

K.K.T.C.
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BİR ÖZEL HASTANEDE HEMŞİRELERİN İŞTE KALMA VE İŞTEN
AYRILMA NİYETLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Dilek BAYTAŞ ÖZÇELİK

HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM

LEFKOŞA

2015

K.K.T.C.
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BİR ÖZEL HASTANEDE HEMŞİRELERİN İŞTE KALMA VE İŞTEN
AYRILMA NİYETLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Dilek BAYTAŞ ÖZÇELİK

HEMŞİRELİK PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

LEFKOŞA
2015

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Hemşirelik Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı (Danışman): Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM

İstanbul Üniversitesi

Üye: Prof. Dr. Ülkü BAYKAL

İstanbul Üniversitesi

Üye: Yrd. Doç. Dr. Belkıs KARATAŞ AKTAN

Yakın Doğu Üniversitesi

ONAY :

Bu tez Yakın Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İhsan ÇALIŞ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tezimin oluşmasında geçen süreçte değerli zamanını ayıran, fikirleri ile bana yol gösteren, aynı zamanda manevi desteğini esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM' a,

Zamanlarını ayırarak tezimin jürisine katılan ve tezi geliştirici fikir ve öneriler getiren Sayın Prof. Dr. Ülkü BAYKAL ve Yrd. Doç. Dr. Belkıs KARATAŞ AKTAN' a,

Araştırmanın yapılmasına izin verdiğinden dolayı özel hastane başhekimliğine,

Araştırmanın uygulamasına katıldıkları için meslektaşlarıma,

Daima yanımda olarak bana destek olan değerli arkadaşlarım Betül Mammadov ve Samineh Khalilazar, kız kardeşim Sevim Baytaş' a,

Değerli zamanını ayırarak benden desteğini esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Emil Mammadov' a,

Tez çalışmam süresince daima yanımda olduğunu hissettiren, sevgili eşim Murat Özçelik ve aileme teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

BAYTAŞ ÖZÇELİK, D., Bir Özel Hastanede Hemşirelerin İşte Kalma ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, Yakın Doğu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı, Yüksek Lisans Tezi, 2015.

Hasta tedavi ve bakımlarının verildiği sağlık kuruluşlarında kaliteli hizmetin verilmesi için hemşirelerin işte kalma ve ayrılma niyetlerinin iyi tespit edilmesi ve personel devrinin önlenmesi son derece önemlidir.

Bu araştırma, özel bir hastanede çalışan hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri belirlemek amacı ile tanımlayıcı olarak gerçekleştirildi.

Araştırmanın evreni, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan özel bir hastanede çalışan 140 hemşireden oluşturuldu (N=140). Örneklem seçimine gidilmeden ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden tüm hemşireler (N: 140) örneklem kapsamına alındı.

Araştırmaya katılanların sosyo demografik verileri, araştırmacı tarafından literatür ışığında oluşturulan Kişisel Bilgi Formu ile işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini belirlemeye ilişkin veriler ise Orbay ve Yıldırım tarafından 3 alt boyut ve 38 maddeden oluşan anket formu ile elde edildi.

Araştırmanın verilerinin analizinde, Statistical Package for Social Science (SPSS Ltd., Chicago, IL, USA) 20.00 istatistiksel veri analizi paket programı kullanıldı ve sayı, yüzdelik, Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis yöntemlerinden yararlanıldı.

Araştırma sonucunda, katılımcıların çoğunlukla kadın, 26 yaş üstü, lisans mezunu, bekar ve servis hemşiresi olarak çalıştığı, katılımcıların sadece %23,57'sinin kurumdan ayrılmayı düşünmediği, diğerlerinin nadiren, zaman zaman ve genellikle düşündüğü ve % 9,29' unun iş aradığı saptandı.

Araştırmaya katılan hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin, her üç alt boyutta ortalama puanların yüksek olduğu, en yüksek ortalama puanın “yöneticilik ve liderlik” ($4,31 \pm 0,83$) alt boyutunda olduğu, bunu “birey olarak değer görme ve iş doyumu” ($4,22 \pm 0,73$) alt boyutunun izlediği ve son sırada “kurumsal politikalar ve stratejiler” ($4,16 \pm 0,74$) alt boyutunun yer aldığı saptandı. Katılımcıların sosyodemografik özellikleri ile işte kalma ve ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadı.

Anahtar Kelimeler : Hastane, Hemşire, İşte Kalma, İşten Ayrılma, Etkileyen Faktörler.

ABSTRACTS

BAYTAŞ ÖZÇELİK, D., Factors affecting the intentions to maintain the current position or resignation among the nurses in a private hospital. Near East University, Health Sciences Institute, Nursing Programme, Master of Science Thesis, 2015.

This study was carried out to figure out the factors affecting the intentions to maintain the current position or resignation among the nurses in a private hospital.

The population of the study was formed from 140 nurses (n:140) working in a private hospital in Turkish Republic of Northern Cyprus. Sampling was not performed and all nurses who volunteered to participate were included in the sample. The sociodemographic data was collected through the survey form developed by researcher and the data related to intentions to stay or quit the work was collected through the survey form developed by Orbay and Yıldırım which consisted of 3 sub dimensions and 38 items. Statistical Package for Social Science (SPSS Ltd., Chicago, IL, USA) 20.00 was used in data analysis including Mann-Whitney U and Kruskal Wallis tests.

The participants were mostly women over 26 years of age with a graduate degree. At the same time most of the participants were single and were working in the patient ward. Only 23.57% of the nurses did not have intention to leave the work. The rest of the participants thought of leaving the current position rarely, sometimes and mostly. 9.29% of participants were actively looking for a new job.

All three sub dimension points among the participant replies were found to be high. The highest mean point was in “management and leadership” subdimension ($4,31 \pm 0,83$), being followed by “being valued as an individual and work satisfaction” ($4,22 \pm 0,73$) and “corporate policies and strategies” ($4,16 \pm 0,74$).

There was no statistical significance between the sociodemographic properties of participants and the intentions of maintenance of current position or resignation.

Keywords: hospital, nurse, staying at work, quitting the work, effecting factors.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
TABLOLAR ve ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	4
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. İş, İşte Kalma ve İşten Ayrılma Kavramları	5
2.1. İş Tanımı	5
2.2. İşte Kalma ve İşten Ayrılma Kavramları	6
2.2.1. İşte Kalma ve İşten Ayrılmaya Neden Olan Faktörler	8
2.3. Personel Devri Kavramı	9
2.3.1. Personel Devri Tanımı	9
2.3.2. Personel Devrine Neden Olan Faktörler	10
2.3.3. Personel Devrinin Önemi	11
2.3.4. Hastanelerde Hemşirelik Personel Devri	15
2.4. İşte Kalma ve İşten Ayrılmayı Etkileyen Faktörler	16
2.4.1. Kişiye Bağlı Faktörler	16
2.4.1.1. Yaş	16
2.4.1.2. Cinsiyet	18
2.4.1.3. Medeni Durum	18
2.4.1.4. Hizmet Süresi ve Tecrübe	19

2.4.1.5. İş Tatmini	20
2.4.1.6 . Stres	23
2.4.1.7.Örgütsel Bağlılık	24
2.4.2. Kuruma Bağlı Faktörler	25
2.4.2.1. Personel Politikası	25
2.4.2.2. Kurum Kültürü	28
2.4.2.3. Ücretlendirme	30
2.4.2.4. Personel Başarısının Değerlendirilmesi ve Terfi	31
2.4.2.5. Çalışma Koşulları	34
2.4.2.6. Ödüllendirme	35
2.4.2.7. Kariyer Geliştirme	36
2.4.2.8. Personelin Geliştirilmesi	38
2.4.2.9. Oryantasyon (İşe Alıştırma) Eğitimi	40
2.4.2.10. Hizmet İçi Eğitim Programları	41
2.4.2.11. İletişim	43
2.4.2.12. Performans Değerlendirme	44
3. GEREÇ VE YÖNTEM	46
3.1. Araştırmanın Şekli	46
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri	46
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	46
3.4. Veri Toplama Araçları	46
3.5. Araştırmanın Etik Yönü	47
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi	48
3.7. Araştırmanın Sınırlıkları	49
4.BULGULAR	50
5.TARTIŞMA	73
6.SONUÇ VE ÖNERİLER	100

7.KAYNAKLAR 102**8. EKLER 122**

EK 1: Yakın Doğu Üniversitesi Hastanesi Başhekimlik İzin Yazısı

EK 2: Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Değerlendirme Etik Kurulu İzin Yazısı

EK 3: Kişisel Bilgi Formu

EK 4: İşte Kalma ve İşten Ayrılma Soru Formu

EK 5: Aydınlatılmış Onam Formu

EK 6: Öz geçmiş

EK 7: Diğer Tablolar

SİMGELER VE KISALTMALAR

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

n: Sayı

p: Anlamlılık Düzeyi

U: Mann Whitney U testi

SS: Standart Sapma

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences/Sosyal Bilimler İstatistik Paketi

TABLOLAR

Sayfa

Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyo Demografik Özelliklerinin Dağılımı	50
Tablo 4.4. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı.....	53
Tablo 4.8.1. Hemşirelerin Kurumsal Politika ve Stratejiler Boyutuna Verdikleri Yanıtların Dağılımı.....	56
Tablo 4.8.2. Hemşirelerin Yöneticilik/Liderlik Boyutuna Verdikleri Yanıtların Dağılımı.....	57
Tablo 4.8.3. Hemşirelerin Birey Olarak Değer Görme ve İş Doyumu Boyutuna Verdikleri Yanıtların Dağılımı.....	58
Tablo 4.9. Hemşirelerin İşten Ayrılma ve İşte Kalma Soru Formu Geneli ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	59
Tablo 4.10. Hemşirelerin Cinsiyetlerine Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	59
Tablo 4.11. Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	60
Tablo 4.12. Hemşirelerin Medeni Durumların Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	61
Tablo 4.13. Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	61
Tablo 4.14. Hemşirelerin Uyruklarına Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	62
Tablo 4.15. Hemşirelerin Mesleki Kıdemlerine Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	63

Sayfa

Tablo 4.16. Hemşirelerin Çalıştıkları Kurum Sayısına Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	64
Tablo 4.17. Hemşirelerin Şu An Çalışılan Hastanede Toplam Çalışma Süresine Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	65
Tablo 4.18. Hemşirelerin Şuan Çalıştıkları Birimde Toplam Çalışma Süresine Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması.....	66
Tablo 4.19. Hemşirelerin Haftalık Çalışma Saatine Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	67
Tablo 4.20. Hemşirelerin Görev Yaptıkları Pozisyonlara Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	68
Tablo 4.21. Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayılarına Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	69
Tablo 4.22. Hemşirelerin Görev Yaptıkları Birimde Bulunana Yatak Sayılarına Göre İşten Ayrılma ve İşten Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	70
Tablo 4.23. Hemşirelerin Aylık Ücretlerine Göre İşten Ayrılma ve İşten Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması	71
Tablo 4.24. Hemşirelerin İşten Ayrılmayı Düşünme Durumlarına Göre İşten Ayrılma ve İşten Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması.....	72

ŞEKİLLER

Sayfa

Şekil 4.2. Hemşirelerin İş Yerine Ulaşım İçin Kullandıkları Vasıta Türlerinin Dağılımı	52
Şekil 4.3. Hemşirelerin İkamet Ettikleri Konut Türlerinin Dağılımı	52
Şekil 4.5. Hemşirelerin Haftalık Çalışma Saatlerinin Dağılımı	54
Şekil 4.6. Hemşirelerin Görev Yaptıkları Pozisyonların Dağılımı	55
Şekil 4.7. Hemşirelerin Görev Yaptıkları Kurumdan İstifa Etmeyi (Ayrılmayı) Düşünme Durumlarının Dağılımı	55

1. GİRİŞ

Organizasyonlar belirli bir amacı gerçekleştirmek adına bir araya gelmiş insanlardan oluşmaktadır (Can H., 2005). Organizasyonlar, yönetsel ilişkileri oluşturma, onları düzene sokma ve belirlenen faaliyetleri yerine getirmekle yükümlü kuruluşlar olup, kendine özgü kaynakları kullanarak bir amaca hizmet etmektedirler (Koçel, 2005). Bir organizasyonun sağlıklı işleyebilmesi için insan faktörü ve davranışları, dolayısı ile örgütün canlı bir varlık olduğu göz ardı edilmemelidir. Bu canlı varlığın duygularının olduğu ve çeşitli olaylara karşı farklı tepkiler verebileceği gözden kaçırılmamalıdır. Bundan dolayı organizasyonlarda yer alan insanların grup içindeki davranışları organizasyonların işleyişi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu davranışların niteliği organizasyon içerisinde olumlu ya da olumsuz etkiler yaratabilir; diğer bir deyişle organizasyonların gelişmesine katkı sağlayabilir ya da gelişmenin önünde bir engel oluşturabilir (Evren, 2010).

Günümüzde meydana gelen küreselleşmeyle beraber rekabet, pazar koşulları ve teknolojiye görülen sürekli değişimler çalışanların öneminin daha da artmasına neden olmuştur. Örgütler artık, başarı gösterebilmeleri ve verimliliklerini artırabilmelerinde nitelikli insan kaynağını temel unsur olarak görmek zorundadırlar. Çünkü insana önem vermeyen, çalışanlarının beklentilerini, ihtiyaçlarını, duygularını, tutum ve davranışlarını anlamaya çalışmayan, onlara geleceklerine dair uygun kariyer planları sunamayan, potansiyellerini açığa çıkarabilecek araçlar geliştiremeyen ve uygulamalarıyla bu konudaki kararlılıklarını gösteremeyen örgütlerin hayatta kalmaları ya da ilerlemeleri mümkün olamamaktadır (Gürbüz, 2006). Her ne kadar teknoloji gelişse de bu teknolojiyi yöneten unsur yine insanlardır. Bu nedenle örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri bünyelerinde çalışan nitelikli personelden maksimum fayda sağlamalarına bağlıdır (Geylan, 2009).

Çalışanlar ve örgüt arasında olumlu ilişkilerin sağlanması, karşılıklı beklentilerin uyumlaştırılması sayesinde gerçekleşir. Örgütün verimliliği ve kârlılığı

için çaba gösteren çalışanlar, bunun karşılığında maddi-manevi birçok beklenti içindedirler. Günümüzde, çalışan açısından bu beklentilerin gerçekleştirilemiyor olması bir sonraki aşamada örgütün de çalışanlardan beklediklerini alamaması anlamına gelir. Çünkü psikolojik, fiziksel ve ekonomik olarak kendisini iyi hissetmeyen çalışanlar, bu bedeli tek başlarına ödemezler (Sürgevil, 2006). Tek başlarına ödemek istememeleri, işyerinde bazı gerilimlerin yaşanmasına neden olur. İşyeri gerilimleri, doğrudan ya da dolaylı biçimde iş görme maliyetini yükseltmekte, çalışanların ve çalışma yaşamının niteliğini bozmakta (Silah, 2005) mesleki etkinliği azaltmakta, çalışanların işlerinden ayrılmalarına neden olmaktadır (Salmela-Aro ve diğ., 2009). Örgütün yaşaması, işgörenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İşgörenler örgüte ne derece bağlıysa örgüt o derece güçlenir. Örgüt, yaşamını devam ettirebilmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışmalı ve bağlılıklarını artırmalıdır (Çetin, 2004).

İnsan hayatında önemli bir yere sahip olduğunu bildiğimiz çalışma yaşamı, günümüzde; bireyin hayatını sürdürebilmesi için sağladığı ekonomik kazancın yanı sıra kişinin toplumda belli bir yer ve rol sahibi olabilmesi için gerekli olan temel toplumsal kurumların başında gelir ve hemşirelik mesleği de bu kurumlar içinde yer almaktadır (Baysal, 1993).

Sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire sayısının yetersizliği ve bireysel, sosyal, ekonomik nedenlerle işten ayrılmalara sık rastlanması, sağlık bakımı verilmesini etkileyen bir problem olmaya devam etmektedir. Bu sorunun sadece ülkemiz için geçerli olmayıp tüm dünya ülkelerini ilgilendiren evrensel bir sorun olduğu görülmektedir.

Hemşirelerin kurumlarından ayrılma isteklerinin hastane yönetimleri ve yönetici hemşireler tarafından dikkatle izlenmesindeki en önemli nedenler arasında, bu işgücü devrinin kuruma getirdiği maliyet, hizmet kalitesinin düşmesi, hastanın hizmet alması için bekletilmesi sayılmaktadır. Hemşirelerin kurumda tutulmaları ya da işten ayrılmasının maliyetine ilişkin kesin veriler bulunmamakla birlikte, konuyla ilişkili yapılan çalışmalarda bu duruma ilişkin maliyet ortaya konulmaya çalışılmıştır.

A.B.D’ de hastanelerdeki hemşire devrinin sadece %3 oranında azaltılmasının 800.000 dolarlık bir tasarruf sağlayacağı belirtilmektedir. (Kleinman, 2004). Yine bir diğer çalışmada dahili- cerrahi klinikler için ayrılan bir hemşirenin yerine yenisinin istihdamı için yaklaşık 42.000 doların harcandığı, bu oranın yoğun bakım klinikleri için 64.000 dolardan fazla olduğu belirtilmiştir (Hayhurst ve diğ., 2005).

Çalışanın çalıştığı kurumda kalma niyetinin ölçüsü işten ayrılma niyeti olarak tanımlanabilir (Orbay, 2008). Örgütten ayrılan bireylerin sayısının belli bir süre içerisinde yüksek olması, örgütte bir takım sorunların yaşandığını gösterir. İşten ayrılan bireylerin iş ortamında iş ile çalışma arkadaşları ile ya da yöneticileri ile uyum sorunları olabileceği gibi, daha iyi iş olanaklarına sahip olma arzuları da olabilir (Çakır, 2001).

Sağlık sektöründe de iş gücü devrinin, çalışanın iradesi ile ortaya çıkan şekli olan gönüllü işten ayrılma günümüzde hastaneler için önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sürecin engellenmesi ya da en aza indirgenmesi için hemşirelerin işlerinden ayrılma neden olan faktörlerin çok iyi belirlenmesi, hemşireleri işte tutmaya ilişkin gerekli önlemlerin alınarak, çalışma koşulları ile kurum politikalarının buna göre düzenlenmesi ve işten ayrılmaların kamuda mı özel hastanelerde mi daha fazla olduğunun bilinmesi gerekmektedir.

Bu doğrultuda bu tez çalışmasında, KKTC de bir özel hastanede çalışan hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörler ve bunların kişiler açısından önem derecesinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, KKTC’de bir özel hastanede çalışan hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri belirlemektir.

Araştırma Soruları;

1. Hemşirelerin işte kalma ve ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler nelerdir?
2. Hemşirelerin işte kalma ve ayrılma niyetleri sosyo demografik özelliklerine göre farklılık gösteriyor mu?

2. GENEL BİLGİLER

İŞ, İŞTE KALMA VE İŞTEN AYRILMA KAVRAMLARI

2.1. İŞ TANIMI

İş, bir kişinin faaliyetlerini oluşturan görevlerin toplamı olarak tanımlanır. İş tanımı, iş analizi çalışmasının uzantısıdır. İş analizi, iş görenler tarafından tek tek ya da toplu olarak yerine getirilen işin ayrıntılı biçimde incelenmesini amaçlayan ve en kısa tanımla belirtmek gerekirse işin kendisini inceleyen bir yöntemdir. İş, bir kişinin faaliyetlerini oluşturan görevlerin toplamı olarak, görev ise, belirli bir amaca ulaşmak için, fiziksel ve zihinsel bir çaba gerektiren işin bir bölümü olarak tanımlanır. Bu durumda iş kavramı, görev ve sorumluluklar bütünü olarak ele alınmalıdır (Sabuncuoğlu, 2005; Aldemir ve diğ., 2005).

İş tanımlarının ortak amacı, çalışan bir kişinin kimliği nasıl çıkartılıyorsa ve gerekliyse işin de kimliğini çıkartmaktır. Bu kimlik üzerinde işin tanıtılması (işin ünvanı, ait olduğu bölüm v.s.), işin içerdiği görevler ve yapılaş amaçları ve işin ilişkili olduğu işler gibi tanıtıcı bilgiler sunulmaktadır (Orbay, 2008).

İşin tanımları altı temel bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler; iş kimliği, işin özeti, kullanılan araç ve gereçlerin belirlenmesi, yapılan işin akışı ve iş belirleyici faktörlerin tanımından oluşur (Sabuncuoğlu, 2005). İş tanımları kurum şekillenmesinde de önemli olup, çalışanın işteki rolünü içine alarak, mesleğin niçin var olduğunu açıklamaktadır (Orbay, 2008).

Özellikle günümüz çalışma alanları ve çalışan koşulları teknoloji ve ekonomi değişikliklerine paralel olarak değişime ihtiyaç ve ayak uydurma gereksinimi duymaktadır. Yeni yöntem, araç ve gereçlerin değişimi ve gelişimi ile bu gelişime ayak uyduran çalışanların alımı ve seçimi konusunda insan kaynaklarına büyük görev düşmektedir

2.2. İŞTE KALMA VE İŞTEN AYRILMA KAVRAMLARI

Çalışanların işten ayrılma durumu ile ilgili literatür de birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar ışığında işten ayrılma niyeti, çalışanların iş koşullarından tatmin olmamaları halinde göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler şeklinde tanımlanmaktadır. Takase ve arkadaşlarının 2005 yılında yapmış olduğu çalışmada işten ayrılma niyetini etkileyen unsurlar ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. (Onay ve Kılıcı, 2011).

İşten ayrılma niyeti ile literatürde yapılan çeşitli tanımlamalar şöyledir: “İşten ayrılma niyeti iş tatmini gibi motivasyonel bir kavramdır” (Krausz ve diğ., 1998), “İşten ayrılma bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir” (Gaertner, 1999), “işten / örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti” (Barlett,1999) şeklinde ifade edilmektedir. Mobley (1982) işten ayrılma niyetini “bir çalışanın yakın bir zamanda işine son verme isteğiyle ilgili düşüncesi” olarak tanımlanmaktadır.

Hardy’ e göre çalışanlar, örgütün ve kendilerinin gelecekteki muhtemel başarılarına bakarlar; çalışanlar kendileri ve şirketleri için muhtemel başarıları yeterli görürler ise, işten ayrılma niyeti taşımazlar (Ay ve diğ., 2009).

Çalışanların işten ayrılması sorunu, çalışan davranışları ve bu davranışların bağlı olduğu faktörler araştırılıyor olmasına rağmen halen organizasyonlar için önemli bir sorun olma niteliğini taşımaktadır (Porter ve diğ., 1973). Çalışanların yetiştirilmesi şirketler için çok zor olmakta ve şirketler çalışanları yetiştirmek için para ve zaman harcamaktadır. Bu yüzden işten ayrılma, şirketler için önemli bir maliyet unsuru oluşturmaktadır. İşten ayrılma niyeti ile literatürde yapılan çeşitli tanımlamalar şöyledir: “İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının en önemli habercisidir” (Tett and Meyer, 1993), “İşten ayrılma niyeti iş tatmini gibi motivasyonel bir kavramdır” (Krausz ve diğ., 1998), “İşten ayrılma bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir” (Gaertner, 1999), “İşten ayrılma niyeti çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Rusbelt ve diğ., 1988).

İşten ayrılma çalışanların bir kurumda istihdam edilirken herhangi bir nedenle kendi istekleri ile ayrılmalarını veya kurum tarafından uzaklaştırılmalarını belirtmektedir. İşten ayrılma niyeti ise, çalışanların çalıştığı kurumda kalma niyetinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların çalıştıkları kuruma ve yaptıkları işe yönelik tutumları yapılan işin mükemmel olmasını hedefleyen kuruluşlar için büyük önem taşımaktadır (İleri, 2007; Yüksel, 2006).

Örgütten ayrılan bireylerin sayısının belli bir süre içerisinde yüksek olması, örgütte bir takım sorunların yaşandığını gösterir. İşten ayrılan bireylerin iş ortamında iş ile çalışma arkadaşları ile ya da yöneticileri ile uyum sorunları olabileceği gibi, daha iyi iş olanaklarına sahip olma arzuları da olabilir (Çakır, 2001). İşgücü devrinin, çalışanın iradesi ile ortaya çıkan şekli olan gönüllü işten ayrılma, günümüzde işletmeler için önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sürecin engellenmesi ya da en aza indirgenmesi için, çalışanların işlerinden gönüllü olarak ayrılmalarına neden olan faktörlerin çok iyi tespit edilmesi ve çalışma koşulları ile örgüt politikalarının buna göre düzenlenmesi gerekmektedir.

Tüm sektörlerde olduğu gibi, sağlık sektöründe de çalışanların işten ayrılma niyetlerinin saptanması büyük önem taşımaktadır. İşten ayrılma niyeti personel devir hızının artmasına neden olmaktadır. Bu durum kurumların giderlerini ve risklerini arttırmaktadır (Yürümezoğlu, 2007).

Sağlık bakım alanında çalışan hemşire sayısının yetersizliği sağlık bakımı verilmesini etkileyen bir problem olmaya devam etmektedir. Yetersizliği gidermek için yapılacak çalışmalardan biri öncelikli olarak çalışan hemşirelerin işten ayrılmalarını önlemektir.

Hemşirelikte işgücü kaybına neden olan işten ayrılmalar, kesin verilere ulaşılamamakla birlikte, hastanelerde yüksek oranda görülmektedir. Diğer taraftan, işten ayrılma yoluyla nitelikli insan gücünün azalması, hastane yönetimleri için maliyeti artırıcı bir unsurdur. Ayrıca eksik elemanla çalışma, mevcut hemşirelerde aşırı iş yükü nedeniyle ek bir strese yol açma açısından önemli bir problem olarak

karşımıza çıkmaktadır. Bu durum sonucunda bakım kalitesinin olumsuz yönde etkilenmesi kaçınılmazdır.

Amerika’da işten ayrılma nedeniyle oluşan maddi harcamaların, kayıtlı hemşirelerin toplam maaşlarının %11’inin üzerinde olduğu, sağlık bakım hizmetlerinde görevli her bir hemşire için oryantasyon eğitim harcamalarının 15 ile 20 bin dolar arasında olduğu bildirilmiştir. Ayrılanların, örgütsel harcamaları etkilemesine ek olarak hastaların çıktılarına da etkilediği görülmektedir (McNeese ve Smith, 1996). ABD’de işten ayrılan her bir hemşirenin hastaneye 1280 ile 50.000 dolar arasında bir maliyet getirdiği belirtmişlerdir (Swansburg RC. ve Swansburg RJ.,1999). Nedd (2006), yeni başlayan bir hemşirenin yetkin ve yeterli hale gelmesi için yıllık maaş toplamının ortalama üçte birinin hemşire arama, eğitime ve işte tutma aktivitelerine ayrıldığını savunmaktadır. Hemşire sayısının ve kadrolarının kısa dönemde artmayacağı düşünüldüğünde mevcut elemanların işte tutulması için gerekli çabaların artırılması daha da önem kazanmaktadır.

Ülkemizde hemşirelerin işten ayrılması kurum yöneticileri tarafında büyük bir sorun değilmiş gibi gözükse de kurum içi yarattığı tahribat birim yöneticileri tarafından görülmekte ve gerekli stratejik yaklaşımlar için adımlar atılmaktadır.

2.2.1. İşte Kalma ve İşten Ayrılmaya Neden Olan Faktörler

İşten ayrılma olgusunun oluşum nedenlerinden biri işten çıkarılma kaygısıdır. Dayanma gücü ve kapasitelerinin üzerindeki aşırı iş yükü nedeniyle yüksek stres ve tükenmişlik yaşayan çalışanların iş ortamında mutlu olamayacakları, işlerinden zevk alamayacakları ve dolayısıyla performanslarında düşüş olabileceği, fırsat ortaya çıktığında işlerinden ayrılmayı isteyebilecekleri düşünülmektedir. Bir stres kaynağı olarak değerlendirilen aşırı iş yükünün, iş stresi, aile iş çatışması (Luk ve Shaffer,2005), devamsızlık, düşük performans, düşük iş tatmini ve yüksek işten ayrılma isteğine (Jones ve diğ., 2007; Golden ve Jorgensen, 2002) sebep olduğuna yönelik araştırma bulguları vardır.

