

**T.C.**  
**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI**

**HEMŞİRELERİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE**  
**SORUMLU HEMŞİRELERİN ALGILANAN VE**  
**BEKLENEN GÜÇ TARZLARININ İLİŞKİSİ**

Sibel SAVGAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

2019-ANTALYA

**T.C.**  
**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI**

**HEMŞİRELERİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE**  
**SORUMLU HEMŞİRELERİN ALGILANAN VE**  
**BEKLENEN GÜÇ TARZLARININ İLİŞKİSİ**

Sibel SAVGAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN**  
**Doç. Dr. Filiz KANTEK**

Bu tez Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından TYL-2018-3635 proje numarası ile desteklenmiştir.

“Kaynakça gösterilerek tezinden yararlanılabilir”

2019-ANTALYA

**Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne;**

Bu çalışma jürimiz tarafından Hemşirelik Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Programında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 28 Haziran 2019

İmza

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Filiz KANTEK  
Akdeniz Üniversitesi



Üye : Prof. Dr. Kamile KABUKÇUOĞLU  
Akdeniz Üniversitesi



Üye : Dr. Öğr. Üyesi. Tangül AYTUR ÖZEN  
Süleyman Demirel Üniversitesi



Üye : Dr. Öğr. Üyesi Nezaket YILDIRIM  
Akdeniz Üniversitesi



Üye : Dr. Öğr. Üyesi Öznur KÖRÜKCÜ  
Akdeniz Üniversitesi



Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun ...../...../..... tarih ve ...../..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

**Prof. Dr. Narin DERİN**

**Enstitü Müdürü**

## ETİK BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı beyan ederim.

Öğrenci

Sibel SAVGAT

İmza

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Filiz KANTEK

İmza

## TEŞEKKÜR

Yükseklisans eğitimim süresince, desteğini esirgemedi ten tezimin planlanmasından yazım aşamasına kadar, mesleki bilgi ve deneyimleriyle bana yol gösteren çok değerli hocam Doç. Dr. Filiz KANTEK'e,

Yükseklisans eğitimime katkılarından dolayı Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne,

Çalışmalarına katkıda bulunan Kepez Devlet Hastanesi Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü Sayın İlknur ALP'e, mesai arkadaşlarım ve meslektaşlarıma,

Eğitimim boyunca benden desteğini esirgemeyen, beni teşvik eden, her konuda, her zaman yanımda olan sevgili eşim, yol arkadaşım Ahmet SAVGAT'a ve kıymetli çocuklarım Ege ve Deniz SAVGAT'a

Yükseklisans eğitimin boyunca yardımlarını esirgemeyen dönem arkadaşım Hakan KURNAZ' a çok teşekkür ederim.

## ÖZET

**Amaç:** Bu çalışmada, hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin algılanan ve beklenen güç tarzları arasında ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Bu çalışma Antalya ilinde hizmet veren Kepez Devlet Hastanesinde çalışan 200 hemşireden oluşmaktadır. Bu hastanede çalışan, araştırmaya katılmaya gönüllü olan, veri toplama sürecinde izinli veya raporlu olmayan 158 hemşire araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma verileri Nisan 2018- Haziran 2018 tarihleri arasında Kişisel Bilgi Formu, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Algılanan Liderlik Gücü Anketi kullanılarak toplanmıştır.

**Bulgular:** Araştırmanın yapıldığı kurumda çalışan hemşirelerin % 46.3 ' ü hemşirelikten ayrılma niyetinin , % 57 'sinin işinden ayrılma niyetinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Hemşirelerin sorumlu hemşirelerinde algıladıkları güç tarzlarının en çok Özdeşlik Gücü olduğu sorumlu hemşirelerinde beklenen güç tarzının ise Uzmanlık Gücü olduğu belirlenmiştir. Algılanan güç tarzı boyutlarından Zorlayıcı Güç tarzı ile hem hemşirelikten (  $r = .15$ ,  $p = .03$ ) hemde işten ayrılma niyeti arasında (  $r = .29$ ,  $p = .03$ ) pozitif düşük anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

**Sonuç:** Araştırmanın sonucunda algılanan güç tarzı boyutlarından Zorlayıcı Güç tarzı ile hemşirelikten ayrılma niyeti arasında pozitif düşük anlamlı bir ilişki, işten ayrılma niyeti arasında pozitif düşük anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bununla birlikte beklenen güç tarzı ile hemşirelikten ayrılma ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Güç, güç algısı, güç tarzı, hemşire, işten ayrılma niyeti

## ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this study is aimed to determine the relationship between the nurses' perception power style and expected power style of management nurses with their intention to leave work.

**Method:** This research consist of 200 nurses who working in Kepez State Hospital in Antalya. 158 nurses who working this hospital, volunteer and no permission were included in this study. The data were collected via questionnaire form composed of social-demographic, intention to leave work scale and perceived leader power index were used between April- June 2018.

**Results:** In the study, it was determined that %46,3 of nurses have high intention to leave nursing, %57 of nurses have high invention to leave their job. In the study was determined the nurses' perception power style is the identity power but their expected power style was the expertise power. It was determined that there was a positive low meaningful relationship between the perceived power style dimensions and the compelling power style and the intention to quit both nursing(  $r = .15$ ,  $p = .03$ ) and job ( $r = .29$ ,  $p = .03$ ).

**Conclusion:** As a result of research, It was determined that there was a positive low meaningful relationship between the perceived power style dimensions and the compelling power style and the intention to quit both nursing and job. For all that, no significant relationship was found between expected power style and intention to leave nursing and job.

**Key words:** Power, power sense, power style, nurse, intention to leave work

# İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ii</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b>	<b>iii</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b>	<b>iv</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b>	
<b>SİMGELER ve KISALTMALAR</b>	
<b>1. GİRİŞ</b>	<b>1</b>
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın amacı	2
<b>2. GENEL BİLGİLER</b>	<b>3</b>
2.1. Güç ve Güç Tarzları	3
2.1.1. Gücün Tanımı	3
2.1.2. Güç Kaynakları	4
2.1.3. Hemşirelikte Gücün Tanımı	7
2.1.4. Hemşirelerin Güç Kullanım Tarzlarının İncelendiği Çalışmalar	8
2.2. İşten Ayrılma Niyeti	9
2.2.1. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetini İnceleyen Çalışmalar	11
<b>3. GEREÇ ve YÖNTEM</b>	<b>15</b>
3.1. Araştırmanın Tipi	15
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	15
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	15
3.4. Araştırma Kapsamına Alınma Kriterleri	15
3.5. Araştırmanın Etiği	15
3.6. Veri Toplama Araçları	16
3.6.1. Kişisel Bilgi Formu	16
3.6.2. İşten Ayrılma Ölçeği	16



3.6.3. Algılanan Liderlik Gücü Anketi	16
3.7. Verilerin Toplanması	17
3.8. Araştırmanın Değişkenleri	18
3.9. Verilerin Değerlendirilmesi	18
3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları	18
<b>4. BULGULAR</b>	19
4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	19
4.2. Hemşirelerin Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bulgular	21
4.3. Hemşirelerin Sorumlu Hemşirelerde Algılanan Ve Beklenen Güç Tarzlarına İlişkin Bulgular	21
4.4. Hemşirelerin Ayrılma Niyeti İle Sorumlu Hemşirelerin Algılanan ve Beklenen Güç Tarzları Arasındaki İlişki ile İlgili Bulgular	23
<b>5. TARTIŞMA</b>	26
5.1. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Bulguların Tartışılması	26
5.2. Hemşirelerin Sorumlu Hemşirelerde Algılanan Ve Beklenen Güç Tarzlarına İlişkin Bulguların Tartışılması	27
5.3. Hemşirelerin Ayrılma Niyeti İle Sorumlu Hemşirelerin Algılanan Ve Beklenen Güç Tarzları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması	28
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER</b>	30
6.1. Sonuçlar	30
6.2. Öneriler	31
<b>KAYNAKLAR</b>	32
<b>EKLER</b>	39
<b>EK-1.</b> Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Onayı	

**EK-2.** Antalya Kepez Devlet Hastanesi İzin Yazısı

**EK-3.** Araştırmaya Katılan Gönüllü Onamı

**EK-4.** Kişisel Bilgi Formu Ve Ayrılma Niyeti Soruları

**EK-5.** Algılanan Ve Beklenen Liderlik Gücü Anketi

**ÖZGEÇMİŞ**

46



## TABLÖLAR DİZİNİ

<b>Tablo 3.6.3.1.</b> Algılanan ve Beklenen Güç Tarzı Ölçeği Cronbach Alpha Katsayıları	17
<b>Tablo. 4.1.1.</b> Hemşirelerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı	19
<b>Tablo.4.1.2.</b> Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı	20
<b>Tablo 4.2.1.</b> Hemşirelerin Ayrılma Niyetlerinin Dağılımı	21
<b>Tablo 4.3.1.</b> Sorumlu Hemşirelerin Algılanan Güç Tarzları Puan Ortalamalarının Dağılımı	21
<b>Tablo 4.3.2.</b> Sorumlu Hemşirelerden Beklenen Güç Tarzları Puan Ortalamalarının. Dağılımı	22
<b>Tablo 4.4.1.</b> Hemşirelerin Ayrılma Niyeti İle Sorumlu Hemşirelerin Algılanan Güç Tarzı Arasındaki İlişki Dağılımı	23
<b>Tablo 4.4.2.</b> Hemşirelerin Ayrılma Niyeti İle Sorumlu Hemşirelerin Beklenen Güç Tarzı Arasındaki İlişki Dağılımı	23
<b>Tablo 4.4.3.</b> Hemşirelerin Ayrılma Niyeti İle Sorumlu Hemşirelerin Algılanan Güç Tarzları Regresyon Analizi	24
<b>Tablo 4.4.4.</b> Hemşirelerin Ayrılma Niyeti İle Sorumlu Hemşirelerin Beklenen Güç Tarzları Regresyon Analizi	25

## SİMGELER ve KISALTMALAR

<b>Adj. R<sup>2</sup></b>	:	Düzeltilmiş R <sup>2</sup> (Açıklanan varyans)
<b>Ark.</b>	:	Arkadaşları
<b>Ort</b>	:	Ortalama
<b>p</b>	:	Önemlilik Katsayısı
<b>r</b>	:	Korelasyon Katsayısı
<b>R<sup>2</sup></b>	:	Belirlilik katsayısı (Regresyon analizi)
<b>Ss</b>	:	Standart Sapma
<b>SML</b>	:	Sağlık Meslek Lisesi

# 1. GİRİŞ

## 1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Güç; fiziksel ve psikolojik olarak tüm yaşantımızda karşımıza çıkan, fizik, siyaset, coğrafya, teknoloji gibi pek çok alanda yer alan önemli bir kavramdır. Genel olarak güç; “fiziksel, düşünsel ve ahlaksal yönden bir etki yapabilme veya bir etkiye direnebilme yeteneği” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi: 1 Mart 2018). Güç, örgütsel yaşamda, hem çalışanların hem de kurumun gelişimi üzerine önemli etkileri olan bir konudur. Çünkü güçlü örgütlerin oluşabilmesi için güçlü çalışanlar ve yöneticilere ihtiyaç vardır. Örgütlerde gücün pozitif kullanımı; önderlik, yaratıcılık ve güvenilirlik sağlarken; negatif kullanımı ise, hükmetmeyi akla getirmektedir. Kurumlarda çalışanların etkin olması ve yüksek performanslı iş oluşumunda yöneticinin gücünü kullanma yeteneği büyük önem taşımaktadır (Karaman, 1999).

Sağlık kurumlarındaki yönetici hemşireler, hem üst yönetim ile çalışanlar arasında köprü konumunda hem de karşılıklı bilgi aktarımını sağlayan önemli bir görevleri bulunmaktadır (Turhan, 1998; Kaftancıoğlu, 2004). Bununla birlikte hasta, hasta yakınları, hekimler ve diğer ekip üyeleri ile sürekli etkileşim iletişim içerisindeyler. Ayrıca yönetici hemşireler sahip oldukları güçlerini kullanarak çalışanlarını istenilen davranışa yönlendirebilmekte, kurum içinde hedefledikleri amaca daha kolay ulaşabilmelerini sağlamaktadırlar. Aynı zamanda çalışan personelinde güç kavramını bilmeleri, yöneticileriyle daha etkili iletişim kurmalarına, kurum içinde yer aldıkları pozisyonları, yüklendikleri sorumlulukları, kurumun beklenti ve hedeflerini daha kolay anlamalarını sağlamaktadır (Kaftancıoğlu, 2004).

