütsel Güven ve Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri**

Örgütsel güven ve alt boyutlarının işten ayrılma niyetini yordayıp yordamadığı regresyon analizleri ile incelenmektedir. Bu analizler sonucunda davranışsal niyetlerin teorik öncüllerinin geçerli olup olmadığı belirlenmekte ve örgütler tarafından olumsuz davranışsal niyetlerin olumsuz davranışa dönüşmeden önlenmesi mümkün olmaktadır. Bu nedenle de örgütsel güven, iş tatmini, iş memnuniyeti, örgütsel adalet gibi birçok konu ile işten ayrılma niyeti araştırılmış ve bu değişkenlerin işten ayrılma niyetini yordayıp yordamadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Teorik modellerin geçerliliğinin regresyon modelleriyle test edilmesi mümkündür ve bu nedenle de literatürdeki çalışmalarda değişkenlerin işten ayrılma niyetine olan etkileri çoğunlukla

regresyon modelleri yardımıyla incelenmiştir. Son zamanlarda ise çoklu regresyon analizi yapabilme ve alternatif modellerle daha ideal modeller ortaya koyabilme adına Yapısal Eşitlik Modelleri 'nin kullanıldığı görülmektedir. Literatürdeki birçok çalışmada da Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak teorik modellerin geçerli olup olmadığı test edilmiştir. Literatürde örgütsel güven ve alt boyutlarının işten ayrılma niyetine etkilerini inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmuştur. Bu çalışmalar (Arshadi ve Shahbazi, 2013; Bobbio ve Manganelli, 2015; Collins, 2010; Costigan ve ark., 2011; Covella, 2017; Jiang ve Probst, 2015; Kath ve ark., 2010; Lee ve Li, 2012; Seçilmiş ve Kılıç, 2017; Sinclair Jr, 2013; Tajammal, 2018; Tzafrir ve ark., 2015) örgütsel güveni kimi zaman iş ortamı özellikleri gibi bir değişkenin alt boyutu olarak kabul ederek, kimi zaman da doğrudan ayrı bir değişken olarak dikkate alarak işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri araştırmıştır.

Bu araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel güven algıları ve alt boyut puanlarının işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda yöneticiye güven alt boyutu ( $F=36,36$ ;  $p<,001$ ); kuruma güven ( $F=32,42$ ;  $p<,001$ ) ve iş arkadaşlarına güven ( $F=23,56$ ;  $p<,001$ ) alt boyutları için regresyon modelleri uygun bulunmuştur. İşlemlerin ardından örgütsel güven ölçeği yöneticiye güven alt boyutunun işten ayrılma niyeti puanlarının %10'unu ( $r^2=,10$ ;  $p<,001$ ); kuruma güven puanlarının işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarının %9'unu ( $r^2=,09$ ;  $p<,001$ ); iş arkadaşlarına güven alt boyutunun işten ayrılma niyeti puanlarının %7'sini ( $r^2=,07$ ;  $p<,001$ ) anlamlı şekilde açıkladığı saptanmıştır.

Bobbio ve Manganelli (2015), örgütsel güven alt boyutlarından kuruma güven ve yöneticiye güven alt boyutlarını liderlik ve algılanan destek değişkenleri ile bir model oluşturmuş ve yapısal eşitlik modeli kullanarak modelin geçerli olup olmadığını test etmiştir. Araştırmacılar modellerinde örgütsel güven alt boyutlarının (kuruma güven, yöneticiye güven) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini sinizm üzerinden araştırmışlardır. Modelden elde edilen sonuçlar yöneticiye güvenin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olmadığını göstermiştir. Araştırmacıların genel olarak tasarladıkları model geçerli olmasına rağmen yöneticiye güven alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi bulunmadığının belirlenmesi, tarafımızca yapılan araştırmada kurulan

modelin bütünsel olması nedeniyle örtüşmektedir. Kuruma güven alt boyutunun aslında toplam bir örgütsel güven anlamına geldiği düşünüldüğünde Bobbio ve Manganelli'nin (2015) sonuçlarının tarafımızca elde edilen sonuçlar ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. İlişki ve yol katsayıları dikkate alındığında da bu araştırmada elde edilen ilişki katsayısı ( $r=-,304$ ) ile Bobbio ve Manganelli'nin (2015) çalışmasından elde edilen ilişki katsayısının ( $r=-,330$ ) benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Arshadi ve Shahbazi'nin (2013) çalışmasında örgütsel güven çalışma yeri özelliklerinin alt unsuru olarak ele alınarak çalışma yerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada, çalışma yerinin özellikleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler araştırılmıştır. Bu çalışmada örgütsel güven kavramına bütünsel olarak bakılmayıp modele sadece yöneticiye güven değişkeni dahil edilmiş ve bu değişkenin işten ayrılma niyetine hem doğrudan hem de dolaylı olarak etki ettiği ( $r=-,353$ ) belirlenmiştir.

Collins (2010), psikolojik sözleşme unsurlarının işten ayrılma niyetine etkilerini inceleyen bir çalışma yapmıştır. Çalışmada güven, psikolojik sözleşmenin alt unsuru olarak ele alınmıştır. Ancak güvenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin boyutu ile ilgili ayrı bir değerlendirme yapılmamıştır. Psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ( $r=-,560$ ) istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

Costigan ve arkadaşları (2011), kendi yöneticisine güven ve üst yöneticiye (CEO) güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırmak amacıyla Amerikalı, Polonyalı ve Rus çalışanları baz alan bir çalışma yapmış ve sonuçları bu üç farklı toplum açısından kıyaslamalı olarak sunmuştur. Araştırmacılar, Amerikalı ve Polonyalı çalışanlar açısından hem yöneticiye güven hem de üst yöneticiye güven ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler olduğunu belirlemişlerdir. Tarafımızca yapılan çalışmada yöneticiye güven boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olduğu belirlenmiş olduğundan bu sonucun Costigan ve arkadaşları (2011)'nin çalışması ile örtüşüğünü söylemek mümkündür.

Jiang ve Probst (2015), bireysel güven, güven iklimi, iş memnuniyeti, duygusal bağlılık, iş güvenliği, hizmet motivasyonu, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti

arasındaki ilişkileri modellemişlerdir. Araştırmacılar analiz sonucunda kişisel güvenlik ve güven iklimi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkiler belirlemişlerdir ( $r=-,42$ ;  $r=-,53$ ). Elde edilen sonuçlar, güven ikliminin işten ayrılma niyeti üzerinde kişisel güven değişkenine göre daha belirleyici olduğunu göstermektedir. Kath ve arkadaşlarının (2010)'nin çalışması da benzer bir anlayışla gerçekleştirilmiştir. Güven iklimi, iş güvenliği ve örgütsel güven ile örgütsel sonuçlar arasındaki ilişkilerin modellendiği bu çalışmada örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu ( $r=-, 59$ ) belirlenmiştir.

Lee ve arkadaşlarının (2012), örgütsel güven, iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri yapısal eşitlik modeli ile test etmişlerdir. Bu modelde örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti ile doğrudan ve dolaylı ilişkileri analiz edilmiştir. Analiz sonuçları örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkilerin bulunduğunu ( $r=-,389$ ) ortaya koymuştur.