Yönetmelik uygulamalarda işten kalma ve işten ayrılmaya neden olan faktörlerdendir. Genellikle iş görenden ya da yönetimden kaynaklanan etkenlerdir. En

önemlisi de yönetsel uygulamalardan kaynaklanan iç sorunlardır (Kılıç, 2004). İşte kalma ve işten ayrılmaya neden olan faktörlerden bir diğeri ise kişisel faktörlerdir. Ücret ve yan gelirlerdeki yetersizlik, terfi, taciz, günlük çalışma sürelerinin fazla olması, çalışanların iş güvenliğinin ve sosyal haklarının yetersiz kalması, çalışma arkadaşları ile ilgili sorunlar, emeklilik vs. gibi faktörler sıralanabilir (Tütüncü ve Demir, 2003).

2.3. PERSONEL DEVRİ KAVRAMI

Personel, hastanenin en önemli girdi kaynaklarından biridir. Hastanenin amaçlarını gerçekleştirebilmesi, personel yönetimine ve personelin davranışlarına gereken önemin verilmesine bağlıdır. Örgütlerde işinden ayrılan personel ile ilgili bilgiler örgütün genel "sağlığının" bir belirtisi olarak bilinmesi gereken önemli bir konudur. Personel devri ile oluşabilecek personel açığının, sağlık kurumlarında verilen hizmetin niceliği ve/veya niteliğini etkileyebilir. Yetişmiş insan gücünün yitirilmesi örgütte maliyetlerin artmasına neden olabilmektedir. Personel devrinin, örgütlerin etkililik ve verimliliğini etkileyebilmesi, yöneticilerin personel devir oranları hakkında bilgi sahibi olmaları ve bu bilgilerden hareketle önlem almalarını gerektirir. Çünkü mevcut kaynaklardan en fazla yararı sağlayabilmek, personelin kontrol edilebilir nedenlerden ötürü ayrılmasını, örgütsel düzenlemeler yoluyla önlemeye çalışmak, sağlık kurumları yöneticilerinin görevlerinden biridir.

2.3.1. Personel Devrinin Tanımı

Personel devri Türkçe kaynaklarda ‘‘işgücü devri’’ ya da ‘‘işçi devri’’ olarak geçmektedir. Personel devri, bir işletmeye giren ve çıkan işgücü hareketidir. İş ve işçi bulma kurumu, personel devrini şu şekilde tanımlamıştır: ‘‘İşçi devri, işyerinde, istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma neticesinde çalışanların sayısında meydana gelen değişikliklerdir’’ (Erdoğan, 2002).

Kurumların çalışanlarını belirledikleri sınırlar içerisinde talep ettikleri işleri yapan sadece bir makineymiş gibi görmeleri, çalışanlarının yaratıcılığına faydalanma yollarını aramamaları personel devrini hızlandırmaktadır.

Çalışan, örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye emeği ile katkıda bulunan, bu katkıya karşılık olarak da bir kesim gereksinmesini örgütünden sağlayan insandır. Emek, insan gücünün harcanmasıyla oluşur. Çalışan, gereksinimlerinin bir kesimini örgütten sağlamak karşılığında emeğini göstermesi gerekmektedir. Çalışan, gücünün gerektirdiği kadarını harcamalıdır (Türkmen, 1999). Bir örgütün gücü tek tek çalışanların bireysel gücünden oluşur. Bireysel güçler, bir amaç için bir araya geldiklerinde, bireylerin güçlerinin toplamından daha yüksek toplumsal bir güç oluşabilmektedir(Eren, 1996; Hodgetts, 1997; Rocchiccioli, 1999).

İşten ayrılmalar ve işe girişler arasındaki ilişkiler “personel devri” kavramı ile açıklanmaktadır. İşten ayrılmaların sıklığı personel devrinin yüksekliğini göstermektedir.

2.3.2. Personel Devrine Neden Olan Faktörler

Personel devrine neden olan faktörler; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve ekonomik faktörlerdir. Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalışma süresi ve tecrübe, iş tatmini ve strestir. Örgütsel faktörler; örgüt yapısı ve personel politikası, örgütün büyüklüğü, ücretlendirme, yönetici davranışları, başarı değerlendirme ve terfi, arkadaşlık ilişkisidir. Ekonomik faktörler ise; iş piyasasının durumu, istihdam düzeyi, genel ücret düzeyidir (Kılıç, 2004).

İşgücü devrinin oluşmasına birincil etken işten ayrılmalar, ikincil etken ise, ayrılanların yerlerini yeni çalışanlarla doldurmak amacıyla yapılan işe yeni alımlar oluşturmaktadır. Örgütlerde işgücü hareketi sürecinde, ayrılmalar mevcut çalışan sayısını azaltırken yeni alımlar örgütteki çalışanların sayısının artmasına neden olmaktadır (Demir, 2002).

Örgütte personel devrinin kritik düzeye ulaşması halinde bu sorunu çözmek için önce personel devrinin nedenlerini inceleyip ortaya koymak gerekir. Ancak

personel devrinin nedenleri her zaman her örgütte aynı nedenlerle sınırlı değildir. Ayrıca sorunun kapsamına etkisi bakımından aynı önemde de olmayabilir. Bir örgütte personel devrinin kritik düzeye ulaşmasında ücret düzeyinin düşük oluşu etkin bir faktör iken, diğer bir örgütte, terfi işleminin adil olmayan bir biçimde işleyişi başta gelen nedeni oluşturabilir (Şimşek ve diğ., 2001).

Çalışanlar açısından personel devir hızı incelendiğinde ise iki noktada konunun ele alınması gerekir. Birincisi çalışanın kendi rızasıyla işten ayrılması ikincisi ise yönetim tarafından işten çıkarılmasıdır.

Çalışan kendi rızası ile işi terk etmeye karar verdiği zaman personel devri gönüllü, işletme tarafından karar verilmesi halinde ise gönülsüz olmaktadır. Gönülsüz personel devri genellikle devamsızlık, performans eksikliği, disiplinsiz davranışlar, işletmenin ekonomik durumu, kronik hastalık, sakatlanma, gibi nedenlerden kaynaklanır. Gönüllü personel devri ise genel olarak yöneticilerin tutumlarından kaynaklanan ve kontrol edilebilen kişisel karakteristikler ya da kurumsal faktörlerden kaynaklanır. Bunların yanı sıra personel devri yeni bir iş bulma olanağının bulunması iyi ücret, diğer endüstrilerin durumu ve yeterince gelir sağlayacak alternatif kaynakların bulunması gibi dışsal etkenlere de bağlıdır (Kılıç, 1998).

2.3.3. Personel Devrinin Önemi

Çalışanlar sahip oldukları mesleklerini yetenek ve becerilerini kullanabilecekleri uygun kurumları ilk girdikleri işte bulamayabilirler. Buna farklı değişken faktörlerde dahil olduğunda çalışanlar kendilerine en uygun çalışma alanını buluncaya kadar işlerini ya da işyerlerini değiştirirler.

Örgütlerde de durum farklı değildir. Örgüt kar amacı güden bir işletme olduğu için kendisine, vizyon ve misyonuna en uygun çalışanı bulana kadar ya da farklı sebepler ile çalışanını değiştirebilir. Bu şekilde; bir yanda çalışanın en uygun işi bulma arzusu, diğer yanda örgütün en uygun elemanı bulma amacı gerçekleştirildiğinde, azami verim elde edilmiş olacaktır. Bunun gerçekleşebilmesi için belli bir düzeyde personel devrinin olması gerekmektedir.(Şimşek ve diğ., 2001).

A) Ekonomik Açıdan Personel Devrinin Önemi

Ekonomik açıdan personel devri incelendiğinde, işgücü hareketi iki şekilde oluşmaktadır (Igbaria ve Guimaraes, 1999; Demir, 2002);

- 1) Sektörler arası işgücü hareketi
- 2) Bölgelerarası işgücü hareketi

Örgütlerin bir anlamda gelecek yatırımı olarak ta nitelendirebileceğimiz çalışana yatırım örgüt maliyeti içinde önemli yer kapsamaktadır(Harkins ve diğ., 1993). Bu nedenle yetişmiş çalışanın aynı sektör içerisinde yer değişikliği ekonomik açıdan yararlı olacaktır. Çünkü bu durumda çalışanın deneyim kazanıncaya kadar geçecek süreçteki mesleki eğitimi Sosyal güvenlik sigortası ilk başlangıcı ve örgüt maliyetlerinin diğer bazı kalemlerinde önemli ölçüde azalmalar sağlanmış olacaktır. Ancak çalışanın farklı sektörlerde yeni bir işe başlaması, örgütlerde yeni bir işgücü maliyet kalemi oluşturacağı gibi daha önceki yapılan yatırımlarında bir kayıp olarak değerlendirilmesine neden olacaktır.

İş gücü fazlalığı da ekonomik kayıp açısından önemlidir. Deneyimli çalışan fazla iş yükü karşısında beklentilerinin karşılanmaması durumunda işi aksatabilir, motivasyon düşüklüğü yaşayabilir ve verimliliği düşebilmektedir.

B) İşletmeler Açısından Personel Devrinin Önemi

Personel devrinin düşük olma arzusu her örgüt için arzu edilen bir durumdur. Çünkü yüksek personel devrinin örgütler üzerinde birçok olumsuz etkileri vardır. Bu olumsuz etkilerin başında kuruma yüklediği yüksek maliyetler gelir.

Bu maliyetler şu şekilde açıklanabilir (Baysal, 1984);

- Örgütte ilk kez çalışacak olan çalışanları seçme ve işe yerleştirme sırasında yapılan maliyetler,
- İşe alındığı ilk etapta çalışanın örgüte katkısından daha çok ödenen ücretler,
- Eğitim masrafları,

- Yeni çalışanların işyerlerine ve kullanılan malzemelere yabancılik çekmesi nedeniyle iş kazalarının artması da maliyetlerin yükselmesine neden olmaktadır.
- Yüksek personel devri maliyetleri yükseltirken verimin düşmesine neden olmaktadır.

Bunu da şu şekilde açıklayabiliriz;

- İşten ayrılmalara sonucunda örgütte kalan çalışanlar arasında başlayan söylentiler ve endişe çalışma verimini azaltır,
- İşten ayrılan çalışanın yerine yenisinin girmesine kadar geçen zaman içinde üretim kaybı ve gecikmesi meydana gelmektedir,
- İşe yeni giren çalışanın teknik bilgilerden yoksun kullanılan cihazlara yabancı olması nedeniyle yeteri kadar etkin kullanılamamakta üretim kaybına, verimin düşmesine ve cihazların yıpranmasına yol açmaktadır.

Personel devri iş güvenliğini ve iş kazalarını da etkilemektedir. Çalışanın sık sık işini ve işyerini değiştirmesi iş kazalarına sebep olmaktadır. Çünkü işe yeni girmiş bir çalışan iş başındaki eğitimle işleri öğrenmektedir. Tecrübesiz olduğu için kullanılacak cihazların bakımı, korunması, çalıştırılması konularında yetersiz ve bilgisizdir. İşten ayrılanların yerine giren yeni çalışan, işe alışana kadar fazla mesai yapması gerekebilir, bu da mesai ücreti ödenmesine neden olur.

Sonuç olarak örgütlerde personel devir hızının normal düzeyde olmasının yararları olduğu kabul edilmektedir. Ancak normal olarak kabul edilen personel devir hızı oranının üzerindeki oranların birçok konuda örgütlere zarar verdiği ve bu konunun yalnızca personel devir hızı değil aynı zamanda bir yönetim zaafı olduğu ortadadır.

C) Çalışan Açısından Personel Devrinin Önemi

Personel devrinin yüksek olmasının sadece örgüte maliyet yüklediği söylenemez. İşten ayrılan çalışan açısından da ortaya çeşitli sorunlar çıkar (Sabuncuoğlu, 1984).

Personel devrinin çalışanlar açısından önemi ele alındığında, konuyu hem çalışanlara olan yararları, hem de çalışanın kayıpları açısından incelemek gerekmektedir. Bu nedenle çalışan örgütten iki şekilde ayrılmış olacaktır (Zaffane, 1994; Lousig-Nont, 2000):

- a) Kendi isteği ile işten ayrılma
- b) İşveren tarafından işten çıkarılma

Çalışanın kendi isteği ile ayrılmasının temelinde yatan ana nedenler, kişisel, çevresel ya da iş ortamından kaynaklanmaktadır. Kişisel nedenler; emeklilik, hizmet süresi ve deneyim, yaptığı işteki doyumsuzluğunun artması, stres, daha iyi fırsatları değerlendirme, çevresel nedenleri ise sosyal unsurlar olarak belirirken, iş ortamından kaynaklanan nedenler ise yetersiz ücretler ve terfi sistemi, işletmenin bulunduğu yer, işletmede iş güvencesinin olmaması, personel yönetiminin kötü olması, işyeri koşullarının kötü olması ve iş kazalarının artması, işten memnuniyetsizlik ve diğer çalışanlarla olan ilişkilerden kaynaklanmaktadır (Orbay, 2008).

Çalışan, kendi isteğiyle işten ayrılmayı düşündüğü zaman belirli yararlar sağlama beklentisi içerisinde olmaktadır. Bu beklentileri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Zeffane, 1994; Moody, 2000; Şimşek ve diğ., 2001);

- Daha yüksek ücretle bir iş imkanı.
- Daha uygun çalışma koşulları.
- Terfi etmek.
- Daha büyük bir işletme olması.
- Kendi özelliklerine uygun bir iş olması.

Çalışanın örgüt yönetimi tarafından işten çıkarılması söz konusu olduğunda, çalışanın performansından memnun olmama, işletmenin iş kapasitesinin düşmesi gibi nedenler sayılabilir. Bu durumda iş görenin bazı kayıpları olacaktır. Söz konusu kayıpları aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

- Belirli bir gelir kaybına neden olması.
- İşten çıkarılma ve işsizliğin moral bozukluğuna neden olması.

- Kıdem artışında duraklama olması.
- Sosyal güvenlik imkanlarından yararlanamaması ve yeni iş buluncaya kadar sigorta primleri yatırılmaması.
- Yeni bir iş bulduğunda uyum sorunun yaşanması.
- İlerleme imkanının belirli bir süre kaybedilmesi.
- Çalışanın işten çıkarılması durumunda iş kanunlarında belirtilen şartları sağladığı takdirde yalnızca tazminat hakkından yararlanması mümkün olacaktır.

2.3.4.Hastanelerde Hemşirelik Personel Devri

Hemşirelik, dünyada tarihsel olarak devir hızı yüksek bir meslek grubudur(Cavangh ve Coffin, 1992). Hemşirelerde devir hızının yüksek olması hem hasta bakım kalitesini hem de hemşireleri etkileyen önemli bir sorundur. Hemşire devir hızının yüksek olması hasta gereksinimlerinin karşılanmasını ve kaliteli bakım sağlamayı engellemektedir. Aynı zamanda diğer hemşirelerin moralini ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemekte ve gönüllü ya da istemeden işten ayrılmalarına neden olabilmektedir(Gray ve Phillips ,1994).

Amerika Birleşik Devletleri'nde hastanelerde hemşire devir hızı, 2005 yılında yayınlanan bir raporda % 13.9 , 2007 yılında %8.4 ve hemşirelerin çalışma yaşamlarının birinci yılında gönüllü devir hızı %27.1 olarak bildirilmiştir(Gülseren ve diğ., 2010). Uluslararası Hemşireler Konseyi'nin (The International Council of Nurses= ICN) 2008'de yayınladığı hemşire işgücü raporunda, gelişmiş ülkelerin işgücü devir hızları, Kanada'da %9,49, İzlanda'da % 11,6, İrlanda'da %8,25, Norveç'te %10, İsveç'te %6,6 ve Amerika Birleşik Devletleri'nde %16,79 olarak bildirilmiştir.

Hemşirelerin işten ayrılma oranlarını en aza indirmek için aşağıda sayılan önlemlerin alınması gerektiği belirtilmektedir(Tekin, 2001; Çalışkan, 1985; Baysal, 1984; Yılmaz, 1991).

- Ücret politikalarının uygun ve adaletli bir şekilde belirlenmesi,

- Hemşirelerin kendilerini ilgilendiren konularda katılımlarının sağlanması
- Hemşirelerin bilgi, beceri ve özelliklerini uygulaması için doyum alacağı bölümlerde çalıştırılması
- Hastane çalışan personelin olması gerekenin üzerinde tutulmaması
- Hemşirelerin iş tanımı ve rollerinin net olarak belirlenmesi
- Kurumun sağladığı sosyal olanakların arttırılması ve var olanların iyileştirilmesi (lojman, kreş, ulaşım vb.)
- Başarı gösteren hemşirelerin ilerleme imkanlarının sağlanması
- Hemşirelik mesleğinin toplumdaki saygınlığının yükseltilmesi
- Hemşirelerin çalışma koşullarının düzeltilmesi
- Hemşirelerin işten ayrılma nedenleri belirlenerek gerekli önlemlerinin alınması.

2.4. İŞTE KALMA VE AYRILMAYI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışanların İşte kalma ve ayrılmasını etkileyen faktörler kişiye ve kuruma bağlı faktörler olarak ikiye ayrılır. Kişiye bağlı faktörleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi ve deneyim, iş tatmini, stres, kurumsal bağlılık gibi faktörlerden oluşuyorken, Kuruma bağlı faktörleri; personel politikası, kurum kültürü, ücretlendirme, personel başarısının değerlendirilmesi ve terfi, çalışma koşulları, ödüllendirme, kariyer geliştirme, personelin geliştirilmesi, oryantasyon, hizmet içi eğitim programları, iletişim, performans değerlendirme oluşturmaktadır(Orbay, 2008).

2.4.1. KİŞİYE BAĞLI FAKTÖRLER

2.4.1.1. Yaş

Weisberg ve Kirschenbaum' un (1991) yaptıkları araştırmada, yaş ilerledikçe ve deneyim süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı, eğitim düzeyi ve mesleki seviye yükseldikçe ise işten ayrılma niyetinin arttığı sonucuna varılmıştır. İsrail'de 404 lise öğretmenin katılımıyla, tükenmişlik ile stres, somatik şikayetler, iş tatmini

ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapılan bir çalışmada da yaşın ve deneyimin işten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir (Weisberg, 1994).

Bireylerin içinde bulundukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebilir. Çalışanları genç, orta yaş ve yaşlı olarak ele alacak olursak, çalışma yaşamının başlangıcında olan birey ilk defa iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşayacak, eğitime ve özelliklerine uygun bir işte çalışma arzusu yüksek olacaktır. Bu nedenle gençler için kişisel yetenek ve kapasitelerini kullanabilecekleri, bireyler arası ilişkileri iyi olduğu bir iş ve iş ortamına sahip olmaları önemli olacaktır. Bireylerin verimli çalışmaları için işlerini ve ortamlarını iyi tanımaları, alışmaları, kendileri açısından olumlu bir iklimin varlığını görmeleri ve bunun için de belirli bir sürenin geçmesi gerekmektedir (Çakır, 2001.b.).

Gençlerin yaşları itibari ile daha hareketli olan yaşam biçimleri, eğlence düşkünlükleri ve kendi paralarını kazanmanın verdiği güveni, zamanlarının bir bölümünü bunlara harcamaya itip işe bağlılık ve özellikle yorgunluğa bağlı verimliliklerinin daha düşük olması beklenebilir (Çakır, 2001.b.).

Orta yaşlı çalışanlarda işe bağlılık, iş yerlerini tanıma, işe alışma ve iş yerinde sahip oldukları dostluklar iş verimliliklerini arttırabilir, daha verimli çalışabilirler (Çakır, 2001.b.).

Yaşlı çalışanlarda daha çok emeliliğin beklenmesi hırslarını azamiye çeker ve çalışma güçleri ve mesleki hırsları azalır. Örgütün çalışan üzerinde yapmış olduğu yanlış uygulama ve kararları daha az görmezden gelinmesi söz konusudur. Yaşlılıkla ters orantılı bir davranış, işe gelmemedir. Halbuki yaşlıların işe daha devamlı olmaları beklenirken, sağlık sorunlarının artması gibi nedenlerden dolayı işe devamsızlıklar artmaktadır. Yaşlılıkla birlikte bireyin hastalık sıklığı ve hastalıktan kurtulma ve iyileşme süresi uzamaktadır. Bu nedenle işe gelmeme zorunlu sebeplerden dolayı gerçekleşmektedir (Başaran,1991; Başaran, 2004; Bilazer, 2008).

Yaş ilerledikçe bireyler değişime daha fazla direnç gösterirler, teknolojileri kullanmaya daha az isteklidirler, daha az heveslidirler, daha az hırslı, daha sağlıksız ve stresli ortamlara daha az dayanıklıdırlar (Çakır,2001.b.). Yaşlılıkla birlikte üretkenlikte azalmaktadır. Bunun nedeni bireyin özellikle bazı becerilerinin yaşla birlikte azalmasıyla açıklanmaktadır. Örneğin; iş yapma hızı, kuvveti ve koordinasyon

yeteneği yaşla azalmaktadır(Çakır, 2001.b.).

2.4.1.2.Cinsiyet

Cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceleyen birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin, geçmiş iş tecrübeleri, çalıştıkları işlerdeki görev sürelerinin kısa, kesik ve aralıklı olması, çalışma şartlarının zorlukları, aldıkları düşük ücretler ve aile baskısı (Lyness ve Judiesch, 2001) ile cinsiyet ayrımcılığı gibi nedenlerle (Onay, 2009) kadınların işten ayrılmaya daha eğilimli oldukları belirtilmektedir. Cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemi ile inceleyen bazı çalışmalar, genel olarak, kadınların erkeklerden daha fazla işten ayrılmaya eğilimli olduklarını göstermiştir (Cotton ve Tuttle, 1986). Diğer taraftan, bazı araştırmalarda ise kadınların erkeklerle aynı oranda işten ayrılma eğiliminde oldukları bulunmuştur (Griffeth ve diğ., 2000). Literatür kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdıklarını ortaya koymaktadır (Campbell ve Campbell, 2003).

2.4.1.3. Medeni Durum

Weisberg ve Kirschenbaum' un (1991) yaptıkları araştırmada bekarların, evli bireylere oranla işten ayrılmaya daha fazla eğilimli oldukları saptanmıştır. İş hayatında hayatında bekar çalışanların iş performansının evlilikle beraber özellikle çocuk sahibi olduktan sonra azalabilmektedir. Çocuk ve evliliğin getirdiği sorumluluklar hayata karşı yükümlülüklerini arttırmakta ve evde de devam eden görevler çalışanın işe yorgun, işe odaklanmada zaman kaybına ve performansında düşüklüğe neden olabilmektedir.

Çalışanların iyi giden evlilikleri iş performansını olumlu yönde etkilerken; olumsuz şekilde devam eden evlilikler bireyin performansını olumsuz etkilemektedir. Mutsuz evliliklerin, eşlerin ayrı yaşamasının ve uzun boşanma süreçlerinin getirdiği yıpranmaların bireylerde yarattığı yüksek stres işe odaklanmayı güçleştirerek, performansını düşürmekte ve dolayısıyla bireylerin iş ve özel hayatı arasında çatışmaya girmelerini kolaylaştırmaktadır (Özmutaf, 2007). Araştırma sonuçlarının bazıları evli çiftlerin bekârlara göre daha fazla iş - aile çatışması yaşadığını göstermektedir (Bragger ve diğ., 2005).

Çalışanın iş-aile çatışması yaşaması, kendisine ve aile yaşamına olduğu kadar organizasyona da ciddi maliyetler yüklemektedir. Çalışanın iş - aile rol taleplerini dengelemedeki yetersizliği, iş performansını düşürmekte, işe devamsızlığı artırmakta, yüksek işgücü devrine sebep olmakta, iş tatminsizliğini artırmakta, işe ve organizasyona bağlılığı azaltarak verimliliği düşürmektedir (Hammer ve diğ., 2003; Özen ve Uzun, 2005; Namasivayam ve Zhao, 2006). İş ve aile rolleri arasında çatışma yaşayan birey, düşük performans ve düşük iş tatmini nedeniyle örgüte olan bağlılığını azaltabilecek; iş tatminsizliği ileri boyutlara ulaştığında örgütten ayrılmayı düşünmeye başlayacaktır (Karatepe ve Kılıç, 2007).

Örgütte paylaşılan kurallar ve değerler bütünü olan örgüt kültürü, örgütün aile konularına duyarlılığını ve aile programlarına desteğini gösteren önemli bir etkidir. Bu nedenle örgüt kültürü, iş - aile çatışmasını etkileyen faktörlerden birisi olmaktadır. Çalışanların özel hayatlarına saygılı olan aile dostu olan örgütler (Çarıkçı, 2001), çalışanların iş - aile dengesini kurmalarına yardımcı olarak çalışanların örgütsel sadakatinin, bağlılığının artmasını; iş-aile çatışmalarının ve işten ayrılma niyetinin azalmasını sağlamaktadır. Kısacası, destekleyici bir örgüt kültürü iş – aile çatışmasını azaltmakta, örgüte bağlılığı artırmakta ve işten ayrılma niyetinin de azalmasını sağlamaktadır (Thompson ve diğ., 1999).

2.4.1.4.Hizmet Süresi ve Tecrübe

Hizmet süresini özellikle aynı çalışma kurumunda geçirmiş personeller, genç ve daha tecrübesiz çalışanlara göre çalıştığı kurumu bırakmak konusunda daha tepkisizdir. Hizmet ve tecrübelerinin yeni gelen çalışanları eğitmek üzere ayrıca emek harcayan tecrübeli personeller ile tecrübesiz personeller arasındaki ücret farkı yoksa ya da çok minimal bir ücret farklılıkları varsa, tecrübeli personelin demoralizasyonu ve performans düşüklüğünün oluşması sonucu işten ayrılma niyeti düşüncesinin oluşması kaçınılmazdır.

Aynı işte uzun süre çalışmakla üretkenlik ve verimlilik açısından olumlu bir ilişki bulunmamaktadır. Uzun süre çalışan iş gören ile işe yeni giren işçinin verimliliği arasında herhangi ayırıcı bir fark bulunmamaktadır (Başaran, 1991; Başaran, 2004).

Ancak uzun süre aynı işte çalışma ile işe gelmeme arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Uzun süre aynı işte çalışma işe gelmemeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Bu hem işgücü kaybı hem de işe gelmeme sıklığı açısından en önemli açıklayıcı değişkendir (Başaran, 1991; Başaran, 2004).

İşte çalışma süresi ile iş değiştirme arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Uzun süre aynı işte çalışan birey, daha az iş değiştirmektedir. İş bırakma ve yeni işe geçme oranı azalmaktadır (Başaran, 1991; Başaran, 2004).

Kurumun özellikle tecrübe isteyen alanlarda personel kaybetmesi kurumu mali zarara da uğratmaktadır. Çünkü işten ayrılan tecrübeli her personel kurum içinde yetişme ve deneyimli kalifiye eleman haline gelmesinin ve acemilik döneminde yapmış olduğu hataların bir maliyeti vardır. Aynı zamanda işten ayrılan her tecrübeli çalışan demek yerine gelecek yeni mezun ya da farklı kurumdan gelecek ve yetiştirilmesi ek maliyet gerektiren bir durum demektir. Bununla birlikte aranacak yeni eleman için ilanlar, mülakatlar, deneme süresi, yerleştirme de ayrıca zaman ve maliyet kaybıdır (Yılmaz, 1991).

2.4.1.5. İş Tatmini

Batı dillerinde “yeterli” anlamındaki Latince “satis” sözcüğünden gelen sözcüklerle ifade edilen “tatmin” kavramı, sözlük anlamı itibarıyla “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum” olarak tanımlanabilmektedir (T.D.K., 2015).

İş ile insan arasındaki ilişkiden doğan “iş tatmini” (veya iş doyumu) kavramıyla ilgili olarak da literatür de çok sayıda ve farklı açılardan yapılmış tanımlar bulunmaktadır. Bunlardan bir kısmı aşağıda yer almaktadır: İş tatmini, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur. İş tatmini, işin özellikleriyle iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve iş görenin işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur (Akıncı, 2002). İş tatmini, bireyin, işi olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucudur (Davis, 1988). İş tatmini, “bir bireyin bilinçli veya bilinçsiz olarak elde etmek istediği şey” olarak tanımlanan “değer” lerinin bir fonksiyonudur. İş hayatında doyurulan/elde edilen “değerlerin önem derecesi” ne

kadar yüksekse iş tatmini de o kadar yüksek olacaktır (Wagner ve Hollenbeck, 2010). Dolayısıyla işletmenin en önemli kaynağı haline gelmeye başlayan personelin motivasyonunun ve iş tatmin düzeyinin yüksek tutulması hususu, çağdaş yönetim tarzını benimseyen işletmelerin çalışanının işte kalmasında önemli bir yeri olduğu için asli görevleri arasında bulunmaktadır.