İşten ayrılma niyeti; işten ayrılma davranışının önemli bir işarettir. Ülkemizde hemşirelerin işten ayrılma niyetini inceleyen çalışmaların bazılarında; hemşirelerin işten ayrılma niyetleri orta düzeyde (Güçlü, 2014; Mustafabaylı, 2016), bazılarında ise yüksek düzeyde (Bezirci, 2012; Haydari, 2014 ve Çınar, 2016) olduğu bulunmuştur. Çalışmalar; hemşirelerin emeklilik yaşının gelmesi, tükenmişlik, kariyer gelişim fırsatlarının az olması, iş-aile çatışması, yetersiz ücret, olumsuz çalışma koşulları, hastalık-tayin gibi kişisel sebepler, iş tatminsizliği, yönetici desteği ve yeteneğinin yetersiz olması gibi

nedenler ile işten ayrıldığını ortaya koymaktadır (Duygulu ve Korkmaz, 2008; Flinkman ve ark., 2010; Tummers ve ark., 2013). Çalışanın işten ayrılması, tecrübe gerektiren işlerde istenmeyen bir durumdur. Çünkü, işten ayrılan her deneyimli personelin yerine yenisinin yetişmesi ve nitelikli hale gelmesinin kurum için büyük bir maliyeti vardır (Lambert, 2006). Bu nedenle yöneticilerin, öncelikle örgütün amacına ulaşmasında etkili ve verimli çalışanları örgüte bağlayabilmek için etkili bir güç tarzı kullanmaları gerekmektedir (Duygulu ve Korkmaz, 2008). Sorumlu hemşirelerin de etkili bir güç tarzlarını kullanabilmeleri, liderlik güç tarzları hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarıyla mümkün olabilir. Bu nedenle sorumlu hemşirelerin gücü nasıl kullanıldığı ve çalışanların hangi güç tipini tercih ettiklerini, bunun hemşirelerin işten ayrılma niyetini ne derece etkilediğinin belirlenmesi gerekmektedir.

Yapılan çalışmalarda; bezdirici davranış, iş yaşamı kalitesi, iş doyumları, kuşak farklılığı, duygusal emek davranışı, iş yükü, profesyonel değerler, örgütsel bağlılık, liderlik, iş stresi, verimlilik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir (Bezirci, 2012; Güçlü, 2014; Sökmen, 2015; Tekingündüz, 2015; Mustafabaylı, 2016; Yıldırım, 2017;). Bununla birlikte; hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları ve bekledikleri güç tarzları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki bilinmemektedir.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerde algılanan ve beklenen güç tarzı arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

- Hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ne düzeydedir?
- Hemşireler, sorumlu hemşirelerinin en çok hangi güç tarzını kullandıklarını algılamakta ve beklemektedir?
- Hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin algılanan güç tarzı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerde beklenen güç tarzı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Güç ve Güç Tarzları

#### 2.1.1. Gücün Tanımı

Güç ve güç ilişkileri; insanlık tarihi kadar eski bir kavram olduğu gibi, hem fiziki hem de psikolojik olarak da pek çok alanda yer almaktadır. Türk Dil Kurumu gücü “fiziksel, düşünsel ve ahlaksal yönden bir etki yapabilme veya bir etkiye direnebilme yeteneği” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi: 1 Mart 2018).

İlişkisel bir kavram olan güç, genellikle kişiler arasındaki ilişkilerde gelişir. Kişi gücünü ancak başkalarıyla kurduğu ilişkide görebilecektir. Bunun yanında kişi, karşısındakini belirlediği hedeflere ve davranışlara yöneltebilme düzeyiyle değerlendirebileceği önemli bir yönetsel unsur olarak kabul edilmektedir (Eren, 2003; Koçel, 2007).

Güç en genel anlamda başkalarını etkileyebilme yeteneğidir ve örgüt kültürünün önemli bir parçası olarak en fazla incelenen konulardandır. “Güçlü olmak” bir ideal değil kurumun amaçlarını gerçekleştirebilmesi için, yönetici ve çalışanlarından beklediği bir özelliktir. Eğer kişi başkalarını kendi belirlediği şekilde bir davranışa yönlendirebiliyorsa o zaman güçlüdür denilebilir (Korkmaz, 2001). Örgütlerde böyle güçlü yöneticilerle çalışmak isterler. Çünkü yönetici güçlü değilse başarısızlıkta kaçınılmaz olur. Bununla birlikte gücün kullanım şeklide oldukça önemlidir. Gücü doğru kullanan örgütler; önderlik, yaratıcılık ve güvenilirlik verirken; yanlış kullananlar, hükmetmeyi akla getirir. İşletmelerde çalışanların etkili olması ve yüksek performanslı örgütlerin oluşumunda yöneticinin gücünü kullanma yeteneği büyük önem taşımaktadır (Karaman 1999).

Güç aynı zamanda otorite, statü, kontrol, kuvvet, etkilenme gibi bazı kavramlarla karıştırılmakla birlikte, güç aynı zamanda bu kavramlarla ilişkilendirilmektedir. Bu kavramların hepsi güç ile ilişkilidir ama gücün tam karşılığı değildir. Otorite; kişinin örgüt içindeki konumundan kaynaklıdır. Yani gücün yasal halidir. Bir yönetici verdiği görevleri çalışanları yerine getiriyorsa, otorite sahibi olarak adlandırılır. Otorite gücün kullanım şeklidir, güç otoriteyi de kapsayan bir kavramdır (Kasal, 2010; Lek, 2014).

Statü; kişinin bulunduğu örgütteki pozisyonudur. Kişi bu pozisyona hak ederek geldiyse güçlü ve başarılıdır. Yani statü gücün bir sonucudur (Korkmaz, 2001). Kontrol; gücün özel bir durumudur. Yönetici güçlü ise astlarının davranışını kontrol edebilir ve böylece başarılı olabilir. Kuvvet; gücün uygulanma şeklidir, bir çeşit yaptırımda denilmektedir. Etkilenme; güç ve etkilenme birbirleriyle doğru orantılı olarak değişir. Güç başkasının davranışını etkilemede bir kaynak olurken, etki bu kaynağın sonucunu oluşturur. Yani etki gücün sonucudur (Koçel, 2007).

### **2.1.2. Güç Kaynakları**

Güç çok boyutlu bir kavram olduğu için, dünden bugüne tüm araştırmacılar gücün nerden geldiğini ve nelerden oluştuğunu ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bu nedenle günümüze kadar yapılan çalışmalarda çeşitli alt boyutları olan değişik sınıflandırmalar yapılmıştır.

- 1) French ve Raven' in Sınıflandırması
- 2) Etzioni' nin Sınıflandırması
- 3) Yukl' un Sınıflandırması
- 4) McClelland 'ın Sınıflandırması

#### **1) French ve Raven' in Sınıflandırması**

French ve Raven (1959)' in yapmış olduğu sınıflama özellikle yöneticilerin güç tipleriyle ilgili olarak en fazla kullanılan sınıflandırma olmuştur. French ve Raven; gücü potansiyel etki şeklinde tanımlamıştır. Güç tiplerini beş balık altında değerlendirmiştir. Bunlar; ödüllendirici güç, zorlayıcı güç, uzmanlık gücü, meşru (yasal) güç ve özdeşlik (karizmatik) gücüdür. Daha sonra bu modelde düzenlemeler yaparak geliştirmişlerdir (Eren, 2003).

**Ödüllendirici Güç:** Kişilerin, çalışanlarını ödüllendirmek için gerekli kaynaklara sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır. Para, terfi, statü, itibar gibi çalışanlara verilen pozitif ödüllerin kullanılmasıdır. Ödül gücü çalışanların kuruma faydasını arttırabilmek için kullanıldığında etkili olur (Başaran ve Duygulu, 2014; Gündüz, 2015).

**Zorlayıcı Güç:** Ödül gücünün tersidir. Yöneticiler sahip olduğu gücü, çalışanı korkutmak veya bezdirmek amacıyla kullanmaktadır. Yani yöneticiler çalışanlara karşı



maddi ya da manevi baskıda bulunur. Bu tür gücün kullanımı, çalışanlarda korkuya neden olur. Eğer yönetiminde aşırı derecede kullanılırsa etkili bir yönetsel güç olmaktan çıkar (Korkmaz, 2001).

**Uzmanlık Gücü:** Yöneticinin beceri, bilgi ve tecrübelerine dayalı olan güçtür. Kişisel özelliklerine bağlıdır. Çalışanlar yöneticilerinin bilgi, beceri ve deneyimine ne kadar güvenirse; yöneticilerin de çalışanları etkileme gücü o kadar fazlalaşır. Yöneticin sahip olduğu ve paylaştığı her faydalı bilgi, uzmanlık gücünün sınırlarını belirlemektedir. Yöneticinin bilgi, deneyim, tecrübe ve özel yeteneği sayesinde elde ettiği güç türü de denebilir (Gündüz, 2015).

**Meşru Güç (Yasal Güç):** Otorite ya da yetki olarak da tanımlanan, yöneticinin kurumda bulunduğu pozisyondan dolayı sahip olduğu resmi güçtür. Meşru gücün abartılı kullanımı yöneticide baskınlığa; çalışanlarda ise iş doyumsuzluğuna, direnmelere ve çatışmalara neden olabilmektedir. Meşru güç, genellikle bireyin resmi statüsünden veya derecesinden kaynaklanır (Özkalp, 2003). Çalışanların, üst yönetimden gelen emir ve buyruklara uymaya kendilerini mecbur hissetmeleri söz konusudur. Meşru güç, kaynağını yasalardan, yönetmeliklerden, görev tanımlarından almaktadır. Bu gücün etkili olabilmesi için kaynak kişinin yetkileri konusunda belirsizlik olmamalı, görev tanımları yasa ve yönetmelikler de açık ve net yer almalıdır (Özkalp, 2003).

**Özdeşlik Gücü (Karizmatik / Referans Güç):** Bireyin, doğuştan gelen üstün özelliklerini kullanarak, başkalarını etkileyebilme yeteneği olarak tanımlanmıştır. Literatürde, kişilerarası ilişkileri ve iletişim becerileri yüksek, duygusal ve sosyal becerileri gelişmiş, doğrudan göz teması kuran, güçlü, kendinden emin ve dinamik bir iletişim kullanabilme özellikleri olan kişileri karizmatik güç sahibi olarak göstermektedir. Bu gücün kaynağı yöneticinin karakteri ve iletişimdeki becerisidir. Bunlar çalışanlar tarafından görülen ve kabul edilen, yöneticinin kişiliğine has özellikleridir. Özdeşlik gücü olan yönetici beğenilen, sevilen, saygı duyulan ve örnek alınan biridir. Bu güç uzmanlık gücüne benzer ancak uzmanlık gücünden daha az bir gözetim gerektirmektedir (Başaran ve Duygulu, 2014).

## 2) Etzioni' nin Sınıflandırması

French ve Raven' nin sınıflandırmasının gereksiz alt boyutlarının olduğunu savunur. Ona göre güç üç kaynaktan gelir. Bunlardan ilki zorlayıcı güç French ve Raven' in güç boyutuyla aynıdır. Diğer normatif güç, özdeşlik gücüne benzemektedir. Son güç kaynağı da yararçı güçtür, ödüllendirici güçle paralellik gösterir (Korkmaz, 2001).

## 3) Yukl' un Sınıflandırması

Yukl 1989'da üç alt boyutu olan bir güç sınıflandırması yapmıştır. İlk iki güç tipinde French ve Raven ile Etzioni' nin güç tiplerinden etkilense de üçüncü güç tipi farklılık göstermektedir (Bayraktaroğlu, 2000).

**Örgütsel Güç:** Çoğunlukla akademisyenler arasında ilgi gören, kurumları politik sistemler olarak benimseyen fikirler ve örgütsel güç, son yıllarda oldukça yaygınlaşmıştır. Örgütlerdeki güç; makam, pozisyon ya da statü kavramlarıyla anlam kazanmaktadır. Yöneticiler kendi idaresi altında çalışanlara talimatlar verebilir, bunların yerine getirilmesini sağlayabilirler. Yöneticiler, çalışanlarının direktiflere itaat etmesinin yanında işi yapmayı istemesini de sağlayabilirse, başarılı olma şansları artar (Bayraktaroğlu, 2000).