Seçilmiş ve Kılıç'ın (2017) seyahat acentası çalışanlarına yönelik yapmış oldukları çalışmada tüm örgütsel güven boyutlarında işten ayrılma niyeti ile anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. İş aile çatışması ve aile iş çatışmasının da modelde yer aldığı bu çalışmada açıklanan varyans ( $R^2=,14$ ) %14 olarak belirlenmiştir. Tarafımızca yapılan bu çalışmada örgütsel güven ölçeği alt boyut puanlarının birlikte işten ayrılma ölçeği puanlarını anlamlı şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu standart regresyon analizi sonucunda üç alt boyutun birlikte ( $F=15,54$ ;  $p<,001$ ) regresyon modeli uygun bulunmuştur. Örgütsel güven ölçeği alt boyutlarının birlikte işten ayrılma niyeti puanlarının %13'ünü ( $r^2=,13$ ;  $p<,001$ ); anlamlı şekilde açıkladığı saptanmıştır. Literatürdeki çalışmalarda benzer varyans oranlarının elde edilmiş olması ( $R^2=,13$ ) bu modelin Türkiye'de hem turizm sektöründe hem de sağlık sektöründe modelin geçerli olduğunu ortaya koymuştur.

Sonuç olarak;

Örgütsel güven ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik konular, halen literatürde güncelliğini koruyan konulardır. Ulusal literatürde doğrudan örgütsel güven ve işten ayrılma niyetini araştıran az sayıda çalışma bulunmaktadır. Uluslararası literatürdeki çalışmalar ise ulusal literatüre göre daha yoğundur. Bu çalışmaların birçoğunda örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti arasında doğrudan bir ilişki kurulmamış ve örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki aracı değişkenler (duygusal tükenme gibi) üzerinden modellenmiştir. Örgütsel güven ve alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin aracı değişkenler üzerinden gerçekleştiği belirlenmiştir. Hem Arshadi ve Shazbazi (2013) hem de Bobbio ve Manganelli'nin (2015) çalışmasından benzer sonuçlar elde edilmiştir. Collins'in (2010) çalışmasında ise Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti ilişkisinin psikolojik sözleşme değişkeni üzerinden gerçekleştiği belirlenmiştir. Uluslararası diğer çalışmalarda da benzer bir yaklaşımın söz konusu olduğu ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilen hemen hemen tüm değişkenlerin aracı değişkenler üzerinden işten ayrılma niyetine etki ettiği belirlenmiştir. Ulusal literatürde rastlanan tek çalışmada ise (Seçilmiş ve Kılıç, 2017) bu ilişki doğrudan modellenmiş ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir.

Bu çalışmada ulusal literatürdeki çalışmalara benzer bir şekilde örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti ilişkisi doğrudan bir ilişki olarak modellenmiş ve örgütsel güvenin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti ilişkisine ayrıca bakılmıştır. Regresyon analizi sonuçları, modelin anlamlı sonuçlar ortaya koyduğunu ve örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi ( $R^2=,13$ ) olduğunu göstermiştir. Seçilmiş ve Kılıç'ın (2017) çalışmasında benzer bir sonucun elde edilmiş olması ( $R^2=,14$ ), uluslararası literatürde çoğunlukla örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan ilişkilere bakılmaması ve örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin aracı değişkenler üzerinden incelenmesi, bundan sonraki çalışmaların bu çerçevede tasarlanması gerektiğini göstermektedir.

Çalışmamız, ulusal literatürdeki örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran az sayıda çalışmayı desteklemesi ve ulusal anlamdaki çalışmaların sayısının artırılması bakımından önemli bir katkı sunmuştur. Ayrıca

çalışma, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin Türkçe geçerliliğini ve güvenilirliğini desteklemiş olması ve örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ilişkiyi kurgulayan modellerin de geçerli olabileceğini göstermesi bakımından literatüre önemli bir katkı sağlamıştır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlardan hareketle hemşirelerin çalıştığı sağlık örgütleri ve benzer örgütlerde önemli bir sorun haline gelen işgören devir hızının azaltılması için yapılması gerekenleri şöyle sıralamak mümkündür;

Çalışanların örgütsel güven algısı, istenmeyen davranışsal sonuçlara etki eden önemli bir faktördür. Bu nedenle, olumsuz davranışın ortaya çıkmasına neden olan güvensizlik algısının azaltılması için özellikle çalışanlara iş güvencesi verilmesi ve bunun onlara hissettirilmesi gerekmektedir. Örgütsel güvenin alt boyutlarından biri olan kuruma güven, davranışsal niyetler ve olumsuz davranışların ortaya çıkmasında en önemli faktörlerden biridir. Çalışanların kuruma güvenmemeleri ve kendilerini güvende hissetmemeleri işgören devrinin önemli yordayıcılarından. Dolayısı ile güven artırıcı (sözleşmeler yapılması, iş ile ilgili ölçülebilir standartlar ve prosedürlerin belirlenmesi, ölçülebilir performans hedeflerinin belirlenmesi, iş güvencesi verilmesi gibi) çalışmaların yapılması ve bu çalışmaların sürdürülebilir olması gerekmektedir.

Çalışanların sosyo-demografik özelliklerine göre örgütsel güven algısı ve işten ayrılma niyeti farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle anlamlı farklılığa neden olduğu belirlenmiş olan özelliklere sahip çalışanlara yönelik çalışmalarda bu farklılığın dikkate alınarak çözümler geliştirilmesi, harcanan çabaların anlamlı sonuçlar vermesi bakımından önemlidir. Böylelikle hem kaynaklar israf edilmemiş olacak hem de istenen sonuçlar elde edilmiş olacaktır.

Bu çalışmada örgütsel güven ve alt boyutları modele aynı aşamada dahil edilerek doğrusal bir ilişkinin var olup olmadığı araştırılmış ve örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerindeki yordayıcılık etkisinin belirlenmesine çalışılmıştır. Bundan sonraki çalışmaların çoklu regresyon analizine imkan veren ve alternatif modellerin test edilip ideal modelin ortaya konulmasına imkan veren Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak yapılmasının hem ulusal literatüre önemli bir katkı sunacağı hem de

benzer şekilde yapılan uluslararası çalışmalar ile kıyaslama yapılmasına imkan vereceği için önemli olduğu düşünölmektedir. Gelecekteki araştırmalarda ayrıca örgötsel güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide liderliğin, kişilik özelliklerinin ve duygusal tükenme gibi değişkenlerin aracılık etkisinin analiz edilmesinin literatüre katkıyı daha da artıracakđı düşünölmektedir.





## 8. KAYNAKLAR

1. Akdağ, R., Mollahaliloğlu, S., Öncül, H. G., İşlek, E. Avrupa'da Sağlıkta İnsan Kaynakları, 1. Baskı, Sağlık Bakanlığı Yayın No: 850, 2011, Ankara.
2. Akdur, R. Sağlık Ocağı Hizmetlerinde İzleme Değerlendirme ve Eğitim Kılavuzu, 1. Baskı, Sağlık Bakanlığı Yayını 2003, Ankara, 4-7.
3. Aksoy, C., & Yalçınsoy, A. Investigation on the Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Justice and Supervisor Support: an Application in the Health Sector. Journal of Management Research, 2017, 10(1), 26-45.
4. Akyürek, B., Özer, S., Argon, G. ve Conk, Z. Hekim Davranışlarının Hemşire Memnuniyeti ve Hemşirelerin İşine Devam Etme Durumu Üzerine Etkisi, Ege Tıp Dergisi, 2005, 44(3). 167-172
5. Al-Hussami, M., Darawad, M., Saleh, A., & Hayajneh, F. A. Predicting Nurses' Turnover Intentions by Demographic Characteristics, Perception of Health, Quality Of Work Attitudes. International Journal of Nursing Practice, 2004, 20(1), 79-88.
6. Alıca, E., İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerinde Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği, K.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2008, Kocaeli, (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Aşkın Keser).
7. Altuntaş, S. Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Kişisel Mesleki Özellikleri Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2008, İstanbul, (Danışman: Prof. Dr. Ülkü Baykal)
8. Altuntaş, S. Baykal, Ü. Örgütsel Güven Ölçeği 'nin Hemşirelikte Geçerlilik Güvenilirliği, İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 2010, 18(1):10-18
9. Altuntaş, S. Baykal, Ü. Relationship Between Nurses Organizational Trust Levels and Their Organizational Citizenship Behaviors, Journal of Nursing Scholarship, 2010, 42(2):186-194