İş tatmini, bireysel açıdan içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Ücret; ekonomik ödüller gibi çalışmanın sonucunda elde edilen doyum “dışsal doyum”; başarıma duygusu gibi çalışma sırasında hissedilen doyum ise “içsel doyum” olarak ifade edilmektedir (Deniz, 2005). İş tatmini kişiden kişiye değişen bir özellik gösterir. Bu da kişinin değerlerine ve değerlerinin önem derecesine göre değişir. Örneğin bir kişi için yükselme olanakları birinci planda doyum sağlarken diğer bir kişi için ücret birinci planda olabilmektedir. İş yaşamında istediği işi yapan, ihtiyaçlarını karşılayacak ücreti alan, istediği olanak ve koşulları kısmen de olsa bulan, gereksinimlerinin çoğunu karşılayan bir iş görenin kuşkusuz maddi ve manevi doyumu yakaladığı için gerek iş gerekse iş dışı yaşamında huzurlu olacağı söylenebilmektedir. Oysa istediği bir işi yapmayan, isteklerinin sürekli göz ardı edildiği bir ortamda çalışan, gereksinimlerini karşılayamayan bir birey olumsuz tutumlar içerisine gireceğinden iş ve iş dışı yaşamı da bu durumdan olumsuz yönde etkilenecektir (Örücü ve diğ., 2006).

Çalışanlar için maddi ve moral ihtiyaçlarının da belirli ölçüde sağlanması önemlidir. Arzu ve ihtiyaçlarının belirli ölçüde tatmin edilmediğini gören çalışanlar, olumsuz bir takım tutumlara sahip olacaklardır. Böylece tatminsizlik hali ve uyuşmazlık ortaya çıkacaktır. İş tatmini özellikle hizmet işletmelerinde büyük öneme sahiptir. Çünkü yorucu bir iş temposunda çalışan ve işinden tatmin olmayan bir bireyin verimli ve uyumlu çalışması beklenemez (Toker, 2007). İş ile ilgili şikâyetler ve tatminsizlikler üç biçimde ortaya çıkabilir (Bingöl, 2006):

a) İşin yapılış koşullarına ve iş aletleriyle ilgili tatminsizlik ve şikâyetler: çalışanların aletleri kullanmaları bakımından sahip olmaları gereken çevresel olanaklar ve kişisel yetenekleri kapsamaktadır.

b) Belirli bir işte çalışma sonucunda elde edilecek maddi çıkarlara ilişkin şikâyet ve tatminsizlikler: Çalışanlara adil bir ücretin saptanıp ödenmesini kapsamaktadır. Ödenen ücretin yapılan işin miktar ve niteliği ile uyumlu olmasını kapsamaktadır.

c) Takdir edilme ve sosyal prestij durumlarıyla ilgili şikâyet ve tatminsizliklerdir: Çalışanların bazı konularda yetenekli olması, takdir edilmeye layık bulunması ve bunu araması nedeniyle ortaya çıkan şikâyetlerdir. Verilen işin çalışana uygun olması, terfi, kişiye gereken önemin verilmesi vb. konuları kapsamaktadır.

Kurumun çalışanına talep ettiği hakların sunulmaması ya da yetersiz olması iş tatminsizliğine yol açacaktır. Tatminsizliğin ortaya çıkardığı davranışlar olarak; verim düşüklüğü, şikâyet ve yakınmaların artması, işe devamsızlık, işe gecikme oranının yükselmesi, personel devir oranının yükselmesi gibi durumlar sayılabilir. Çalışanlar, işyerlerinden beklentilerini elde ettikleri ölçüde tatmin olacaklardır. Bu kapsamda tatminsizlik hayal kırıklığı ile özdeş görülmektedir. Buna karşılık tatminsizlik ve gerginliklerin her örgütte olması olağan bir durumdur. En etkili biçimde yönetilen işletmelerde bile, iş görenler çeşitli hoşnutsuzluklar duyabilecekler, bir takım sızlanmalar ve şikâyetler de bulunacaklardır. Çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak kadar, şikâyetlerin değerlendirilmesi de motivasyonda belli bir tatmin kaynağı ve aracıdır. Dolayısıyla, çalışanların şikâyetlerinin dikkate alınması ve uyuşmazlıklarının çözümü ve tatmini etkili bir İnsan Kaynakları Yönetiminin vazgeçilmez araçlarından biridir. Hemşirelikte iş tatmini, hemşirelerin vermiş olduğu hizmet kalitesini etkilemesi bakımından önemli bir konudur (Willem, 2007).

İş tatminsizliği nedeniyle işten ayrılan iş görenlerin yerine yeni iş görenlerin bulunması ve yeni iş görenlerin tecrübeli olsalar dahi, yeni örgütün iş sistemleri, örgütsel politikaları konusunda eğitilmesi zorunluluğu ve bu süreçte geçen zaman kaybı, örgüt işgücü başarımındaki düşüş, işletme masraflarındaki artışlar ve müşteri tatminsizliği göz önüne alındığında, iş gören iş tatmininin sağlanmasının önemi ortaya çıkmaktadır.

2.4.1.6. Stres

Stres organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan ve bireylerin yaşamlarını etkileyen evrensel bir durumdur (Baltaş ve Baltaş, 2002). Çalışma ortamında yaşanan stresli durumlarda da çeşitli baş etme yöntemleri kullanılmakta, kullanılan bu yöntemlerin etkili olmaması ve uzun sürmesi durumunda ise zamanla tükenme, depresyon, performansta azalma, işten ayrılma ve kişilerarası ilişkilerde bozulmalar yaşanabilmektedir (Taycan ve diğ., 2006).

İş Stresinin Kaynakları ve Nedenleri

Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) iş stresörlerini ve hemşirelerde görülen stres kaynaklarını şöyle sıralamıştır;

- **Çalışma Şartları:** Vardiyalı çalışma, hafta sonu çalışmaları, yetersiz ücret, çalışma saatleri, çatışma, ayırım yapma ve çalışma ortamındaki tehlikeler.
- **Çalışma Ortamındaki İlişkiler:** Yöneticilerle, bağlı bulunduğu kişilerle ya da süpervayzırla ilişkilerin özelliği.
- **Çatışma ve Belirsiz Rol:** Kötü tanımlanan rol, fonksiyon, beklentiler ve görevler.
- **Çevresel Düzenleme ve İklim şartları:** İdarecilerle ve çalışma ortamındakiler arasındaki iletişim, iş ortamındaki büyük değişiklikler, Organizasyondaki farklılıklar, karar verme konusunda katılımcı eksikliği.
- **Çalışma Ortamı ile Ev arasındaki Engeller:** Zamanında yapılması talep edilen görevler ve beklentiler.
- **Mesleki Gelişme:** Becerilerini kullanma ya da bütün olanaklara ulaşmadaki başarısızlık, bireysel beceri ve ilgi alanlarına uygun olmayan bir pozisyon değişikliği, iş güvenliği, öğrenme ve gelişme olanaklarındaki eksiklik.

· **İşin Niteliği:** İş ortamında ve iş yükünde gerek duyulan fiziksel ve duygusal dayanma gücü (ICN on Occupational Stress and the Threat to Worker Health . Erişim: www.İcn.ch/matters_print.htm. Erişim Tarihi: 27.04.2015).

ICN’ e Göre Hemşirelerde En önemli Stres Kaynakları

- 1) Ölmek üzere olan birine bakım verme ve ölüm,
- 2) Süpervizör ve diğer sağlık bakım profesyonellerini de içine alan meslektaşları ile olan çatışma,
- 3) Hastalar ve ailelerinin duygusal gereksinimleriyle başa çıkmada yetersiz hazırlık ,
- 4) Personel desteğindeki eksiklik,
- 5) İş yükü,
- 6) Tedavi planlarıyla ilgili belirsizlik (ICN on Occupational Stress and the Threat to Worker Health . Erişim: www.İcn.ch/matters_print.htm. Erişim Tarihi: 27.04.2015).

2.4.1.7. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; iş görenlerin örgüt içinde kalma isteği, örgütün amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Herscovitch, 2001). Bir başka ifadeyle örgütsel bağlılık, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimliklenmedir. Örgütsel bağlılık, iş görenin gelecekte işletmede kalma arzusunun bir ölçüsü olmaktadır (İbicioğlu, 2000; Koç, 2009). Örgütsel bağlılık üç faktör tarafından şekillendirilmektedir. Bunlar (Doğan ve Kılıç, 2007);

- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme,
- Örgüt adına anlamlı çaba harcamaya isteklilik gösterme,
- Örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duymadır.

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın; psikolojik bir boyutu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu psikolojik boyutun, iş görenin örgütle ilişkisine paralel olarak şekil aldığını belirtmişlerdir. Bu şekillenmenin sonunda da bireyin örgütte kalması kararına neden olduğu görüşünü savunmuşlardır (Doğan ve Kılıç, 2007). Allen ve Meyer’in

örgütsel bağlılık ile ilgili olarak geliştirdikleri çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli yaygın olarak kabul görmüştür. Modelde iş görenin örgüte bağlılığı; duygusal, devam ve normatif (ahlaki) olarak üç bileşenden oluşmuştur. Modelin bileşenlerinden olan duygusal bağlılık, örgütte kalma isteği ve duygusal nedenlerle örgüte bağlı olmayı ifade etmektedir. İş görenin örgüte gösterdiği duygusal ilginin boyutlarını yani örgüte katılma ve bir anlamda örgütle özdeşleşmeyi içermektedir. Devamlılık bağlılığı veya bir başka deyişle zorunlu bağlılık ise, iş görenin örgütten ayrılması durumunda katlanması gereken maliyeti ifade etmektedir. İş görenin bu anlamdaki algısı, örgütte kalıp kalmaması yönünde belirleyici olmaktadır. Normatif bağlılık ise bireylerin örgütte kalmak için hissettiği aidiyet duygusunu yansıtmaktadır (Meyer ve diğ., 2002; Koukkanen ve diğ., 2003; Laschinger ve diğ., 2001). Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında iş görenlerin yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir. Diğer taraftan, amaçlar akılcı ve kabul edilebilir olduğunda ise, yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olanağı bulunmaktadır. Bağlılık, örgütten ayrılma davranışı ile düşük düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla ise daha yüksek düzeyde ilişki içindedir. Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçlar ile bağlılık arasındaki ilişkilerin en güçlü olduğu ifade edilmiştir. Bunlardan özellikle iş doyumu, güdüleme, katılım ve örgütte kalma arzusu, örgütsel bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisinde (Doğan ve Kılıç, 2007).

2.4.2. KURUMA BAĞLI FAKTÖRLER

2.4.2.1. Personel Politikası

İşletmeler içinde bulundukları yoğun rekabet koşulları altında her geçen gün kendilerini rakiplerinden farklılaştıracak ve onlara pazarda öne çıkma imkânı verecek stratejilerin, yol ve yöntemlerin arayışı içerisindeyler. Bu arayış içerisinde özellikle 1980’li yılların ortalarından itibaren yapılan araştırmalarda işletmelerin sahip

oldukları insan kaynakları dikkat çekici bir şekilde öne çıkmaktadır (Som, 2008). Bu çalışmalarda insan kaynaklarının işletmeler için değeri vurgulanırken, insan kaynakları yönetiminin de çalışanların bireysel yetenek ve potansiyellerinden en iyi şekilde yararlanarak örgütsel hedeflere ulaşmaya çalışan stratejik bir süreç olduğu ifade edilmektedir (Storey, 1989). Öte yandan günümüzde iş görenlerin çalışma hayatına bakışlarındaki bir takım değişimler, çalıştıkları işletmelerden beklentilerini etkilemektedir. Bu beklentiler en temel anlamda çalışma hayatı ve sonrasında sağlanacak güvence, mesleki gelişim ve terfi imkânları şeklinde özetlenmektedir (Aksoy, 2005). Dolayısıyla hem küreselleşme ile birlikte artan rekabet hem de nitelikli çalışanların artan kıymeti, işletmelerin insan kaynaklarında personel politikalarını daha iyi yönetmek için tedbir almak durumunda bırakmaktadır. Günümüzde insan kaynakları yönetiminde personel politikaları; doğru işe doğru çalışanı bulma, işe alma, iş gereklilikleri ile ilgili yeteneklerini geliştirme, biriktirdiği bilgileri uygun bir biçimde toplama ve değerlendirme, çalışanı çalışma ortamında mutlu ve tatmin edecek özlük hakları ve örgütsel psikolojik destek enstrümanları ile destekleme, çalışanın performansını değerlendirme ve bu değerlendirmenin sonuçlarına göre adaletli bir biçimde mesleki gelişimine yön verme ve mümkün olduğunca ömür boyu istihdam felsefesiyle iş gören işveren ilişkisini basit ekonomik boyuttan daha yüksek boyutlara taşımak gibi misyonlara sahip olabilmektedir (Türen ve diğ., 2003).

İnsan kaynakları yönetiminde personel sağlama örgüt için, çalışmaya istekli yeterli miktarda aday personelin bulunmasını ve hazır tutulmasını içerir (Can ve Kavuncubaşı, 2005). Bu yolla örgütün gereksinim duyduğu anda işe alabileceği personel birikimi oluşturulur. İnsan kaynaklarında personel temin sürecinde öncelikle personel ihtiyacının sayı ve nitelik olarak belirlenmesi, sonra bu gereksinmeyi çeşitli kaynaklardan karşılamak üzere farklı yöntemlerle adayların araştırılıp bulunması ve en son olarak da bu adaylar arasından çeşitli yöntemlerle uygun iş görenlerin seçilmesi ve işe yerleştirilmesi evresi yer almaktadır. Personel temin ve seçiminden söz edebilmek için, işletmenin iş gücü ihtiyacı ya da açığının var olması gerekmektedir. Personel ihtiyacının belirlenmesi, uygun eleman seçilerek kurum kültürüne alıştırılması, iş görenlerin motivasyonu, performanslarının değerlendirilmesi,

çatışmaların çözümü, bireyler ve gruplar arası ilişkinin ve iletişimin sağlanması, yeniden yapılanma, çalışanların eğitimi ve gelişimi gibi birçok uygulamayı kapsamaktadır. Burada amaç, en uygun kararın verilmesi yani işe en uygun adayların seçilmesi olduğundan personel seçim süreci tüm aşamalarına önem verilmesi gereken bir süreçtir. İnsan kaynakları planlaması faaliyetleri, işe alım fonksiyonunun kesintisiz çalışması ile doğrudan ilişkilidir. Gerek emeklilik ve gerekse diğer sebeplerle işletmenin kaybettiği insan kaynağının dış ve iç kaynaklardan temin edilmesi ve işe yerleştirilmesi, işletmenin faaliyetlerini kesintisiz olarak sürdürmesinde önemli rol oynar. Bu önem, kurumun büyüme politikası izlediği dönemlerde etkisini daha yüksek bir biçimde göstermektedir. İnsan kaynakları planlaması, organizasyonun gelecekteki performansını en üst noktaya çıkarmak için, insan arz ve talebindeki muhtemel etkileri analiz etmeye çalışmaktır (Turgay, 2010).

İnsan kaynaklarının çalışan rol modellerinin belirginliği, ücret, izin, çalışma koşulları, işin düzeni, otonomi, kıdemli personel seçimi, hastalık ve izin politikaları gibi politikaları işe alım ve başvuruda önemli belirleyiciler olduğu için kurum personel politikalarını geliştirirken personellerin işte kalmaları yönünde adım atmaları önemlidir. Olumsuz çalışma durumlarının neden olacağı personel devrinin yaratacağı olumsuzluklar ilerlemek ve gelişmek isteyen kurumlarda beklenmeyen gerilemelere hatta işin durmasına neden olabilir.

Duygulu ve Abaan (2007) ‘nın yapmış olduğu bir araştırma sonucuna göre tedavi, bakım, eğitim ve araştırma fonksiyonu olan yataklı tedavi kurumlarında, hemşirelik hizmetlerinin en iyi şekilde sunulabilmesi için hemşirelerin, kurumun bir parçası olmaktan memnun olmaları, kurumu benimsemeleri, kendilerini kuruma ait hissetmeleri ve kurumdan ayrılma planları yapmamaları beklendiği, bununla birlikte, kurumun sorunlarını sahiplenmeleri, kurumun felsefesine, amaçlarına, hedeflerine, değerlerine ve politikalarına inanarak bunların gerçekleşebilmesi için gereğinden fazla çalışmaya hazır olmaları beklenmektedir.

Son birkaç yılda Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığının uyguladığı hemşire istihdam politikası hastanelerden hemşire ayrılımlarının artmasına yol açmış ve bu

hastanelerde istifa eden hemşire sayısının artması ile hasta-hemşire oranları ileri derecede etkilenmiş, kalite ve maliyet sorunları ortaya çıkmıştır. Kurumlarda 657 sayılı kanunun 4/B maddesine göre sözleşmeli sağlık personeli istihdam edilmektedir. Bu sözleşmeli personelin statü ve haklarının, 4924 sayılı kanuna tabi sözleşmeli personelin statüsünden ve özlük haklarından farklı olması, çalışanlar arasında giderek artan huzursuzluk yaratmaktadır. Bu durumla baş edebilmek için hastane/hemşirelik yöneticileri birlikte çalıştıkları tüm hemşireleri kurumda tutmak ve onları kurumlarına sadık bireyler olacakları personel politikaları geliştirmek, huzursuzluk ve ayrımcılığı gidermek için yöneticilerin sorumluluklarını yerine getirmelerinin yararlı olacağı sonucuna varmışlardır (Turgay, 2010).

2.4.2.2.Kurum Kültürü

İnsanlar arasında farklılık gösteren kişilik farklılıkları gibi örgütlerde kendi aralarında farklı kişiliklere sahiptir. Bu karakteristik oluşum onu diğer örgütlerden ayırır. Bu karakteristik yapı hem örgütün üretimini hem de çalışan motivasyonunu olumlu yada olumsuz şekilde etkiler (Berberoğlu ve Baraz ,1999).

Kurum kültürü ve örgüt çalışanı bütünleşmiş ise örgüt başarı merdivenlerini tırmanır ve olumlu gelişimine, sürekliliğine devam eder. Örgütle bütünleşmiş çalışan örgüt için çaba sarf eder ve örgütünü başarılı olması konusunda destekler.

Kurum kültürü kavramına eş değer terimler örgüt kültürü, işletme ya da şirket kültürüdür. Bu konuda farklı tanımlar yapan yazarlardan biri olan Stephan P. Roddins kurum kültürünün tanımını ancak gördüğü zaman yapabileceğini söyleyerek kültürün kurum içindeki çalışanlara yansımaları ve kurum başarılarının önemini bir kez daha vurgulamıştır(Özkalp, 1999).

Eren’ in belirttiğine göre; ‘’ bir grubun dışa uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlar’’ olarak kurum kültürünün tanımını yapmıştır (Eren, 1998).

Erkuş’ un belirttiğine göre; ‘’ Kurum kültürü, kurumu oluşturan bireyleri paylaştıkları bilgi, aralarındaki bilgi alışverişi, kurum içerisindeki rutin ve rutin

olmayan aktiviteler’’ olarak açıklayan John Van Maanen, kurumun sunulduğu zaman görünür olduğunu ifade etmiştir (Erkuş, 1999).

Tanımların birleştiği noktalar şöyledir:

- Kurum kültürü, işi yürütme ve yapma biçimi şeklidir.
- Kurum kültürü, Kurum içinde çalışanların birbirleri ve kurumları ile paylaştığı değerlerdir.
- Kurum kültürü, her kurum için farklı olan bir karakteristik yapıdır.
- Kurum kültürü, değerleri olan ve bu değerlerin çalışanlar tarafından paylaşıldığı, kurum içinde sloganlar, inanç değerleri ve hikayelerden meydana gelen bir yapıdır.
- Kurum kültürü temeli sağlam olan başarı temellerini etkileyen bir yapıdır.
- Kurum kültürü üzerinde yönlendirme ve yönetme yetkileri olan yönetici ve liderler, bu yapı üzerinde önemli etkiye sahiptir (Berberoğlu ve Baraz,1999).

Kurumun geleceğini belirleyen kurum kültürü, kurumda çalışanların birlik olmalarını sağlayan onları bir arada tutan tutumlarını, kurumun bilgilerini, davranışlarının toplamıdır. Kurum içinde yer alan farklı birimler aralarındaki ilişkileri güçlendiren, kurum amaçlarını koruyan ve stratejilerini, politikalarını düzenleyen kurum kültürü bir kurumu yaşatan, hayatta tutan bir normdur (Erkuş, 1999).

Kurum değerleri, gelenekleri ve normlarını göz önünde tutarak çalışmalar yürüten yöneticilerin, kurum kültürüne bağlı kalarak kurumun ilerlemesi için gerekli yenilikleri yapması gerekmektedir.İyi bir strateji ve politikaya sahip olan kurumun, yöneticilerinin de kurum kültürüne sahip olarak yapacağı girişim ve gelişimler rekabet içindeki diğer kurumlardan avantajlı olmalarını sağlayacaktır.

Kurum Kültürünün Özellikleri

Fikir birliği oluşturan çeşitli düşünürlerin oluşturdukları kurum kültürü özellikleri:

- Kurum kültürü sonradan öğrenilerek oluşmuş bir olgudur.
- Kurum içinde farklı birimler arasında paylaşılabılır özellikte olmalıdır.
- Düzenli olarak öğrenilen ya da ortaya çıkarılan davranışsal kalıplara sahip olmalıdır.
- İnanç ve değerler şeklinde çalışan bireylerin bilincinde olan kurum kültürü yazılı değil, bilincinde yer alır.

Sağlık sektöründe çalışan hemşirelerin hasta ile olan bütünleşmiş ilişkisi kurumun hasta memnuniyeti , hemşirelerin iş doyumunu, kurumun hemşireleri için sağladığı imkanların sağlanması ve korunması, kurumun gelişimi ve rekabet içinde bulundukları diğer kurumlardan farklı olma stratejisini korumak için çok önemlidir. Kurum kültürünün geliştirilmesi, korunması ve birimler arasında sağlanabilmesi için yönetici hemşirenin önemi büyüktür. Kurum kültürünün hemşirelerce benimsenmesi ve geliştirilmesi hasta memnuniyetinin artması, öğrenen organizasyon oluşması için önemlidir (Kaya, 2008).

2.4.2.3.Ücretlendirme

Günümüz kurumlarının içinde bulundukları rekabet ortamında ilerleyebilmeleri ve kar oranlarını arttırabilmeleri için devamlılığını korumaları ve personellerini işten ayrılmamaları için adaletli çalışma koşulları sağlamaları gerekmektedir. Bu koşullardan biri de çalışanın yapmış olduğu işin karşılığı almış olduğu ücrettir (Can ve diğ., 2005).

Ücret politikaları sadece kurumun değil içinde bulundukları ülkenin sosyal gelişim ve ekonomik kalkınmasında da önemli rol oynamaktadır. Kaliteli hizmet, kaliteli üretim ve ekonomisi kalkınmış ülke demektir. Bu nedenle gerek emeğini yapmış olduğu işe aday çalışanın karşılığını adaletli bir şekilde alma isteği, gerek se bu ücreti yapan kurumun ücret politikalarının ve bu politikaları titizlikle geliştirmesi ve düzenlemesi hem çalışan, hem kurum hem de ülke için son derece önemlidir.Çalışan yapmış olduğu işin, sağlamış olduğu bilgi ve becerinin karşılığı

olarak aldığı ücretin adaletli olması kuruma katacağı bilgi ve beceriyi, kuruma gelme isteğini, kurum politikalarını benimsemesini, kurumda kalma arzusunu doğrudan etkiler. Kurumun kar oranını arttıran çalışanların bu durumunu kurum rekabet ortamı içindeki gelişiminin devamlılığını sağlamak istiyorsa görmezden gelmemelidir (Şahin, 2010).

Ücret aynı zamanda milli gelirin de gruplar arasındaki dağılımını gösteren ve sosyal adaletin bir göstergesidir. Kurumun çalışacak personel kaynağına erişiminin bir yolu olan ücret miktarının fazla olması, cazip fiyatları çalışanına sunması durumunda hem yeni personeli işletmesine çekebilecek, hem de mevcut personeli çalışmaya olan tutumunu arttırabilecektir (Şahin, 2010).

Para ve ücret kelimelerinin aynı anlama geldiği günümüzde, para kazanmanın tek yolunun bir işte çalışmak olduğu ve karşılığında alınan kazanç ile gıda, giyinme, konaklama, aile bireylerine bakma, aile oluşturma, gelecek için yatırım, emeklilik, sağlık hizmetlerine ulaşabilme, kaliteli yaşam, prestij gibi yaşam kalitesi ve idamesinin sağlanabileceğini bilen çalışan için kurumun sunduğu ücret politikaları önemli bir yere sahiptir (Ataay, 2000).

Kurum ücret politikalarını düzenlemez, dış politikalar ile paralel gitmez, eşit ve adil davranmaz ise kurumda çalışan personel memnuniyeti azalacak, özellikle nitelikli personel kaybına yol açarak alternatif iş olanaklarına yönelmelerine neden olacaktır. Personel devrine neden olacak bu durum, kurumun rekabet koşullarına ayak uydurmasını zorlaştıracaktır (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

2005 yılında Gardulf ve arkadaşlarının yapmış oldukları bir çalışmada işten ayrılma nedenleri incelenmiş ve 833 hemşirenin %32' si işten ayrılma nedeni olarak ücretin etkili olduğunu belirtmiştir (Gardulf ve diğ., 2005).

2.4.2.4. Personel Başarısının Değerlendirilmesi ve Terfi

Kurumların çalışanlarını tanıması, yeteneklerini doğru değerlendirmesi kurumun başarılı olabilmesi ve sürdürülebilir bir işleyiş için önemlidir. Çevresel değişikliklere ayak uyduran, kendini yenileyebilmek için çabalayan, içinde

barındırdıkları personeli kurum amacına hizmet doğrultusunda yetiştiren, etkili bir yönetimin olduğu kurumlar işletmelerinin başarısını, faaliyetini arttıracaktır. Bunun için kurumda bulunan çalışanların sistematik bir biçimde analizi ve kuruma yararlı hale getirilmesi gerekmektedir. Bu durum iyi ve adaletli bir başarı değerlendirmesi ve terfi politikasının önemini arttırmaktadır.

Personel başarısının değerlendirilmesi ve terfi çalışan personelin işe olan özenini arttırmasını ve önerilerini üst yönetime sunulacak farklı öneriler demektir. Bu aynı zamanda terfi alan personel ile çalışan diğer kurum çalışanlarını daha azimli ve çalışma konusunda daha istekli olmaları yönünde etkileyecektir. İşe uyumsuzluk gösteren çalışan konusunda, çalışan personelin kurum tarafından eğitilmesi ve eğitim olanaklarını arttırarak çalışana destek olması da bir performans arttırma ve çalışana işte kalma yönünde olumlu bir tavır sergilemesinde destek olacaktır (Burçak, 2008).

Personel başarı değerlendirmesinin başlıca amacı:

- a) Personelin örgüt içerisinde sağlamış olduğu katkıların görülebilmesi,
- b) Kurum amaçlarının, belirlediği hedeflerin çalışan personel tarafından nasıl algılandığı ve bu yönde çabalarının görülmesi,
- c) Performans başarısı yönünden kurumun motive edici unsurları tespit etmesi, başarılı personele terfi gibi ödüller ile geri dönmesi, düşük performanslı personelleri tespit ederek nedeni yok etmeye yönelik çalışmaların başlatılabilmesi,
- d) Çalışan personelin, sunduğu emek ve çaba karşılığında terfi, ücret gibi ödüller alacağı konusundaki fikirlerini, kurum olarak aksi tavırlar sergileyerek kuruma olan bağlılığı yok etmemek,
- e) Başarı motivasyonunu, kurum amaçları doğrultusunda olması için çalışan ile sürekli iletişimin korunması,
- f) Değerlendirmeyi yapan yöneticinin yansız ve adaletli olması konusunda gerekli denetim tedbirlerini oluşturmak,

g) Yönetici ile çalışan arasındaki iletişimin güçlü olmasını sağlayacak gerekli ekipman, sosyal imkanları temin etmek (Burçak, 2008).