**Kişisel Güç:** French ve Raven' in uzmanlık ve özdeşlik gücü olarak tanımladığı türleri Yukl kişisel güç olarak ele almıştır. Arkadaşlık, bağlılık, kişilerarası iyi iletişim ve etkileşim, mesleki bilgi gibi özellikler kişisel güç faktörleridir (Korkmaz, 2001).

**Politik Güç:** Politik gücü, kişinin kendi gücünü arttırıcı ek bir unsur olarak tanımlamaktadır. Yönetici gücünü arttırmak için bazı politik yöntemler kullanır. Başka bir birim ya da kişiyle güç birleştirme, ortaklık kurma örgüt içindeki gücü arttırıcı bir durumdur. Böylece örgüt kaynaklarını daha fazla ve daha etkili olarak kullanmaya başlar (Sungurlu, 1994).

## 4) McClelland 'ın Sınıflandırması

McClelland' ın yaptığı sınıflandırma ikili sınıflandırmaların en çok bilinenidir. Ona göre güç kişisel bir ihtiyaçtır ve iki kaynaktan ortaya çıkar. Bunlardan biri kişiselleşmiş güçtür, olumsuz güçte denir. Burada birey ya da yönetici kendi ihtiyaçlarını karşılamak

için gücü kullanır. Diğeri de sosyalleşmiş (olumlu) güçtür. Bunda da birey/yönetici gücü grubun amacı için kullanır, ortak bir sonuca ulaşmaya çalışır (Sungurlu, 1994)

### **2.1.3. Hemşirelikte Güç Kavramı**

Güç, hemşirelere yaptıkları uygulamalar üzerinde kontrolü sağlayabilme imkanı vermektedir. Hemşireler için güç sahibi olmanın hasta bakımı ve kurumsal sonuçlara iyi etki sağlamasının yanı sıra, kendi profesyonel yaşamlarına da olumlu etkileri olmaktadır. Gücü anlayan, güce sahip olan ve güç kaynaklarını etkili kullanan hemşirelerin, profesyonel amaç ve hedeflerine çok daha kolay ulaşabildiği gözlenmektedir. Güç sahibi olmanın, hemşirelerin amaçlarını gerçekleştirmede ve isteklerini hayata geçirmede etkili olduğunu gösteren çeşitli araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Korkmaz, 2001; Başaran, 2014). Bazı kaynaklarda ise hemşirelerin; kaliteli ve etkin maliyetli sağlık bakımı sunabilmeleri, kurumun amaçlarını gerçekleştirebilmeleri, aynı zamanda hem kurum hem de ülke sağlık politikalarını etkileyip toplumunda sağlık düzeyini iyileştirebilmeleri, ayrıca kişisel ve mesleki gelişimlerini de devam ettirebilmeleri için güç kaynaklarını bilerek, doğru bir şekilde kullanmaları gerektiği üzerinde durulmaktadır (Marquis, 2009; Huber, 2010; Başaran,2014).

Sağlık bakım sistemi zincirinde önemli bir halka olan yönetici hemşirelerin, hemşirelik bakımının verimli, kaliteli şekilde sürdürülmesi ve ekibin etkin yönlendirmesi konusunda liderlik rolü üstlenmeleri gerekmektedir (Korkmaz, 2001). Günümüzde, örgütlenme yapılarında çalışanların güçlendirilmesine ilişkin uygulamalarda makama dayanan otorite gücünü kullanan “yönetici” kavramı yerine, lider kavramını ön plana çıkarılmaktadır (Şen, 2010; Koçel, 2011). Yönetici hemşireler, üst yönetim ile çalışanlar arasında köprü olarak, karşılıklı bilgi aktarımını sağlayan bir rolde yer almaktadırlar (Turhan 1998; Kaftancıoğlu 2004). Aynı zamanda hasta, hasta yakınları, hekimler ve diğer ekip üyeleri ile sürekli etkileşim içerisindeyler. Yönetici hemşireler güçlerini kullanarak astlarını istenilen davranışa yönlendirebilmekte, kurum içinde hedefledikleri amaca çalışanlarını daha kolay yöneltebilmektedir. Astların da güç kavramını bilmeleri, yöneticileriyle daha etkili iletişim kurmalarına, kurum içinde yer aldıkları pozisyonları, sorumluluklarını, kurumun beklenti ve hedeflerini daha kolay anlamalarını sağlar (Kaftancıoğlu 2004). Tüm örgütlerde olduğu gibi sağlık kurumlarında da liderlik

becerileri olan yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle sağlık çalışanlarının buyk bir parçasını oluşturan hemşirelerin yönetimdeki liderlikleri buyk önem arz etmektedir. Ayrıca, kurumda çalışan hemşirelerin, sağlık politikalarına katılması ve sağlık sisteminin karar mercilerinde yer alabilmeleri için liderlik yeteneklerini güçlendirmesi, st düzey yönetim kadrolarına atanmalarının özendirilmesi gerekmektedir (ztrk ve ark., 2012). Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nurses-ICN) yöneticilik ve liderliğin modern hemşireliğin başlıca bileşenleri olduğunu belirtmekle beraber, hemşirelik ve genel sağlık hizmetleri konusunda da hemşirelerin liderlik pozisyonlarına hazırlanmalarının gerekliliği üzerinde durmaktadır (ICN, 2018).

#### **2.1.4. Hemşirelerin G Kullanım Tarzlarının İncelendiği alışmalar**

Literatür incelendiğinde, yönetici hemşirelerin algılanan ve beklenen g konusunda ülkemizde sınırlı sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir.

Turhan (1998), yönetici hemşirelerin kullandıkları g tarzlarının astları tarafından algılanışı ve organizasyona bağlılığını incelemek amacıyla bir niversite ve iki devlet hastanesinde çalışan hemşireler ile gerçekleştirmiştir. alışmasında yönetici hemşirelerin en çok meşru gücü, ikinci sırada pekiştirici gücü kullandığı belirlemiştir.

Korkmaz (2001), servis sorumlu hemşirelerinin yöneticilerinde algıladıkları g tipleri ve tercihlerini belirlemek amacıyla üç hastanede çalışan 82 servis sorumlu hemşiresi ile gerçekleştirdiği, araştırmasının sonucunda iki hastanede çalışan servis sorumlularının yöneticilerinde algıladıkları g tarzının pekiştirici g, üçüncü hastanedeki servis sorumlularının yöneticilerinde algıladıkları g tarzının ise zorlayıcı güç olduğunu belirlemiştir.

Kaftancıoğlu (2004), araştırmasını sorumlu hemşirelerin kullandıkları g tarzlarını belirlemek amacıyla İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde alışan 336 hemşire ile gerçekleştirdiği çalışmada da deneyimli sorumlu hemşirelerin deneyimsizlere göre daha çok pekiştirici g tarzını kullandıkları belirlemiştir.

Kantek ve Gezer (2006); hemşirelerin sorumlu hemşirelerinin kullandıkları g tarzlarına ilişkin algı ve beklentilerini belirlemek amacıyla, üç hastanede çalışan 100

hemşire ile gerçekleştirmiştir. Sorumlu hemşirelerin en çok meşru güç tarzı kullandıkları, hemşirelerin arzuladığı güç tarzının uzmanlık gücü olduğunu ve algılanan güç tarzları açısından kurumlar arası fark olduğu üniversite ve SSK hastanelerinde meşru güç, devlet hastanesinde uzmanlık gücü olduğunu belirlemiştir.

Kasal (2010), araştırmasını, yönetici hemşirelerin kullandıkları güç tarzlarını astlarının nasıl algıladıklarını ve bu algıyı etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla 4 hastanede 378 hemşireyle gerçekleştirilmiştir, hemşirelerin, yönetici hemşireler tarafından çoğunlukla meşru gücü kullandıklarını algıladıkları ancak pekiştirici gücü kullanmalarını beklediklerini belirlemiştir. Hemşirelerde, algılanan ve beklenen güç boyutlarının karşılaştırmasında, pekiştirici güç boyutunda, arzu edilen yönünde iyileştirmeler yapılması gerektiğini belirtirken; meşru güç ve zorlayıcı güç boyutlarında ise mevcut durum ile arzulanan durum arasında bir fark belirlememiştir.

Lek (2014), hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç tiplerini ve tercihlerini belirlemek amacıyla bir özel hastanede çalışan 30 hemşire ile yaptığı çalışmada, hemşirelerin en çok pekiştirici gücü, en az zorlayıcı gücü algıladıklarını belirlemiştir.

Uluslararası literatürde; Casida ve Parker (2011) hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları liderlik tarzı ve sonuçlarını incelemek amacıyla dört hastanede 278 hemşire ile yaptıkları çalışmalarında, dönüşümsel uzmanlık gücü sahibi yönetici hemşirelerin daha başarılı olduğunu belirlemiştir.

Manning (2016) yönetici hemşirenin liderlik tarzı faktörlerinin hemşirelerin performansı üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla 3 akut bakım hastanesinde çalışan 441 hemşire ile yaptığı çalışmada, yönetici hemşirelerin kullandıkları işlemsel ödüllendirici ve dönüşümsel uzman liderlik stilleri, hemşirelerinin iş performansını olumlu yönde etkilediğini, yöneticilerdeki pasif-önleyici liderlik tarzının ise olumsuz yönde etkilediğini belirlemiştir.

## **2.2. İşten Ayrılma Niyeti**

İşten ayrılma niyeti; bireyin bir kurumdan yakın bir gelecekte ayrılabilme ihtimali ve ayrılma davranışının habercisi olarak tanımlanmaktadır ayrıca işten ayrılmanın en

önemli işaretidir (Flinkman, 2014). Takase'nin (2010) yaptığı kavram analizinde, işten ayrılma niyeti, çalışanın bulunduğu konumundan gönüllü olarak ayrılmasını kapsayan, psikolojik, bilişsel ve davranışsal gibi nedenlerden oluşan çok basamaklı bir süreç olarak tanımlamıştır. Ayrılma niyeti, iş ortamı ile ilgili çeşitli olumsuz psikolojik olaylarla da tetiklenir; verilen psikolojik yanıtlar bilişsel çekilme ve davranışa dönüşerek gerçek ayrılmaya neden olur (Takase, 2010).

İşten ayrılma, “gönüllü/isteyerek ayrılma” ve “gönülsüz/istemeyerek ayrılma” olarak iki şekilde gruplanmaktadır (Watrous ve ark 2006). İsteyerek ayrılma, kurumdan ayrılmayı kişisel bir karar olarak ifade eder (Wells ve Peachey 2011). Temel nedenleri kurumsal faktörler (ücret, terfi, yönetici ile ilişkiler, daha iyi iş fırsatı vb.) ya da kişisel faktörlerdir (sağlık, emeklilik, tayin vb. gibi). İstemeyerek ayrılma ise, işten çıkarılma ya da atılma anlamına gelmektedir (Chang ve Chang 2007).

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde hemşire sayısındaki azalmanın en önemli sebeplerinden biri işten ayrılmalardır. Hemşirelerin, sağlık iş gücünün en büyük parçasını oluşturması ve hasta bakım kalitesinde önemli bir rol oynaması nedeniyle sağlık kuruluşlarında, hemşire yetersizliğine bağlı ciddi sorunlar yaşanmaktadır (Flinkman ve ark. 2010, Elizabeth ve ark. 2012). Hemşire yetersizliği nedeniyle kurumlarda çalışan ve yıpranmaya başlayan hemşireler, önce çalıştıkları birimden, daha sonra kurumundan, en sonunda da tamamen hemşirelik mesleğinden ayrılmaktadırlar (Krausz ve ark., 2006). Ayrılan hemşirelerin yerine daha yetenekli ve eğitilmiş hemşirelerin temini de çok zor olmaktadır. Bu da verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (Takase, 2010; Gök ve Kocaman 2011). Bununla birlikte, yetersiz personelin olduğu yerlerde çalışan hemşirelerin mesai saatleri artmakta, buda zihin ve beden yorgunluğuna yol açmaktadır. Yoğun çalışma temposunda çalışan hemşirelerde fazla iş yükü nedeniyle iş memnuniyetsizliği başladığı için, işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Akdağ, 2011, Zhang ve ark. 2012). Ayrıca hemşireler başka meslek alanında çalışmayı düşünüp bunu istedikleri için de işten ayrılabilirler. İyi eğitilmiş, mesleki beceri ve tecrübeleri ile klinik karar verme yetenekleri gelişmiş hemşirelerin, mesleklerinden ayrılıp başka alanlarda çalışmalarını hemşirelik iş gücünde çok önemli kayıplara neden olmaktadır (Aiken ve ark. 2002; Parry, 2008).