10. Argun, M., Kurumsal Sosyalizasyon Uygulamalarının Birey-Kurum Uyumuna Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2007, İzmir. (Danışman: Prof. Dr. Ömür. N. Timurcanday Özmen)
11. Arshadi, N., & Shahbazi, F. Workplace Characteristics and Turnover İntention: Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2013, 84, 640-645.
12. Arslan, D. T. Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2015, Ankara. (Danışman: Prof. Dr. Afsun Ezel Esatoğlu)
13. Arslan, E. T., & Demir, H. İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim Ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 2017, 24(2), 371-389.
14. Atay, M. Mobbingin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Sessizliğe Etkisi-Bir Uygulama, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, Kars. (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erdoğan Kaygın)
15. Azaklı, Ö., Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2011, İstanbul. (Danışman: Doç.Dr. Aşkın Keser)
16. Bahrami, S. Hasanpour, M. Rajaeepour, S. Aghahosseni, T. Hodhodineghad, N. The Relationship Between Organizational Trust and Nurse Administrators Productivity in Hospitals, *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 2012, 17(6) s:451-455.
17. Balcı, A. Örgütsel Gelişme, 2014, Pegem Akademi, 4.Baskı,1-40
18. Basit, G., & Duygulu, S. Nurses organizational Trust and İntention to Continue Working at Hospitals in Turkey, *Collegian*, 2017, (25), 163-169.
19. Bilir, N. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çağdaş Bir Yaklaşım: Risk Değerlendirilmesi ve Risk Yönetimi, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 2005, 25(5).

20. Boamah, S. A., & Laschinger, H. The Influence of Areas of Work-life Fit and Work-life Interference on Burnout and Turnover Intentions Among New Graduate Nurses. *Journal of Nursing Management*, 2016, 24(2), 164-174.
21. Bobbio, A., & Manganelli, A. M. Antecedents of Hospital Nurses' Intention to Leave the Organization: A Cross Sectional Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 2015, 52(7), 1180-1192.
22. Bozkurt, Ö. Kamu Kurumlarındaki Çatışma ve Tükenmişlik İlişkisinin Nedensel ve Çözümsel Bağlamda İncelenmesi Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016, 16(4), 79-91.
23. Börü, D. Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım: Güvenilir İnsanlar Kim? 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 2001, 189-204.
24. Büte M. Etik İklim Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Bilimler Dergisi*, 2011, 25(1), 171-177.
25. Büyükyılmaz O, F. Çakmak A. İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 2014, 14(4), 583-596
26. Cankül, D., Kılıç, İ., & Doğantekin, A. Restoran Çalışanlarının Algılamış Oldukları Örgütsel Güven Düzeylerinin Örgütsel Vatandaşlık ve İş Performansına Etkisi: Eskişehir Örneği *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 2018, 6(1), 372-389.
27. Chen, H.-C., Chu, C.-I., Wang, Y.-H., & Lin, L.-C., Turnover Factors Revisited: A Longitudinal Study of Taiwan-Based Staff Nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 2008, 45(2), 277-285.
28. Choi, J. S., & Kim, K. M. Job Embeddedness Factors as a Predictor of Turnover Intention Among Infection Control Nurses in Korea. *American Journal of Infection Control*, 2015, 43(11), 1213-1217.
29. Choi, S.-Y. The Effects of Leadership on Social Workers' Organizational Commitment: Focusing on Ethical Leadership, Organizational Trust, and Supervisor Trust. *International Information Institute*, Tokyo, 2014, 17(10), 4771.
30. Collins, M. D. The Effect of Psychological Contract Fulfillment on Manager Turnover Intentions and It's Role as A Mediator in A Casual, Limited-Service

- Restaurant Environment. *International Journal Of Hospitality Management*, 2010, 29(4), 736-742.
31. Costigan, R. D., Insinga, R. C., Berman, J. J., Kranas, G., & Kureshov, V. A. Revisiting The Relationship Of Supervisor Trust And CEO Trust To Turnover Intentions: A Three-Country Comparative Study. *Journal of World Business*, 2011, 46(1), 74-83.
32. Covella, G. A. Person-Job Fit and Person-organization Fit İnfluence on Turnover İntention: A Mixed Model Approach. *Trident University International*, Cypress. 2017, 7(5), 1-15
33. Currie, E. J., & Hill, R. A. C. What Are The Reasons For High Turnover in Nursing? A Discussion of Presumed Causal Factors and Remedies. *International Journal of Nursing Studies*, 2012, 49(9), 1180-1189.
34. Çalışkan, A. (2010). Yeni Mezun Hemşirelerde İşdoyumunu Tükenmişlik ve Gerçeklik Şokunun İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2010, İstanbul. (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Akbal Ergün)
35. Çam, O., Akgün, E., Gümüş, A. B., Bilge, A., Keskin, G. Ü. Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 2005, 6(4), 213-220
36. 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.
37. Çınar, F., Şengül, H., & Koyucu, R. G. Hastane Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Journal of International Social Research*, 2016, 9(44), 1039-1046.
38. De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. Revisiting The İmpact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Turnover İntention: An Individual Differences Analysis. *International Journal Of Nursing Studies*, 2011, 48(12), 1562-1569.

39. De Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. The Role of Job Satisfaction, Work Engagement, Self-Efficacy and Agentic Capacities on Nurses' Turnover Intention and Patient Satisfaction. *Applied Nursing Research*, 2018, 39, 130-140.
40. Demircan, N. ve Ceylan, A. Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2003, 10(2), 139-150.
41. Demirkaya H, Ş.Kandemir A. Örgütsel Adaletin Boyutları ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir İşletme İncelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014, 18(2), 263-279.
42. Derin, N. İşletmelerde Geride Kalan Sendromu ve Örgütsel Güven, Nobel Yayıncılık, 1. Basım, 2011, 83-126
43. Doğan, A. & Sığırı, Ü. Duygusal Emek: Hemşireler Üzerine Bir Çalışma. *İş ve İnsan Dergisi*, 2017, 4(2), 113-126.
44. Eberly, M. B., Bluhm, D. J., Guarana, C., Avolio, B. J., & Hannah, S. T., Staying After The Storm: How Transformational Leadership Relates to Follower Turnover Intentions in Extreme Contexts. *Journal Of Vocational Behavior*, 2017, 102, 72-85.
45. Emilia, I., Gómez-Urquiza, J. L., Cañadas, G. R., Albendín-García, L., Ortega-Campos, E., & Cañadas-De la Fuente, G. A. Burnout and Its Relationship with Personality Factors in Oncology Nurses. *European Journal of Oncology Nursing*, 2017, 30, 91-96.
46. Erdem, F., İşbaşı, J.Ö. Takım Çalışmalarında Güven ve Güvensizlik: Performans İçin Koşulsuz Güven mi, Optimum Güven mi? 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı, 2000, 633-645.
47. Eren, E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2004, 202.
48. Fynn, W. Mathis, L.R. Jackson, H.J.Langan, J.P. Healthcare Human Resource Management, 2004, Thomson Souht Western, USA, 2004, 150-160
49. Genç, A. Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, Ankara. ( Danışman: Prof. Dr. H. Nejat Basım)
50. Genç, N., Yönetim ve Organizasyon, Seçkin Yayıncılık, 3.Baskı, 2007, Ankara, 241

51. Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., & Cortese, C. G. Work–Family Conflict and Enrichment in Nurses: Between Job Demands, Perceived Organisational Support and Work–Family Backlash. *Journal Of Nursing Management*, 2017, 25(1), 65-75.
52. Gök, G. A., Erdem, R., & Kurtuluş, F. Dış Kaynaktan Yararlanma Yoluyla Çalıştırılan Personelin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2016, (23), 43-55.
53. Güçlü, A. Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, Konya. (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Şerife Kurşun)
54. Gül, H. ve Oktay, E. Ücret, Kariyer, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler: Karaman Valiliğinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009, 21, 223-238.
55. Gün, İ., & Söyük, S. Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2017, (1), 40-48.
56. Hall, V. *The Truth About Trust in Business*, Emerald Book Company, 2009, 73
57. Halis, M., Gökgöz, G.S., Yaşar, Ö. Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri Ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, 17, 187-205.
58. Hart, S. E. Hospital Ethical Climates and Registered Nurses' Turnover Intentions. *Journal of Nursing Scholarship*, 2005, 37(2), 173-177.
59. Homayouni, V. Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, Erzurum. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)
60. Hoş, C., & Oksay, A. Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015, 20(4), 1-24.
61. <http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/15/kongre.html>
62. <https://groups.google.com>, Erişim tarihi: 20 Kasım 2016
63. <http://www.cerezfomm.com>, Erişim tarihi: 20 Kasım 2016.
64. İslamoğlu, G., Birsal, M., Börü, D. *Kurum İçinde Güven. İnkılap Kitabevi*, 2007, İstanbul, 19-46

65. İşcan, Ö. F., & Sayın, U. Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2010, 24(4), 195-216.
66. Janssen, P. P., De Jonge, J., & Bakker, A. B. Specific Determinants of İntrinsic Work Motivation, Burnout and Turnover İntentions: A Study Among Nurses. Journal of Advanced Nursing, 1999, 29(6), 1360-1369.
67. Jiang, L., & Probst, T. M. "Do your employees (collectively) trust you?" The İmportance of Trust Climate Beyond İndividual Trust. Scandinavian Journal of Management, 2015, 31(4), 526-535.
68. K.Tüzün İ. Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Modelleri. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İBFF Dergisi, 2007, 13(2), 93-118.
69. Kamarulzaman, N., Zulkeflee, N. Z., Hamid, H. A., Sahari, N., & Halim, F. N. A. Exploring the Factors of High Turnover in Retail İndustry in Negeri Sembilan. Procedia Economics and Finance, 2015, 31, 896-902.
70. Karadakovan, A. ve Eti Aslan, F. Dahili ve Cerrahi Hastalıklarda Bakım, 2.Baskı, Nobel Kitabevi, 2011, Adana, 28-53
71. Kaşlı, M.. İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma, Doğu Üniversitesi Dergisi, 2007, 8(2), 159-162
72. Kath, L. M., Magley, V. J., & Marmet, M. The Role of Organizational Trust in Safety Climate's İnfluence on Organizational Outcomes. Accident Analysis & Prevention, 2010, 42(5), 1488-1497.
73. Kaur, B., & Pankaj, M. Antecedents of Turnover İntentions: A Literature Review. Global Journal of Management and Business Studies, 2013, 3(10), 1219-1230.
74. Kebapçı, A. ve Akyolcu, N. Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi, Türkiye Acil Tıp Dergisi, 2011, 11 (2).59-67
75. Keser, A., Çalışma Yaşamında Motivasyon, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul 2006, 198
76. Kılıç, A. Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanların, Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2004. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

77. Kim, I.-J., & Shim, H.-W. Subjectivity About Turnover Intention Among Male Nurses in South Korea: A Q-Methodological Study. *Asian Nursing Research*, 2018, 12, 113-120.
78. Laschinger, H. K. S. Job and Career Satisfaction and Turnover Intentions of Newly Graduated Nurses. *Journal of Nursing Management*, 2012, 20(4), 472-484.
79. Lee, Y.-K., Lee, K. H., & Li, D.-x. The Impact of CSR on Relationship Quality and Relationship Outcomes: A Perspective of Service Employees. *International Journal of Hospitality Management*, 2012, 31(3), 745-756.
80. Lin, P.-C., Chen, C.-H., Pan, S.-M., Chen, Y.-M., Pan, C.-H., Hung, H.-C., & Wu, M.-T. The Association Between Rotating Shift Work and Increased Occupational Stress in Nurses. *Journal of Occupational Health*, 2015, 57(4), 307-315.
81. Manlove, E. E., & Guzell, J. R. Intention to Leave, Anticipated Reasons For Leaving, and 12-Month Turnover of Child Care Center Staff. *Early Childhood Research Quarterly*, 1997, 12(2), 145-167.
82. Meseri, R., Öztürk, Ş., & Demiral, Y. Mutfak Servis Çalışanlarında İş Gerilimi ve Etkileyen Etmenler. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2015, 10(37), 44-50.
83. Mutlu, P., The Effect of Perceived External Prestige on The Relationship Between Perceived Overqualification and Both Organizational Commitment and Turnover Intention, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2013. (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Melek Birsel)
84. Nadiri, H., & Tanova, C. An Investigation of The Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 2010, 29(1), 33-41.
85. Nouri, H., & Parker, R. J. Career Growth Opportunities and Employee Turnover Intentions in Public Accounting Firms. *The British Accounting Review*, 2013, 45(2), 138-148.
86. Omar K, Majid A.H.A, Johari H., Job Satisfaction and Turnover Intention Among Nurses: The Mediating Role of Moral Obligation. *Journal of Global Management*, 2013, 5(1), 44-55



87. Osuji, J., Flora, A., & El-Hussein, M. Understanding the Factors That Determine Registered Nurses' Turnover Intentions. *Research and Theory for Nursing Practice*, 2014, 28(2), 140-161.
88. Oyeleye, O., Hanson, P., O'Connor, N., & Dunn, D. Relationship of Workplace Incivility, Stress, and Burnout on Nurses' Turnover Intentions and Psychological Empowerment. *Journal of Nursing Administration*, 2013, 43(10), 536-542.
89. Örucü, E., & Kambur, E. Otel Çalışanlarında Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Bandırma İlçesi Örneği. *Journal of International Social Research*, 2017, 10(52), 1109-1125.
90. Özdemir, P. G., Ökmen, A. C., & Yılmaz, O. Vardiyalı Çalışma Bozukluğu ve Vardiyalı Çalışmanın Ruhsal ve Bedensel Etkileri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 2018, 10(1), 71-83.
91. Öztürk, H., Kasım, S., Kavgacı, A., Kaptan, D., & İnce, G., Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 2015, 18(1), 17-25.
92. Parlar, S., Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 2008, 7(6), 547-556.
93. Polat, S. Eğitim Örgütleri için Sosyal Sermaye Örgütsel Güven, Pegem Akademi, 2009, 1-14
94. Roney, L. N., & Acri, M. C. The Cost of Caring: An Exploration of Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction, and Job Satisfaction in Pediatric Nurses. *Journal of Pediatric Nursing*, 2018, 40, 74-80.
95. Russ, F. A., & McNeilly, K. M. Links Among Satisfaction, Commitment, and Turnover Intentions: The Moderating Effect of Experience, Gender, and Performance. *Journal of Business Research*, 1995, 34(1), 57-65.
96. Seçilmiş, C., & Kılıç, İ. Örgütsel Güven, İş-Aile Yaşam Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama. *Turizm Akademi Dergisi*, 2017, 1, 65-79.
97. Sığrı, Ü.. İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, 2(7), 261-278.