Personel başarısının değerlendirmesinin personel, yöneticiler ve kurum için oluşturduğu yararlar (Burçak, 2008) ;

Çalışanlar İçin Yararları; Çalışan personelin kurum içinde personel başarısına yönelik değerlendirmelerinin olduğunu bilmesi, eksik yanlarını geliştirmesinde olumlu fayda sağlayacak ve personelin yöneticilerinin kendisinden neler istediği başarılarının hangi standartlara göre değerlendirildiğini bilmesini sağlayacaktır. Terfi ve ödül alan personel hem daha motive iş yapacak hem de diğer çalışanlara rol model olarak kurum üretkenliğini arttıracaktır. Böylece personel güven duygusunun artması ve iş tatmininin olması pozitif bir çalışma ortamı sağlayacaktır.

Yöneticiler İçin Yararları; Çalışan personelin değerlendirilmesi konusunda yöneticiye kılavuzluk eden başarı değerlendirme aynı zamanda eksik olan personelin tespiti ve eksikliklerine yönelik gerekli girişim ve eğitimle desteklenmesi konusunda yöneticiye yardım eder. Personel ile yönetici arasındaki iletişim ve ilişkileri güçlendirerek aynı zamanda yöneticinin yönetsel becerilerinin gelişmesi için uygun koşullar sağlar. Yönetici ile çalışan arasındaki iletişim sayesinde yöneticilik vasfına sahip personel tespitinin yapılması sağlanarak üst yönetime sunulma kolaylığı oluşur ve hiyerarşik yapının oluşumu kolaylaşır.

Kurumlar İçin Yararları; Personelinin başarı değerlendirmesini yapan bir kurumda eksikliği olan personelin tespitinin yapılması ve bu eksikliğin giderilmesi yönünde yapılan çalışmalar ile başarı oranı artacaktır. Organizasyon amaçları doğrultusunda çalışan personele sahip olacak olan kurum aynı zamanda adaletli bir terfi ve ödül sistemi ile işte kalma oranını koruyarak, personel devrini azamidede tutabilecektir.

Personele başarı değerlendirmesi sonucu hak ettiği terfi ve ilerlemenin, personelin motivasyonunu arttırarak kurumun amaçları doğrultusunda ilerlemesine yüksek oranda katkıda bulunduğu kabul edilmektedir (Tekin, 2001).

2.4.2.5.Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları çalışan personelin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörler arasındadır. Çalışma ortamının çalışılan işe göre uygun olmaması, çalışma ortamında olması gerekenden fazla gürültü olması, aydınlatma sistemlerinin yetersiz olması, kullanılan ve ihtiyaç duyulan aletlerin, araç gereçlerin yetersiz olması çalışanı mutsuz ve sağlık problemlerine iterek işte kalma niyetlerini olumsuz yönde etkiler. Aynı şekilde çalışılan kuruma ulaşım olanaklarının zor olması, beden kapasitesinin üzerinde iş yükü de çalışanda işe gitme arzusu ve gelişme çabasını yok ederek işten ayrılma niyetine sebep olur (Başaran, 2000).

Hemşirelik mesleği yoğun stres yaşan mesleklerden biridir. Sosyal ve ruhsal açıdan yıpratıcı olan hemşirelik mesleğine fiziksel koşullar yani çalışma koşulları da eklenince hemşirelik mesleği olumsuz yönde etkilenmektedir. Hemşirelerin işten ayrılmalarıyla son bulacak bir iş ortamında olması kurumun hizmet kalitesini, hasta bakım kalitesini, kıdemli çalışan yüzdesini ve personel devrini doğrudan etkileyecektir (Kebapçı ve Akyolcu, 2011). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 1950 yılında iş sağlığının tanımını ; bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmaları şeklinde yapmıştır (Parlar, 2008; Mollaoğlu ve diğ., 2010; ILO/WHO, 1950). Kaliteli bir bakım ve tedavinin verilmesi için çalışan hemşirelerin tam bir iyilik halinde olmaları gerekmektedir. Bu doğrultu ile aynı şekilde Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) 2006 temasını “Güvenli Ortam-Güvenli İstihdam” üzerine oluşturmuş ve 2007 temasını da “Pozitif Uygulama-Çalışma Ortamı” üzerine odaklamıştır.

Hastanede vardiyalı şekilde çalışmalarının yanında hemşireler, hasta, hasta yakını ve doktor arasındaki iletişimi koruyarak kilit rol oynamaktadır. Bu çalışma koşullarının yeterince ağır olmasının yanında fiziksel ya da sözel şiddete de maruz kalmaları, hemşirelerin ruhsal yıpranmalarına neden olmaktadır. Bu ruhsal yıpranma sonunda iş veriminde azalma, işe gelmek istememe, farklı işlere yönelme gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hemşirelerin çalışma ortamına

ait başlıca stresörleri yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastalarla çalışma nedeniyle yaşanan duygusal stres, yoğun bakıma gereksinimi olan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, hastalarla yaşanan çatışmalar ve vardiya ile çalışma olarak tanımlamaktadır (Tan ve diğ., 2012).

Sağlık çalışanlarının çalıştığı bölüme, yaptıkları işlere göre meslek riskleri ile karşılaşma durumu değişiklik göstermektedir. Hemşirelik mesleği hastalar ile iç içe olan bir meslek olması nedeni ile meslek riskleri açısından yüksek riske sahiptir (Karwowski, 2005; Parlar, 2008; Mollaoğlu ve ark., 2010). Hemşirelik dengesiz beslenme, yeteri kadar dinlenememe, fiziksel olarak fazla iş yükü, kötü çalışma koşulları(aydınlatma, sıcaklık, yer gibi), zamana karşı mücadele, uykusuz nöbet vardiyaları, yoğun bir süre ayakta kalma gibi stresi yoğun risk faktörleri içermektedir (Alçelik ve ark., 2005; Parlar, 2008). Bu faktörlere maruz kalan hemşirelerin çalışma koşullarının ve çalışma şartlarının değerlendirilmesi, risk faktörlerini minimize edecek hatta yok edecek önlemlerin alınması önem taşımaktadır.

2.4.2.6.Ödüllendirme

Bu konu üzerine çalışma yapan Huling şöyle demiştir; “ Hangi ölçekte olursa olsun, ne kadar güçlü bir yönetim biçimi ile hareket edilirse edilsin, bir kuruluşun büyümesi çalışanlarının gelişimine bağlıdır. Çalışanlar açısından insanların öğrenme, mücadele etme, işi ile ilgili olarak kişisel tatmin duyma ve başarısından dolayı tanınma ve ödüllendirilmeye uygun bir ortamın yaratılması çok önemlidir. Aksi halde çalışanların bu tür çalışma ortamını bulacakları yerlere kaymaları kaçınılmaz olacaktır” (Huling, 2000).

Bir örgütün ihtiyaç duyduğu personeli işe alma ve kurumunda bulunan personellerin işte kalmasını sağlayabilmek, motivasyon ve işe olan bağlılığını arttırarak örgütün amaçlarına ulaşması için gerekli olan strateji, politika ve sistemlerini oluşturmasına ve bunları uygulamaya koymasına ödüllendirme yönetimi denilmektedir (Canman, 2000).

Ödüllendirme yönetimi yalnızca para değildir. . Parasal ödül yönetimini performans değerlendirmesi alınan ücret, yeni ücretlendirmeler oluştururken, parasal

olmayan ödüllendirme yöntemleri; Personele sorumluluk verme, yarışlar, karar aşamasına katılım, başarının desteklenmesi, terfi gibi personeli motive edecek yöntemlerdir (Bratton,1999) ;

Örgütleri ödüllendirme yönetimine yönlendiren amaçlar şunlardır;

- 1- Örgütün amaçları doğrultusunda çalışabilecek yeni çalışanları bulmak,
- 2- Örgüt çalışma potansiyelinin artırılması ve mevcut çalışma verimliliğinin korunması,
- 3- Çalışan örgüt kurallarına uyum ve mevcut uyum devamlılığının korunması

2.4.2.7.Kariyer Geliştirme

Kariyer Geliştirme Nedir?

Kariyer geliştirme çalışanların tüm iş yaşamlarını kapsayan özverili bir süreç olup, çalışanların kariyer gelişimlerine yardımcı olmak için gereken program ve faaliyetlerdir. Kurumların, çalışanının kariyer gelişiminin sağlıklı ve planlı olabilmesi için kurumsal desteklemenin de devreye girdiği bir süreçtir.

Kurumlar bu destekleri sağlamak için eğitim seminerleri, performans değerlendirme, oryantasyon programı gibi kariyer geliştirme faaliyetleri göstermelidir.

Kariyer gelişimi için kullanılan araçlar:

Bireysel Gelişim Katalogları: Yönetimin çalışanlarına kişisel gelişimlerini takip ve gelişimine yardımcı olmak için kendilerine ‘‘Bireysel Gelişim Kataloğu’’ sunulabilir.

Liderlik Programları: Yöneticilik yapısına sahip olan çalışanların gelişimini desteklemek için oluşturulan bu programlar sayesinde üst yönetim tarafından tanınmış olan çalışan potansiyeli artırılabilir.

Mentorluk Yaklaşımı: Bu rol çalışanın birincil yöneticisi tarafından çalışana şirket stratejileri ve amaçları doğrultusunda yönlendirme yapılmaktadır.

Kariyer Danışmanlığı Toplantıları: İnsan kaynakları ya da üst yönetim tarafından yönetilen kariyer toplantılarında çalışanlara şirket politikaları doğrultusunda gerekli donanımsal girişimler tanıtılır (Ünver, 2005).

Kariyer geliştirmenin etkin ve işleyebilir olması için üç temel bileşen vardır (Balci,1999):

- 1- Kariyer Gereksiniminin Belirlenmesi: Kurumun çalışanlarını tanıması, dinlemesi, eksik noktalarını hizmet içi eğitimler ile destekleyerek çalışanın kendi planlarını ve hedeflerini koymaya yönlendirmektedirler.
- 2- Kariyer Olanaklarının geliştirilmesi: Çalışanın görev, yetki ve sorumlulukları net bir şekilde belirlenerek kariyer yollarının belirlenmesinde gerekli iş analizleri kullanılmaktadır.
- 3- Gereksinim ve Olanakların Birleştirilmesi: Kariyer gereksinimleri ve Olanakları oluşturulduktan sonra önem sıraları belirlenerek insan kaynakları ve yöneticiler tarafından çalışan yaş, kıdem, terfi sistemleri oluşturulur ve bu doğrultuda gerekli nakil ve terfi kararları, kariyer geliştirme programlarının son bölümü olur.

Kariyer Geliştirmenin Önemi (Balci,1999):

- 1- Birey Açısından: Kariyer gelişimi çalışanın motivasyonunu, örgüte bağlılığını, üretkenliğini, kendine olan güvenini artırır. İster kendi imkanları ile ister kurumun desteği ile olsun birey için kariyer geliştirme sosyal imkanların artışı, ücretin artışı, itibarın artması, kaliteli yaşam gibi tatmin olacağı durumları beraberinde getirerek işte kalma arzusunu besler. Kariyer geliştirme bunu isteyen çalışanlarca kabul edilecektir. Kariyer gelişimi istemeyen çalışana bunu yaptırım olarak sunmak ise negatif tutumlara neden olacaktır.
- 2- Kurum açısından Önemi: Özellikle günümüz şartlarında işletmelerin artışı, yoğun rekabet kurumların kaliteli çalışan sayısını arttırmaya yönelik çalışmalar yapmasına neden olmaktadır. Kaliteli hizmet sunmayı amaçlayan kurumlar bu nedenle çalışanlarının bu sert şartları kolaylıkla üstlenebilecek ve yenilikleri yakalayabilecek personellerin olabilmesi için eğitim, terfi, işe alma, işten

çıkarma çalışanın kariyer gelişimini destekleyecek alt yapıları oluşturmak zorundadır. İleriye yönelik kalıcı örgüt demek amaçları doğrultusunda hizmetveren kaliteli çalışan demektir. Bu da kariyer geliştirme ile mümkündür.

Günümüzde hastanelerde hemşireler için özellikle kariyer geliştirme programları özel hastanelerde yapılmaktadır. Açılan kadrolar hakkında bilgi verilmekte ve gerekli çalışanın geçişi sağlanmaktadır. İş başarısının yükseltilmesi, hemşirenin desteklenmesi, hedeflerine ulaşabilmesi konusunda gerekli eğitim ve olanakların sunulması, iş tatmininin artırılması ve başarısının ödüllendirilmesi hemşirelerin kariyer gelişimi için taban görevindedir. Kamu hastanelerinde atamalar yolu ile görevlendirilen personelin olması ve uzun yıllar aynı kadronun işgal edilmesi kariyer geçişlerinin uzun süre gerçekleşmemesine neden olmaktadır (Kahraman, 2007).

2.4.2.8. Personelin Geliştirilmesi

İnsan kaynağı üretim faktörleri içerisinde yönetilmesi en karmaşık ve en zor sermayedir. . Günümüzde, artık işletmeler bu gerçeği kabul etmekte ve karlılığın, yüksek performansın insan ile gerçekleştirileceğini bilmektedirler. Bir işletme en iyi teknolojik aletleri, en iyi donanımsal yazılımlar, en iyi cihazları almak mümkündür ancak bunu kullanacak eğitilmiş, deneyimli ve kurum amaçlarını bilen personellere sahip değilse yapılan tüm yatırımlar ve çabalar boşa gidecektir (Gürüz ve Yaylacı, 2004). Çalışan kurumu başarıya da başarısızlığa da götürecektir önemli bir etkidir.

İstenildiği kadar çabalansın kurum amacına uygun hazır personel bulamaz. Bu noktada personelin geliştirilmesi, eğitilmesi gerekmektedir. Kurum amaçları ve hizmetlerine katkı sağlayan personel kurumun sağladığı eğitimler ile mümkün olacaktır. Tam anlamı ile istediği personeli bulsa bile, gelişen teknoloji, toplumsal ve ekonomik değişimlere ayak uydurması için personelin bu değişime ve gelişime ayak uydurabileceği eğitimler verilmelidir. Bu değişimleri ve gelişimleri personellerini eğitmeden bir kurumun atlatması zor ve maliyete, üretime ve gelişime zarar verici olabilir (Özçelik, 2002).

İnsan kaynakları eğitimi; bireylerin ya da onların oluşturduğu birimlerin, örgütte yüklendikleri ya da ileride yüklenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı yapabilmeleri için, onların mesleki bilgi ufuklarını genişleten, düşünce, rasyonel karar alma, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu değişimler yapmayı amaçlayan bilgi, görgü ve becerileri arttıran eğitsel eylemlerin tümüdür denilebilir (Sabuncuoğlu, 1994).

Gelişen teknoloji, kurum içi ve kurum dışı rekabet ortamları eğitimin önemini daha da arttırmaktadır. Bu değişim ve gelişim çalışanı kendini geliştirmeye ve değişime ayak uydurmaya zorlayacak ve bu gelişim ve değişim de eğitim ile sağlanacaktır. İnsan kaynakları yönetiminin faaliyetlerinden biri olan eğitim ve geliştirme, işletmelerin rekabet dünyasında ayakta durabilmeleri ve insan kaynağının gelişimi açısından çok önemlidir. İnsan kaynakları, yenilikleri ve değişimleri takip ederek şirketlerin bu yeniliklere adapte olmalarına yönelik faaliyetler gerçekleştirmektedirler.

Kurumların içindeki rekabet ortamında ayakta durabilmeleri ve gelişebilmeleri için en etkili silahları insan gücüdür. Bu değişmez gerçek de eğitilerek ve geliştirilerek kurum politikaları ve stratejilerine yarar sağlayacaktır.

İşletmeler açısından eğitim, çalışanların verimliliğini ve performansını artırmak için yapılan faaliyetlerin en önemlisidir. Buna rağmen bugün bazı işletmeler bunu göz ardı etmektedirler. Eğitim, “değişim süreci” olarak tanımlanırsa, işletme eğitimlerinin temel amacının, işletme personelinin davranışlarında arzulanan yönde değişim meydana gelmesini sağlamak olduğu söylenebilir. Bu amaç çerçevesinde, personele daha verimli olmaları adına gerekli bilgi, beceri ve tutumlar eğitim aracılığıyla kazandırılmaya çalışılmaktadır (Hüner ve Nihat, 2003).

Personelin işe başladığı ilk günden oryantasyon adı altında başlanan eğitim hizmet içi eğitimlerle pekiştirilerek çalışan işten ayrılana kadar devam etmelidir. Çalışan eğer eğitimi almak konusunda isteksiz ise bu hem kurum hem de çalıştığı birim için olumsuz olacak ve ilerleme sadece çalışan için değil kurum için de gerçekleşmeyecektir. Bu nedenle işe uygun en iyi kişilerin seçilmesi ve iş başında verimliliği arttıracak eğitimlerin verilmesi önemlidir (Alan, 1998).

Bir çalışanın kendini geliştirmesi; işe başladığı ilk günden aldığı eğitimler, hizmet içi eğitimler ve uygulamaları desteklenerek gerçekleşir. Ancak eğitim planı yapılmayan kurumlarda çalışan kıdemli personelleri gözlemlene ve yaptığı işte hata yaparak doğruyu görme şeklinde eğitimini kendi metotları ile yapar. Bu durum hem çalışanı hem de kurumu zarara iter. Kurum bunları görerek eğitim planlarını yapmalı ve çalışanın bu konuda yönlendirmelidir. Çünkü kurumun personelini geliştirme çabaları kendini geliştirme çabaları ile aynı doğrultudadır (Yalçın, 1991).

2.4.2.9.Oryantasyon(işe alıştırma) eğitimi

Oryantasyon diğer adı ile işe alıştırma, çalışanın hizmet kalitesinin artması, etkinliklerinin, bilgi ve beceri ve tutumlarının artmasını ve zenginleşmesini amaçlayan sürekli eğitimidir. Çalışanlara, ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda, kurum olanakları doğrultusunda düzenlenen oryantasyon programları; iş kazaları ve hatalarının önlenmesi, bireysel ve kurumsal verimliliğin artırılması, çalışanların mesleki güven duygusunun gelişmesi, kurum içi ilişkilerin güçlenmesi gibi pek çok konuda yarar sağlar (Levett-Jones, 2005; Özpulat, 2006).

Oryantasyon eğitimleri çalışanın işe ilk girişi ve sonrasında rutin olarak tekrarlayan işten ayrılana kadar devam eden süre içinde, bilgi, beceri ve davranışlarında değişiklik yapmaya yönelik etkinliklerin tümü olarak da tanımlanabilir. Çalışan için yapmış olduğu işin gelişimlerle paralel olarak takip edebilmesi ve değişikliklere ayak uydurabilmesi için oryantasyon eğitimleri büyük önem taşır (Öztürk ve Savaşkan, 2008).

Bu durum sağlık alanında da farklı değildir. Gelişen teknoloji ile kullanılmakta olan ve çok çeşitli cihazların kullanımı, bilgi artışı ve sağlık politikalarının değişimi ve gelişimi, bireylerin sağlık gereksinimlerinin değişmesi gibi pek çok etkenler, hemşirelikte sürekli eğitimin önemini daha da arttırmaktadır. Oryantasyon eğitimi, yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir alt süreçtir.

Kurumun kendi amacına, gelişimine odaklı düzenlemiş oldukları eğitimler, eğitimin yapıldığı yere, amacına, kapsamına ve eğitime katılan personelin niteliğine bağlı olarak, çeşitli biçimlerde düzenlenebilir. İşe alıştırma da denilen oryantasyon

eğitimi; işe yeni alınan çalışana kurumun amaç ve politikasını, görev, yetki ve sorumluluklarını tanıtmak, işi, iş arkadaşları, yöneticileri hakkında bilgi vermek ve kuruma uyumunu sağlamak amacıyla yapılan eğitimlerdir. Oryantasyon eğitimi, işe yeni giren ya da farklı bir göreve geçiş yapan meslek üyesinin iş hayatında gereksinim duyacağı bilgi, beceri ve tutumu kazanmasına, istenilen etkinlik düzeyine en kısa sürede ulaşmasına yardım eden bir süreçtir (Kaya, 2007).

Çalışan personellerde işten kendi isteği ile ayrılma en fazla ilk altı ayda görülmektedir, bu süre kuruma ve işe uyum sağlamada önemli bir dönemdir (Özkılınç ve diğ., 2002). Oryantasyon eğitimlerinin düzenlenmesinde, yeni personelin heyecanını ve tedirginliğini gidermek, kuruma yönelik olumlu izlenim ve aidiyet duygusu uyandırmak, çalışanı ilk günden kazanmak amaçlanır. İyi organize edilmiş bir oryantasyon eğitimi, işe yeni başlayan ya da bölüm değiştiren çalışanların beklentilerinin gerçekçi olmasını sağlar. Düzensiz bir eğitim programı ya da programsızlık ilk günden itibaren hayal kırıklığına yol açar ve anlaşmazlıkların başlangıcı olur (Fındıkçı, 2006). Başarılı bir oryantasyon programının olabilmesi için; yetişkin eğitimi ilkelerine temellendirilmeli, öğrenenin bireysel gereksinimlerine göre esnek olmalı, öğrenenin demoralizasyonunu en aza indirmeli, disiplinler arası bir yaklaşımla hazırlanmalı ve sürekli güncelleştirilmelidir (Kaya, 2007).

2.4.2.10. Hizmet İçi Eğitim Programları

Teknolojinin hızlı değişim ve gelişimine ayak uydurmaya çalışan kurumlarda insan gücünün ciddi bir sermaye olduğunu bu yüzyılda da göstermektedir. Çalışılan alandan mezun olmak günümüz teknolojileri, gelişimleri karşısında yetersiz kalmakta ve insan eğitiminin ve bilgilerinin sürekli yenilenmesi gerekmektedir. Amaçları doğrultusunda büyümek, verimliliği artırarak ayakta kalmak ve büyümek isteyen işletmelerle, kalkınmayı sağlayarak refah yükseltmeyi amaçlayan ülkeler iş görenlerini hizmet içi eğitime tabi tutarak her türlü gelişmeye anında ayak uydurmak; hatta her türlü gelişmede öncü olmak doğrultusunda adım atmaya çabalamaktadırlar. Bir ülke için şüphesiz en önemli zenginliği, yetişmiş insan gücü oluşturmaktadır. Üretim için en temel faktörlerden biri olan insan gücünün sayısal miktarından daha önemlisi bilgi

ve bu bilgiyi kurum yararına çevirebilme düzeyidir. Kişilere işe başlamadan önce verilen hizmet öncesi eğitim yanında, işe başladıktan sonra verilen hizmet içi eğitimin önemini en iyi anlayan ve uygulayan ülkeler, günümüzün gelişmiş ve sanayileşmiş ülkeleridir. Bu bağlamda, kişilere verilecek hizmet içi eğitim, hem verimliliği, motivasyonu artıracak, hem de iş görenlerin rahat ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarına neden olacaktır. Bu durum işletmelerin ve ülkelerin rekabet edebilirliği açısından da önemlidir (Yalın, 2001).

Hizmet İçi Eğitimin Amacı

Hizmet içi eğitimin amacı şu şekilde sıralanabilir;

- İşe başlayan çalışanın kuruma uyumunu sağlamak ve kurumun amaç ve politikalarını öğretmek,
- Mevcut ve/veya değişen iş akışını çalışan personelin mümkün olan en kısa sürede öğrenmesini sağlamak,
- Çalışan personelin işyerine olan aidiyet duygusunu geliştirmek,
- Bilim, teknoloji, ekonomi ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere ve değişimlere uyum sağlayarak, yeni metot ve tekniklerin geliştirilmesine katkıda bulunmak,
- Kurumda gerçekleştirilen işlerin nitelik, nicelik ve verimliliğini artırmak,
- Çalışan personelin görev, yetki ve sorumlulukları konusunda bilgileri artırılarak kurumda gerçekleştirilen işlerin zamanında gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak ve hataların en aza indirilmesini sağlamak,
- Malzeme ve enerji tasarrufunun gerekliliği verilerek, minimum maliyetlerle kaliteli mal ve hizmet üretimini sağlamak,
- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyici bilgiler vermek, iş güvenliğini sağlamak,
- İşin gerektirdiği temel mesleki bilgi ve becerileri öğretilerek, çalışan personelin kendine güvenini sağlayarak moralini yükseltmek (Gül, 2000).

Sağlık hizmetinin verildiği kurumlarda çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitimleri hem mesleki gelişimin takibi hem de mevcut bilgi birikiminin tekrarı açısından son derece önemlidir. Günümüzde özellikle kurumlar arası rekabet, gelişen cihazların kullanımı, hasta sağlığını çalışan bilgi ve donanımı odaklı oluşabilecek olayların önlenmesi açısından hizmet içi eğitimin yapılması önem kazanmaktadır.

Bu nedenle sağlık sektöründeki hızlı gelişim ve değişime ayak uydurmak, verimliliği artırmak, mesleki standartlarını geliştirmek için hizmet içi eğitim kaçınılmazdır (Yorgun, 2002).

2.4.2.11. İletişim

İletişim, iki kişinin duygu, düşünce ve bilgilerini paylaşarak birbirini anlamasını içeren çok kanallı bir süreçtir (Cüceloğlu, 2009 ; Üstün, 2005). Bu nedenle iletişim, kişisel bir yetenek değil, öğrenilen bir dizi teknik olduğu için yaşamsal bir öneme sahiptir. İletişim tekniği, kişisel kavram, kişisel güven ve kişilikle yakından ilişkilidir. Kurulan iletişimde söylenilen söz kadar nasıl söylenildiği önemli bir yer tutmaktadır (Kaçeci ve Taşocak, 2009).

İletişim kişilerarası fikirlerin paylaşılması için kullandıkları ve hedeflerine ulaşmak için düşüncelerin paylaşıldığı önemli bir yoldur. İletişimi kullanmak için gerekli olan beceri ise, kişinin duygu, düşünce, inanç ve tutumlarını anlaşılabilir ve amacına uygun bir şekilde aktarma becerisi olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2007). İletişim becerileri, duyguların ifadesini, empati yapabilme yetisini, kişinin kendini tanımlayabilmesini, stresle baş etme gibi birçok kavramı içine almakta olup etkili dinleme ve etkili tepki verme becerileri ile uygun soru sorma, özetleme yapma, başka sözcüklerle tekrarlama, anahtar sözcüklerle tepki verme, karşısındakinin davranışını, sözlerini ve duygularını tanımlama, uygun biçimde yansıtma, anlayıp anlamadığını sınama ve etkili geribildirim verme gibi becerileri gerektirmektedir (Fişne, 2009).

Sağlık alanında iletişimin yeri çok önemlidir. İletişim becerileri hem kişisel ifade, hem de kişilerarası ifade de oldukça önemlidir. Hemşirelerin bulundukları mesleki konum nedeniyle kendisini ifade etmesi, çalışma arkadaşları, diğer birimlerde çalışan sağlık çalışanları, hasta ve hasta yakınları arasındaki işleyişi ve düzeni

sağlaması adına iletişim biçimi ve bunu yönlendirmek için kullandığı teknikler işleyişin devamlılığı adına oldukça önemlidir.

Özdemir'in (2011) belirttiğine göre, yapılan çalışmalarda, etkili iletişim becerilerine sahip olan bireylerin problemlerle daha etkin başa çıkabilen, daha özgüvenli ve problemler karşısında daha objektif davranabilen bireyler oldukları; etkili iletişim kuramayanların ise, problemlerle baş etmede yetersiz, kendilerine daha az güvenen, yüksek derecede kaygı, stres yaşayan, problemleri kendi içinde aramaktan çok çevredeki olumsuzluklara odaklanan ve çevrelerine uyum sağlamada güçlük çeken bireyler oldukları belirtilmektedir (Özdemir, 2011). Riggio ve Taylor'ın (2000) çalışmasında sosyal iletişim becerisinin ve empatik ilgi ve merakın hemşire performansını olumlu yönde etkilediği bildirilmektedir (Riggio ve Taylor, 2000).

2.4.2.12. Performans Değerlendirme

Performans değerlendirme iş görenin işindeki başarısını, işe karşı tutum ve davranışlarını ve bireysel özelliklerini bütünleyen ve iş görenin organizasyonun başarısına olan katkılarını değerlendiren sistematik bir araçtır (Barutçugil, 2002).

Performans değerlendirmenin çalışanlar ve örgüt açısından önemi;

Çalışanlar Bakımından Önemi;

Performans değerlendirme kurumlarda çalışan personelin, çalıştıkları işe uygunluğunun tespitinin yanı sıra çalışanlar açısından önem taşımaktadır. Çalışanlar, çalışmalarının takdir edilmesini, başarılarının karşılığını görmeyi, çalışanla, çalışmayan, verimli ile verimsiz, başarılı ile başarısız arasında bir ayırım gözetilmesini ister ve bekler. Çalışanlar bu tür ruhsal gereksinimleri karşılandığı ölçüde örgüte bağlanır, verimleri artar. Bunun yanında, daha da önemlisi, başarı derecesi hakkında bilgisi olan personel, kendini geliştirme ve performansını iyileştirme olanağı kazanır. Nesnel (objektif) ölçütlere göre yapılan bir değerlendirme, çalışanların, bulundukları kuruluşun neresinde ve nasıl en iyi ve en verimli biçimde çalışabilecekleri konusuna da açıklık kazandırır (Yılmaz, 2006).