Duffield ve Franks (2002) de, hemşirelerin işten ayrılma niyetini dört grupta ele almıştır. Bunlar; yönetsel ve kurumsal faktörler, kişisel faktörler, profesyonel gelişim ve hemşirelik dışındaki iş gücü nedenleridir.

**Yönetsel ve Kurumsal Faktörler:** Burada hemşirelerin mesleklerinde, ekonomik, yaratıcılık ve fırsatlar konularında sınırlılıklarının olması, çok fazla sorumluluk yüklenmeleri, sahip oldukları niteliklere uygun yerlerde çalışamamaları, çabaları için ödüllendirilmemeleri, esnek olmayan ve düzensiz çalışma saatlerine sahip olmaları, sistem tarafından engellenme duygusu yaşamaları gibi nedenler sıralanmıştır (Duffield ve Franks, 2002).

**Kişisel Faktörler:** Fiziksel ve psikolojik nedenler, tükenmişlik, yapılan işin niteliği (sık karşılaşılan ölüm ve hastalıklarla başa çıkmada yetersiz olma), ailesel nedenler, vardiyalardaki iş sorumlulukları, düşük maneviyat gibi nedenler sıralanmıştır (Duffield ve Franks, 2002).

**Profesyonel Gelişim:** Kariyer değişikliği, kendini geliştirme isteği, başka bir kurumdaki daha iyi fırsatlardan faydalanmak gibi nedenler sıralanmıştır (Duffield ve Franks, 2002).

**Hemşirelik dışı iş gücü nedenleri:** Daha fazla fırsat ve daha iyi kariyer gelişimi gibi profesyonel gelişim istekleri, ekonomik veya ekonomik olmayan nedenler, eğitim ve terfi gibi konularda daha fazla ödüllendirilme olanaklarına sahip olma, işveren tarafından daha fazla fark edilme, önemsenme ve daha yüksek statülü iş sahibi olma gibi nedenler sıralanmıştır (Duffield ve Franks, 2002).

### **2.2.1. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetinin İncelendiği Çalışmalar**

Literatür incelendiğinde ülkemizde hemşirelerin işten ayrılma niyetini inceleyen çalışmalarda şu sonuçlar bulunmuştur:

Bezirci, 2012' de bir üniversite ve iki Sağlık Bakanlığı hastanesinde çalışan; 973 hemşire ile farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarının incelenmek amacıyla yaptığı çalışmasında, hemşirelerin işten ayrılma niyetini yüksek düzeyde bulmuştur.

Yörümezoğlu, 2012' de 127 yataklı bir özel hastanede çalışan 58 hemşire ile kanıta dayalı hemşirelik yönetimi uygulamalarının, hemşirelerin iş doyumu, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemek amacıyla yarı deneysel olarak yaptığı çalışmasında hemşirelerin işten ayrılma niyetini yüksek düzeyde bulmuştur.

Haydari 2013' de iki farklı kamu eğitim hastanesinde çalışan 378 ve 255, üniversite hastanesinde görev yapan 756 olmak üzere toplam 1389 hemşire ile hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleriyle örgütsel ve mesleki bağlılık algılarının ve kuşaklar arası farklılıkların tanımlanması amacıyla yaptığı çalışmasının sonucunda hemşirelerin işten ayrılma düzeyini yüksek düzeyde bulmuştur.

Güçlü, 2014' de iki üniversite hastanesinde bulunan cerrahi klinik ve yoğun bakım ünitelerinde çalışan 421 hemşire ile cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında, hemşirelerin işten ayrılma niyetleri orta düzeyde bulmuştur.

Mustafabaylı, 2015' da özel bir hastanede çalışan hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmasında, hemşirelerin işten ayrılma niyetleri orta düzeyde bulmuştur.

Tekingündüz, 2015'de bir kamu hastanesinde çalışan 208 sağlık personeli (hekim, hemşire, ebe, sağlık memuru) ile; işten ayrılma niyeti, dönüşümcü liderlik, iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkileri analiz etmek; dönüşümcü liderlik, iş stresi ve örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerine etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında, iş tatmin düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti azaldığını; iş stresi arttıkça işten ayrılma niyetin de doğru arttığını, Liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olmadığını tespit edilmiştir.

Sökmen 2015' de bir özel hastanede çalışanlar (hekim, hemşire, ebe) ile, iş yeri bezdiri davranışlarının, sağlık çalışanlarının iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmasında, Bezdiri davranışı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve aynı yönde, performans ile anlamlı fakat ters yönde bir ilişki



olduğunu belirlemiştir. Ayrıca, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı ve ters yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çınar 2016'da bir üniversite ve iki Sağlık Bakanlığı hastanesinde çalışan 1801 hemşire ile farklı kuşaklardaki hemşirelerin çalışma ortamlarını nasıl değerlendirdikleri, işten ve meslekten ayrılma niyetlerini incelemek amacıyla yaptığı çalışmanın sonucunda hemşirelerin işten ayrılma niyetini yüksek düzeyde bulmuştur.

Yıldırım, 2017' de, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin iş ile ilgili talepler ve tükenmişlik ile ilişkisini ortaya çıkarmak; ve işe gömülmürlük kavramının duygusal emek ve iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasındaki düzenleyici etkisini belirlemeyi amacıyla yaptığı araştırmasının sonucunda işe gömülmürlük kavramının duygusal emek ve iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Flinkman ve Salantera 2014'de, bir hastanede 25 hemşire ile işe yeni başlayan genç hemşirelerin neden kısa sürede işinden ve meslekten ayrıldıklarını öğrenmek amacıyla yaptığı çalışmalarında, işin ilk yıllarının yeni mezun olmuş hemşireler için daha stresli geçmesinin ve düşük ücretlerle çalışmalarından dolayı ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu belirlemiştir.

Han ve arkadaşları (2015), 1641 hemşire ile yaptığı işle ilgi faktörlerin (çalışma çizelgesi, yönetici ve akran desteği gibi) ayrılma niyeti üzerine etkisini inceledikleri araştırmada, iş ortamından, sık mesaiye gelmekten, yönetici desteğinin yetersizliğinden memnun olmayan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Oktizulvia ve arkadaşları 2017 'de iş doyumunun ayrılma niyetine etkisini araştırmak amacıyla üç hastanede 183 hemşire ile yaptıkları çalışmalarında hemşirelerin %51,9 'unun gelecek yıl içinde iş yerinden ayrılma niyetinde olduklarını ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı pozitif yüksek ilişkisi olduğunu belirlemişlerdir.

Chin ve arkadaşları 2017' de Tayvan Üniversitesi Hastanesinde çalışan 1417 hemşire ile, iş yeri adaletsizliği ve işten ayrılma niyetini araştırmak için yaptığı çalışmalarında hemşirelerin %95' inin işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu belirlemiştir.

Hemşirelerin ayrılma niyetleri ile sorumlu hemşirelerin algılan ve beklenen güç algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır.



### **3. GEREÇ ve YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Tipi**

Bu çalışma, Antalya’da Kepez Devlet Hastanesi’nde görev yapan hemşirelerin, işten ayrılma niyetleri ile sorumlu hemşirelerinde algılanan ve beklenen güç tarzları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile tanımlayıcı araştırma olarak gerçekleştirilmiştir.

#### **3.2. Araştırmanın Yeri Ve Zamanı**

Araştırma Antalya ilinin Kepez ilçesinde hizmet veren Kepez Devlet Hastanesi’nde Nisan 2018 ve Temmuz 2018 tarihleri arasında yapılmıştır.

#### **3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme**

Araştırmanın evren ve örneklemini; Antalya ilinde hizmet veren Kepez Devlet Hastanesinde çalışan 200 hemşire oluşturmaktadır. Bu hemşirelerden araştırmaya katılmayı kabul eden 158 hemşire örnekleme oluşturmaktadır. Evrenin tamamı örnekleme dahil edildiğinden örnekleme yöntemi kullanılmamıştır.

#### **3.4. Araştırma Kapsamına Alınma Kriterleri**

Araştırma izni alınan Kepez Devlet Hastanesi’nde araştırmaya katılmaya gönüllü olan, veri toplama sürecinde en az bir ay öncesinde bu hastanede çalışmaya başlayan, izinli veya raporlu olmayan tüm hemşireler araştırma kapsamına alınmıştır.

#### **3.5. Araştırmanın Etiği**

Araştırma öncesinde Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan etik onay alınmıştır (EK 1). Etik kurul raporu sonrasında araştırmanın yapılacağı kurumdan, Antalya İl Sağlık Müdürlüğü aracılığıyla kurum izni alınmıştır (EK 2).

Veri toplama formları dağıtılmadan önce Kepez Devlet Hastanesi Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü ile görüşülerek araştırma hakkına bilgi verilmiştir. Veri toplama formlarının dağıtıldığı hemşirelerden araştırmaya katılımın gönüllü olduğu açıklanarak yazılı onamları alındıktan sonra araştırmaya başlanmıştır (EK 3).

### **3.6. Veri Toplama Araçları**

Araştırma verilerinin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Algılanan Liderlik Gücü Anketi kullanılmıştır.

#### **3.6.1. Kişisel Bilgi Formu**

Literatürden faydalanarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, hemşirelerin sosyo-demografik ve çalışma özelliklerinin yer aldığı 13 sorudan oluşmaktadır (Kaftancıoğlu, 2004; İlisu, 2012; Güçlü, 2014). Formda; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, hemşirelikteki çalışma süresi, şu an çalışılan kurumda çalışma süresi, çalıştığı klinik, çalışma şekli, haftalık ortalama çalışma süresini, daha önce yönetici hemşire olarak çalışıp çalışmama durumunu içeren sorular yer almaktadır (Ek-4).

#### **3.6.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**

Hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetlerinin ölçülebilmek için birçok araştırma incelenmiştir. Flinkman (2010) yaptığı işten ayrılma niyeti ile ilgili derleme makalede, en sık kullanılan ölçüm aracının, Avrupa ülkelerinde yürütülen NEXT (Nurses' Early Exit Study; Hemşirelerin Erken Çıkış Çalışması) projesi anketinde kullanılan ölçüm olduğu belirtilmektedir (Hasselhorn ve ark. 2003; Flinkman, 2010). Bu çalışmada da hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri, NEXT projesinde kullanıldığı şekilde beş dereceli iki soru ile ölçülerek; sorular kişisel bilgi formunun sonuna konmuştur (Ek-4). Sorulara verilecek yanıtlar (1) asla, (2) bazen/yılda, (3) bazen/ayda, (4) bazen haftada ve (5) her gün olarak 1-5 arasında puanlanmaktadır. Yanıtlar NEXT projesinde olduğu gibi üç kategoride gruplandırılarak değerlendirilmiştir. Ayrılma niyeti Bazen/ayda + bazen/haftada + her gün "yüksek" ayrılma niyeti; bazen/ yılda "düşük" ayrılma niyeti; asla "ayrılma niyeti yok" olarak gruplandırılmıştır. Türkiye'de, Sökmen ve ark. (2015) çalışmasında güvenilirlik Cronbach Alfa katsayısı 0.840, Mustafabaylı (2016) güvenilirliği  $\alpha=0.896$ , Tekingündüz ve ark. (2015)  $\alpha=0.79$  olarak saptanmıştır. Bu çalışmada elde edilen alfa değeri  $\alpha=0.87$  bulunmuştur.

#### **3.6.3. Algılanan Liderlik Gücü Anketi**

Belle Rose Ragins tarafından geliştirilen ve Sungurlu tarafından Türkçe 'ye uyarlanan Algılanan Liderlik Gücü Anketi; algılanan güç tarzı için (a)19 sorudan, beklenen güç

tarzı için (b)19 sorudan oluşmaktadır. Ankette güç tarzları; Ödüllendirici Güç, Zorlayıcı Güç, Uzmanlık Gücü, Meşru Güç, Özdeşlik Gücü olarak beş alt boyutta ele alınmaktadır. Bu ankette (1, Hiç Katılmıyorum; 2, Katılmıyorum; 3, Kısmen Katılıyorum; 4, Katılıyorum; 5, Tamamen Katılıyorum) beşli likert skalası kullanılmakta ve en yüksek skor, hangi güç tarzının daha fazla kullanıldığını göstermektedir. Ankette yer alan sorular güç tarzlarını belirlemek amacıyla karışık olarak sıralanmıştır (Ek-5). Ölçekte; 1., 6., 7., 11., 16. sorular ödüllendirici güç tarzına, 2., 3., 15. sorular zorlayıcı güç tarzına, 4., 8., 12. sorular uzmanlık güç tarzına, 5., 9., 13., 18. sorular meşru güç tarzına ve 10., 14., 17., 19. sorular özdeşlik güç tarzına yöneliktir.