98. Sinclair Jr, M. The Influence of Trust and Affective Organizational Commitment on Intent to Leave. Walden University Doctoral Studies, 2013, Minneapolis. (Advisor: Stephen Johnson)
99. Soysal, A., & Tan, M. İş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2013, 6(2), 45.
100. Sökmen, A., & Mete, E. S. Bezdirinin İş Performansı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara’da Bir Araştırma Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2015, 17(3), 271-295.
101. Sökmen, A., & Şimşek, T. Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2016, 18(3), 606-620.
102. Stolt, M., Charalambous, A., Radwin, L., Adam, C., Katajisto, J., Lemonidou, C., Suhonen, R. Measuring Trust in Nurses e Psychometric Properties of The Trust in Nurses Scale in Four Countries. European Journal of Oncology Nursing, 2016, (25), 46-54.
103. Süner, Z. İş Yükümlülüklerinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, Hatay. (Danışman: Doç. Dr. Adnan Özyılmaz)
104. Şimşek, Ş., Yönetim Organizasyon, Konya, Günay Ofset, 2002, 138.
105. Şimşek, Ş., Çelik, A., Akgeçici, T., Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Eğitim Kitapevi Yayınları, 8.Basım, 2005, 313-320
106. Ş. Bezirci S., Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri ile İş Doyumlarının İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2012, İzmir. (Danışman: Prof. Dr. Gülseren Kocaman)
107. Tajammal, M., Impact of Procedural Justice on Turnover Intention with Mediating Effect of Trust. Jinnah Business Review, 2018, 6(1), 13-19.
108. Takase, M., Yamashita, N., & Oba, K., Nurses’ Leaving Intentions: Antecedents and Mediating Factors. Journal of Advanced Nursing, 2008, 62(3), 295-306.

109. Tarhan, M., & Dalar, L. Vardiyalı Çalışma ve Algılanan Çalışma Ortamının Hemşirelerin Ruh Sağlığı Durumları Üzerine Etkisi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2016, 2(1), 25-39.
110. Tekingündüz, S., Tengilimoğlu, D., Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi, Sayıştay Dergisi, 2013, 91/ Ekim-Aralık, 81.
111. Telli E, Ünsar S.A, Oğuzhan A., Liderlik Davranış Tarzlarının Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi; Konuyla İlgili Bir Uygulama. Electronic Journal of Vocational Collages, 2012, 2 (2), 135-150.
112. Tokgöz, E., Seymen, Aytemiz, O., Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2013, 11(42), 61-76.
113. Top, M., Hekim Ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2012, 41(2), 258-277.
114. Toprak, O., Örgütsel Güvenin Performans Üzerindeki Etkisi ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2006. (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Aytekin)
115. Tütüncü, Ö ve Demir, M. Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2003, İzmir, 5 (2), 146-169
116. Tütüncü, Ö., Karayolu Ulaştırma İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2000, 2(4), 106-121
117. Türkmen, E. Baykal, Ü. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Kitabı, Akademi Yayınları, 2014, İstanbul, 647-700
118. Tzafirir, S. S., Gur, A. B.-A., & Blumen, O. Employee Social Environment (ESE) as a Tool to Decrease İntention to Leave. Scandinavian Journal of Management, 2015, 31(1), 136-146.

119. Van, D.K. Meewis, M. Van, D.H.I.J.M.B. Securing Incentive Care: Towards a Better Understanding of Incentive Care Nurses Perceived Work Pressure and Turnover Intention, *Journal of Advanced Nursing*, 2012, 69(1), 31-40
120. Velez, P., Effects of Organizational Trust, *Organizational Development Journal*, 2012, 30(2), 40-50
121. Vlavisavljević, Ž., Janković, S., & Soldatović, I., Survey of Knowledge and Attitudes of Head Nurses Regarding Organ Transplantation. *Acta Medica Medianae*, 2017, 56(4), 38-44.
122. Way, C. Gregory, D. Davis, J. Baker, N. Lefort, S. Barrett, B. Parfrey, P., The Impact of Organizational Culture on Clinical Managers Organizational Commitment and Turnover Intentions, *The Journal of Nursing Administration*, 2007, 37(5), 235-242
123. Yang, G., Liu, J., Liu, L., Wu, X., Ding, S., & Xie, J., Burnout and Resilience among Transplant Nurses in 21 Hospitals in China, *Transplantation Proceedings*, 2018, 50(10), 2905-2910
124. Yanık, O. Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2014. (Danışman: Prof. Dr. Atılhan Naktiyok)
125. Yaprak, E. ve Seren, Ş. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri ve Örgüt İkliminin Hemşire İstihdamına Etkisi, 2010, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7 (1). 28-33
126. Yaşar, Ö. Örgütsel Güvenin Örgütsel İklimine Etkisi; Gaziantep Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2005. (Danışman: Doç.Dr. Muhlis Halis)
127. Yeşilçimen, K.C., Hemşirelikte Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Güven İlişkisi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015. (Danışman: Prof. Dr. Ülkü Baykal)
128. Yılmaz, E. Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Lider Özellikleri Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2006. (Danışman: Doç. Dr. Emin Karip)

129. Yurt, S. Olgun, N. Bir Devlet Hastanesindeki Hastaların Hemşirelik Hizmetlerinden Aldıkları Doyumun Belirlenmesi. 8. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, 2001, 531-535.
130. Yüksel, İ. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi, Doğu Üniversitesi Dergisi, 2004, 5 (1), 47-58.



## 9. EKLER

### EK-1 HEMŞİRE TANILAMA FORMU

1.Yaş:

2. Cinsiyet:

3.Eğitim Durumu:

( ) Lise

( ) Ön-Lisans

( ) Lisans

( ) Yüksek Lisans

( ) Diğer

4. Medeni Durum:

5. Çocuk Sayısı:

6. Çalıştığınız kurum:

Devlet ( ) Özel ( )

7. Meslekte toplam çalışma süreniz?

8. Kurumda toplam çalışma süreniz?

9. Pozisyonunuz:

( ) Hemşire

( ) Sorumlu Hemşire

( ) Yönetici Hemşire ( Hemşirelik Hizmetleri Direktörü, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü, Direktör Yardımcısı, Müdür Yardımcısı, Bölüm Yöneticileri, Süpervizör)

( ) Özel Dal Hemşiresi ( Ağrı, Eğitim, Enfeksiyon Kontrol, Vaka Yönetimi, Diyabet Hemşiresi vb.)

( ) Diğer

10. Çalıştığınız Bölüm:

- Dahili Birimler,
- Cerrahi Birimler,
- Özel Birimler(Ameliyathane, Acil, Yoğun Bakım, Diyaliz vb.),
- Yönetim Birimleri,
- Diğer Birimler

11.Çalışma şekliniz:

- Sadece gündüz çalışıyorum.....saat/gün
- 12 saatlik vardiyalar şeklinde çalışıyorum.
- Gündüz 8 saat gece 16 saat şeklinde vardiyalı çalışıyorum.
- Sadece gece çalışıyorum.....saat/gün
- Diğer

12.Hemşirelik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?

Evet ( ) Hayır ( )

13.Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?

Evet ( ) Hayır ( )

14. Bulduğunuz pozisyondan memnun musunuz?

Evet ( ) Hayır ( )

15.Daha önce başka bir kurumda çalıştınız mı?

- İlk kurumum
- Daha önce özel hastanede çalıştım.
- Daha önce devlet hastanesinde çalıştım.
- Birçok hastanede çalıştım.

( ) Diğer

16. Kurumunuzdaki iş güvencesiyle ilgili görüşünüz nedir?

( ) Bu kurumda çalışanlar kolay işten çıkarılmaz.

( ) Çalışanlar her an işten çıkarılabileceğini düşünür.

( ) Kurallara uyulmadığında yasal işten çıkarma süreci izlenir, göz yumulmaz.

( ) Bu kurumda iş güvencesi tam sağlandığından işten çıkarılma görülmez.

( ) Diğer

17. Kurumunuzun terfi sisteminden memnun musunuz?

( ) Evet ( ) Hayır

18. Kurumunuzda hangi terfi yönetim sistemi uygulanmaktadır?

( ) Kurumumda terfi, kişisel ilişkilere dayalı gayri resmi bir terfi sistemiyle gerçekleşir.