Örgüt Açısından Önemi;

Performans değerlendirme personelin kendini tanıma, hakkı olan pozisyonu belirleme ve ücret düzenlenmesinin adil bir şekilde yapılması konusunda kuruma büyük avantajlar sağlar. Değerlendirmenin sonucunda ortaya çıkacak gerçek, örneğin personelin yer değiştirmesini gerektiriyorsa, bunun en açık anlamı, o kimsenin yeni görevinde daha başarılı olacağı ve bireyin daha çok doyum elde edeceğidir. Bireyin örgüt içindeki konumunda anlamlı bir değerlendirmeye dayanılarak yapılacak değişiklik, örgüt açısından olduğu kadar birey açısından da olumlu sonuçlar verecektir. Dolayısıyla, dikey hareketlilikten yatay hareketliliğe kadar bütün görev değiştirmeler değerlendirmenin sonucu ile ilişkili olmak zorundadır. Ancak, bu şekilde hem bireyin hem de örgütün gereksinimleri ve beklentileri ve bunun yanında nitelikleri dikkate alınmış olarak bir örgütsel düzenleme yapılmış olabilir. Örgüt içinde bireyi kendisine uygun düşmeyecek yerlerde çalıştırmak, ona niteliklerine uygun gelmeyen görevler vermek, personel değerlendirmesinden yararlanılarak önlenilebilecektir (Yılmaz, 2006).

Performans değerlendirmenin yapıldığı kurumlarda, çalışan personelin kendisini geliştirme, eksiklerini görme ve tamamlamak için çabalama, aynı işi yapan kişiler ile arasındaki ücret farklılığını anlama konularında çalışana yardım ederek işte kalmasını ve işini tatmin bir şekilde yapmasını sağlayacaktır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Şekli

Bu araştırma, KKTC’ de özel bir hastanede çalışan hemşirelerin işten ayrılma ve işte kalmayı etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Bu araştırma, 2010 Haziran ayında faaliyete geçmiş 110 yatan hasta karşılayabilme kapasitesinde bir sağlık kurumu olan özel bir hastanede Nisan 2015 ve Haziran 2015 tarihleri arasında çalışan tüm hemşirelerle gerçekleştirilmiştir.

Araştırma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Lefkoşa ilçesinde bulunan JCİ kalite ödülü almak için çalışmalar yapan, bu özel hastanenin Cerrahi Bölümleri, Dahili Bölümleri, Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun bakım, Yeni Doğan Yoğun Bakım, Çocuk Yoğun Bakımı Genel Yoğun Bakım ve Poliklinik ünitelerinde çalışan (N:140) hemşireler ile yapılmıştır.. Hastanede bir başhemşire, bir başhemşire yardımcısı, 9 tane sorumlu hemşire, 1 tane enfeksiyon kontrol hemşiresi, 1 tane diyabet hemşiresi ve toplamda 140 hemşire görev yapmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde bulunan özel bir hastanede çalışan tüm hemşireden oluşturulmuştur (N=140). Örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamı araştırmaya dahil edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunda iki bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde hemşirelerin sosyo demografik özellikleri, çalışma koşulları ve mesleki bilgilerine ilişkin sorular , ikinci bölümde ise işten ayrılma ve işte kalma niyetlerini belirlemeye ilişkin soru formu yer almaktadır.

Anket formunun birinci bölümünde hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, uyruk ve aylık gelir gibi tanıtıcı özellikleri ve haftalık çalışma saati, mesleki kıdem, çalıştıkları birim, aylık nöbet sayısı gibi mesleki özelliklerini tespit etmeye yönelik 6 tanıtıcı ve 13 mesleki olmak üzere toplam 19 soru yer almaktadır.

Araştırma veri toplama aracı olarak kullanılan anket formunun ikinci bölümde, Orbay ve Yıldırım (2008) tarafından geliştirilen, hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik 38 sorudan oluşan yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Bu bölümde, hemşirelerin her bir faktörün iş yerinde kalma ve göreve devam etmede kendileri açısından önemlilik derecesini 5’li likert tarzında (önemsiz, kısmen önemsiz, önemli, oldukça önemli, çok önemli) yanıtlama seçeneğine göre düzenlenmiştir.

Soru Formunu oluşturan maddeler

Kurumsal Politikalar ve Stratejiler:

(maddeler: 1,6,,12,14,16,17,18,19,23,25,28,29,31,32,33,34,35,36,37,38).

Yöneticilik/ Liderlik: (maddeler: 3,5,7,11,15,21,22,27).

Birey Olarak Değer Görme ve İş Doyumu:(maddeler:2,4,8,10,13,20,24,26,30).

Ayrıca araştırmacı tarafından yapılan iç tutarlılık testi sonucunda croonbach alfa değerinin 0,96 olduğu tespit edilmiştir.

Anketin sosyo demografik özellikleri kısmı çoktan seçmeli ve açık uçlu sorulardan oluşturulmuş, işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini içeren soru formu 5’ li likert tarzındadır. Her bir faktörün işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen ve kişi açısından önemlilik derecesini 5’ li likert tarzında hazırlanan soru formunda; olumsuz uçtaki ifadeye 1, olumlu uçtaki ifadeye 5 puan verilmiş ve önemsizden önemliye göre 1-5 puan aralığında değerlendirilmiştir. Puanlar yükseldikçe işte kalma ve işten ayrılma niyetini yüksek düzeyde etkilediği anlamına gelmektedir.

3.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanabilmesi için, Yakın Doğu Üniversitesi Hastanesi Başhekimliğinden ve Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Değerlendirme

Etik Kurulu Başkanlığı'ndan araştırmanın yapılabilmesi için yazılı onamlar alınmıştır.

Araştırmanın yapıldığı özel hastanede çalışan hemşirelere, araştırmanın amacı ve anketin doldurulma şekli, anket formunda kimlik bilgilerinin yer almayacağı bilgisi verilerek, ankete gönüllü katılımları sağlanmaya çalışılmıştır.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde, Statistical Package for Social Science (SPSS Ltd., Chicago, IL, USA) 20.00 istatistiksel veri analizi paket programı kullanılmıştır.

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ve mesleki özelliklerine göre dağılımları frekans tabloları ile gösterilmiştir.

Hemşirelerin işten ayrılmayı ve işte kalmayı etkileyen faktörler hakkındaki görüş ve düşüncelerini saptamak amacıyla, anket formunun ikinci bölümünde yer alan işten ayrılma ve işte kalma soru formunda yer alan her ifadeye verdikleri yanıtların dağılımı, ortalama ve standart sapması verilmiştir.

İstatistiksel çözümlemelerde kullanılacak hipotez testlerini belirlemek amacıyla veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için normallik testlerinden Kolmogorov- Smirnov testi uygulanmıştır. Normallik testinden elde eden sonuçlara göre işten ayrılma ve işte kalma soru formunda alınan puanların normal dağılım göstermediği ve sağa çarpık olduğu saptanmıştır. Buna göre istatistiksel çözümlemelerde parametrik olmayan hipotez testleri kullanılmıştır.

Hemşirelerin cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumlarına göre işten ayrılma ve işte kalmayı etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin karşılaştırılmasında, bağımsız değişken iki kategoriden oluştuğundan dolayı, Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

Hemşirelerin ayrılma ve işte kalmayı etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin yaş gruplarına, mesleki kıdemlerine, bugüne kadar çalıştıkları kurum sayısına, şuan çalıştıkları hastanede ki toplam çalışma süresine, şuan çalıştıkları birimde ki toplam çalışma süresine, haftalık çalışma saatine, görev yaptıkları birime, aylık nöbet

sayısına, birimdeki yatak sayısına, aylık ücrete ve meslekten ayrılmayı düşünme durumlarına göre karşılaştırılmasında ise, bağımsız değişken ikiden fazla kategoriden oluştuğundan dolayı, Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

3.7. Araştırmanın Sınırlıkları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı literatürden yararlanılarak elde edilmiş soru formundan oluşturulmuştur. Bu araştırma özel bir hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlı olup genellenemez.

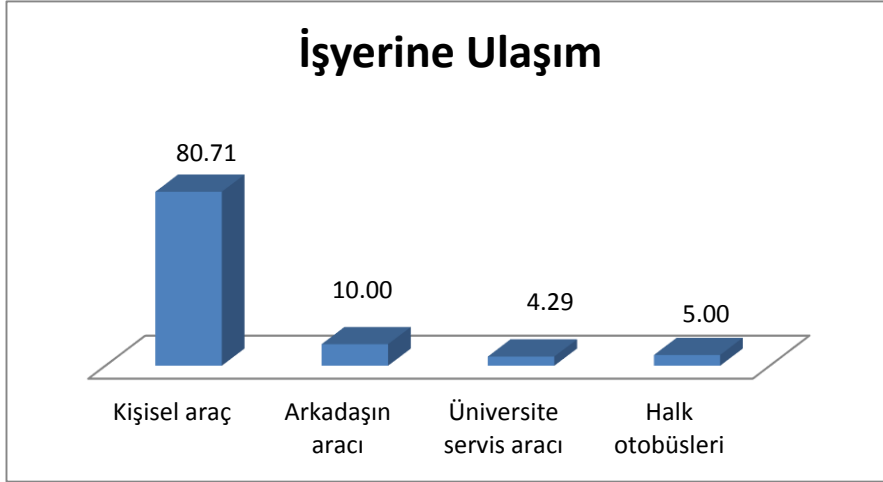
4. BULGULAR

Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyo Demografik Özelliklerinin Dağılımı (N:140)

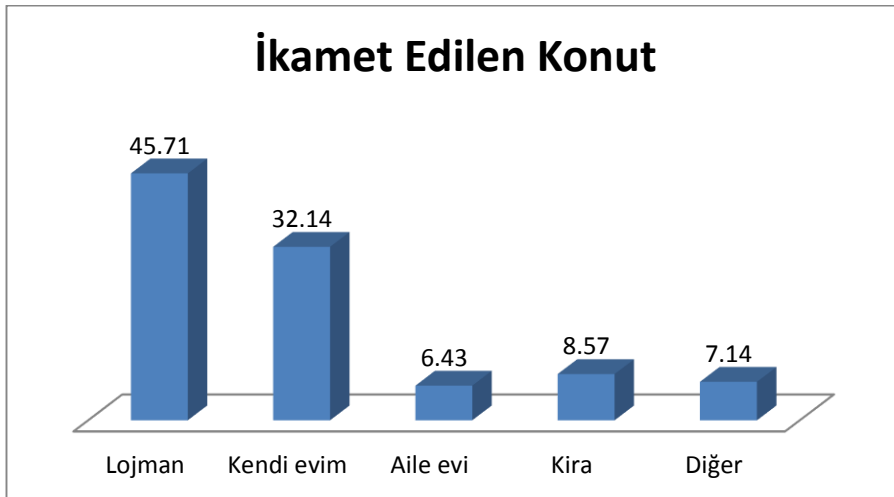
	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	123	87,86
Erkek	17	12,14
Yaş Grubu		
25 yaş ve altı	50	35,71
26-34 yaş arası	50	35,71
35 yaş ve üzeri	40	28,57
Eğitim Durumu		
Sağlık meslek lisesi	23	16,43
Ön lisans	23	16,43
Lisans	85	60,71
Yüksek lisans ve doktora	9	6,43
Medeni Durum		
Bekar	76	54,29
Evli	64	45,71
Çocuk Sayısı		
Yok	97	69,29
Bir çocuk	40	28,57
İki çocuk ve üzeri	3	2,14
Uyruk		
KKTC	107	76,43
TC	31	22,14
Diğer	2	1,43
Aylık ücret		
1500-1800 TL arası	27	19,29
1900-2200 TL arası	97	69,29
2300-2600 TL arası	8	5,71
2700 TL ve üzeri	8	5,71

Araştırmaya dahil edilen hemşirelerin %87,86'sı kadın ve %12,14'ü erkek hemşireden oluşmaktadır.. Hemşirelerin %35,71'i 25 yaş ve altı yaş grubunda bulunmaktadır. Hemşirelerin eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %60,71'inin lisans ve %6,43'ünün lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya dahil edilen hemşirelerin %54,29'unu bekar hemşireler oluşturmaktadır. Hemşirelerin %69,29'unun çocuksuz olduğu görülmektedir. KKTC uyruklu hemşirelerin oranı %76,43, TC uyrukluların ise %22,14'tür. Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık ücretleri ne göre dağılımları incelendiğinde, %69,29'unun 1900-2200 TL arasında aylık ücret aldığı görülmektedir.

Şekil 4.2. ve Şekil 4.3. incelendiğinde araştırma kapsamına alınan hemşirelerin %80,71'inin işyerlerine ulaşımı kişisel araçları ile sağladığı görülmektedir. Hemşirelerin %45,71'i hastanenin kendilerine sağladığı akademik lojmanlarda ikamet ettikleri görülmektedir.



Şekil 4.2. Hemşirelerin işyerine ulaşım için kullandıkları vasıta türlerinin dağılımı (N:140)

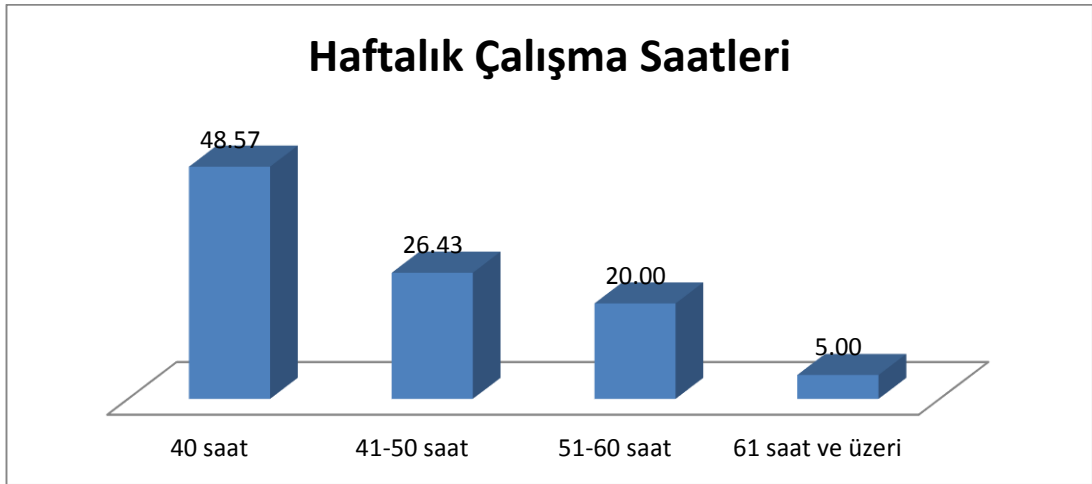


Şekil 4.3. Hemşirelerin ikamet ettikleri konut türlerinin dağılımı (N:140)

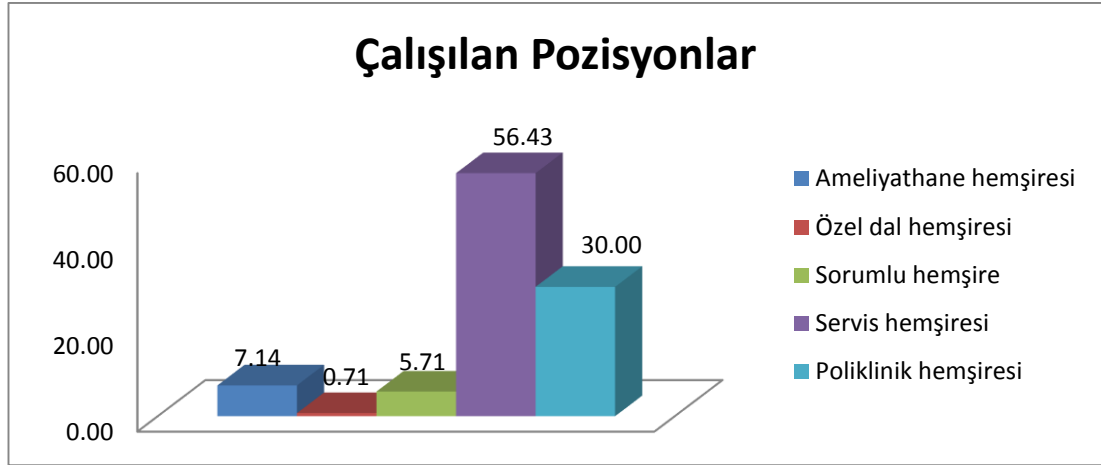
Tablo 4.4. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N:140)

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Mesleki Kıdem		
1 yıl ve altı	32	22,86
2- 5 yıl	53	37,86
6-10 yıl	11	7,86
11 yıl ve üzeri	44	31,43
Çalışılan kurum sayısı		
Bir	60	42,86
İki	47	33,57
Üç ve üzeri	33	23,57
Şuan çalışılan hastanede toplam çalışma süresi		
1 yıl ve altı	38	27,14
1-2 yıl	17	12,14
3-4 yıl	40	28,57
5 yıl ve üzeri	45	32,14
Şuan çalışılan birimde toplam çalışma süresi		
1 yıl ve altı	47	33,57
1-2 yıl	26	18,57
3-4 yıl	35	25,00
5 yıl ve üzeri	32	22,86
Aylık Nöbet Sayısı		
1-3 nöbet	16	11,43
4-6 nöbet	25	17,86
7-9 nöbet	30	21,43
10-12 nöbet	33	23,57
Yok	36	25,71
Şuan çalışılan birimdeki toplam yatak sayısı		
1-5 yatak	8	5,71
6-10 yatak	22	15,71
11-16 yatak	30	21,43
17 yatak ve üzeri	45	32,14
Birimde yatak yok	35	25,00
Şuan çalışılan birimde görevli toplam hemşire sayısı		
1-3 hemşire	42	30,00
4-6 hemşire	7	5,00
7-10 hemşire	34	24,29
11 hemşire ve üzeri	57	40,71

Araştırmaya dahil edilen hemşirelerin %37,86'sının 2-5 yıl arası süredir hemşirelik mesleğini yapmakta olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin meslek hayatı boyunca %42,86'sı tek bir kurumda hemşire olarak görev yapmıştır. Araştırmaya alınan hemşirelerin %32,14'ü 5 yıl ve üzeri süredir görev yapmaktadır. Hemşirelerin şuan görev yaptıkları birimdeki çalışma sürelerinin dağılımları incelendiğinde, %33,57'sinin 1 yıl ve altı süredir şuan görev yaptıkları birimde çalıştıkları saptanmıştır. Hemşirelerin %25,71'i nöbet tutmamaktadır. Hemşirelerin çalıştıkları birimde %32,14'ünün 17 yatak ve üzeri bulunmaktadır. Hemşirelerin %40,71'inin şuan çalıştıkları birimde 11 ve üzeri sayıda hemşire bulunmaktadır. Hemşirelerin %48,57'si haftada 40 saat görev yapmaktadır.

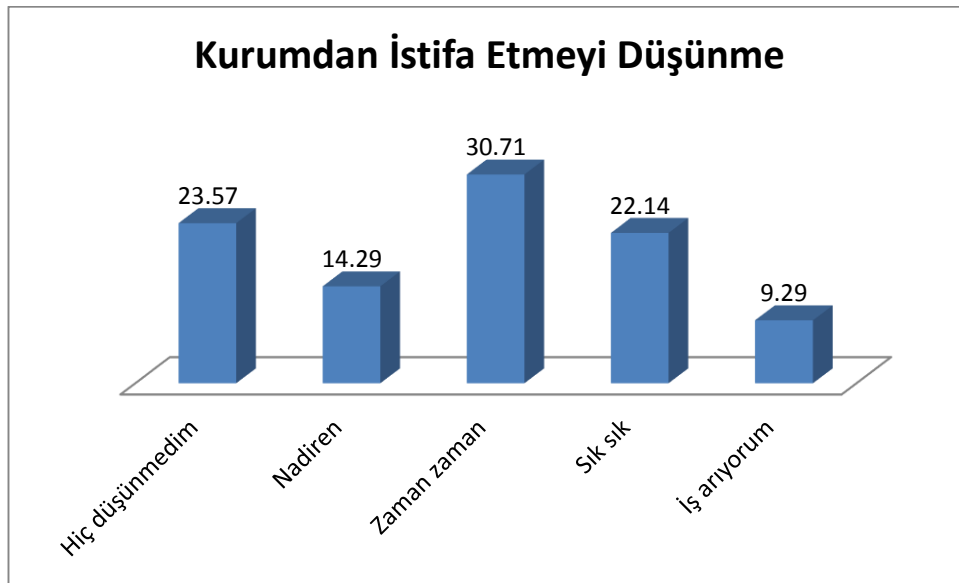


Şekil 4.5. Hemşirelerin haftalık çalışma saatlerinin dağılımı (N:140)



Şekil 4.6. Hemşirelerin görev yaptıkları pozisyonların dağılımı (N:140)

Şekil 4.7.' de, araştırmaya dahil edilen hemşirelerin %23,57'si şuan görev yaptığı hastaneden ayrılmayı hiç düşünmediğini, %14,29'u nadiren düşündüğünü, %30,71 zaman zaman ve %22,14'ü sık sık şuan çalıştığı hastaneden ayrılmayı düşündüğü ifade etmiştir. Hemşirelerin %9,29'u ise iş arayışında olduğunu belirtmiştir.



Şekil 4.7. Hemşirelerin görev yaptıkları kurumdan istifa etmeyi (ayrılmayı) düşünme durumlarının dağılımı (N:140)

Tablo 4.8.1. Hemşirelerin Kurumsal Politika ve Stratejiler Boyutuna Verdikleri Yanıtların Dağılımı (N:140)

	Önemsiz		Kısmen Önemsiz		Önemli		Oldukça Önemli		Çok Önemli		x	s
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1. İş güvenliği ve iş güvencesi sağlanması	3	2,14	3	2,14	24	17,14	16	11,43	94	67,14	4,39	0,99
6. Kurumun sağladığı tatil ve izin politikaları	3	2,14	4	2,86	23	16,43	29	20,71	81	57,86	4,29	0,99
9. Kurumda çalışma saatlerinin esnekliği	6	4,29	5	3,57	28	20,00	26	18,57	75	53,57	4,14	1,12
12. Çalışma ortamı ile ilgili koşullar	3	2,14	2	1,43	15	10,71	25	17,86	95	67,86	4,48	0,90
14. Çalışma saatlerinin fazla olması	5	3,57	4	2,86	26	18,57	28	20,00	77	55,00	4,20	1,07
16. Kurumda iş tanımları ve rollerin belirginliği	2	1,43	2	1,43	25	17,86	26	18,57	85	60,71	4,36	0,92
17. Kurumda sağlık hizmetlerinde yararlanma durumu	6	4,29	2	1,43	19	13,57	20	14,29	93	66,43	4,37	1,05
18. Hasta bakımı için gerekli araç-gereç ve donanımlar	1	0,71	2	1,43	24	17,14	25	17,86	88	62,86	4,41	0,87
19. Çalışanlara ücret dışı yapılan yardımlar	13	9,29	5	3,57	16	11,43	14	10,00	92	65,71	4,19	1,31
23. Çalışan personel sayısı yeterliliği	4	2,86	1	0,71	21	15,00	18	12,86	96	68,57	4,44	0,97
25. Çalıştığınız kurumda birim seçme olanağı	7	5,00	3	2,14	36	25,71	24	17,14	70	50,00	4,05	1,14
28. Ücret politikalarının uygun ve adaletli bir şekilde belirlenmesi	6	4,29	3	2,14	11	7,86	9	6,43	111	79,29	4,54	1,03
29. Bilimsel çalışmalara destek verilmesi	11	7,86	7	5,00	30	21,43	22	15,71	70	50,00	3,95	1,28
31. Çalıştığınız kurumda hasta seçme olanağı	30	21,43	16	11,43	33	23,57	9	6,43	52	37,14	3,26	1,57
32. Nöbetli çalışma durumu	5	3,57	7	5,00	27	19,29	24	17,14	77	55,00	4,15	1,12
33. Ekip arkadaşlarınızın değişme sıklığı	7	5,00	9	6,43	26	18,57	22	15,71	76	54,29	4,08	1,20
34. Hemşirelik mesleğinin toplumdaki imajı	4	2,86	4	2,86	16	11,43	24	17,14	92	65,71	4,40	0,99
35. Kurumun toplumda tanınma durumu	1	0,71	2	1,43	26	18,57	33	23,57	78	55,71	4,32	0,88
36. Kurumun sosyal sorumlulukla ilgili faaliyetleri	8	5,71	4	2,86	42	30,00	25	17,86	61	43,57	3,91	1,17
37. Kamu kadrolarının ilan edilmesi	31	22,14	6	4,29	29	20,71	17	12,14	57	40,71	3,45	1,58
38. Alternatif kurum seçeneklerinin artması	8	5,71	7	5,00	32	22,86	15	10,71	78	55,71	4,06	1,23

Tablo 4.8.2. Hemşirelerin Yöneticilik/ Liderlik Boyutuna Verdikleri Yanıtların Dağılımı (N:140)

	Önemsiz		Kısmen Önemsiz		Önemli		Oldukça Önemli		Çok Önemli		x	s
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
3.Yönetsel kararlara katılma durumu	7	5,00	6	4,29	39	27,86	28	20,00	60	42,86	3,91	1,15
5. Yapılan işin taktir edilmesi	7	5,00	3	2,14	14	10,00	17	12,14	99	70,71	4,41	1,09
7. Yöneticinin çatışmalara karşı tutumu ve çatışmayı yönetim tarzı	3	2,14	6	4,29	15	10,71	29	20,71	87	62,14	4,36	0,98
11. Yöneticilerin çalışanlarla ilişkisi	7	5,00	2	1,43	13	9,29	29	20,71	89	63,57	4,36	1,05
15. Kurumunun başarılı personeli takdir ve ödüllendirme sistemi	6	4,29	5	3,57	14	10,00	20	14,29	95	67,86	4,38	1,08
21. Yöneticilerin liderlik özellikleri	3	2,14	2	1,43	22	15,71	25	17,86	88	62,86	4,38	0,95
22. Yöneticinin sahip olduğu mesleki yeterlilikler	3	2,14	3	2,14	28	20,00	21	15,00	85	60,71	4,30	1,00
27. Performans değerlendirme sistemi	3	2,14	6	4,29	16	11,43	27	19,29	88	62,86	4,36	0,99

Tablo 4.8.3. Hemşirelerin “Birey Olarak Değer Görme ve İş Doyumu” Boyutuna Verdikleri Yanıtların Dağılımı (N:140)

	Önemsiz		Kısmen Önemsiz		Önemli		Oldukça Önemli		Çok Önemli		x	s
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
2.Kariyer gelişimine katkı sağlanması	10	7,14	7	5,00	33	23,57	28	20,00	62	44,29	3,89	1,23
4. Yapılan işten doyum sağlama	6	4,29	2	1,43	28	20,00	20	14,29	84	60,00	4,24	1,09
8. Çalışılan birimde meslektaşlar ile ilişkilerim	1	0,71	4	2,86	13	9,29	28	20,00	94	67,14	4,50	0,84
10. İstek dışında farklı görevde çalıştırılma	8	5,71	7	5,00	28	20,00	13	9,29	84	60,00	4,13	1,23
13. Kurumda sağlanan eğitim olanakları	7	5,00	2	1,43	40	28,57	27	19,29	64	45,71	3,99	1,12
20. Hemşirelerin meslek otonomi düzeyleri	4	2,86	3	2,14	27	19,29	22	15,71	84	60,00	4,28	1,03
24. İş yerinin sağladığı sosyal imkanlar	5	3,57	9	6,43	22	15,71	27	19,29	77	55,00	4,16	1,13
26. Yaptığınız işin özelliklerinize uygunluğu	4	2,86	3	2,14	27	19,29	25	17,86	81	57,86	4,26	1,03
30. Birey olarak değer görme	6	4,29	0	0,00	14	10,00	17	12,14	103	73,57	4,51	0,99

Tablo 4.9. Hemşirelerin İşten Ayrılma ve İşte Kalma Soru Formu Genel ve Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler (N:140)

	n	$\bar{X}$	s	Min	Max
Kurumsal politika ve stratejiler	140	4,16	0,74	1,24	5,00
Yöneticilik/Liderlik	140	4,31	0,83	1,00	5,00
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	140	4,22	0,73	1,33	5,00
Genel Toplam	140	4,21	0,73	1,29	5,00

Tablo 4' de araştırmaya dahil edilen hemşirelerin işten ayrılma ve işte kalma soru formunda yer alan kurumsal politika ve stratejiler alt başlığındaki ifadeler vermiş oldukları yanıtların puan ortalaması $4,16 \pm 0,74$, yöneticilik/liderlik alt başlığında yer alan ifadeler vermiş oldukları yanıtların puan ortalaması $4,31 \pm 0,83$, birey olarak değer görme ve iş doyumları alt başlığında yer alan maddelerin puan ortalaması $4,22 \pm 0,23$ aldıkları saptanmıştır.