Bu araştırmada algılanan liderlik gücü ölçek formu kullanılmıştır. Sungurlu (1994) çalışmasında anketin güvenilirlik cronbach alfa katsayısını .86, Turhan (1998) .87, Kantek ve Gezer (2006) .88 olarak bulmuştur. Bu araştırmada elde edilen alfa değerleri Algılanan Güç Tarzı için .92 ve Beklenen Güç Tarzı için .87 bulunmuştur (Tablo 3.6.3.1).

**Tablo 3.6.3.1.** Algılanan ve Beklenen Güç Tarzı Ölçeği Cronbach Alpha Katsayıları

<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Algılanan Güç Tarzı</b>	<b>Beklenen Güç Tarzı</b>
Ödüllendirici Güç	0,92	0,73
Zorlayıcı Güç	0,55	0,65
Uzmanlık Güç	0,85	0,79
Meşru Güç	0,63	0,73
Özdeşlik güç	0,80	0,60
<b>Toplam</b>	<b>0,92</b>	<b>0,87</b>

### **3.7. Verilerin Toplanması**

Veri toplama sürecine etik kurul onayı ve araştırma evreninde yer alan ilgili kurumdan gerekli izinler alındıktan sonra başlanmıştır. Veriler Nisan 2018 ve Temmuz 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama formunu yanıtlamayı kabul eden hemşirelere araştırmanın amacı ve elde edilen bilgilerin gizliliği hakkında bilgi verilerek yazılı onamları alınmıştır. Veri toplama sürecinde 37 hemşire raporlu / izinli ve geçici görevle başka kurumlara gönderildiğinden 163 hemşireye dağıtılmış ve aynı gün

toplanmıştır. Dağıtılan veri toplama formlarından hepsi geri dönmüştür. Formlardan beş tanesi eksik veri içerdiği için analiz sürecine dahil edilmemiştir. Katılım oranı % 96,9 olarak belirlenmiştir.

### **3.8. Araştırmanın Değişkenleri**

Bağımlı değişkenler; sorumlu hemşirelerde algılanan ve beklenen güç tarzları ve kurumdan ayrılma ne sıklıkla düşündüğü, hemşirelikten ayrılmayı ne sıklıkla düşündüğüdür.

Bağımsız değişkenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu gibi demografik değişkenler ile çalışılan bölüm, kurumda çalışma süresi, hemşire olarak çalışma süresi, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi, daha önce yönetici olarak çalışıp çalışmadığı, çalışma süresi ve pozisyonu gibi değişkenlerdir.

### **3.9. Verilerin Değerlendirilmesi**

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen veriler, bilgisayara yüklenerek SPSS istatistik programı yardımıyla analiz edilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Hemşirelerin demografik özelliklerine yönelik yapılan analizlerde frekans, yüzde dağılımı ve aritmetik ortalama kullanılmıştır. Hemşirelerin ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin algılanan ve beklenen güç tarzı arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson korelasyonu, doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi  $p \leq .05$  olarak alınmıştır.

### **3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın yapıldığı Kepez Devlet Hastanesi, 2016 yılının eylül ayında hizmete girmiştir. Verilerin toplandığı dönemde kurumda yeni birimler açılmaya devam ederken hemşire sayısında artış olmamaktadır. 180 yatak kapasitesine ulaşan kurumda 200 hemşire ile hizmet vermektedir. Burada çalışan hemşirelerin çok farklı kurumlardan gelip, hastanenin kendi örgüt kültürünün oluşmaması çalışmanın sınırlılığıdır.

## 4. BULGULAR

Araştırmamızın bulguları, hemşirelerin demografik özellikleri, işten ve meslekten ayrılma niyetleri, hemşirelerin sorumlu hemşirelerde algılanan ve beklenen güç tarzları, hemşirelerin ayrılma niyetleri ile sorumlu hemşirelerin güç tarzları ilişkisi olmak üzere dört başlık altında verilmiştir.

### 4.1. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Aşağıda çalışmaya katılan hemşirelerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

**Tablo. 4.1.1.**Hemşirelerin demografik özelliklerinin dağılımı (n=158)

<b>Tanıtcı Özellikler</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Yaş</b>		
29 yaş ve altı	49	31,0
30-39 yaş	59	37,3
40 yaş ve üzeri	50	31,7
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	126	79,7
Erkek	32	20,3
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	15	9,5
Önlisans	42	26,6
Lisans	92	58,2
Lisansüstü	9	5,7
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	116	73,4
Bekar	42	26,6
<b>Çocuk Sahibi Olma</b>		
Var	96	60,8
Yok	62	39,2

Tablo 4.1.1 incelendiğinde, araştırmaya katılan hemşirelerin %79,7'sinin kadın, %37,3'ünün 30-39 yaş arasında, %58,2'sinin lisans eğitimine sahip, %73,4'ünün evli ve %60,8'inin çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Hemşirelerin yaş ortalamasının 34,7 yıl  $\pm 7,23$ , minimum 23 ve maksimum 52 yıl olduğu belirlenmiştir.

**Tablo.4.1.2.**Hemşirelerin mesleki özelliklerinin dağılımı (n=158)

<b>Mesleki Özellikler</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Çalışılan Bölüm</b>		
Klinik	65	41,1
Poliklinik	15	9,5
Ameliyathane	26	16,4
Acil Servis	32	20,3
Yoğun bakım ünitesi	20	12,7
<b>Mevcut İş Yerinde Çalışma Süresi</b>		
1 yıl ve altı	120	75,9
1 yıl üzeri	38	24,1
<b>Meslekteki Toplam Çalışma Süresi</b>		
1-5 yıl	41	25,4
6-10 yıl	19	18,4
11-15 yıl	27	17,1
16 yıl ve üzeri	61	38,6
<b>Çalışma Şekli</b>		
Sürekli Gündüz	35	22,2
Gece/Gündüz Karışık	123	77,8
<b>Daha Önce Yöneticilik Yapma Durumu</b>		
Evet	44	27,8
Hayır	114	72,2
<b>Daha Önce Yönetici Olarak Çalıştığı Statü (n=44)</b>		
Hastane Müdürü	4	2,5
Süpervisör	4	2,5
Servis Sorumlu Hemşiresi	36	22,8

Tablo 4.1.2 incelendiğinde % 41,1'inin klinikte çalıştığı, % 75,9'unun 1 yıl ve altında şu anki kurumlarında hemşire olarak çalıştığı, % 38,6'sının 16 yıl ve üzeri deneyime sahip



olduğu, % 77,8'inin gece/gündüz karışık vardiyalı çalıştığı görülmektedir. Bu kurumda çalışan hemşirelerden % 27,8'inin daha önce yönetici pozisyonunda bulunduğu ve % 22,8'inin servis sorumlu hemşiresi olarak çalıştığı belirlenmiştir.

#### 4.2.Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bulgular

**Tablo 4.2.1.**Hemşirelerin ayrılma niyetlerinin dağılımı (n=158)

<b>Hemşirelikten Ayrılmayı Düşünme Durumu</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Ayrılma Niyeti Yok	24	15,2
Düşük	61	38,5
Yüksek	73	46,3
<b>İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu</b>		
Ayrılma Niyeti Yok	19	12,0
Düşük	49	31,0
Yüksek	90	57,0

Tablo 4.2.1' te görüldüğü gibi hemşirelerin %46.3 'ü hemşirelikten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu ve %57 'sinin işinden ayrılma niyetinin yüksek olduğunu belirtmiştir.

#### 4.3. Hemşirelerin Sorumlu Hemşirelerde Algılanan ve Beklenen Güç Tarzlarına İlişkin Bulgular

**Tablo 4.3.1.** Sorumlu hemşirelerin algılanan güç tarzları puan ortalamalarının dağılımı (n=158)

<b>Algılanan Güç Tarzları</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>
Ödüllendirici Güç	3,42	1,07	1,00	5,00
Zorlayıcı Güç	2,95	0,93	1,00	5,00
Uzmanlık Gücü	3,60	1,08	1,00	5,00
Meşru Güç	3,68	0,72	1,00	5,00
Özdeşlik Gücü	3,71	0,86	1,00	5,00

Araştırmaya katılan hemşirelerin, sorumlu hemşirelerinde algılanan güç tarzlarının puan ortalaması incelendiğinde (Tablo 4.3.1) sırasıyla 3,71  $\pm$ 0,86 puan ortalamasıyla Özdeşlik Gücü, 3,68  $\pm$ 0,72 puan ortalamasıyla Meşru Gücü, 3,60  $\pm$ 1,08 puan ortalamasıyla Uzmanlık Gücü, 3,42  $\pm$ 1,07 puan ortalamasıyla Ödüllendirici Gücü, 2,95  $\pm$ 0,93 puan ortalamasıyla Zorlayıcı Gücü algıladıkları belirlenmiştir.

**Tablo 4.3.2.** Sorumlu hemşirelerden beklenen güç tarzları puan ortalamalarının dağılımı (n=158)

<b>Beklenen Güç Tarzları</b>	<b>Ort</b>	<b>Ss</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>
Ödüllendirici Güç	4,04	0,67	1,00	5,00
Zorlayıcı Güç	3,00	0,94	1,00	5,00
Uzmanlık Gücü	4,60	0,63	1,00	5,00
Meşru Güç	3,61	0,84	1,00	5,00
Özdeşlik Gücü	4,15	0,68	1,00	5,00

Araştırmaya katılan hemşirelerin, sorumlu hemşirelerinde beklenen güç tarzlarının puan ortalaması incelendiğinde (Tablo 4.3.2) sırasıyla; 4,60  $\pm$ 0,63 puan ortalamasıyla Uzmanlık Gücü, 4,15  $\pm$ 0,68 puan ortalamasıyla Özdeşlik Gücü, 4,04  $\pm$ 0,67 puan ortalamasıyla Ödüllendirici Gücü, 3,61  $\pm$ 0,84 puan ortalamasıyla Meşru Gücü, 3,00  $\pm$ 0,94 puan ortalamasıyla Zorlayıcı Gücü kullanmasını bekledikleri belirlenmiştir.

#### 4.4. Hemşirelerin Ayrılma Niyetleri İle Sorumlu Hemşirelerin Güç Tarzları Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular

4.4.1. Hemşirelerin ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin algılanan güç tarzları arasındaki ilişki dağılımı (n=158)

Algılanan Güç Alt Boyut	Hemşirelikten Ayrılma Niyeti		İşten Ayrılma Niyeti	
	R	p	r	p
Ödüllendirici Güç	-,06	,20	-,28	,07
Zorlayıcı Güç	,15	,03*	,29	,03*
Uzmanlık Gücü	-,09	,14	-,26	,06
Meşru Güç	,03	,38	-,12	,07
Özdeşlik Gücü	,06	,23	-,17	,06

Araştırmaya katılan hemşirelerin hemşirelikten ve kurumdan ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin algılanan güç tarzı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucu incelendiğinde (Tablo 4.4.1), algılanan güç tarzı boyutlarından zorlayıcı güç tarzı ile hem hemşirelikten ayrılma niyeti ( $r=.15$ ,  $p=.03$ ) hem de işten ayrılma niyeti arasında ( $r=.29$ ,  $p=.03$ ) pozitif düşük anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi.