( ) Kurumumda terfi, tarafsız bir değerlendirmeye dayalı resmi bir terfi sistemiyle gerçekleşir.

( ) Terfide meslekteki başarı esas alınır.

( ) Terfide eğitim düzeyi esas alınır.

( ) Terfide kıdem esas alınır.

( ) Diğer

19. Kurumunuzun eğitim ve gelişim sistemlerinden memnun musunuz?

( ) Evet ( ) Hayır

20. Kurumunuzun gelişiminiz için sağladığı eğitim programları hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

( ) Kurumum çalışanların eğitimi ve gelişimini önemser, onların gelişimi için eğitim programları gerçekleştirilir.

( ) Kurumumda sadece standart zorunlu eğitim programları gerçekleştirilir.

( ) Kurumumda çalışanların eğitim ve gelişimine pek önem verilmez.



Diğer

21. Kurumunuzda yeterli bilgi paylaşımı olduğunu düşünüyor musunuz?

Evet, kurumumda alınan kararlar ve uygulanacak değişimler ile ilgili bilgi çalışanlarla paylaşılır

Hayır, kurumumda tüm kararlar gizli alınır ve çalışanlar ile bilgi paylaşımı yoktur.

Diğer

22. Kurumunuzda sorunlar ile karşılaştığınızda başvurduğunuz destek sistemleriniz kimlerdir?

İş Arkadaşlarım  Yöneticim  Diğer

23. Kurumunuzda örgütsel güveni oluşturmak için gerçekleştirilen yönetsel düzenlemeler var mı?

Evet

Hayır

Cevabınız evet ise aşağıda yer alan düzenlemelerden kurumunuz için uygun olanları işaretleyiniz. (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

Kurumumda personel politikalarına ilişkin etkin kural ve düzenlemeler oluşturulmuştur. (ödüllendirme sistemi, terfi sistemi, performans değerlendirme, ücret politikaları gibi)

Kurumumda örgüt içinde iyi işleyen bir iletişim sistemi oluşturulmuştur.

Kurumumda çalışanlar için kararlara katılım sistemi oluşturulmuştur.

Kurumumda çalışanların gelişimi için sürekli bir eğitim sistemi oluşturulmuştur.

Kurumumda etik değerlere önem verilir.

Diğer

24. Şuan ki işyerinizden ayrılmayı düşünüyor musunuz?

Evet

Hayır

Cevabınız evet ise aşağıda yer alan nedenlerden sizin için uygun olanları işaretleyiniz. (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- ( ) Yaşam koşullarındaki değişiklikler,
- ( ) Başka bir işe duyulan ilgi,
- ( ) Aile ilişkilerindeki değişiklikler ( evlenme, boşanma, ölüm ),
- ( ) Yaşla ilgili zorunluluklar ( emeklilik, maluliyet ),
- ( ) Eğitim ve Öğrenim gereksinimleri,
- ( ) Psikolojik veya fiziksel nedenler,
- ( ) İşle ilgili olan beklentilerin gerçekleşmemesi,
- ( ) Kurumun personel politikası,
- ( ) Kurumun örgüt kültürü,
- ( ) Ücret sistemi,
- ( ) Başarı Değerlendirme, Performans Değerlendirme Sistemi,
- ( ) Çalışma Koşulları ve Ortamı,
- ( ) Kariyer Gelişimi,
- ( ) Oryantasyon Programı ve Hizmet içi Eğitimler,
- ( ) İletişim Yaklaşımları.

25. Aşağıdaki özelliklerden yöneticinizin sahip olduğunu düşündüğünüz özelliği işaretleyiniz. (Birden fazla özellik işaretleyebilirsiniz.)

- ( ) Eşit ve adildir.
- ( ) Kararlara katılımı destekleyicidir.
- ( ) Sözünü tutar.
- ( ) Sorun çözümleyicidir.
- ( ) İletişimi güçlüdür.
- ( ) Hatalardan çok sistemi sorgular.
- ( ) Gereksiz sık denetim yapar.
- ( ) Doğru rol model değildir.

- Adil değildir.
- Güvensiz tavırlar sergiler.
- Asabi ve saldırgan tavırlar sergiler
- Açık ve dürüst iletişim kurmaz.
- Yönetim becerileri yetersizdir.
- Çalışanlar ile kişisel problemler yaşar
- Diğer

26. Aşağıdaki özelliklerden iş arkadaşlarınızın sahip olduğunu düşündüğünüz genel özellikleri işaretleyiniz. (Birden fazla özellik işaretleyebilirsiniz.)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Güvenilir                 | <input type="checkbox"/> Bilgiyi paylaşan         |
| <input type="checkbox"/> Sözünü tutan              | <input type="checkbox"/> Yardımsever              |
| <input type="checkbox"/> İletişimi güçlü           | <input type="checkbox"/> İşbirlikçi               |
| <input type="checkbox"/> Kendi çıkarlarını düşünen | <input type="checkbox"/> Ekip ruhu yoktur         |
| <input type="checkbox"/> Verdiği sözleri tutmayan  | <input type="checkbox"/> Sorun yaratıcı           |
| <input type="checkbox"/> Güvenilmez                | <input type="checkbox"/> Birlikte çalışılması zor |
| <input type="checkbox"/> Diğer                     |   |

## EK-2 ÖRGÜTSEL GÜVEN ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığınız kurumla, işinizle ve çalışma arkadaşlarınızla ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen “ kesinlikle katılmıyorum” seçeneğinden “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine doğru sıralanmış ölçeği dikkate alarak hangi değerlendirmenin sizin fikrinize uyduğunu işaretlemenizdir. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı belirtmek için uygun seçeneğe “X” işareti koyarak belirtiniz. Samimi ve içten cevaplarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Özge Hayta

Madde No	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Üstümün bana verdiği sözleri tutacağına güvenirim.					
2	Üstüm, işinde uzmandır.					
3	Üstümün benim yaptığım işleri kontrol edebilecek bilgisi vardır.					
4	Üstümün uygun kararlar alacağına güvenirim.					
5	Üstüm, ekip ruhu yaratmayı ve onu geliştirmeyi bilir.					
6	Üstüm, işimi yaparken karşılaştığım sorunlara çözüm getirebilir.					

7	Bir hata yaptığımda üstüm, yönetime karşı beni korur.					
8	Bana karşı kullanmayacağımi bildiğim için sorunlarımı üstüm ile paylaşabilirim.					
9	Üstüm, benim bulunmadığım ortamlarda ve başkalarının yanında beni eleştirmez.					
10	Üstüm, benim çalışmalarımı kendi çalışmaları gibi göstermez.					
11	Üstüm, bana dürüst davranır.					
12	Üstüm, benden bilgi saklamaz.					
13	Üstüm, vereceği kararlarla ilgili beni bilgilendirir.					
14	Üstüme, kendisi ile paylaştığım bilgiyi başkasına söylemeyeceği konusunda güvenirim.					
15	Üstüm, benim bakış açımı anlamaya çalışırken oldukça samimidir.					
16	Eğer üstüme problemlerimi anlatsam, bana iyi niyetli ve yapıcı yaklaşacağını bilirim.					
17	Üstüm, mesleki gelişimimle ilgili beklentilerini açıkça ifade eder.					
18	İşimin kalitesi ile ilgili olarak üstümden sürekli geri bildirim alırım.					