Tablo 4.10. Hemşirelerin Cinsiyetlerine Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

İşten Ayrılma ve İşte Kalma Faktörleri	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kurumsal politika ve stratejiler	Kadın	123	70,02	8612,00	986,00	0,70
	Erkek	17	74,00	1258,00		
Yöneticilik/Liderlik	Kadın	123	71,91	8844,50	872,50	0,26
	Erkek	17	60,32	1025,50		
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	Kadın	123	70,18	8632,50	1006,50	0,80
	Erkek	17	72,79	1237,50		
Genel Toplam	Kadın	123	70,57	8679,50	1037,50	0,96
	Erkek	17	70,03	1190,50		

Tablo 5 incelendiğinde, erkek hemşirelerin kurumsal politika ve stratejileri işten ayrılma ve işte kalma faktörleri arasında önemli görme düzeyi kadın hemşirelere göre yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir ($p>0,05$). Hemşirelerin cinsiyetlerine göre yöneticilik/liderlik, birey olarak değer görme ve iş doyumlarının işten ayrılma ve işte kalma faktörleri arasında önemli görme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4.11. Hemşirelerin Yaş Gruplarına Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Yaş Grubu	n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Kurumsal politikalar ve stratejiler	25 yaş ve altı	50	72,45	0,22	0,90
	26-34 yaş arası	50	68,65		
	35 yaş ve üzeri	40	70,38		
Yöneticilik/ Liderlik	25 yaş ve altı	50	68,94	2,53	0,28
	26-34 yaş arası	50	65,49		
	35 yaş ve üzeri	40	78,71		
Birey olarak değer görme ve iş doyumunu	25 yaş ve altı	50	71,85	1,04	0,59
	26-34 yaş arası	50	73,47		
	35 yaş ve üzeri	40	65,10		
Genel Toplam	25 yaş ve altı	50	71,98	0,15	0,93
	26-34 yaş arası	50	68,84		
	35 yaş ve üzeri	40	70,73		

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre “kurumsal politikalar ve stratejiler”, “yöneticilik/ liderlik” ve “birey olarak değer görme ve iş doyumunu” alt boyutlarının almış oldukları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ve hemşirelerin bu alt boyutlara ilişkin görüşlerin benzer olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.12. Hemşirelerin Medeni Durumların Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kurumsal politika ve stratejiler	Bekar	76	72,51	5511,00	2203,00	0,42
	Evli	63	66,97	4219,00		
Yöneticilik/Liderlik	Bekar	76	67,79	5152,00	2226,00	0,47
	Evli	63	72,67	4578,00		
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	Bekar	76	73,41	5579,50	2134,50	0,27
	Evli	63	65,88	4150,50		
Genel Toplam	Bekar	76	72,10	5479,50	2234,50	0,50
	Evli	63	67,47	4250,50		

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre “kurumsal politikalar ve stratejiler”, “yöneticilik/ liderlik” ve “ birey olarak değer görme ve iş doyumu” alt boyutlarının almış oldukları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ve hemşirelerin bu alt boyutlara ilişkin görüşlerin benzer olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.13. Hemşirelerin Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Çocuk Durumu	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kurumsal politika ve stratejiler	Çocuksuz	97	71,92	6976,50	1947,50	0,53
	Çocuklu	43	67,29	2893,50		
Yöneticilik/Liderlik	Çocuksuz	97	69,55	6746,50	1993,50	0,67
	Çocuklu	43	72,64	3123,50		
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	Çocuksuz	97	74,84	7259,50	1664,50	0,06
	Çocuklu	43	60,71	2610,50		
Genel Toplam	Çocuksuz	97	72,44	7026,50	1897,50	0,40
	Çocuklu	43	66,13	2843,50		

Araştırmaya dahil edilen hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre işten ayrılma ve işte kalma faktörlerinin karşılaştırılması incelendiğinde, çocuk sahibi

olan ve olmayan hemşirelerin kurumsal politika ve stratejileri işten ayrılma ve işte kalma faktörleri olarak önemli görme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

Çocuklu ve çocuksuz hemşirelerin göre yöneticilik/liderlik, birey olarak değer görme ve iş doyumlarının işten ayrılma ve işte kalma faktörleri arasında önemli görme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Araştırmaya katılan çocuksuz hemşirelerin birey olarak değer görme ve iş doyumunun işten ayrılma ve işte kalma faktörü görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.14. Hemşirelerin Uyruklarına Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Uyruk	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kurumsal politika ve stratejiler	KKTC	107	71,81	7683,50	1411,50	0,21
	TC	31	61,53	1907,50		
Yöneticilik/Liderlik	KKTC	107	72,98	7809,00	1286,00	0,05
	TC	31	57,48	1782,00		
Birey olarak değer görme ve iş doyumunu	KKTC	107	70,88	7584,50	1510,50	0,45
	TC	31	64,73	2006,50		
Genel Toplam	KKTC	107	72,13	7717,50	1377,50	0,15
	TC	31	60,44	1873,50		

Araştırma kapsamına alınan KKTC ve TC uyruklu hemşirelerin kurumsal politika ve stratejileri, yöneticilik/liderlik, birey olarak değer görme ve iş doyumunu faktörleri işten ayrılma ve işte kalma faktörü olarak önemli bulma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4.15. Hemşirelerin Mesleki Kıdemlerine Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Mesleki Kıdem	n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Kurumsal politikalar ve stratejiler	1 yıl ve altı	32	67,92	0,73	0,87
	2- 5 yıl	53	74,15		
	6-10 yıl	11	66,55		
	11 yıl ve üzeri	44	68,97		
Yöneticilik/ Liderlik	1 yıl ve altı	32	65,86	2,29	0,52
	2- 5 yıl	53	69,19		
	6-10 yıl	11	62,27		
	11 yıl ve üzeri	44	77,51		
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	1 yıl ve altı	32	73,39	1,08	0,78
	2- 5 yıl	53	73,33		
	6-10 yıl	11	66,59		
	11 yıl ve üzeri	44	65,97		
Genel Toplam	1 yıl ve altı	32	68,09	0,70	0,87
	2- 5 yıl	53	73,77		
	6-10 yıl	11	64,73		
	11 yıl ve üzeri	44	69,75		

Hemşirelerin mesleki kıdemlerine göre işten ayrılma ve işte kalma faktörlerinin karşılaştırılması incelendiğinde, mesleki kıdemlerine göre hemşirelerin kurumsal politika ve stratejileri, yöneticilik/liderlik, birey olarak değer görme ve iş doyumu faktörlerini işten ayrılma ve işte kalma faktörleri olarak önemli görme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4.16. Hemşirelerin Çalıştıkları Kurum Sayısına Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

		Çalışılan kurum sayısı	n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Kurumsal politikalar stratejiler	ve	Bir	60	73,95	1,44	0,49
		İki	47	69,43		
		Üç ve üzeri	32	63,44		
Yöneticilik/ Liderlik		Bir	60	72,77	0,70	0,70
		İki	47	69,52		
		Üç ve üzeri	32	65,52		
Birey değer iş doyumu	olarak görme ve	Bir	60	75,30	1,85	0,40
		İki	47	65,60		
		Üç ve üzeri	32	66,53		
Genel Toplam		Bir	60	74,68	1,68	0,43
		İki	47	68,33		
		Üç ve üzeri	32	63,69		

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin şuana kadar çalıştıkları toplam kurum sayısı, işten ayrılma ve işte kalmayı etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etki etmemektedir (**p>0,05**).

Tablo 4.17. Hemşirelerin Şuan Çalışılan Hastanede Toplam Çalışma Süresine Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Şuan çalışılan hastanede toplam çalışma süresi	n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Kurumsal politikalar ve stratejiler	1 yıl ve altı	38	66,29	2,50	0,47
	1-2 yıl	17	82,41		
	3-4 yıl	40	66,36		
	5 yıl ve üzeri	45	73,23		
Yöneticilik/ Liderlik	1 yıl ve altı	38	66,22	1,93	0,59
	1-2 yıl	17	76,74		
	3-4 yıl	40	66,40		
	5 yıl ve üzeri	45	75,40		
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	1 yıl ve altı	38	73,18	0,64	0,89
	1-2 yıl	17	71,03		
	3-4 yıl	40	66,33		
	5 yıl ve üzeri	45	71,74		
Genel Toplam	1 yıl ve altı	38	67,78	1,66	0,65
	1-2 yıl	17	79,79		
	3-4 yıl	40	66,33		
	5 yıl ve üzeri	45	73,00		

Araştırmaya dahil edilen hemşirelerin şuan çalıştıkları hastanedeki toplam görev sürelerine göre kurumsal politika ve stratejileri, yöneticiliği/liderliği, birey olarak değer görme ve iş doyumunu faktörlerini, işten ayrılma ve işte kalma faktörleri olarak önemli görme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir bulunmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.18. Hemşirelerin Şuan Çalıştıkları Birimde Toplam Çalışma Süresine Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Şuan çalışılan birimde toplam çalışma süresi	n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Kurumsal politikalar ve stratejiler	1 yıl ve altı	47	69,74	0,27	0,97
	1-2 yıl	26	73,37		
	3-4 yıl	35	71,47		
	5 yıl ve üzeri	32	68,22		
Yöneticilik/ Liderlik	1 yıl ve altı	47	69,84	0,07	1,00
	1-2 yıl	26	69,38		
	3-4 yıl	35	71,50		
	5 yıl ve üzeri	32	71,28		
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	1 yıl ve altı	47	76,44	1,87	0,60
	1-2 yıl	26	64,06		
	3-4 yıl	35	70,17		
	5 yıl ve üzeri	32	67,38		
Genel Toplam	1 yıl ve altı	47	71,59	0,14	0,99
	1-2 yıl	26	69,85		
	3-4 yıl	35	71,39		
	5 yıl ve üzeri	32	68,47		

Hemşirelerin şuan çalıştıkları birimde toplam çalışma sürelerine göre kurumsal politika ve stratejileri, yöneticiliği/liderliği, birey olarak değer görme ve iş doyumunu faktörlerini, işten ayrılma ve işte kalma faktörleri olarak önemli görme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (**p>0,05**).

Tablo 4.19. Hemşirelerin Haftalık Çalışma Saatine Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Haftalık çalışma saati	n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Kurumsal Politikalar ve Stratejiler	40 saat	68	70,00	1,36	0,71
	41-50 saat	37	65,59		
	51-60 saat	28	76,68		
	61 saat ve üzeri	7	76,57		
Yöneticilik/ Liderlik	40 saat	68	74,30	4,63	0,20
	41-50 saat	37	58,49		
	51-60 saat	28	76,88		
	61 saat ve üzeri	7	71,57		
Birey olarak değer görme ve işdoymu	40 saat	68	70,60	2,23	0,53
	41-50 saat	37	63,55		
	51-60 saat	28	78,32		
	61 saat ve üzeri	7	75,00		
Genel Toplam	40 saat	68	70,85	2,22	0,53
	41-50 saat	37	63,28		
	51-60 saat	28	77,86		
	61 saat ve üzeri	7	75,86		

İşten ayrılma ve işte kalma faktörü olarak kurumsal politikalar ve stratejileri, birey olarak değer görme ve iş doyumunu , yöneticilik/ liderlik alt boyutlarının almış oldukları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ve hemşirelerin bu alt boyutlara ilişkin görüşlerin benzer olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.20. Hemşirelerin Görev Yaptıkları Pozisyonlara Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Pozisyon	n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Kurumsal politikalar ve stratejiler	Ameliyathane hemşiresi	10	47,75	5,92	0,21
	Sorumlu hemşire	8	55,25		
	Servis hemşiresi	79	71,65		
	Poliklinik hemşiresi	42	75,77		
Yöneticilik/ Liderlik	Ameliyathane hemşiresi	10	60,00	5,73	0,22
	Sorumlu hemşire	8	70,00		
	Servis hemşiresi	79	66,11		
	Poliklinik hemşiresi	42	80,10		
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	Ameliyathane hemşiresi	10	50,60	5,09	0,28
	Sorumlu hemşire	8	77,19		
	Servis hemşiresi	79	69,80		
	Poliklinik hemşiresi	42	73,87		
Genel Toplam	Ameliyathane hemşiresi	10	51,20	4,78	0,31
	Sorumlu hemşire	8	61,88		
	Servis hemşiresi	79	70,20		
	Poliklinik hemşiresi	42	76,19		

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin pozisyonlarına bakıldığında, kurumsal politika ve stratejileri, yöneticilik/liderlik, birey olarak değer görme ve iş doyumu faktörleri işten ayrılma ve işte kalma faktörü olarak önemli bulma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 4.21. Hemşirelerin Aylık Nöbet Sayılarına Göre İşten Ayrılma ve İşte Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Aylık nöbet sayısı	n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Kurumsal politikalar ve stratejiler	1-3 nöbet	16	58,41	1,80	0,77
	4-6 nöbet	25	72,86		
	7-9 nöbet	30	70,30		
	10-12 nöbet	33	70,79		
	Yok	36	74,14		
Yöneticilik/ Liderlik	1-3 nöbet	16	69,03	7,89	0,10
	4-6 nöbet	25	67,42		
	7-9 nöbet	30	70,12		
	10-12 nöbet	33	58,20		
	Yok	36	84,89		
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	1-3 nöbet	16	71,16	0,47	0,98
	4-6 nöbet	25	72,78		
	7-9 nöbet	30	71,15		
	10-12 nöbet	33	66,41		
	Yok	36	71,83		
Genel Toplam	1-3 nöbet	16	63,94	1,27	0,87
	4-6 nöbet	25	72,34		
	7-9 nöbet	30	70,97		
	10-12 nöbet	33	66,65		
	Yok	36	75,28		

Araştırmaya katılan hemşirelerin aylık nöbet sayılarına göre “kurumsal politikalar ve stratejiler”, “yöneticilik/ liderlik” ve “ birey olarak değer görme ve iş doyumu” alt boyutlarının almış oldukları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ve hemşirelerin bu alt boyutlara ilişkin görüşlerin benzer olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.22. Hemşirelerin Görev Yaptıkları Birimde Bulunana Yatak Sayılarına Göre İşten Ayrılma ve İşten Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Birimdeki yatak sayısı	n	Sıra Ortalaması	X²	p
Kurumsal politikalar ve stratejiler	1-5 yatak	8	58,63	3,84	0,43
	6-10 yatak	22	66,16		
	11-16 yatak	30	80,15		
	17 yatak	45	65,03		
	Birimde yatak yok	35	74,70		
Yöneticilik/ Liderlik	1-5 yatak	8	53,25	6,80	0,15
	6-10 yatak	22	70,82		
	11-16 yatak	30	74,70		
	17 yatak	45	61,71		
	Birimde yatak yok	35	81,94		
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	1-5 yatak	8	78,88	0,47	0,98
	6-10 yatak	22	69,95		
	11-16 yatak	30	71,57		
	17 yatak	45	68,54		
	Birimde yatak yok	35	70,53		
Genel Toplam	1-5 yatak	8	62,19	2,54	0,64
	6-10 yatak	22	68,50		
	11-16 yatak	30	77,50		
	17 yatak	45	64,91		
	Birimde yatak yok	35	74,84		

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin şuan çalıştıkları birimde bulunan yatak sayılarına göre kurumsal politika ve stratejileri, yöneticiliği/liderliği, birey olarak değer görme ve iş doyumunu faktörlerini, işten ayrılma ve işte kalma faktörleri olarak önemli görme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (**p>0,05**).

Tablo 4.23. Hemşirelerin Aylık Ücretlerine Göre İşten Ayrılma ve İşten Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Aylık Ücret	n	Sıra Ortalaması	X ²	p
Kurumsal politikalar ve stratejiler	1500-1800 TL arası	27	57,41	5,67	0,13
	1900-2200 TL arası	97	74,96		
	2300-2600 TL arası	8	77,69		
	2700 TL ve üzeri	8	53,44		
Yöneticilik/ Liderlik	1500-1800 TL arası	27	57,06	5,81	0,12
	1900-2200 TL arası	97	74,42		
	2300-2600 TL arası	8	83,06		
	2700 TL ve üzeri	8	55,75		
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	1500-1800 TL arası	27	57,87	4,19	0,24
	1900-2200 TL arası	97	73,21		
	2300-2600 TL arası	8	84,88		
	2700 TL ve üzeri	8	65,88		
Genel Toplam	1500-1800 TL arası	27	56,31	6,04	0,11
	1900-2200 TL arası	97	74,84		
	2300-2600 TL arası	8	80,81		
	2700 TL ve üzeri	8	55,44		

Hemşirelerin şuan çalıştıkları aylık ücretlerine göre işten ayrılma ve işte kalma faktörlerine ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında, araştırma kapsamına alınan hemşirelerin aylık ücretlerin göre kurumsal politika ve stratejileri, yöneticiliği/liderliği, birey olarak değer görme ve iş doyumunu faktörlerini, işten ayrılma ve işte kalma faktörleri olarak önemli görme düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.24. Hemşirelerin İşten Ayrılmayı Düşünme Durumlarına Göre İşten Ayrılma ve İşten Kalmayı Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N:140)

	Ayrılma Düşüncesi	n	Sıra Ortalaması	X²	p
Kurumsal politikalar ve stratejiler	Hiç düşünmedim	33	64,68	4,81	0,31
	Nadiren	20	60,20		
	Zaman zaman	43	73,19		
	Sık sık	31	81,82		
	İş arıyorum	13	65,23		
Yöneticilik/ Liderlik	Hiç düşünmedim	33	72,45	9,20	0,06
	Nadiren	20	52,08		
	Zaman zaman	43	68,55		
	Sık sık	31	85,74		
	İş arıyorum	13	64,00		
Birey olarak değer görme ve iş doyumu	Hiç düşünmedim	33	71,00	3,55	0,47
	Nadiren	20	57,88		
	Zaman zaman	43	72,95		
	Sık sık	31	77,79		
	İş arıyorum	13	63,15		
Genel Toplam	Hiç düşünmedim	33	67,76	5,73	0,22
	Nadiren	20	56,05		
	Zaman zaman	43	72,60		
	Sık sık	31	82,32		
	İş arıyorum	13	64,54		

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılma düşüncesi “kurumsal politikalar ve stratejiler”, “yöneticilik/ liderlik” ve “ birey olarak değer görme ve iş doyumu” alt boyutlarının almış oldukları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ve hemşirelerin bu alt boyutlara ilişkin görüşlerin benzer olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$).

5.TARTIŞMA

Araştırmamız, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde bulunan bir özel hastanede çalışan toplam 140 hemşirenin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmış ve gerçekleştirilmiştir. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda elde edilen bulgular, tablo sırası ile literatür ışığında üç alt boyutta tartışılmıştır.

5.1. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile İlgili Bulguların Tartışılması

Tablo 4.1.' de hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada, hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun kadın olmasının toplumun erkek hemşireye bakış açısına bağlı bir durum olması ile ilişkilendirilebilir. Hemşirelik mesleğine 2007 yılı ile kanunda yer almaya başlayan erkek hemşire olma yetkisi özellikle Türk toplumlarında hemşireliğin bir kadın mesleği olması düşüncesi nedeni ile yeteri ilgiyi toplayamamıştır. Yarıdan fazlası bekar ve çocuksuzdur. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun lisans mezunu ve KKTC vatandaşı olması Kıbrıs içerisinde sağlık meslek liselerinin olmaması ve iş önceliğinde çalışma izini gerektmediği için kendi vatandaşlarını tercih etmesi ile ilişkilendirilebilir. Çalışmanın yapıldığı 2015 yılında asgari ücretin 1675 tl olduğu Kıbrıs'ta 1900-2200 tl maaş alanların sayısının fazla olması mesleki kıdem süresinin az olması ile ilişkilendirilebilir. Çalışanların büyük bir çoğunluğunun işyeri ulaşımının kişisel araçlar ile sağlanması, KKTC' de halk otobüslerinin az olması ve bu kültürün KKTC' de olmaması ile ilişkilendirilebilir. Hemşirelerin ikamet yerleşiminde yarısına yakınının lojmanda kalması durumu akademik lojmanlarının imkanlarının iyi ve fiyatlarının kiralanacak evlere göre daha ucuz olması ile ilişkilendirilebilir.

5.2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile İlgili Bulguların Tartışılması

Mesleki kıdemin yarısından fazlasının 1-5 yıl arasında olması hemşirelik mesleğinin zor ve yorucu bir meslek olmasından dolayı hemşirelerin erken dönemde meslekten ayrılmış olabileceğini ve son yıllarda kamu hastanelerine hemşire atamalarının sık yapılması ile ilişkilendirilebilir. Çalışılan kurum sayısında bir seçimi

yapanların yarıdan fazla olması, yeni işe başlayan hemşire sayısının fazlalığı dolayısıyla deneyim yıllarının düşük olması ile açıklanabilir.

Hemşirelerin çoğunluğu 1-4 yıldır aynı kurumda çalışmaktadır. Hemşirelerin çoğunluğunun daha önce iki ve daha fazla kurumda çalıştığı ifade edilebilir. Ancak bu durum kurumlardaki personel devri hızı ile açıklanabilir.

Erdoğan (1992), Aksayan (1990), Öztürk ve Oktay (2004), Sezgin (2007), Batmaz (1994), Akçin (2000) ve Özerin (2007) araştırmasında da mesleki deneyim ve kurumda çalışma ile paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğu servis hemşiresidir. Tekin (2001), Özer (2007), Yılmaz (1991), Akçin (2000), Ulupınar (1991) ve Erdoğan (1992)'in örneklemeleriyle benzer sonuçlar göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin az bir bölümünün (%23,57) işten ayrılmayı düşünmediği, çoğunun ise nadiren (%14,29), zaman zaman (%30,71), sık sık (%22,14), iş arıyorum (%59,29) yanıtını vermeleri kurumdan ayrılma niyetlerinin var olduğu düşündürmektedir. Özellikle ayrı derecelerde bile olsa çalışanların ayrılmayı düşünüyor olması personelin çalıştığı kurumda mutlu olmadıklarını gösterir. İki ve daha fazla kurum değişikliğinin olması ve yeni başlayan personel olması gidenlerin fazla olduğunu ve yerlerine yeni personel geldiği ile yani personel devir hızı ile açıklanabilir.

İleri (2007) üniversite hastanesinde çalışan ve yeni mezun olmuş hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin %65,7'sinin işten ayrılmayı düşündüğünü saptamış olup, bu sonuç araştırmamızın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Aynı şekilde Tekin (2001) özel bir hastanede hemşirelerin kurumdan ayrılma isteğine yönelik olarak yapmış olduğu araştırmada hemşirelerin %60,6'sının işten ayrılma düşüncesinde olduğu sonucuna varmış olup, bu durum araştırmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Öztürk ve Oktay (2004) araştırmasında hemşirelerin %51'i bazen bu işi bırakmayı düşündükleri (yıpratıcı ve yorucu bir meslek olduğundan), 76'sı mesleği bırakmayı düşüncesinde olmadıklarını ve %71'i emekli olma yönünde fırsatları olsa emekli olmayı istediklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan hemşirelerden yataklı servis hemşirelerinin aylık ortalama 10-12 nöbet ortalamasının yüksek olduğu (%23,57) sonucu bulunmuştur. Haftalık çalışma saati 40 saat olan bu özel hastanede çalışma saatlerinin yüksek olması hemşire sayılarının yetersiz olması ve az personele fazla iş yükü verilmesi ile açıklanabilir. Durmuş (2007), Arıkan (2004) yapmış oldukları araştırmalarda fazla çalışma saatlerinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediklerini saptamışlardır.

Çalışılan birimlerdeki yatak sayılarının %32,14 'ü 17 yatak ve üzeri sayısına sahip iken, birimlerin %50'sinden fazlası 11 hemşirenin altında çalıştığı saptanmıştır. Yersiz hemşire ile maksimum iş elde etmeye çalışma durumu günümüzde yaygındır. Mevcut çalışan hemşirelerin doğru istihdam edilmemesi ve personel devrinin önüne geçilmemesi, hemşire yetersizliğini arttırması ile ifade edilebilir.

5.3. Kurumsal Politikalar ve Stratejiler anket grubu maddelerinin tartışılması

Her meslekte olduğu gibi hemşirelik mesleğinde de verilen işin karşılığı olarak ücret alınır. İnsan gücü ile ayakta durabilen hastanelerin insan kaynakları tarafından yapılan ücret politikalarının adaletli bir şekilde yapılması, işleyişin devamı ve çalışanların memnuniyeti için son derece önemlidir.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **ücret politikalarının uygun ve adaletli bir şekilde belirlenmesi** maddesinin puan ortalaması $4,54 \pm 1,03$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında 1.sırada yer almaktadır.

Altuntaş (2004) hemşirelerin tutumlarını belirlemek adına yapmış olduğu çalışmada, hemşirelerin işten ayrılmalarının gerekçelerinde ilk sırada çalışılan ortam koşullarının yetersizliği ve aynı orana sahip olmakta bulunan ücret yetersizliği ve adaletsizliği yer almaktadır. Araştırmanın sonucu çalışmamız ile paraleldir.

Aynı şekilde Yılmaz (1991) yapmış olduğu çalışmada işten ayrılan hemşirelerin maddi olanaklardan ilk sırada yeterli ve adil ücretin sağlanamamasını önemli buldukları sonucu çıkmıştır.

Yılmaz (1991) çalışmasında işten ayrılan hemşireler maddi olanaklardan 1. derecede yeterli ve adil ücretin sağlanmamasını önemli bulmuşlardır.

Dora Cevhair (2014) yapmış olduğu çalışmada ücret politikalarının uygun ve adaletli yapıldığı kurumlarda ekip ruhu, iş-sosyal hayat, motivasyon, iş yükündeki değişimin çalışanlarda olumlu yönde etkilendiği sonucu çıkmıştır.

Demir (2011) yapmış olduğu çalışmada ücret ve kazanç dağılımının adaletli bir şekilde uygulanmasının yanı sıra prim, ikramiye, teşvik ve ödüllerin belirlenmesi ve dağıtımında da etik kurallara uyulması gerektiği sonucuna varmıştır.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **çalışma ortamı ile ilgili koşullar** maddesinin puan ortalaması $4,48 \pm 0,90$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **2.sırada** yer almaktadır. Çalışmamızda hemşirelerin çalışma ortamı koşullarının önemli derecede işte kalma ve ayrılma niyetlerini etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Bazı çalışmalar hemşirelerin çalışma ortamının hem kendilerini hem de hastaların motivasyonunu etkilediği ve memnuniyetini arttırdığını düşünerek, çalışma koşullarının yüksek düzeyde önemli olduğunu algıladığını göstermektedir (Gardner ve diğ., 2007). Bu araştırmaların sonucu araştırmamız ile paralellik göstermektedir.

Samur (2014) hemşirelerin çalışma ortamı üzerine yapmış olduğu araştırmada hemşirelerin; iklimlendirme, gürültü, aydınlatma, mimari vb. çalışma koşullarına yönelik önemlilik derecesini orta düzeyde değerlendirdiği sonucu çıkmıştır. Literatürde de sağlık çalışanlarının çalışma ortamını orta düzey önemliliğe sahip

değerlendirdiği görülmektedir (Lake, 2002; Laschinger ve Leiter, 2006; Türkmen ve diğ., 2011).

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **çalışan personel sayısı yeterliliği** maddesinin puan ortalaması $4,44 \pm 0,97$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **3.sırada** yer almaktadır.

Hemşirelik mesleği bir çok kurumda kendi mesleğinin iş yükünün yanında diğer işlerinde (diyetisyen, fizyoterapist, psikolog, sosyal danışman vb.) bir arada sunulduğu bir meslek dalı olarak entegre edilmiştir. Kendi iş yükünün yanında bu mesleklerin işlerini yapmak ve hastaları bu konuda desteklemek, hemşirelerin yorucu temposunu arttırmakta ve hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini önemli düzeyde saptanmış olması beklenen bir durumdur.