4.4.2. Hemşirelerin ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin beklenen güç tarzı arasındaki ilişki dağılımı (n=158)

Beklenen Güç Alt Boyut	Hemşirelikten Ayrılma Niyeti		İşten Ayrılma Niyeti	
	R	p	r	p
Ödüllendirici Güç	-,13	,08	-,21	,07
Zorlayıcı Güç	,03	,32	-,06	,25
Uzmanlık Gücü	-,13	,06	-,01	,46
Meşru Güç	,04	,31	-,20	,07
Özdeşlik Gücü	-,09	,13	-,12	,06

Araştırmaya katılan hemşirelerin hemşirelikten ve kurumdan ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin beklenen güç tarzı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucu incelendiğinde (Tablo 4.4.2), beklenen güç tarzı boyutları ile hemşirelikten ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

**4.4.3.** Hemşirelerin ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin algılanan güç tarzları regresyon analizi (n=158)

Algılanan Güç Alt Boyut	Hemşirelikten Ayrılma Niyeti					
	$\beta$	t	p	$R^2$	Adj. $R^2$	F
Ödüllendirici Güç	-.07	-.82	.41	.00	-.00	0.68
Zorlayıcı Güç	.15	1.85	.05*	.20	.02	3.45
Uzmanlık Gücü	.09	-1.07	.28	.01	.00	1.15
Meşru Güç	.02	.30	.77	.00	.01	0.89
Özdeşlik Gücü	.06	.71	.48	.00	-.01	0.51
İşten Ayrılma Niyeti						
	$\beta$	t	p	$R^2$	Adj. $R^2$	F
Ödüllendirici Güç	-.28	-3.71	.10	.08	.07	13.74
Zorlayıcı Güç	.15	1.89	.04*	.20	.02	3.58
Uzmanlık Gücü	-.26	-3.33	.20	.07	.06	11.07
Meşru Güç	-.12	-1.48	.01*	.20	.01	2.20
Özdeşlik Gücü	-.17	-2.11	.04*	.30	.02	4.44

Hemşirelerin sorumlu hemşirelerde algıladıkları hangi güç tarzının hemşirelikten ve işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olduğunu anlamak için yapılan regresyon analizi incelendiğinde (Tablo 4.4.3) zorlayıcı gücün hemşirelikten ayrılma niyeti üzerine pozitif düşük etkiye sahip olduğu ve açıklama gücünün %2,0 olduğu belirlenmiştir ( $\beta=.15$ ,  $p=.05$ ).

Zorlayıcı gücün ayrıca işten ayrılma niyeti üzerine pozitif düşük etkiye sahip olduğu ve açıklama gücünün %2,0 olduğu belirlendi ( $\beta=.15$ ,  $p=.04$ ). Ayrıca meşru gücün ve özdeşlik gücünün hemşirelikten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisi olduğu

belirlenmezken, meşru gücü işten ayrılma niyeti üzerinde negatif düşük etkiye sahip olduğu ve açıklama gücünün %2,0 olduğu belirlendi ( $\beta=-.12$ ,  $p=.01$ ). Özdeşlik gücünün de işten ayrılma niyeti üzerinde negatif düşük etkiye sahip olduğu ve açıklama gücünün %3,0 olduğu belirlenmiştir ( $\beta=-.17$ ,  $p=.04$ ).

**4.4.4.** Hemşirelerin ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin beklenen güç tarzları regresyon analizi (n=158)

Beklenen Güç Alt Boyut	Hemşirelikten Ayrılma Niyeti					
	$\beta$	t	P	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	F
Ödüllendirici Güç	1.06	.29	.40	.05	.04	7,47
Zorlayıcı Güç	.19	1.53	.13	.02	.00	1,38
Uzmanlık Gücü	-.30	-2.45	.15	.04	.03	3,01
Meşru Güç	.46	3.90	.10	.12	.11	10,89
Özdeşlik Gücü	.02	.13	.90	.02	.00	1,19
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>						
	$\beta$	t	P	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	F
Ödüllendirici Güç	-.28	-3,70	.40	.04	.05	6,47
Zorlayıcı Güç	-.20	-1.60	.11	.02	.03	1,08
Uzmanlık Gücü	.23	1.83	.07	.05	.04	3,09
Meşru Güç	-.55	-4.64	.20	.19	.13	1,89
Özdeşlik Gücü	-.14	-1.08	.28	.02	.02	1,89

Hemşirelerin sorumlu hemşirelerde bekledikleri hangi güç tarzının hemşirelikten ve işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olduğunu anlamak için yapılan çoklu regresyon analizi incelendiğinde (Tablo 4.4.4) beklenen güç boyutlarının ayrılma niyetlerinde bir etkisi olmadığı belirlenmiştir.

## 5. TARTIŞMA

Bu çalışma, Antalya ilinde hizmet veren kamu hastanesi Kepez Devlet Hastanesi'nde hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin algılanan ve beklenen güç tarzlarının ilişkisini incelemek amacıyla 158 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde araştırma bulgularının tartışılması; hemşirelerin işten ayrılma niyetine ilişkin bulguların, hemşirelerin sorumlu hemşirelerde algılanan ve beklenen güç tarzına ilişkin bulguların ve hemşirelerin ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin algılanan ve beklenen güç tarzları arasındaki ilişkiye yönelik bulguların tartışılması olmak üzere üç başlık altında verilmiştir.

### 5.1. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırma bulguları hemşirelerin işten ve hemşirelikten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Tablo 4.2.1). Hemşirelerin ayrılma niyetini inceleyen çalışmaların bazılarında; işten ayrılma niyetleri orta düzeyde (Güçlü, 2014; Mustafabaylı, 2015), bazılarında ise işten ayrılma niyetini yüksek düzeyde bulunmuştur (Yürümezoğlu, 2012; Bezirci, 2012; Haydari, 2013; Flinkman ve Salantera, 2014; Çınar, 2016; Chin ve ark., 2017). Araştırma bulgularımıza göre hemşirelerin işten ayrılma niyeti oranı meslekten ayrılma niyeti oranından daha yüksektir. Bu durum, hemşirelerin ayrılma niyetlerinin yüksek olmasının çalışmanın yapıldığı kurumun özellikleri ile ilgili olabileceğini düşündürmektedir. Çalışmanın yapıldığı hastane 2016 yılının eylül ayında açılmıştır. Veri toplama sürecinde 180 yatak kapasitesinde 200 hemşire ile hizmet vermekteydi. Bu süreç içinde yeni birimler açılmakla birlikte hemşire sayısı değişmemiştir. Bu durum mevcut hemşirelerin iş yükünün ve çalışma saatlerinin artmasına neden olmuştur. Literatürde, hemşirelerin fazla sorumluluk yüklenmeleri, sahip oldukları niteliklere uygun yerlerde çalışmamaları, yeterli ödüllendirilmemeleri, esnek olmayan ve düzensiz çalışma saatlerine sahip olmaları ve sistem tarafından engellenme duygusu yaşamaları gibi kurumsal ve yönetsel sorunların işten ve meslekten ayrılma niyetini arttırdığını ileri sürmektedir (Duffield ve Franks, 2002). Hastane yöneticilerinin kurumsal nedenleri gözden geçirmelerinin işten ayrılma niyetini azaltılabileceğini düşünülmektedir.

## **5.2. Hemşirelerin Sorumlu Hemşirelerde Algılanan ve Beklenen Güç Tarzına İlişkin Bulguların Tartışılması**

Araştırmaya katılan hemşirelerin sorumlu hemşirelerde en çok özdeşlik güç tarzını algıladıkları belirlenmiştir (Tablo 4.3.1). Bu bulgular önceki çalışma sonuçlarından farklılık göstermektedir. Turhan (1998) çalışmasında, yönetici hemşirelerin en çok meşru gücü kullanıldığını belirlemiştir. Kantek ve Gezer (2006) çalışmalarında, sorumlu hemşirelerin en çok meşru güç tarzı kullandıklarını belirlemiştir. Kaftancıoğlu'nun (2004); yaptığı çalışmada da deneyimli sorumlu hemşirelerin deneyimsizlere göre daha çok pekiştirici güç tarzını kullandıkları belirlenmiştir. Kasal (2010) ise, hemşirelerin, yönetici hemşireler tarafından çoğunlukla meşru gücü kullandıklarını algıladıklarını belirlemiştir.

Çalışmamızda algılanan güç tarzı olarak özdeşlik gücünün belirlenmesi oldukça ilginç bir bulgudur. Özdeşlik gücü; bireyin, doğuştan gelen üstün özelliklerini kullanarak, başkalarını yüksek düzeyde etkileyebilme yeteneğidir. Bu güç tarzını kullananlar; duygusal ve sosyal becerileri gelişmiş, göz teması kuran, güçlü, kendinden emin ve dinamik bir etkileşim yöntemini kullanabilen kişilerdir (Gündüz, 2015). Bu güç türü, kaynağını yöneticinin kişiliği ve iletişim becerisinden almaktadır. Özdeşlik gücüne sahip yönetici beğenilen, saygı duyulan ve model alınan bir kişidir. (Başaran ve Duygulu, 2014). Bu durum yönetici hemşirelerin liderlik özelliklerini etkin kullanmasını sağlarken, davranışları rol model alındığı için olumsuz özelliklerinin de örnek alınma olasılığını artırmaktadır. Bu nedenle sorumlu hemşireler davranışları konusunda dikkatli olmalıdır. Forma bütünlüğüne, hasta ve hasta yakınları ile iletişimine, kurum kültürünü yansıtmaya ve kurum politikalarına uygun davranışlar göstermeye dikkat etmesi gerekir (Taş, 2017).

Hemşirelerin sorumlu hemşirelerde en az algılanan uzmanlık güç tarzıdır (Tablo 4.3.1). Uzmanlık güç tarzı hemşirelerin sorumlu hemşirelerde en çok kullanmalarını bekledikleri güç olarak belirlenmiştir (Tablo 4.3.2). Bu bulgu önceki bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Kantek ve Gezer (2006) de çalışmalarında, hemşirelerin arzuladığı güç tarzının uzmanlık gücü olduğunu belirlemiştir. Farklı olarak Kasal (2010) hemşirelerin pekiştirici gücü kullanmalarını arzu ettikleri bulmuştur.

Uzmanlık Gücü; yöneticinin bilgi, beceri ve deneyimine dayanan güç türüdür (Korkmaz, 2001). Çalışanlar yöneticilerinin bilgi, beceri ve deneyimine ne kadar çok güvenirse; yöneticilerin de çalışanları etkileyebilme gücü o kadar artar. Yöneticinin sahip olduğu ve paylaştığı faydalı bilgi, uzmanlık gücünün sınırlarını belirler (Gündüz, 2015). Sorumlu hemşirelerin çalışanlar üzerindeki gücü, statüsünden çok onun sahip olduğu alan bilgisine, tecrübesine ve kişisel yeteneklerine bağlıdır. Yani sorumlu hemşirenin mesleki başarısı için öncelikle kendi uzmanlık alanını iyi bilmesi gerekmektedir. Bu sayede çalışanlarının kendilerine saygı duymasını sağlayabilir. Çalışanlar, sorumlu hemşiresinin, bilgi ve deneyimine güveniyorsa olumlu yönde etkilenmeleri daha kolay olacaktır (Yıldırım, 2017; Taş, 2017).

### **5.3. Hemşirelerin Ayrılma Niyeti İle Sorumlu Hemşirelerin Algılanan ve Beklenen Güç Tarzları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular**

Hemşirelerin, sorumlu hemşirelerin algılanan güç tarzlarının hemşirelikten ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi incelendiğinde (Tablo 4.4.1), algılanan güç tarzlarının ayrılma niyeti üzerine etkisi olduğu belirlenmiştir. Özellikle algılanan özdeşlik, meşru ve zorlayıcı gücün işten ayrılma niyeti üzerine, zorlayıcı gücün ise hemşirelikten ayrılmaya niyeti üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Önceki çalışmalarda güç tarzı ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Ancak Meşru ve zorlayıcı güç tarzlarının doğasına bakıldığında elde edilen bu sonuç beklendiği bir durum olarak yorumlanabilir. Çünkü bu güç tarzları çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sahiptir (Kantek ve Gezer, 2006).

Meşru Güç; bireyin resmi statüsünden veya derecesinden kaynaklanan güç tarzıdır. Meşru gücün kullanımında, çalışanlar üst yönetimden gelen emir ve buyruklara uymaya kendilerini mecbur hissetmektedirler. Meşru gücün abartılı kullanımı çalışan üzerinde baskıya, iş doyumsuzluğuna ve çatışmalara neden olabilmektedir (Özkalp, 2003; Başaran ve Duygulu, 2014). Aynı şekilde; zorlayıcı gücün kullanımı çalışanlar üzerinde motivasyon düşüklüğüne, iş stresine, düşük iş doyumuna, tükenmişliğe, örgütsel ve mesleğe bağlılığın düşmesine neden olmaktadır (Taş, 2017).