19	Kendisine gereksinim duyduğumda üstüm yardıma hazırdır.					
20	Üstüm ile hemfikir olmama özgürlüğüm vardır.					
21	Üstüm, karar vereceği zaman benimde fikrimi alır.					
22	Üstüm, beni sadece hastanenin hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak değil, bir insan olarak görür.					
23	Bizim hastanemizdeki çalışanlar duyulması hoş olmasa bile gerçekleri söylerler.					
24	Bizim hastanemizin yöneticileri dürüştür.					
25	Hastanemizin geleceğini ilgilendiren doğru kararlar alınmasında hastane yöneticilerine güvenirim.					
26	Hastanemizin yöneticileri projeler ile ilgili bilgileri paylaşırlar.					
27	Hastane yönetimi, özlük haklarımızı adil olarak yerine getirir.					
28	Hastane yöneticileri, çalışanların tamamına güven duymaktadır.					
29	Bu hastanede çalışma saatleri ve iş programları, çalışanlara hem işlerinin					

	gereğini yerine getirebilme, hem de ailelerine zaman ayırabilme olanağı tanır.					
30	Bu hastanede kurum politikaları, çalışanların da fikirlerini dikkate alarak oluşturulur.					
31	Bu hastanedeki iletişim kanalları her zaman açıktır.					
32	Kurum politikaları ile ilgili öneri geliştirmekten ve düşüncelerimi belirtmekten çekinmem.					
33	Bu hastanede her şey açıklıkla yürür, gizli saklı bir şey yoktur.					
34	Biliyorum ki işimde herhangi bir zorlukla karşılaşırsam iş arkadaşlarım bana yardımcı olur.					
35	Bu hastanedeki iş ilişkileri olumludur.					
36	İş arkadaşlarım yapacaklarını söyledikleri şeyi yaparlar.					
37	İş arkadaşlarımla sahip oldukları becerilere güvenirim.					
38	İş arkadaşlarım, genellikle birbirleriyle işbirliği yaparlar.					
39	İş arkadaşlarım, gerektiğinde birbirlerine akıl danışır.					

40	İş arkadaşlarım ortak amaçlara ulaşmak için karşılık beklemeden yardımlaşırlar.					
41	İş arkadaşlarım, ihtiyaçları olduğunda yardım istemeye çekinmezler.					
42	İş arkadaşlarım, işleriyle ilgili sahip oldukları bilgiyi paylaşmaktan çekinmezler.					
43	İş arkadaşlarım ekibin amaçlarına ulaşması için gerekirse kendi çıkarlarını arka planda tutarlar.					



## Özge Hayta

---

**From:** Serap Altuntas <serap342002@yahoo.com>  
**Sent:** Pazartesi 23 Şubat 2015 20:53  
**To:** Özge Hayta  
**Subject:** Re: TEZ ÇALIŞMASI İÇİN RİCA  
**Attachments:** u00F6rgu00FCtsel gu00FCven u00F6lu00E7eu011Fi.pdf

Merhaba Özge hanım,

Örgütsel güven ölçeğini tabi ki kullanabilirsiniz. Ölçeğin yayınlandığı makaleyi gönderiyorum, iyi çalışmalar...

Doç. Dr. Serap ALTUNTAS  
Atatürk Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi  
Hemşirelikte Yönetim ABD Başkanı  
Tel: 0 442 231 23 61

Assoc. Prof. Serap ALTUNTAS  
Atatürk University  
Faculty of Health Sciences  
Head of Nursing Management Department  
Tel: + 90 442 231 23 61

On Monday, February 23, 2015 5:53 PM, Özge Hayta <ozge.hayta@anadolusaglik.org> wrote:

Serap hanım merhaba ,

Ben Marmara Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim dalında Yüksek lisans yapmaktayım. Şu an tez aşamasındayım ve tezimi İşten ayrılma Niyeti ve Örgütsel Güven arasındaki ilişkinin incelenmesi konusunda yapmak istiyorum ve bununla ilgili araştırmalarımı başladım. Sizin doktora tezinizde yer alan örgütsel güven ölçeğini sizin için de uygunsa tezimde kullanmak istiyorum. Geri bildiriminizi bekliyorum. Eğer onay verirsiniz ölçeği benimle paylaşabilirseniz çok sevinirim.

Teşekkürler , Saygılarımla

Özge Hayta  
Eğitim Hemşiresi

**ANADOLU**<sup>®</sup>  
Sağlık Hizmetleri

Özel Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi  
Cumhuriyet Mahallesi 2255 Sokak No.3  
Gebze 41400 Kocaeli Turkey

### EK-3 İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda İşten ayrılma niyetini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Sizden istenilen “ kesinlikle katılmıyorum” seçeneğinden “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine doğru sıralanmış ölçeği dikkate alarak hangi değerlendirmenin sizin fikrinize uyduğunu işaretlemenizdir. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı belirtmek için uygun seçeneğe “X” işareti koyarak belirtiniz. Samimi ve içten cevaplarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Özge Hayta

Madde No	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Önümüzdeki yıl içerisinde aktif olarak iş aramayı düşünüyorum.					
2	İşimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.					
3	Önümüzdeki yıl muhtemelen yeni bir iş arayacağım.					

## EK- 4 BİLGİLENDİRME FORMU

Sayın meslektaşım,

Bu çalışma Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı tarafından Gebze bölgesinde yer alan özel ve kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin kurumlarına olan “Örgütsel Güven” ve İşten Ayrılma Niyeti” ne ait görüşlerini belirlemek amacıyla planlanmıştır. Bu nedenle sizi ve görüşlerinizi tanımlayan 26 soru, örgütsel güven ve işten ayrılma niyetine ait 46 sorudan oluşan iki anket uygulanacaktır. Soruların karşılığında Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Karasızım, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum seçeneklerinden size en uygun olanı seçip işaretleyebilirsiniz. Formlarınızda kimliğinizi belirtmenize neden olan hiçbir bilgi yer almamaktadır ve verdiğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu çalışmaya katılma, katılmama ya da istediğiniz zaman çalışmadan çıkma hakkına sahipsiniz.

Çalışmaya destek verdiğiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

Araştırmacının Bilgileri ;

Özge Hayta

[ozgecotuk@hotmail.com](mailto:ozgecotuk@hotmail.com)

## EK-5 ONAY FORMU

Yapılacak olan araştırmanın amacı, süresi, uygulama yöntemi hakkında bilgilendirildim. Bu araştırmanın beni herhangi bir risk altına sokmayacağı ve yaşamımı herhangi bir şekilde etkilemeyeceği konusunda bilgilendirildim. Araştırmaya kendi rızamla, hiçbir baskı altında kalmadan katılmayı kabul ediyorum, çalışmanın sonuçlarının ulusal ve uluslararası organizasyonlarda sunulmasına, bilimsel dergilerde yayınlanmasına izin veriyorum.

Çalışmaya katılmayı kabul ediyorum.

Ad Soyad:

Tarih:

İmza:

## EK-6 ETİK KURUL ONAYI



T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü  
Etik Kurulu

**PROJENİN ADI:** Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi  
**PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ:** Yrd.Doç.Dr. Yasemin AKBAL ERGÜN  
**PROJEDEKİ ARAŞTIRICILAR:** Özge HAYTA  
**ONAY TARİHİ VE ONAY SAYISI:** 28.03.2016-12

**Sayın Yrd. Doç.Dr. Yasemin AKBAL ERGÜN**

245 protokol nolu "Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi" isimli projeniz Enstitümüz Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

Yrd.Doç.Dr. Pinar MEGA TİBER

Prof. Dr. Hülya AŞÇI

Prof. Dr. Dilşad SAVE

Doç. Dr. Tolga GÜVEN

Yrd. Doç.Dr. Ümit UĞURLU

Prof. Dr. Göksel ŞENER  
Komisyon Başkanı

Prof. Dr. Serap AKYÜZ

Prof. Dr. S. Ufuk YURDALAN

Doç. Dr. Nefise BAHÇECİK

Doç. Dr. Hakkı ARIKAN

Yrd. Doç. Dr. Betül OKUYAN



Marmara Üniversitesi Göztepe  
Kampusü Sağlık Bilimleri  
Enstitüsü 34688 Kadıköy /  
İSTANBUL