Özellikle kaliteli bakım olanaklarının sunulabilmesi için yeterli hemşire sayısının olması gerekmektedir. Bu durum hem kaliteli hasta bakımı sonucu hasta memnuniyetini, hem de iş motivasyonu yüksek, tamamen işini yapan ve iş kazalarının minimize olacağı bir çalışma ortamı sunacaktır.

Chan ve Morrison (2000) yaptıkları çalışmada personel yetersizliğinin hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetlerine etki eden en önemli 2. faktör olduğunu belirtmeleri çalışmamızın paraleldir.

Keçeci (2008) yapmış olduğu araştırmada yataklı birimler dışında çalıştırılan hemşire oranı %9,8 olarak bulunmuş, bu durum özellikle yataklı servislerde hemşire ihtiyacı sıklığı düşünülecek olursa insan gücü kaybı olarak değerlendirilebilir. Etkin planlama ve bu doğrultuda insan gücünün doğru dağılımı gerekmektedir.

Hemşire sayısının az olduğu kurumlarda kalite göstergesi olan enfeksiyon hızları da yüksek olacaktır. Özellikle ve dikkat gerektiren hasta bakımı, personel sayısı yetersizliği nedeni ile çeşitli enfeksiyonları da beraberinde getirecektir. Sezgin (2007) hemşire sayısının yeterli olması durumunda hasta bakım düzeyinde istenmeyen durumların olma olasılığının düşeceğini ifade etmektedir.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **hasta bakımı için gerekli araç-gereç ve donanımlar** maddesinin puan ortalaması $4,41 \pm 0,87$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **4.sırada** yer almaktadır. İşten ayrılma ve işte kalma niyetleri etkileme durumu olarak araç-gereç ve donanımların önemliliği konusunda %0,71 kişi önemsiz derken %62,86 oranında çok önemli sonucuna ulaşılmıştır. Hasta bakımı ve diğer gerekli hizmetlerin sunulabilmesi için hemşirelerin gerekli araç-gereç ve donanımı önemi büyüktür. Özellikle bozuk cihazlar, yetersiz ve kalitesiz malzeme sayısı hemşirelerin iş yükünü arttıracak, mutsuz ve fazla iş yükü ile çalışmalarına neden olacaktır.

Altuntaş (2004), hemşirelerin tutumlarının belirlendiği çalışmada, hemşirelerin işten ayrılma gerekçesi olarak; birinci sırada çalışma koşulları içinde gösterilen personel-malzeme yetersizliğini belirtmeleri çalışmamız ile paraleldir.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **hemşirelik mesleğinin toplumdaki imajı** maddesinin puan ortalaması $4,40 \pm 0,99$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **5.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelik mesleğinin toplumdaki imajı %2,86 oranında önemsiz-kısmen önemsiz iken, %68,57 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Mesleki imaj iş tutum ve davranışlarını etkilediği için önemli bir konudur. Toplum üyeleri tarafından saygı görmeme veya önemsiz görülme durumu, çalışanlar üzerinde negatif bir etki oluşturarak iş memnuniyetinde azalamaya, kurumsal bağlılığın zayıflaması, iş ortamında yüksek oranda gerilim ve işten ayrılmalara yol açabilmektedir.

Doğanlı (2014) yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin motivasyonlarını belirleyen faktörler, yönetsel beklentiler, uyumlu ekip çalışması, duygusal beklentiler, mesleki beklentiler, mesleğin imajı, fiziki imkanlar ve ödül olarak sıralanmaktadır. Mesleğin toplumdaki imajı ve bunun hemşireye yansıması iş motivasyonunu önemli derecede etkilemektedir.

Çalışkan (2005) çalışmasında; hemşirelerin toplumun mesleklerine bakışı açısından, mesleklerinden %42'lik oranla kısmen memnun oldukları, %53'lük bir oranla ise memnun olmadıklarını belirtmiştir. Bu sonuç hemşirelerini mesleklerinin toplumdaki imajının önemlilik derecesini göstererek çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **iş güvenliği ve iş güvencesi sağlanması** maddesinin puan ortalaması $4,39 \pm 0,99$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **6.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %2,14 oranında önemsiz iken, %67,14 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Çağan(2012) yapmış olduğu araştırmada hemşirelerin mesleklerini sevmemeleri ve mesleklerinden memnun olmamalarının nedeninin; çalışma ortamındaki fiziksel koşulların yetersizliği, vardiyalı çalışma sistemi, gösterilen performansın ödüllendirilmemesi ve motivasyon faktörlerinin yetersizliğinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamızda hemşirelerin iş güvenliğini işte kalma ve işten ayrılma niyetleri üzerinde çok önemli bir yere sahip olduğu sonucu ile paralellik göstermektedir.

Yapılan çalışmalarda çalışanların iş seçerken ve iş yaşamını tercih ettiği kurumlarda aradığı özelliklerden birisi de iş güvenliği ve iş garantisi olmuştur (Söyük, 2001).

Yoğun Bakım hemşireleri üzerinde yapılan çalışmalarda, devlet memuru hemşirelerin iş güvenliği konusunda güvenceleri olduğunu hissederek en yüksek doyumu bu konuda sağladıkları sonucuna varılmıştır (Erşan ve Sezgin, 1998; Yıldız ve Kanan, 2001).

İş güvencesi özellikle işinde ilerleme ve ücretten daha önemlidir. Çalışan işini kaybetme düşüncesi ve endişesine kapılırsa bu çalışanda hem fiziksel hem de psikolojik sorunlara neden olabilmektedir (Aşti,1993).

Özyaman (2007) yaptığı özel bir hastanede çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada niceliksel ve niteliksel iş güvencesizliği algısı yüksek olan hemşirelerde, anksiyete ve depresyon düzeyleri anlamlı olarak yüksek bulmuştur. Hemşirelerin %18.4'ünde anksiyete, %29.0'unda da depresyon düzeyleri yüksek saptanmıştır.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **kurumda sağlık hizmetlerinden yararlanma** maddesinin puan ortalaması $4,37 \pm 1,05$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **7.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %4,29 oranında önemsiz iken, %66,43 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Özellikle özel hastanelerde çalışan hemşirelerin sağlık imkanlarından bulunduğu kurumdan faydalanmaları için belirli bir indirim olsa da, aldıkları ücrete karşılık devlet hastaneleri vb. kurumlara nazaran fazla ödeme yapmaları, kurum içinde sağlık çalışanları arasında farklı ödeme şekilleri ve indirimlerin olması, özel hastanelerin hastalık durumunda izin politikalarının sınırlı olması çalışanın kendini değersiz hissetmesine neden olmasına, bunda işten ayrılmayı düşündürebileceği önemli bir konudur. Yılmaz (1991) çalışmasında hemşirelerin işten ayrılmalarını etkileyen maddi olanaklardan 3. derecede sosyal güvenliğin yetersiz olmasını önemli bulmuşlardır.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **kurumda iş tanımları ve rollerin belirginliği** maddesinin puan ortalaması $4,36 \pm 0,92$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **8.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %1,43 oranında önemsiz iken, %60,71 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır

Tunç (2008) yapmış olduğu araştırmada hemşirelerin doktorlara göre daha çok iş tanımları ve rollerin belirsizliği yaşadığını ortaya koymuştur. Hemşirelerin çoğul üstlerden emir almaları, aşırı iş yükü nedeni ile kendilerinden ne beklenildiğini net olarak belli olmaması, elaman yetersizliği nedeni ile kendi işleri dışında porter, hasta

bakıcı, sekreterlik gibi kendi görevleri olmayan işleri yapmak durumunda kalmaları işte memnuniyetsizliğe neden olarak işten ayrılma niyetlerini etkileyecektir.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **kurumun toplumda tanınma durumu** maddesinin puan ortalaması $4,32 \pm 0,88$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **9.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %0,71 oranında önemsiz iken, %55,71 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır

Özellikle özel hastanelerde çalışan sağlık personelleri için hasta sayısı, memnuniyeti, toplum içinde kurum hakkında pozitif düşüncenin hakim olması ve çalıştıkları kurumu tercih etmeleri son derece önemlidir. Özel sektör içindeki rekabet hasta memnuniyetine bağlı üretimin oluşması ve bu üretimi ve memnuniyeti sağlayacak personel sayısının olması ile mümkündür. Memnuniyet sağlanması ve rekabet ortamında ilerleme kaydetmek isteyen kurumlar hastaların kendilerini seçmeleri için personel sayılarını sabit tutmayı hatta elaman alımına yönelmeyi tercih edeceklerdir. Memnuniyetin olmadığı kurumlar ayakta kalamaz ve personel çıkarmaya başlarlar. Bu durum çalışanlar arasında iş kaygısına ve beraberinde yeni iş bulma eğilimi, işten ayrılma düşüncesine neden olacaktır.

Bal (2011) yapmış olduğu araştırmada hastaların hastane seçmelerinde kurum çalışanlarının güler yüzlü olması, çalışan sayısının yeterli olması, iyi hizmet alma, çalışan forma bütünlüğünün olmasının hastanın kurum hakkındaki düşünceleri konusunda önem taşıdığı sonucuna varmıştır.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **kurumun sağladığı tatil ve izin politikaları** maddesinin puan ortalaması $4,29 \pm 0,99$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **10.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %2,14 oranında önemsiz iken, %57,86 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Yılmaz (1991) çalışmasında hemşirelerin, Meslektaşlarının işten ayrılmalarını azaltmak amacı ile sundukları önerilerden biri de çalışma koşullarının düzeltilmesi

olmuştur. Yine aynı çalışmada hemşirelerin işten ayrılmalarını etkileyen sosyal olanaklardan olan tatil olanaklarının bulunmamasını orta derecede önemli bulunmuştur. Kıvanç (2004) çalışmasında da hemşireler senelik izinlerin arttırılmasını beklemektedir.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **çalışma saatlerinin fazla olması** maddesinin puan ortalaması $4,20 \pm 1,07$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **11.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %3,57 oranında önemsiz iken, %55,00 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **kurumda çalışma saatlerinin esnekliği** maddesinin puan ortalaması $4,14 \pm 1,12$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **14.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %4,29 oranında önemsiz iken, %53,57 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **nöbetli çalışma durumu** maddesinin puan ortalaması $4,15 \pm 1,12$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **13.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %3,57 oranında önemsiz iken, %55,00 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Vardiyalı, uzun süre ve fazla çalışma hemşirenin fiziksel ve mental yetilerini, karar verme ve uygulama performansını olumsuz etkileyerek sunduğu bakımın etik yönden güvenliğini (en doğru, en yararlı, bireysel önceliklere ve gereksinimlere uygun-kaliteli, özenli ve hakça bakım) tehlikeye soktuğu bilinmektedir (Türk Hemşireler Derneği, 2008).

Ayaz ve Beydağ 'ın yapmış olduğu çalışmada fazla mesai yapan hemşirelerin iş yaşamı kalitesi daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, uzun çalışma saatlerinin iş doyumunun azalmasına neden olduğu görülmektedir. Özellikle hastanelerde 24 saat süreyle, vardiya ve nöbet sistemi içinde düzensiz saatlerde çalışmanın hemşirelerde

uyku bozukluklarına ve beden ritminin uyumunda olumsuz etkilere yol açmaktadır. Ayrıca genellikle çalışma saatleri içindeki iş yükünün ağır ve yorucu olması ve düzensiz bir iş programının bulunması hemşirelerin iş ve kişisel yaşam doyumunu da olumsuz yönde etkilemektedir (Yıldırım ve Aycan, 2008).

Konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalar çalışma saatlerinin uzunluğu ya da vardiya usulü çalışma tarzından memnun olmayan hemşireler için esnek çalışma saatleri uygulamasının faydalı olacağının sonucuna varmaktadır. (Özer, 2007). Apaydın (2007) çalışmasında hemşirelerin çoğunluğu (%56) yasalarda belirten çalışma saatlerinden fazla çalışılmak zorunda bırakıldığını ifade etmiştir.

Özer (2007) özel hastanelerde yaptığı çalışmasında %19,7'si çalışma saatlerinin uzunluğu sebebiyle işten ayrılmayı düşünme üçüncü sırada yer almaktadır. Canruh ve Arsoy'un çalışmasında da aynı sonuçlar bulunmuştur.

Yıldız ve Kanan (2001) yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında, işten ayrılma sebebi olarak hemşirelerin %50,64'ü ağır ve yoğun çalışma koşullarının ardından ikinci sırada %33,76'sı çalışma saatlerinden memnun olmamayı belirtmişlerdir.

Aydın ve Kutlu (2001) yaptıkları bir çalışmada gündüz çalışan hemşirelerin iş doyumlarının, gece ve değişen vardiya ile çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunduğu; Şanlı (2006) hemşirelerle benzer şekilde vardiyalı çalışma sistemi olan polislerle yaptığı çalışmasında ise, günlük çalışma sistemi 08.00-17.00 olan polislerin iş doyumlarının, günlük çalışma sisteminin 12.00-24.00 olan polislerin iş doyumlarına göre anlamlı derecede fazla olarak saptandığı görüldü. Vardiyalı çalışmanın hemşirelerde olduğu gibi farklı meslek grubunda da iş doyumunu olumsuz etkilediği söylenebilir.

Arcak ve Kasımoğlu (2006) 320 hemşire ile yaptıkları çalışmalarında, iş yerinde en çok karşılaşılan sorunların çalışılan yere göre değiştiği ve anlamlı olmamakla birlikte en çok karşılaşılan sorunlar arasında kadro sorunu ve nöbet fazlalığının belirtildiği; Dede ve Çınar (2008) çalışmalarında ise hemşirelerin

işlerinden daha fazla doyum almak ve işlerini daha fazla sevmek için çalışma saatlerinin azaltılması gerektiğini belirttikleri görülmüştür.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **çalışanlara ücret dışı yapılan yardımlar** maddesinin puan ortalaması $4,19 \pm 1,31$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **12.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %9,29 oranında önemsiz iken, %65,71 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ücret, çalışanların işte kalması için önemli bir faktördür. Ancak araştırmamızın sonucunda ücret kadar ücret dışı yapılan yardımların da hemşirelerin işte kalması niyetlerinde önemli bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle kurumların çalışanlarına ücret dışında yardım gereksinimlerine göre eksikliklerinin giderilmesi ve bu durumun sürekliliğinin korunmasının önemli olduğu bir gerçektir.

Yılmaz (1991) çalışmasında da ücret dışı yardım grubuna girebilecek ifadelerden olan giysiler, yemek gibi olanaklara alt sıralarda önem verilmektedir. Çalışma ile paralellik göstermektedir.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **ekip arkadaşlarınızın değişme sıklığı** maddesinin puan ortalaması $4,08 \pm 1,20$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **15.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %5,00 oranında önemsiz iken, %54,29 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Literatür incelendiğinde; Uğur (2005) yapmış olduğu bir çalışmada aktardığına göre Kanada’da farklı alanlarda sağlık bakım hizmeti veren hastaneleri kapsayan ve iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerin araştırıldığı bir çalışmada sağlık çalışanlarının çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile olan olumlu ilişkilerinin iş doyum düzeylerini etkileyen etmenler arasında ikinci sırayı aldığı belirlenmiştir. Hemşirelik gibi ekip çalışması gerektiren, grup birliği ve uyumu yüksek olan çalışma gruplarındaki bireylerin iş doyumlarının da yüksek olacağı belirtilmektedir.

Kaptanoğlu (2006) yaptığı çalışmada, çalışma arkadaşları arasında iş birliğinin olduğu ekip çalışmasının hemşirelerin iş doyumunu yükselttiği bildirilmektedir. Ekip olmak, ekip arası ilişkilerin iş doyumunu ve hemşire memnuniyeti için son derece önemli olduğu bir durumda, hemşirelerin çalışma arkadaşlarının sürekli değişmesi, hemşirelerin iş kaygısını arttıracak ve ekip ruhunu olumsuz etkileyecektir. Yeni gelen hemşirelerin eğitimi ve hizmet içi oryantasyonlarının tamamlaması süresi içerisinde hemşirelerin iş yükü artacak ve bu yorgunlukla baş etmek zorunda kalan hemşire mutsuzlaşacaktır.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **alternatif kurum seçeneklerinin artması** maddesinin puan ortalaması $4,06 \pm 1,23$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **16.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %5,71 oranında önemsiz iken, %55,71 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Günümüz koşullarında özellikle sağlık sektöründeki gelişim ve artış, çalıştıkları kurumda gelişme ve ilerleme göremeyen, iş koşulları ve ortamının ağır olduğunu düşünene, yönetici iletişimini ve liderliğini sorgulayan, ilerlemek isteyen, kamu kadrosuna geçmek, isteyen hemşireleri alternatif kurum seçeneklerine ve işten ayrılma niyetlerine yönlendirmekte ve kurumlarda personel devrine neden olmaktadır.

Adıgüzel (2012) yaptığı çalışmada, çalışma grubunda yer alan hemşirelerin daha cazip çalışma koşulları sunan başka hastanelere veya kamuya ait hastanelerde görev yapma olasılıklarının olma durumunda örgütlerinden ayrılacaklarını sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamız da bu sonuca paralellik göstermektedir.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **çalıştığınız kurumda birim seçme olanağı** maddesinin puan ortalaması $4,05 \pm 1,14$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **17.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %5,00 oranında önemsiz iken, %50,00 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Keçeci (2008) çalışmasında kendi isteği ile birimlerde çalışan hemşirelerin, devlet hastanesinde çalışanların %42,9'u, özel hastanede çalışanların %60,5'i ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin %62,3'ü çalıştıkları birimlerde yaptıkları işlerden mesleki anlamda doyum sağladıklarını ifade etmişlerdir. Çalışmamız sonucunda hemşirelerin kendi istedikleri alanlarda çalışma isteğinin işte kalma ve ayrılma niyetlerini önemli derecede etkilediği sonucu ile paralellik göstermektedir.

Akçin (2000) çalışmasında da hemşirelerin % 48,1'inin kurum tarafından isteği dışında, %44,7'sinin kendi isteği ile ve %7,2'sinin de çalışma arkadaşı önerisi ile çalıştığı sonucu bulunmuştur.

Yıldız ve Kanan (2001) araştırmasında hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun kendi istekleri dışında bir bölümde çalışmakta olduğu ve %50,9'unun çalıştığı bölümden memnun olmadığı bulunmuştur.

Bu bulgulara, hemşirelerin istedikleri alanlarda değil, sıklıkla yöneticileri tarafından belirlenen bölümlerde çalıştırıldıkları görülmektedir. İstenmeyen bölümde çalışmak hemşirenin işini mutsuz yapmasına, işe isteksiz gelmesine neden olarak işten ayrılma isteğini büyük ölçüde etkiler. Kişilerin mutlu ve verimli çalışması yapacağı işe bağlıdır. Günümüzde kaliteli hizmet sunan hastanelerin rekabet ortamında ayakta durabilmeleri için memnun hasta kitlesine yani memnun çalışanlara ihtiyaçları vardır. İsteddiği alanda çalıştırılan hemşirelerin işte kalma niyeti artacak, iş verimliliği ve mutluluğu hasta memnuniyetine ve yaptığı işin kalitesine yansıtacağı söylenebilir.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **bilimsel çalışmalara destek verilmesi** maddesinin puan ortalaması $3,95 \pm 1,28$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **18.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %7,86 oranında önemsiz iken, %50,00 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre hemşirelerin yarısının bilimsel çalışmalara önem verdiği sonucuna varılmıştır. Kurumların bunu göz önünde bulundurarak bilimsel araştırma yapmak

isteyen çalışanlarına destek olmaları ve gerekli araç-gereç, donanım ihtiyaçlarını karşılayarak destek olmalıdır.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **kurumun sosyal sorumluluklarla ilgili faaliyetleri** maddesinin puan ortalaması $3,91 \pm 1,17$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **19.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %5,71 oranında önemsiz iken, %43,57 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma hemşirelerin çalıştıkları kurumların sosyal projelerine önem verdiklerini ve bunu bir işte kalma etkeni olarak gördüklerini göstermektedir.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **kamu kadrolarının ilan edilmesi** maddesinin puan ortalaması $3,45 \pm 1,58$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **20.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %22,14 oranında önemsiz iken, %40,71 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmanın yapıldığı kurumda 31 çalışanın TC ve 2 çalışanın diğer ülkelerin vatandaşları olması kamu kadrolarının ilan edilse bile atanamayacakları için işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkilememektedir. KKTC vatandaşı 107 hemşirenin 42 si devlet emeklisi 65 'i mesleğe özel sektörde başlamıştır.%40,71 oranının 65 hemşire tarafından cevaplandığı ve tamamının kamu kadrolarının açılmasını beklediği yani kadro ilan edilmesi halinde işten ayrılma niyetinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Kurumsal politikalar ve stratejiler anket grubu maddelerinden olan **çalıştığınız kurumda hasta seçme olanağı** maddesinin puan ortalaması $3,26 \pm 1,57$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **21.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %21,43 oranında önemsiz iken, %37,14 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Hemşirelik meslekleri nezaket, bilgi, donanım, güçlü iletişim, şefkat, ilgi ve anlayış, profesyonellik, bilim ve sanatın harmanlandığı aktif bir meslektir. Hastalara hizmet vermeye odaklı çalışan hemşirelerin, hastaların ruh hallerini göz önünde

tutarak yapmış oldukları empati, uğradıkları hakaret, taciz ve saldırıyı göz ardı etmelerine neden olmaktadır. Araştırmamızda hasta seçme olanağının işte kalma ve ayrılma niyetini % 21,43 oranında önemsiz bulunmasının nedeni hemşirelerin tüm ağır şartlara rağmen hastalarını öncelikli gördükleri sonucuna varılmıştır.

5.4. Yöneticilik / Liderlik anket grubu maddelerinin tartışılması

Yöneticilik/Liderlik anket grubu maddelerinden olan **yönetmelik kararlara katılma durumu** maddesinin puan ortalaması $4,41 \pm 1,09$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **1.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %5 oranında önemsiz iken, %70,71 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Yaptığımız çalışmaya katılan hemşirelerin 99' u kendileri ile ilgili alınacak kararlarda fikir sahibi olma durumlarının işte kalma ve ayrılma niyetlerini önemli derecede etkilediği sonucuna varılmıştır. Alınan kararların kendilerini mutsuz ettiği durumlarda hemşireler, yoğun stres yaşamakta ve mutsuz çalışmaktadırlar.

Tekin (2001) çalışmasında kurumun yönetim tarzı ile ilgili sorulara hemşirelerin verdiği yanıtlar incelendiğinde; tepe yöneticilerin karar alırken alt kademedekilerin fikirlerini sormadığı saptanmıştır.

Ergün, Özer ve Baltaş (2001) çalışmasında, kendileri ile ilgili yönetmelik kararlara katılan hemşirelerin işe olan ilgilerini kaybetmedikleri, katılmayan hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun işe olan ilgi ve kalma arzusunu kayb ettikleri sonucuna varılmıştır. Çalışma sonuçları ile bu bulgular desteklenmemektedir.

Yöneticilik/Liderlik anket grubu maddelerinden olan **kurumunun başarılı personeli takdir ve ödüllendirme sistemi** maddesinin puan ortalaması $4,38 \pm 1,08$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **2.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %4,29 oranında önemsiz iken, %67,86 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Arık (2009) yapmış olduğu çalışmada memnuniyet düzeyinin en düşük olduğu ikinci konu performans değerlendirmeleri, terfi ve ödüllendirmelerle sonucuna varmıştır. Adil yapılmayan takdir ve ödüllendirme sistemi personellerin yöneticilere ve örgüte güveni, çabalarının karşılığını alacağına olan inancının düşük olmasına ve işte kalma arzularının azalmasına, bunun neticesinde de kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılayamayarak, iş doyumu düzeyi daha da düşmesine neden olacaktır.

Yılmaz (1991) çalışmasında hemşirelerin işten ayrılmalarını etkileyen manevi olanaklardan 4.derecede takdir edilmeme önemli bulunmuştur. Çalışma ile paralellik göstermektedir.

Ergün ve diğ. (2001) çalışmasında hemşirelerin % 91,5'inin ödüllendirilmediği ve ödüllendirilmeyenlerinde büyük çoğunluğunun iş verimlerindeki düşmeden yakındıkları sonucuna varılmıştır.

Bu sonuca göre hemşirelerin takdir ve ödüllendirmenin kendileri için önemli olduğu ve işten ayrılma ve işte kalma niyetlerini etkilediği sonucuna varılmıştır.

Yöneticilik/ Liderlik anket grubu maddelerinden olan **Yöneticinin liderlik özellikleri** maddesinin puan ortalaması $4,38 \pm 0,95$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **3.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %2,14 oranında önemsiz iken, %62,86 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Özsöylemez (2009)yapmış olduğu çalışmada çalışanların katılımını ve fikirlerini önemseyen, çalışanları özelliklerine göre yönlendirebilen, yenilikçi, demokratik ve otorite sahibi bir liderin örgüt kazanımlarını artırmada pozitif etkisi olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığı sonucuna varmıştır. Bu çalışma, araştırmamız ile paralellik göstermektedir.

Özer (2007) araştırmasında işten ayrılmayı düşünen hemşirelerin yöneticilerinde görev odaklı liderliği güçlü algıladıkları, işten ayrılmayı düşünmeyen hemşirelerin ise zayıfta olsa çalışan odaklı liderliği yoğun olarak algıladıkları belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç çalışanlar üzerinde baskı oluşturup sadece ortaya

çıkan işin niteliği ile ilgilenen görev odaklı liderlik anlayışının kişilerin iş doyumunu azaltacağı ve buna paralel olarak da işten ayrılma düşüncesini arttıracığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Yoğun iş şartlarında planlı bir işleyiş, haklarının savunacak, kendileri hakkındaki kararlarda fikirlerine danışacak bir yöneticinin olması işte kalmayı pozitif yönde artırmaktadır.

Yöneticilik/Liderlik anket grubu maddelerinden olan **Yöneticinin çalışanlarla ilişkisi** maddesinin puan ortalaması $4,36 \pm 1,05$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **4.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %5,00 oranında önemsiz iken, %63,57 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Yüksel (2005) yapmış olduğu bir çalışmada iletişim düzeyi ile iş tatmini arasında yüksek derecede ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Üstlerin astlarıyla iletişim içerisinde olmasının, astların örgütün amaçları, politikaları ve işleyişin hakkında bilgilendirilmesinin, düşüncelerinin ve önerilerinin sorulmasının iş tatminini olumlu yönde etkilediği sonucuna varılan çalışma, araştırmamız ile paralellik göstermektedir.

Arık (2009) yapmış olduğu çalışmada iş doyumunu açısından yönetsel davranış biçimlerinin çok önemli bir faktör olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle de gerek örgütün üst düzey yöneticilerinin, gerekse her düzeydeki birim yöneticilerinin, iş doyumunun önemini dikkate alarak iş görenlerin iş doyumuna katkıda bulunacak yönde tutum, davranış ve uygulamalarda bulunması gerektiği anlaşılmaktadır. Çalışanların amaçlarına uygun hizmet verilebilmesi için görev ve sorumluluklarının bilincinde olan ve bunu çalışanına iyi bir iletişim ile sunan bir yönetici, işte kalma niyetini olumlu derecede etkilemekte olduğu sonucu araştırmamız ile paralellik göstermektedir.

Yöneticilik/Liderlik anket grubu maddelerinden olan **performans değerlendirme sistemi** maddesinin puan ortalaması $4,36 \pm 0,99$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **5.sırada** yer almaktadır.

Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %2,14 oranında önemsiz iken, %62,86 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

İşleyen (2014) yapmış olduğu çalışmada, çalışanların performans değerlendirme sisteminden duydukları memnuniyet algısı ile iş tatmini arasında ilişki olduğunu ve performans değerlendirme sisteminden duyulan memnuniyetin iş tatminini etkilediği sonucuna varmıştır. Yani performans değerlendirme sistemi ile iş tatmini arasında bir ilişki vardır ve performans değerlendirme sisteminden duyulan memnuniyet iş tatminini etkilemektedir. Yapmış olduğumuz araştırmaya katılan hemşirelerin yarısından fazlası performans değerlendirmeyi işte kalma ve ayrılma niyetini etkilemesi adına çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. Özellikle işletme yöneticilerin çalışanlarına hakkaniyetli, adil ve şeffaf bir şekilde yapması gereken performans geliştirme sisteminde kurumsal kargaşa ve taraf olursa çalışanlar memnuniyetini kaybedecek ve kurum işleyişi olumsuz etkilenecektir.