Literatürde iş stresi (Tekingündüz, 2015), bezdirici davranışlar (Sökmen, 2015), iş yükü, iş performansı (Flinkman ve Salantera, 2014), işe gömülmürlük (Yıldırım, 2017), iş tatmini, örgütsel ve mesleki bağıllık (Yörümezoğlu, 2012; Haydari, 2013), sık mesaiye gelme (Han ve ark., 2015) tükenmişliğin (Oktizulvia ve ark., 2017;) ayrılma niyetini etkilediğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle algılanan özdeşlik, meşru ve zorlayıcı güç tarzları ile ayrılma niyeti üzerine etkili olduğunun belirlenmesi literatür ile uyumludur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin hemşirelikten ve kurumdan ayrılma niyeti ile sorumlu hemşirelerin beklenen güç tarzı arasındaki ilişki incelendiğinde (Tablo 4.4.2), beklenen güç tarzı boyutları ile ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, hemşirelerin sorumlu hemşirelerde bekledikleri hangi güç tarzının hemşirelikten ve işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olduğunu anlamak için yapılan çoklu regresyon analizi incelendiğinde de (Tablo 4.4.4) beklenen güç boyutlarının ayrılma niyetlerinde bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyeti genellikle çalışma yaşamı deneyimlerinin bir sonucu olarak oluşması nedeniyle beklenen güç tarzı ile ayrılma niyeti arasında ilişkinin olmaması beklendik bir durum olarak yorumlanabilir.

## 6. SONUÇ ve ÖNERİLER

### 6.1.Sonuçlar

Çalışmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucunda;

- Hemşirelerin %46,3 'ünün yüksek düzeyde hemşirelikten ayrılma niyetine sahip olduğu,
- Hemşirelerin %57 'sinin ise yüksek düzeyde işinden ayrılma niyetine sahip olduğu,
- Hemşirelerin sorumlu hemşirelerde en çok özdeşlik güç tarzını, en az zorlayıcı güç tarzını algıladıkları,
- Hemşirelerin sorumlu hemşirelerde en çok uzmanlık güç tarzını, en az zorlayıcı güç tarzını bekledikleri,
- Algılanan güç tarzlarından zorlayıcı, meşru ve özdeşlik gücünün işten ayrılma niyeti üzerinde etkiye sahip olduğu,
- Algılanan zorlayıcı güç tarzının hemşirelikten ayrılma niyeti üzerinde de etkiye sahip olduğu,
- Beklenen güç tarzı ile hemşirelikten ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığı,
- Hemşirelerin sorumlu hemşirelerde bekledikleri güç tarzlarının hemşirelikten ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir.

## 6.2. Öneriler

Çalışma sonuçları doğrultusunda;

- Hemşirelerin sorumlu hemşirelerde algıladıkları ve bekledikleri güç tarzı ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların yaygınlaştırılması önerilebilir.
- Bu çalışmanın sorumlu hemşireler örneğinde yenilenmesi hemşirelikte güç kullanımının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.
- Yönetici hemşireler ve hemşirelerin güç ve güç kaynakları konusunda farkındalıklarının artırılması ve bireysel gelişimlerinin sağlanması için aktivite ve farkındalık programlarına katılmaları teşvik edilebilir.
- Yönetici hemşirelerin güç tarzlarının hemşirelik hizmetleri çıktıları üzerine etkisini inceleyen çalışmaların yaygınlaştırılması önerilebilir.

## KAYNAKLAR

Akdağ, R., Mollahaliloğlu, S., Öncül, H.G., İşlek, E., Avrupa’da Sağlıkta İnsan Kaynakları. 1. Baskı, Ankara, Sağlık Bakanlığı Yayın No: 850, 2011; syf:171–84.

Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Hospital Staffing, Organization, and Quality of Care: Cross-National Findings, *Nursing Outlook*, 50(5), 2002, p:187-194.

Barutçugil, İ. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 2004.

Başaran, S. Duygulu, S. Hemşirelikte Güç Kavramı Analizi, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, Ankara, 2014(3), Syf: 62-73.

Bayraktaroğlu, S., Klasik Örgütsel Güç Kuramlarından Clegg’in ‘Güç Devreleri’ Yaklaşımı, *Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü, Bilgi* (3), 2000, Syf: 109-122.

Bezirci, Ş. S. Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri İle İş Doyumlarının İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012, İzmir.

Burkhard, M.A, Nathaniel K.A; (Çeviri Editörleri) Alpar, Ş., Bahçecik, N., Karabacak, Ü. Çağdaş Hemşirelikte Etik, 3. Baskı, İstanbul Medikal Yayıncılık, İstanbul, 2013, Syf: 469-479.

Casida, J., Parker, J., Staff Nurse Perceptions of Nurse Manager Leadership Styles and Outcomes, *Journal of Nursing Management*, 2011(19), p:478–486.

Chang, C.S., Chang, H.H., Effects of Internal Marketing on Nurse Job Satisfaction and Organizational Commitment: Example of Medical Centers in Southern Taiwan, *Journal of Nursing Research*, 2007(15), p: 265-273.

Chin, W., Guo, Y., Hung, Y., Workplace Justice and Intention to Leave the Nursing Profession, *Nursing Ethics*, 2017(1), p:79-89.

Çınar, S. Ç.Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Çalışma Ortamları Algısı İle İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2016, İzmir.

Duffield, C., Franks, H., Career Paths Beyond Nursing and the Contribution of Nursing Experience And Skills in Attaining These Positions, Int J Nurs Stud. 2002(6), p:601–609.

Duygulu S, Korkmaz F. Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2008(12), syf: 9-20.

Eren, E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 2003, Syf:391-395.

Elizabeth, J., Currie, R. A., Hill C., What Are the Reasons for High Turnover in Nursing? A Discussion of Presumed Causal Factors and Remedies, Int J Nurs Stud. 2012(49), p:1180–1189.

Flinkman M, Leino KH, Salantera SM. Nurses' Intention to Leave the Profession: Integrative Review. J Adv Nurs. 2010(66), p:1422–1434.

Flinkman M, Salantera SM. Early Career Experiences and Perceptions- Aqualitative Exploration of the Young Registered Nurses and İntention to Leave the Nursing Profession in Finland, Journal of Nursing Management, 2014(5), p:49-61.

French, J.R., Raven, B.H., The Basis of Social Power, in D. Cartwright Social Studies in Social Power, University of Michigan, 1959.

Gök, U.A., Kocaman, G., Reasons for Leaving Nursing: a Study Among Turkish Nurses. Contemporary Nurse. 2011(39), P:65-74.

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.

Gündüz, Y., Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik Tarzlarının İzleyicilerinin Örgütsel Güç Algısı Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, 2015, İstanbul.

Gür1, D. Baykal, Ü. Bir Üniversite Hastanesinde Görevli Hemşirelerin Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Tarzlarına İlişkin Görüşleri, Araştırma, Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi, 2015(3), syf:152-157.

Hasselhorn HM, Tackenberg P, Muller BH, Working Conditions and Intention to Leave Profession Among Nursing Staff in Europe, Nurses Early Exit Study, Report, 2003(7), p: 142-153.

Han, K., Trinkoof, A., Gürses, A., Work-Related Factors, Job Satisfaction and Intent to Leave the Current Job Among United Stated Nurses, Journal of Clinical Nursing, 2015(7), p:47-59.

Haydari, M., Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri ile Örgütsel ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilimdalı Yüksek Lisans Tezi, 2014, İzmir.

Huber, D.L., Leadership and Nursing Care Management (4th. Ed.) By W. B. Saunders Company, London, 2010, p:166-179.

İlusu, i., Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2012, Niğde.

Kaftancıoğlu, Ü. Yönetici Hemşirelerin Hemşirelerde Kullandıkları Güç Tarzları. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2004, İstanbul.

Kantek, F. Gezer, N. Sorumlu Hemşirelerin Güç Kullanımı, Hastane Yönetimi, Aydın, 2006, Syf:37-40.

Karaman, A. Profesyonel Yöneticilerde Güç Yönetimi, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 1999.

Kasal, Ö. Yönetici Hemşirelerin Kullandıkları Güç Tarzlarının Hemşireler Tarafından Algılanışı, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010, İstanbul.

Kirel, Örgütlerde Güç Kullanımı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1998(1), syf:1031.

Koçel, T. İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınları, 2011.

Korkmaz, G., Servis Sorumlu Hemşirelerin Yöneticilerindeki Algıladıkları Güç Tipleri ve Tercihleri, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bilim Uzmanlığı Tezi, 2001, Ankara.

Krausz M., Koslowsky M., Shalom N., Elyakim N., Predictors of Intentions to Leave the Ward, the Hospital, and the Nursing Profession: a Longitudinal Study, Journal of Organizational Behavior, 2006(16), p: 277-288.

Lambert EG. I Want to Leave: a Test of a Model of Turnover Intent Among Correctional Staff, Applied Psychology in Criminal Justice, 2006; 2 (1), p: 57-83.

Lek, Ö., Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Tipleri ve Tercihleri: Özel Deniz Hastanesi Örneği, Yüksel Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, 2014, İstanbul.

Manning, J., The Influence of Nurse Manager Leadership Style on Staff Nurse Work Engagement, The Journal of Nursing Administration, 2016, p:46-59.

Marquis, B.L., Huston, C.J., Management Decision Making for Nurses, Fifth Ed., Lippincott, Philadelphia, 2009.

Mustafabaylı, Ö. Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul.

Oktizulvia, C., Dachriyanus, D., Vionalisa, V., Job Satisfaction Factors and Nurses' Intention to Quit in Type C Hospitals, Departement of Nursing, Faculty of Nursing Science, Andalas University, Padang, West Sumatra, 2017, Indonesia.

Özkalp, E., Kırel, Ç., Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2003, Eskişehir.

Öztürk, H., Bahçecik, N., Gürdoğan, E.P, Hastanelere Göre Yönetici Hemşirelerin Liderlik Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 2012(20)1, p:17-25.

Parry E, Urwin P., Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence, International Journal of Management Reviews, 2008(13), p: 79-96.

Sökmen, A.; Mete, E.S., Bezdirinin İş Performansı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara'da Bir Araştırma, 2015, Ankara.

Sungurlu, M., Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,1994, İstanbul.

Şen, G. Üçüncü Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerin Personel Güçlendirme Algılamalarına İlişkin Bir Uygulama: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, Zonguldak.

Takase, M., A Concept Analysis of Turnover Intention: Implications For Nursing Management, Collegian, 2010(17), p: 3-12.

Taş, S., Teknik Öğretmenlerin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları: Süleyman Demirel Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2017/2(27), syf:141-164.



Tekingündüz, S. Kurtuldu, A. İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Liderlik ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Hastane Örneği, 2015, Kahramanmaraş.

Tummers, L.G., Groeneveld, S.M., Lankhaar, M., Why Do Nurses Intend to Leave Their Organization? A Large-Scale Analysis in Long-Term Care, J Adv Nurs, 2013;69(12), p:2826–2838.

Turhan, B. Yönetici Hemşirelerin Kullandıkları Güç Tarzlarının Astları Tarafından Algılanışı ve Organizasyona Bağlılığın İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1998, İstanbul.

Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nurses-ICN) <http://www.icn.ch/pillarsprograms/leadership-for-change/> (Erişim tarihi: 20.03.18).

Van-Dam K, Meewis M, Van Dh. Securing Intensive Care: Towards A Better Understanding of Intensive Care Nurses' Perceived Work Pressure and Turnover Intention, J Adv Nurs., 2013(69-1), p:31–40.

Watrous, K.M., Huffman, A.H., Pritchard, R.D., “When Coworkers And Managers Quit: The Effects of Turnover and Shared Values On Performance, J Bus Psychol, 2006(21), p:103–126.

Wells, J.E., Peachey, J.W., Turnover Intentions: Do Leadership Behaviors and Satisfaction With The Leader Matter? Team Performance Management, 2011(17(1/2), p:23–40.

Yaprak E, Seren Ş. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri ve Örgüt İkliminin Hemşire İstihdamına Etkisi, HEAD, 2010(7), p:28–33.

Yıldırım, Z. Turnover Intention in Relation to Job Demands and Burnout; The Moderating Effect of Job Embeddedness, Doktora Tezi, 2017, İstanbul.

Yörümezoğlu, H. A., Kanıta Dayalı Hemşirelik Yönetimi Uygulamalarının Hemşire İş Doyumu Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2012, İzmir.

Yulk, G.A., Leadership in Organization, Prentice-Hall international inc, Canada, 2001.

Zhang, Y., Punnett, L., Gore, R., Relationships Among Employees' Working Conditions, Mental Health, and Intention to Leave in Nursing Homes, J Appl Gerontol, 2014(33), p:6-23.