0 (216) 414 44 23/12 (Faks)  
0 (216) 414 44 23

[saglik.cerenci@marmara.edu.tr](mailto:saglik.cerenci@marmara.edu.tr)  
<http://saglik.marmara.edu.tr>

Ayrıntılı bilgi için:  
AYŞE KARA

# EK-7 KURUM İZİNLERİ



T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu  
Kocaeli İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

KOCAELİ İLİ KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ  
GENEL SEKRETERLİĞİ - KOCAELİ İLİ SAĞLIK  
BİLİM, ARAŞTIRMA VE DEĞERLENDİRME BÜYÜK  
15/07/2016 11:00 - 31920196 / 799 / 1059  
0002607532

Sayı : 21920196-799  
Konu : Lisans Bitirme Projesi Özge HAYTA

Sayın Özge HAYTA  
(Özel Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi Cumhuriyet mah. 2255. sk. No:3 41400  
Gebze/KOCAELİ)

17/05/2016 tarih ve 23350228 sayılı başvurunuza istinaden "Hemşirelerin Örgütsel  
Güven Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi" konulu çalışmanızı [REDACTED]  
Teviet Hastanesinde yapma isteğiniz komisyonumuzca uygun görülmüştür.  
Gereğini rica ederim.

Op.Dr.M. Coşkun GÜLER  
İdari Hizmetler Başkanı  
Genel Sekreter a.

Kocaeli İl Sağlık Müh. Hizmetleri Cad.No:57 İzmit/KOCAELİ  
T.C. Sağlık Bakanlığı 319 50 19

E-posta: [yağmur.ozturk@saglik.gov.tr](mailto:yağmur.ozturk@saglik.gov.tr) İnt. Adresi: [Y.ÖZTÜRK-0262.3192014-1535](http://Y.ÖZTÜRK-0262.3192014-1535)

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzulanmıştır.  
Eğer ki elektronik imzalı suretine <http://e-bulge.saglik.gov.tr> adresinden b04c126-c195-485d-b7f6-b2ed8f6763ef kodu ile erişebilirsiniz.

Bilgi için: Yağmur ÖZTÜRK  
Unvan: ACİL TIP TEKNİSYENİ  
Telefon No: 1535

İLGİLİ MAKAMA;  
Tez çalışması için kurumumuza başvuran Özge Hayta'nın anketlerini uygulamasında herhangi bir sakınca görülmemiş ve yönetimimizce izin verilmiştir.

imza  
Op. Dr. Koray TÖPÇÜ  
Mesul Müdür  
Uzun İnceci No 51824 8325  
SGH No 18413003

Adres: Menemen Mahallesi, Çarşı  
No: 505, 1. Kat, Gebze/Kocaeli  
Tel: (0262) 644 10 10 Pbx  
E-posta: (0262) 644 10 20 - 442 72 21

16.06.2016

Araştırma

İzin Kabul Yazısı

Sayın Özge Hayta ;

"Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi " başlıklı araştırmanın yapılabilmesine ilişkin görüş oluşturmak için toplanılmış ve araştırmanın hastanemizde yapılması için izin verilmiştir.

Başhekim

SGK Kurum No: 124 15063  
Uzm. Dr. N. Cem AKKILGİL  
Dip/Tescil No: 96630  
Uzm. Tescil No: 67636

Vesim Uygur  
Kalite Direktörü





Sayı : 2016/ 387  
Konu : Özge HAYTA' nın Tez Uygulama İzni Hakkında  
Tarih : 16 .06 .2016

T.C  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

İLGİ : 06.04.2016 Tarih ve 2016 – 1600089845 Sayılı Yazısı .

İlgi tarih ve sayılı yazınız incelenmiş olup , Talebiniz Yönetim Kurulu tarafından Tez Çalışmacısı Özge HAYTA ile yapılan görüşme neticesinde tekrar değerlendirilmiş olup , uygun olduğuna karar verilmiştir.  
Bilgilerinize, Arz Ederiz.

Dr. Osman KARACA  
Mesul MÜDÜR YARDIMCISI

**ÖZEL**

**ETİK KURULU**

**Sayı : ASM-EK-16 / 23**  
**Konu : Çalışma İzni Hk.**

**11.03.2016**

**İLGİLİ MAKAMA,**

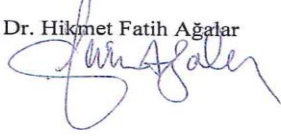
Yürütücülüğünü Özge HAYTA'nın yaptığı "Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi" başlıklı çalışma Etik Kurulumuz tarafından değerlendirilmiştir.

Çalışmanın Özel ██████████ hastanesinde yürütülmesinde bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize arz ederiz.

**Etik Kurul Başkanı**

Prof. Dr. Hikmet Fatih Ağalar



03.08.2016

**Sn. Özge HAYTA**

Yüksek Lisans Tez araştırması için hastanemizde anket yapmayı talep etmişsiniz. Talebiniz değerlendirilmiş olup, Hastanemizde anket yapmanızın uygun olmadığı kararı alınmıştır.

Bilgilerinize sunarız.

**Saygılarımızla,**

**ÖZEL SEBİP HASTANESİ**  
**MEDİKLAKA G.Ş.HİZ.YAT.A.Ş.**  
Gönderen: M. Kavaklı Çarşı No:5 Gebze / KOCAELİ  
Tic Sicil No: 120724/00000  
Etiler Mah. No: 111/100  
Etiler Mah. No: 111/100

444 44 84

0262 T: 675 75 75 F: 675 75 15  
Kavak Cad. No:5 Gebze (Belediye Yanı)

## 10. ÖZGEÇMİŞ

<b>Adı</b>	Özge	<b>Soyadı</b>	Hayta
<b>Doğum Yeri</b>	İstanbul	<b>Doğum Tarihi</b>	11.12.1982
<b>Uyruğu</b>	TC	<b>Tel</b>	02626782842
<b>E-mail</b>	<a href="mailto:ozgecotuk@hotmail.com">ozgecotuk@hotmail.com</a>		

### Eğitim Düzeyi

	<b>Mezun Olduğu Kurumun Adı</b>	<b>Mezuniyet Yılı</b>
<b>Yüksek Lisans</b>	Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı	Devam Ediyor.
<b>Lisans</b>	İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu	2005
<b>Lise</b>	Kartal Fatih Rüştü Zorlu Lisesi	2001

### İş Deneyimi

	<b>Görevi</b>	<b>Kurum</b>	<b>Süre (Yıl - Yıl)</b>
	GYB , Kemoterapi Hemşiresi	Gayrettepe Florence Nigtingale Hastanesi	2005
	Nöroloji-Nöroşirurji Hemşiresi	Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi	2005-2011

Eğitim Hemşiresi	Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi	2011-2018
İnsan Kaynakları Uzmanı	Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi	2018- Devam ediyor.

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*
İngilizce	Orta	İyi	Orta

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
<b>ALES Puanı</b>	71.243	71.316	69.945
<b>(Diğer) Puanı</b>			

### Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft Office Programları, SPSS	İyi

\*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendiriniz.

Katıldığı Sempozyum-Panel-Eğitim	Tarih
• Hemşirelikte Liderlik Sempozyumu	2019
• Hemşirelikte Yönetim Kongresi	2018
• Planetree Hasta Odaklı Bakım Eğitimi ( Sertifika )	2015

<ul style="list-style-type: none"><li>• Johns Hopkins Medicine Liderlik Eğitimi ( Sertifika )</li></ul>	2015
<ul style="list-style-type: none"><li>• Y Kuşağını Anlamak ve Yönetmek PDR</li></ul>	2014
<ul style="list-style-type: none"><li>• Yönetici Koçluğu Sertifikası Karizma Koçluk Eğitim Danışmalık</li></ul>	2014
<ul style="list-style-type: none"><li>• Araştırma ve İstatistik Eğitimi (SPSS)</li></ul>	2014