## EKLER

EK-1.

### AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL ONAYI

T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
TIP FAKÜLTESİ  
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU  
2018

**KARAR**

ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
	AÇIK ADRESİ:	Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Morfoloji Binası A Blok 1. Kat No: A1-05 Kampüs /ANTALYA
	TELEFON	0 (242) 249 69 54
	FAKS	0 (242) 249 69 03
	E-POSTA	etik@akdeniz.edu.tr
	ETİK KURUL KODU	2012-KAEK-20
PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI	Doç.Dr.Filiz KANTEK	
ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti ile Algılanan ve Beklenen Güç tarzi İlişkisi	
KARAR BİLGİLERİ	Karar No: 146	Tarih: 21.02.2018
	Yukarıda bilgileri verilen çalışmanın yapılmasında bilimsel ve etik açısından sakınca olmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.	

Prof.Dr. Arif TASA LARGİL  
Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanı

Yrd Doç.Dr.M. Levent ÖZGÖNÜL  
Başkan Yardımcısı

Prof.Dr. Mehmet KUMRU  
Üye

Prof.Dr.Oğuz DURSUN  
Üye (Izinli)

Doç.Dr. Banu RUR  
Üye

Turgut ALTUN  
Üye

Prof.Dr. Murat CANPOLAT  
Üye

Prof.Dr. Dilara İNAN  
Üye

Prof.Dr. Bilge KARSLI  
Üye (Izinli)

Doç.Dr. Gülşah ÖZGE BAYSAL  
Üye

Yrd Doç.Dr. Mehmet TÜRKAY  
Üye

Av. Mustafa AÇIKEL  
Üye

Prof.Dr. Dilara İNAN  
Üye

Prof.Dr. Veli YAZISIZ  
Üye


Doç.Dr. Dile KİPMEZ KORGUN  
Üye

Dr. Onat HÜLÖR  
Üye (Izinli)


Mutat

**ANTALYA KEPEZ DEVLET HASTANESİ İZİN YAZISI**

Evrak Tarih ve Sayısı: 11/04/2018-E.46295



T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : 57830559-302.14.03-E.46295  
Konu : Sibel SAVGAT Araştırma İzni

11/04/2018

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : 10/04/2018 tarihli ve 50913635-302.14.03-E.45320 sayılı yazı,

Enstitümüz Hemşirelikte Yönetim yüksek lisans programı öğrencisi Sibel SAVGAT'ın "**Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti İle Algılanan ve Beklenen Güç Tarzı İlişkileri**" konulu yüksek lisans tezi ile ilgili araştırmasını; Kepez Devlet Hastanesinde yapabilmesinin uygun görüldüğüne ilişkin ilgi'de kayıtlı yazı ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve konunun adı geçen öğrenci ile danışman öğretim üyesine bildirilmesi hususunda gereğini rica ederim.

**e-imzalıdır**  
Prof.Dr. Narin DERİN  
Müdür

Ek: 3 sayfa ilgi yazı

### **EK-3.**

#### **ARAŞTIRMAYA KATILAN GÖNÜLLÜ ONAMI**

##### **HEMŞİRELERİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE SORUMLU HEMŞİRELERİN ALGILANAN VE BEKLENEN GÜÇ TARZLARININ İLİŞKİSİ**

Değerli meslektaşlarım,

“Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti İle Sorumlu Hemşirelerin Algılanan Ve Beklenen Güç Tarzlarının İlişkisi” adlı çalışma, hemşirelerin algı ve beklentilerinin belirlenmesi amacıyla tasarlanmıştır. Kimliğiniz ve araştırmadan elde edilecek bilgiler tamamen gizli tutulacak, araştırma sonunda anketler imha edilecektir. Çalışma sonuçlarının size bireysel yararı olmayacaktır, ancak elde edilen veriler konuya ilişkin bilgi birikimini arttıracığı için mesleksel yarar söz konusudur.

Bu araştırma için herhangi bir ödeme yapmayacaksınız, araştırmaya katıldığımız için size de bir ödeme yapılmayacaktır. Araştırma sonuçlarından haberdar olmak için bizimle iletişim kurmanız yeterli olacaktır.

Araştırma verilerini toplamamız için geliştirilmiş olan anket formu işten ayrılma niyeti sorularıyla beraber toplam 15 sorudan; ölçek, toplam 38 maddeden oluşmaktadır. Sizden istediğimiz, her bir maddeyi dikkatlice okuyarak size en uygun gelen seçeneği işaretlemeniz ve işaretlemeyi yaparken tabloda verilen derecelendirmeye özen göstermenizdir. Katılımınız için teşekkür eder, saygılar sunarız.

Sibel SAVGAT – Kepez Devlet Hastanesi Eğitim Hemşiresi

Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

Tlf: 532 720 89 43

Mail adresi: [sibelsavgat@gmail.com](mailto:sibelsavgat@gmail.com)

Bilgilendirilmiş gönüllü olur formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama yukarıda adı belirtilen çalışma sorumlusu tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi biliyorum” .

“Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum”

Araştırmacının Adı Soyadı

Gönüllünün Adı Soyadı

Tarih :

Tarih:

İmza:

İmza:



**KİŞİSEL BİLGİ FORMU VE AYRILMA NİYETİ SORULARI**

1. Yaşınız: .....

2. Cinsiyetiniz:

Erkek  Kadın

3. Eğitim durumunuz:

Lise  Ön lisans  Lisans  Lisansüstü  Doktora

4. Medeni durumunuz:

Evli  Bekar

5. Çocuğunuz var mı? Varsa sayısı?

Yok  Var ..... tane

6. Meslekteki toplam çalışma süreniz (yıl).....

7. Mevcut İşyerinde Çalışma Süreniz (yıl/ay).....

8. Çalışma Şekliniz:

Sürekli Gündüz  Sürekli Gece  Gündüz/Gece Karışık

9. Çalıştığınız Bölüm:.....

10. Çalıştığınız birimde çalışma süreniz (yıl/ay):.....

11. Haftalık ortalama çalışma saatiniz: .....

12. Daha önce yönetici hemşire ( başhemşire, sorumlu hemşire, süpervizör...vb.) olarak çalıştınız mı?

Evet  Hayır

13. Cevabınız Evet ise; hangi statüde ne kadar süre çalıştınız?

.....(yıl/ay) .....

**AYRILMA NİYETİ:**

14. Hemşirelikten ayrılmayı ne sıklıkla düşünüyorsunuz?

Asla  Bazen/yılda  Bazen/ayda  Bazen/haftada  Her gün

15. İşinizden ayrılmayı ne sıklıkla düşünüyorsunuz?

Asla  Bazen/yılda  Bazen/ayda  Bazen/haftada  Her gün

## EK-5. ALGILANAN VE BEKLENEN LİDERLİK GÜCÜ ANKETİ

	Tamamen	Oldukça	Biraz	katılmıyorum	Hiç
	n	kathıyor	kathıyor	katılmıyorum	katılmıyorum
1a) Sorumlu hemşirem iyi yapılan işi ödüllendirir (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem iyi yapılan işi ödüllendirmelidir (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2a) Sorumlu hemşirem genellikle kendi iktidarını kullanarak yönetir (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem genellikle kendi iktidarını kullanarak yönetmelidir (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3a) Sorumlu hemşirem çoğu zaman işle ilgili konularda disiplini sağlamak üzere katı ve sert bir tutum içersine girer (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem çoğu zaman işle ilgili konularda disiplini sağlamak üzere katı ve sert bir tutum içersine girmelidir (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4a) Sorumlu hemşiremin son derece yetenekli olduğuna inanırım (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşiremin son derece yetenekli olmalıdır (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5a) Sorumlu hemşiremin benden talepte bulunma veya bana talimat verebilecek bir pozisyonda bulunmaktadır (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşiremin benden talepte bulunma veya bana talimat verebilecek bir pozisyonda bulunmalıdır (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6a) Sorumlu hemşirem benim kafamdaki ideal yönetici imajına tam uyar (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem benim kafamdaki ideal yönetici imajına tam uymalıdır (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7a) Sorumlu hemşirem “Sezar’ın hakkını Sezar’a verir” (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem “Sezar’ın hakkını Sezar’a vermelidir” (arzu edilen )	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8a) Sorumlu hemşirem bulunduğu mevkiye tesadüfen gelmemiştir. (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem bulunduğu mevkiye tesadüfen gelmemelidir (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9a) Sorumlu hemşirem benden talepte bulunma ve bana talimat verebilme hakkına sahiptir (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem benden talepte bulunma ve bana talimat verebilme hakkına sahip olmalıdır (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10a) Sorumlu hemşireme insan olarak saygı duyarım (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşireme insan olarak saygı duyulmalıdır (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11a) Sorumlu hemşirem başarılı olanı takdir eder (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem başarılı olanı takdir etmelidir (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12a) Sorumlu hemşirem işin ustası bir insandır (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Tamamen katılıyor	Oldukça katılıyor	Biraz katılıyor	katılmıyor	Hiç katılmıyor
b) Sorumlu hemşirem işin ustası bir insan olmalıdır (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13a) Sorumlu hemşireme benden talepte bulunma veya talimat verebilme yetkisi verilmiştir (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşireme benden talepte bulunma veya talimat verebilme yetkisi verilmelidir (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14a) Sorumlu hemşireme hayranım (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşireme hayranlık duyulan bir kişi olmalıdır (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15a) Sorumlu hemşirem tembelliği cezasız bırakmaz (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem tembelliği cezasız bırakmamalıdır (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16a) Sorumlu hemşirem ile arkadaşlık ilişkileri içersindeyiz (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem ile arkadaşlık ilişkileri içersinde olmalıyım (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17a) Sorumlu hemşirem kendine çok güveni olan bir kişidir (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem kendine çok güveni olan bir kişi olmalıdır (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18a) Sorumlu hemşirem diğer çalışanlarla her zaman arasına mesafe koyar (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem diğer çalışanlarla her zaman arasına mesafe koymalıdır (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19a) Sorumlu hemşirem oldukça dinamik ve güçlü bir fiziğe sahiptir (mevcut durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sorumlu hemşirem oldukça dinamik ve güçlü bir fiziğe sahip olmalıdır (arzu edilen durum)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

<b>Adı</b>	Sibel	<b>Uyruğu</b>	T.C.
<b>Soyadı</b>	Savgat	<b>Tel no</b>	532 7208943
<b>Doğum tarihi</b>	16/03/1979	<b>e-posta</b>	<a href="mailto:sibelsavgat@gmail.com">sibelsavgat@gmail.com</a>

### Eğitim Bilgileri

	<b>Mezun olduğu kurum</b>	<b>Mezuniyet yılı</b>
<b>Lise</b>	Turgut Özal Süper Lisesi	1997
<b>Lisans</b>	Hacettepe üniversitesi	2003

### İş Deneyimi

<b>Görevi</b>	<b>Kurum</b>	<b>Süre (yıl-yıl)</b>
Yenidoğan Yoğun Bakım Hemşiresi	Hacettepe Üniversitesi Hastanesi	2003-2005
Yenidoğan Yoğun Bakım Hemşiresi	Akdeniz Üniversitesi Hastanesi	2005-2008
Yenidoğan Yoğun Bakım Hemşiresi	Süleyman Demirel Üniversitesi Hastanesi	2008-2010
Servis Sorumlu Hemşiresi	Süleyman Demirel Üniversitesi Hastanesi Genel Cerrahi Servisi	2010-2016
Servis Sorumlu Hemşiresi	Antalya Kepez Devlet Hastanesi Cerrahi Birimler Servisi	2016-2017
Eğitim Hemşiresi	Antalya Kepez Devlet Hastanesi	2017- halen

<b>Yabancı Dilleri</b>	<b>Sınav türü</b>	<b>Puanı</b>
İngilizce	YÖKDİL	57.50

### Proje Deneyimi

Proje Adı	Destekleyen kurum	Süre (Yıl-Yıl)	Proje No
Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti İle Sorumlu Hemşirelerin Algılanan Ve Beklenen Güç Tarzlarının İlişkisi	Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi	2017-2019	TYL-2018-3635

### Yayımlar ve Bildiriler:

Savgat S., Kantek F., "Hemşireler Kendilerini Ne Kadar Güçlendirilmiş Hissediyorlar?", 5. Uluslararası 16. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Ankara, Türkiye, pp.1-1, 5-7 Kasım 2017.