Yöneticilik/Liderlik anket grubu maddelerinden olan **yöneticinin çatışmaya karşı tutumu ve çatışmayı yönetim tarzı** maddesinin puan ortalaması $4,36 \pm 0,98$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **6.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %2,14 oranında önemsiz iken, %62,14 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Yılmaz (1991) araştırmasında hemşirelerin işten ayrılmalarını etkileyen iş koşullarından yönetim ve yöneticilerin iyi olmamasına orta derecede önem verilmektedir.

Özer (2007) çalışmasında yönetim tarzından memnuniyetsizlik %21,8 ile ikinci sırada ayrılma nedeni olarak belirtilmektedir. Yine aynı çalışmada yönetsel becerilerin yetersizliği %50,9 oranında bulunmuştur.

Özellikle ekip içerisinde işin yoğunluğu, stres vb. durumlar ya da kişisel çatışmalar çalışanlar arasında gerilime neden olabilmektedir. Bu durumlarda yöneticinin adil, çatışmayı kontrol edici olması gerekmektedir. Çatışma esnasında yönetici ya da birim sorumlusunun taraf tutması, yanlı davranması haklı iken haksız

duruma konulan çalışanı ve bu durumu gören diğer çalışanları mutsuzluğa ve yöneticiye karşı güven eksikliğine itecektir. Araştırmamıza katılan 140 hemşirenin 87 ' si yöneticilerin çatışma durumundaki tavrının, işte kalma ve ayrılma niyetleri üzerinde çok önemli olduklarını belirtmişlerdir. Güven ortamında çalışmayı tüm çalışanlar arzular ve güven ortamı adaletli bir çalışma ortamı ile başlar.

Yöneticilik/Liderlik anket grubu maddelerinden olan **yöneticinin sahip olduğu mesleki yeterlilikler** maddesinin puan ortalaması $4,30 \pm 1,00$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **7.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %2,14 oranında önemsiz iken, %60,71 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Apaydın (2007) çalışmasında hemşirelerin çoğunluğunun yöneticilik pozisyonlarına uygun kişilerin görevlendirildiğine inanmadığı sonucu bulunmuştur.

Araştırmamıza katılan 85 hemşire yöneticilerinin mesleki yeterliliklerinin işte kalma ve ayrılma niyeti üzerinde çok önemli olduğunu vurgulamıştır. Hemşirenin karmaşık, zor ve ağır çalışma sistemi içerisinde onu anlayacak, sıkıntılarını hafifletebilecek, mesleki bilgi ve becerisini yeni gelişimlere açık olan, eğitimle kendini yenileyen, yaptığı işten, kullandığı cihazdan anlayan, oluşan haksızlıklar karşısında çalışanın arkasında durabilecek ve onu savunabilecek bir yöneticiyle çalışması, kısacası mesleğine saygı duyan ve sahip çıkan yeterli bir yönetici, aynı şekilde çalışanlar doğuracaktır. Yöneticiler meslek temsilcisidir ve yeterlilikleri son derece önemlidir.

Yöneticilik/Liderlik anket grubu maddelerinden olan **yönetimsel kararlara katılma durumu** maddesinin puan ortalaması $3,91 \pm 1,15$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **8.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %5 oranında önemsiz iken, %42,86 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ergün ve diğ. (2001) çalışmasında, kararlara katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun işe olan ilgilerini kaybetmedikleri, kararlara katılmayanların büyük

çoğunluğunun ise işe ilgilerini kaybettikleri sonucuna varılmıştır. Çalışma sonuçları ile bu bulgular desteklemektedir.

Araştırmamıza katılan 60 hemşire kararlara katılma durumunun işte kalan ve ayrılma niyetleri üzerinde çok önemli olduğunu düşünürken diğer hemşireler kararlarda fikirlerinin alınmadığı ve bu durumun kendilerini artık etkilemediği düşüncesindedir.

5.5. Hemşirelerin Birey Olarak Değer Görme ve İş Boyutu anket grubu maddelerinin tartışılması

Birey olarak değer görme ve iş boyutu anket grubu maddelerinden olan **birey olarak değer görme** maddesinin puan ortalaması $4,51 \pm 0,99$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **1.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %4,29 oranında önemsiz iken, %73,57 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Meslek seçimi yaparken insanlar birey olarak değer göreceği, toplumda saygınlığı olan mesleklere yönelirler. Toplumsal statüsü yüksek bir meslek kişinin benlik değerlerini yükseltir, kişi kendini mesleğiyle özdeşleştirir (Özcan ve Özgür, 1990). Hemşirelerin kendilerini mesleklerinin bir üyesi ve birey olarak algılayışı vardır.

Bu benlik algısı hemşirenin işine, işlevlerine, mesleki uygulamalarına karşı tutumunu belirleyici önemli bir öğedir. Çünkü, kişilerin mesleki davranışı onların benlik imgelerini yansıtmaktadır. Mesleki benlik değerleri iş becerisi, bilgi donanımı ve mesleğin özünü kavrama yeteneklerine bağlıdır (Kurt, 2007).

Altuntaş (2004) hemşirelerin tutumlarının belirlendiği çalışmasında, hemşirelerin işten ayrılma gerekçesi olarak; malzeme eksikliği ve ücretten sonra 2. sırada mesleğin toplumdaki saygınlığının olmamasını belirtmişlerdir.

Kurumların çalışanlarının benliklerine saygı duyması, hastalık durumunda çizdikleri politikaların destekleyici olması, hayatlarını kazandıkları mesleklerinin hayatlarının bir parçası olduğu ve saygınlığı hak ettiği gerçeğini unutulmaması,

iletişimin hiyerarşik değil insancıl olması gerektiğini ve her bir çalışanın aynı işi yapsalar bile farklı bireyler olduğunun bilinmesi, kurum politikalarını meslek ve benlik saygısı çerçevesinde oluşturulmasının önemi araştırmamıza katılan 103 hemşirenin birey olarak değer görme durumuna kendileri için çok önemli olduğu ve işte kalma ve ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir yere sahip olduğu sonucu ile desteklenmiştir.

Birey olarak değer görme ve iş boyutu anket grubu maddelerinden olan **meslektaşlar ile ilişki** maddesinin puan ortalaması $4,50 \pm 0,84$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **2.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %0,71 oranında önemsiz iken, %67,14 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Tekin (2001) çalışmasında; iş doyumu üzerinde mesleki ilişkilerin meslek üyeleri arasında güven, dayanışma, işbirliğinin ve olumlu iletişimin etkili olduğu belirtilmektedir. Çalışma ile paralellik göstermektedir.

Sabuncuoğlu (2007) çalışmasında çalışma arkadaşlarının desteğinin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkisinin çok yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Sonuçlar çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Birey olarak değer görme ve iş boyutu anket grubu maddelerinden olan **meslek otonomi düzeyleri** maddesinin puan ortalaması $4,28 \pm 1,03$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **3.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %2,86 oranında önemsiz iken, %60,00 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Saraçoğlu (2010) yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin hasta bakım belirlerken hala doktor istemlerine bağlı kaldıklarını, hekim onayı olmadan bakım vermedikleri, hemşirelerin bakım verme işlevini başka bir disipline devrederek meslek ölçütlerinden biri olan “mesleki aktiviteleri kontrol etmede otonom sahibi olmayı” ortadan kaldırdıkları ve bunun da mesleklaşma sürecinde olan hemşireliği kötü yönde etkileyeceği sonucuna varmıştır.

Birey olarak değer görme ve iş boyutu anket grubu maddelerinden olan **yapılan işin özelliklerinize uygunluğu** maddesinin puan ortalaması $4,26 \pm 1,03$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **4.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %2,86 oranında önemsiz iken, %58,76 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Şener ve Acuner (2007) mesleği isteyerek seçen hemşirelerin, işin kendisi, gelişme olanakları, yönetim biçimi, yükselme olanakları ve genel iş doyum düzeyleri yüksek olarak bulunmuştur.

Mesleği kendine uygun bulan çalışanların çalışma alanı içerisinde ki birçok sorunu çözmede, daha gayretli olacağı ve mesleği istemeden seçenlere göre geliştirecekleri savunma mekanizmaları da farklılık göstermektedir (Şener ve Acuner, 2007).

Çalışmamızda hemşirelerin %57,86'sı yaptıkları işin özelliklerine uygunluğunu çok önemli olarak görmüştür ve işte kalma konusunda önemliliği yüksektir. Yöneticilerin bu konuda çalışan hemşireleri desteklemeleri ve mutlu olacakları birimlerde çalışma olanaklarını sunmaları hem çalışan hem de işleyişin sürekliliği için önemlidir.

Birey olarak değer görme ve iş boyutu anket grubu maddelerinden olan **yapılan işten doyum sağlama** maddesinin puan ortalaması $4,24 \pm 1,09$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **5.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %4,29 oranında önemsiz iken, %60,00 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Keskin (2014) yapmış olduğu çalışmada mesleki doyumunu düşük çalışanlarda işten kaçmakta, mümkün olduğu kadar işten ayrılmayı düşünmekte, uygunsuz iş davranışları sergilemekte, çalışanların örgütten ayrılma düşüncesine ve verimsizliğe neden olabildiği sonucuna varmıştır. Çalışmamızın mesleki doyumun işte kalma ve ayrılma niyeti üzerinde önemli olması sonucu ile paralellik göstermektedir.

Tekin (2001) çalışmasında işten ayrılmayı kesinlikle düşünenlerin iş doyumları önemli derecede düşük olarak saptanmıştır.

Ingersol ve diğ. (2002) yaptıkları çalışmada, işten ayrılma düşüncesinin iş doyumunu, kurumsal bağlılık ve işten ayrılmayı etkilediği bulunmuş, çalışmaya katılan ve işten ayrılmayı düşünen hemşirelerin iş doyumlarının ve kuruma bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İnsan hayatının büyük bir bölümünü çalıştıkları kurumlarda geçirmektedir. Yaşantımızın çok büyük bir kısmını içeren çalışma hayatı içerisinde doyum alınmayan bir işte çalışmak, bireyi hem sosyal hem de psikolojik olarak tüketecek ve işten ayrılma eğilimine yönlendirecektir. İş doyumunu sağlıklı bir psikoloji, verimli bir iş hayatı için oldukça önemlidir.

Birey olarak değer görme ve iş boyutu anket grubu maddelerinden olan **iş yerinin sağladığı sosyal imkanlar** maddesinin puan ortalaması $4,16 \pm 1,13$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **6.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %3,57 oranında önemsiz iken, %55,00 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Önder (2013) yaptığı çalışmada kurumun sosyal imkânları grubundan “hastanenin yemek hizmeti ve yemeklerin kalitesi” en önemli bulunmuştur.

Tekin (2001) çalışmasında işten ayrılan hemşirelerin ayrılık nedenleri sorgulandığında kurumun sağladığı sosyal olanakların yetersizliği ilk sırada yer almaktadır.

Araştırma sonucuna göre 77 hemşirenin işte kalma ve işten ayrılma niyetini çok önemli derecede etkilediklerini belirttikleri sosyal imkanlarının kurum tarafından sağlanması gerekliliği düşünülmektedir. Ücretsiz yemek yeme isteği, kreş olanağının sunulması, sosyal etkinliklerin yapılması ya da yapılan etkinliklerin ücretsiz olarak düzenlenmesi çalışan memnuniyetini dolayısı ile işte kalma niyetini arttıracığı söylenebilir.

Birey olarak değer görme ve iş boyutu anket grubu maddelerinden olan **istek dışında farklı görevde çalıştırılma** maddesinin puan ortalaması $4,13 \pm 1,23$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **7.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %5,71 oranında önemsiz iken, %60,00 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ulupınar (1991) çalışmasında hemşirelerin %36,7'si çalıştığı bölümden memnun olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yıldız ve Kanan (2001) çalışmasında hemşirelerin %67,9'unun kendi isteği dışında bulunduğu bölümde çalışmakta olduğu, %50,9'unun da çalıştığı bölümden memnun olmadığı belirlenmiştir.

Günümüzde ekonomik girdi ve çıktı her geçen gün dengesini kaybetmekte, çalışanlar hem kurum içi hem kurum dışından verdikleri mücadelelerle boğuşmaktadır. Günlerinin büyük bir kısmını çalıştıkları kurumda çalışan hemşireler için istedikleri birimde çalışmaları hem hemşire motivasyonu ve verimliliği hem de bakım kalitesi açısından son derece önemlidir. İşe yeni başlayan bir hemşireye istediği bir birim varsa ve o birimde hemşire açığı varsa destek olunmalıdır. Bir çalışanı istemediği bir ekiple, istemediği bir birimde ya da kurum dışında istemediği bir görevlendirmeye tabi tutmak birey olarak kendisini değersiz hissetmesini, kendisi hakkında verilen kararlara katılamadığını, iş verimliliğinin ve motivasyonunun düşmesine neden olacak ve işte kalma ve ayrılma niyetlerine yansiyacaktır. Kurumların hemşirelerini dinlemeleri, önceliği çalışmak istediği birimlere vermeleri, cezalandırmak adına istemedikleri birimlere vermemeleri, kurum dışı işleri yapmaya gönülsüz ise çalışan zorlamamaları ve işten atılma korkusu yaşatmamaları gerekmektedir. Personelin istemediği bir kurumda çalıştırılması sadece personele değil aynı zamanda personelin mutsuz, iş verimsizliği yüksek, stresli olduğu için hasta memnuniyeti ve bakım kalitesine de yansiyarak kuruma da zarar verecektir.

Birey olarak değer görme ve iş boyutu anket grubu maddelerinden olan **kurumda sağlanan eğitim olanakları** maddesinin puan ortalaması $3,99 \pm 1,12$ olup,

işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **8.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %5,00 oranında önemsiz iken, %45,71 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Ayaz ve Beydağ (2014) yapmış olduğu araştırmada hemşirelerden sertifika/eğitim programlarına katılmış olanların iş yaşamı kalitesi daha yüksek bulunmuştur.

Uğur (2005) çalışmasında, hemşirelerin sertifika programına katılma durumlarının iş yaşamı kalitesine ilişkin görüşlerini etkilemediği belirlenmiştir.

Birey olarak değer görme ve iş boyutu anket grubu maddelerinden olan **kariyer gelişimine katkı sağlanması** maddesinin puan ortalaması $3,89 \pm 1,23$ olup, işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen genel faktörler arasında **9.sırada** yer almaktadır. Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerinde hemşirelerin %7,14 oranında önemsiz iken, %44,29 oranında çok önemli yere sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Yılmaz (1991) çalışmasında hemşirelerin, meslektaşlarının işten ayrılmalarını azaltmak için yaptıkları önerilerden birisinin de mezuniyet sonrası eğitim olanaklarının sağlanması olduğu belirlenmiştir

Uzun dönemde kurumun kendilerini elde tutmaya ilişkin politikaları ile kendilerini değerli hissettirecek nitelikte eğitim ve geliştirmeye yönelik yatırımlarının, çalışanlar tarafından hissedilmesi iş doyumunu ve dolayısı ile işe yönelik gönüllü çabalarını arttıracaktır (Yıldırım, 2008).

5.6. Hemşirelerin Demografik Özellikleri ile Hemşirelerin İşte Kalma ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Puan Ortalamalarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin alt grup puan ortalamalarının demografik özelliklerle karşılaştırılması yapılmış ancak, istatistiksel açıdan istatistiksel bir anlamlılık sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %85'i lisans mezunudur. Bunun nedeni araştırmanın yapıldığı üniversitenin hemşire alımında önceliği KKTC vatandaşlarına vermesidir. KKTC' de sadece lisans düzeyinde hemşirelik eğitimi verilmektedir.

Hemşirelerin ilk yıllarda meslekten beklentileri çok fazla olabilmektedir. Ayrıca yapılan çalışmalarda işten ayrılmalarda en fazla genç yaşlarda görülmektedir (Aksayan, 1990; Özer 2007). Yaş ilerledikçe aile sorumluluğu ve seçeneklerin azalması ile meslekten beklentiler azalabilmektedir.

Tekin (2001) çalışmalarında yaş ile işten ayrılma arsında anlamlı bir sonuç olmadığı saptanmıştır.

Aksayan (1990), Özer(2007), Şener ve Acuner (2007) çalışmasında çocuk sayısı ile işten ayrılma düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çocuk sayısının işte kalma ve işten ayrılma niyeti üzerinde ilişki olmaması çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Arsoy (1989) çalışmasında ise çocuk sayısı fazla olan hemşirelerin işten ayrılma düşüncesinin yüksek oluşundan bahsedilmektedir. Çocuk sayısı ile işten ayrılmasında ilişki olması çalışma ile aynı değildir.

Sezgin (2007) çalışmasında 1-5 yıl deneyim yılı olan ve aynı pozisyonda 1-5 yıldır çalışan hemşirelerin diğer gruplara göre iş doyumları yüksek bulunmuştur. Çalışmamız ile paralellik göstermemektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerden 30' u ayda 4-6 nöbet tutmakta ve işte kalma ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden kurumsal politikalar ve stratejileri ve birey olarak değer görme ve iş doyumunu önemli görse de, hemşirelerin görüşleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Sezgin (2007) , Erşan ve Sezgin (1998) yapmış olduğu çalışmalarda, gündüz çalışan hemşirelerin iş doyum puanları, gece vardiyasında çalışanlara göre aralarında anlamlı fark bulunmuştur.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma da elde edilen sonuçlar;

- Hemşirelerin % 87,86' sının kadın, %35,71'inin 25 yaş ve altı ve 26-34 yaş arası, %60,71 'inin lisans mezunu, % 54,29' unun bekar, % 69,29' unun çocuksuz, % 76,43' ünün KKTC vatandaşı, % 69,29'unun 1900-2200 tl arası maaş aldığını ifade etmiştir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin %37,86' sının 2-5 yıl mesleki kıdemi, %42,86' sının bir kurumda çalıştığı, % 32,14 ' ünün bu kurumda 5 yıl ve üzeridir çalıştığı, %25' inin 3-4 yıldır aynı birimde çalıştığı, % 25,71'inin nöbetinin olmadığı ve % 23,57'sinin ayda 10-12 nöbet tuttuğu, % 32,14'ünün çalıştığı birimde 17 ve üzeri hasta yatağı bulunduğu, % 40,71'inin çalıştığı birimde 11 ve üzeri hemşire çalıştığını belirtmiştir.
- Hemşirelerin % 80,71' iş yerine kendi araçları ile geldiği, %45,71' inin sağlık lojmanında kaldığı, %48,57' sinin haftalık çalışma saatinin 40 saat olduğu, %56,43' nün servis hemşiresi olduğunu belirtmiştir.
- Araştırmaya katılan hemşirelerin % 9,29'unun iş aradığını, %22,14'ünün sık sık ve % 30,71'nin zaman zaman kurumdan istifa etmeyi düşündüğünü, %14,29'unun nadiren ve %23,57' sinin istifa etmeyi düşünmediklerini ifade etmiştir.
- Hemşirelerin işten ayrılma ve işte kalma düşüncelerini etkileyen faktörler önemlilik sırasına göre yöneticilik/ liderlik, Birey olarak değer görme ve iş doyumu, kurumsal politikalar ve stratejiler olarak ifade etmiştir.
- Hemşirelerin işte kalma ve ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin başında kurumsal politika ve stratejilerden, ücret politikalarının uygun ve adaletli olması, birey olarak değer görme ve iş doyumunda; birey olarak değer görme ve meslektaşlarla ilişki takip etmektedir.

- Hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin demografik ve çalışma koşulları ile karşılaştırılmasında istatistiksel açıdan farklılıklar olmadığı belirlenmiştir.

Öneriler;

- Kurumların hemşirelerinin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri belirlemesi ve kurum politikaları doğrultusunda değerlendirerek gerekli önlemleri alması,
- Kurumlarda ücret politikalarının uygun ve adaletli yapılması, birey olarak çalışanın değer görmesi, meslektaşlarla ilişki gibi faktörlerin hemşirelerin işte kalma ve ayrılma niyetlerini etkilediğini, olumsuz ortamda çalışan hemşirelerin işten ayrılma düşüncesine yönelebileceğini bilinmesi ve bu yönde önlemlerin alınması ile hemşire personel devir hızı azaltılabileceği önerilebilir.
- KKTC’ de daha geniş evren üzerinde yapılabilir.

7. KAYNAKLAR

Adıgüzel, O.(2012). İşle İlgili Stres, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Beklenen Personel Devri Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi .*Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(3), 163-169.

Akçin, E. (2000). Yataklı Tedavi Kurumlarında Hasta Eğitimine Yönelik Hemşirelik Etkinlikleri. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İİBF Dergisi*,(4), 1-25.

Aksayan, S. (1990). Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, İstanbul.

Aksoy, B. (2005). Bilgi Teknolojilerinin Yarattığı Örgütsel Değişim: Nasıl Bir İnsan Kaynakları Yönetimi. *Bilgi Dünyası*, 6(1), 58-77.

Alan, C.G. (1998). “Verimlilik Nasıl Arttırılır?”. Çev. Yakut Güneri, İstanbul, İlgı Yayınları, 22.

Alçelik, A., Deniz, F., Yeşildal, N., Mayda, A.S., Şerifi, B.A. (2005). AİBÜ Tıp Fakültesi Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin Sağlık Sorunları ve Yaşam Alışkanlıklarının Değerlendirilmesi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4(2), 55-65.

Aldemir, M.C., Ataol, A. ve Solakoğlu, G. (1993). Personel Yönetimi. Barış Yayınları Fakülteler Kitapevi, İzmir.

Altuntaş, S. (2004). Hemşirelerin İşlerine Karşı Tutumlarının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Apaydın, K. (2007). Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetmel ve Organizasyonel Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Arcak, R., Kasımoğlu, E. (2006). Diyarbakır merkezdeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki rolü ve iş memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi*, 33 (1), 23- 30.

Arık, S.(2009). Yönetmel davranış Biçimlerinin İş Doyumuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma.Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara.

Arıkan, F.(2004). Diyaliz hemşirelerinin işe bağlı stres, tükenmişlik ve doyum düzeylerinin incelenmesi.Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İç Hastalıkları Ana Bilim Dalı, Afyon.

Arsoy, G. (1989). Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri ve Bunu Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Ay, Ü., Kılıç, K.C., Biçer, M. (2009). İlaç ve Sigorta Sektörlerinde Çalışan Satış Elemanlarının İş Davranışlarının Örgütsel Etik İklim İle İlişkisi Üzerine Bir Çalışma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,18(2), 57-71.

Ayaz, S., Beydağ K. D. (2014). Hemşirelerin iş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Etmenler: Balıkesir Örneği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 67.

Aydın, R., Kutlu, Y. (2001). Hemşirelerde iş doyumunu ve kişilerarası çatışma ile ilgili değişkenler ve iş doyumun çatışma eğilimi ile olan ilişkisinin incelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5 (2), 37-45.

Balcı, N. (1999). İşletmelerde Kariyer Planlaması ve KKK’ nda Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 109.

Baltaş, Z. (2004). Sağlık Psikolojisi, Halk Sağlığında Davranış Bilimleri. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Barlett, Kenneth. R. (1999). The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field. The University of Illionis (The Degree of Doctor of Philosophy), Urbana, USA.

Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başaran, İ.E. (1991). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Gül Yayınevi.

Başaran, İ.E. (2000). Örgütsel Davranış. Ankara: Feryal Matbaası,220.

Başaran, İ.E. (2004). Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Batmaz, M. (1994). Değişik Düzeylerdeki Hemşirelik Eğitimi Programlarından Mezun Olan Hemşirelerin İş Etkinliğinin Araştırılması. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi, İstanbul.

Baykal,Ü. (1994). Hastanelerde Hemşirelik Hizmetlerinin Performans Değerlendirilmesi ve Türkiye’deki Hastanelerde Hemşirelik Hizmetlerinin Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi, İstanbul.

Baysal, A. C. (1984). İşletmelerde iş gücü Devri Sorunu. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Güz, (6),81-95.

Baysal, A.C. (1993). İnsan ve Çalışma Yaşamı.İstanbul: Avcıol Basım Yayın.

Berberoğlu, G., Baraz, B. (1999). Tusaş Motor Sanayi A. Ş. de Örgüt Kültürü Araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1-2), 64- 66.

Bilazer, F.N., Gonca, G.E., Uğur, S., Uçak, H. (2008). Türkiye’de Hemşirelik ve Çocuk İşçiliği. Ankara: Odak Ofset Matbaacılık.

Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Arıkan Yayınları.

Bragger, J.D., Sredndckd, O.R., Kutcher, E.J., Indovdno, L., Rosner, E.(2005). Work-Family Conflict, Work-Family Culture And Organizational Citizenship Behaviour Among Teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324.

Bratton, J. (1999).Reward Management. Human Resource Management, London: MacMillan Business, 2, 237-272.

Campbell, D.J., Campbell, K.M. (2003). Global Versus Facet Predictors of Intention to Quit: Differences in a Sample of Male and Female Singaporean Managers and NonManagers. *International Journal of Human Resource Management*, 14(7), 1152-1177.

Can, H. (2005). Organizasyon ve Yönetim. Ankara: Siyasal Kitapevi.

Can, H., Kavuncubaşı, Ş. (2005).Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Canman, D. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi , Ankara: Yargı Yayınevi.

Chan, E., Morrison, P. (2000). Factors Influencing the Retention and Turnover Intentions of Registered Nurses in a Singapore Hospital. *Nursing and Health Sciences*, (2),113-121.

Cotton, J.L., Tuttle, J.M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research.*The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.

Cavanagh, S.J., Coffin, D.A. (1992). Staff turnover among hospital nurses. *J Adv Nurs*, 17(11), 1369-76.

Çağan, S.N. (2012).Performans ve motivasyon arasındaki ilişki: Gata Hemşirelik Hizmetleri Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Ankara.

Çakır,Ö. (2001).a. İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Şeçkin Yayınları.

Çakır, Ö. (2001).b. İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi , İzmir.

Çalışkan, S. (1985). İş Gücü Devri ve Devamsızlık Konularına İş Tatmini- Motivasyon Açısından Bir Yaklaşım. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi , İstanbul.

Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya’da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Araştırma. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 9-18.

Çarıkçı, D. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar). Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.

Çelik, Ç. (2007). İlköğretim okulu müdürlerini iletişim becerileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Gaziantep İli Merkez İlçeleri Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Cüceloğlu, D. (2005). İletişim ve Algılama, Yeniden İnsan İnsana.İstanbul: Remzi Kitabevi.

Davis, K. (1988). İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını,No 199,96.

Dede, M., Çınar, S. (2008). Dahiliye yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi*, 1 (1), 3-14.

Demir, M. (2002). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi; Muğla Bölgesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Demir, M. (2011). İş görenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(3), 453-464.

Deniz, M. (2005). Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Doyumu. Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler. Ankara: Nobel Yayını.

Doğan,S.,Kılıç,S.(2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 29, 39-52.

Doğanlı,B.(2014).Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonunu Belirleyici Faktörler Üzerinde Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21(1), 47-60.

Dora Cevhair, Y.Y. (2014). Hemşirelik Hizmetlerinde Ücretlendirme ve Dağıtım Adaleti Algısını etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.

Durmuş, S., Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.

Duygulu, S., Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. Organizational Commitment: One of the Determinants of Intention to Stay in or Leave From Organization. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 61–73.

Erdoğan H. (1992). Personel Devri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Erdoğan, H. (2002). Personel Devri Ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Düşüncesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Master Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.

Eren, E. (1996). Yönetim ve Organizasyon.İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Eren, E. (1998). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

Eren, H. (2010) . Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayınevi.

Ergün, Y., Özer, Y., Batlaş, Z. (2001). Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeyleri ve Stresin Hemşireler Üzerindeki Etkileri. *Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi*, 5(2), 70-79.

Erkuş, A. (1999). Öğrenen Örgütler ve Stratejik Öğrenme Modeli. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir

Fındıkçı, İ. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Fişne, M. (2009). Fiziksel aktivitelere katılım düzeyinin, üniversite öğrencilerinin akademik başarıları, iletişim becerileri, yaşam tatminleri üzerine etkilerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Gaertner, S. (1999). Structural Determinants Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Turnover Models. *Human Resource Management Review*, 9 (4), 479-493.

Gardner, J.K., Thomas-Hawkins, C., Fogg, L., Latham, C.E. (2007). The relationships between nurses' perceptions of the hemodialysis unit work environment and nurse turnover, patient satisfaction, and hospitalizations. *Nephrol Nurs J.*, 34(3), 271-281.

Gardulf, A., Södertrom, I.L., Jorton, M.L., Eriksson, L.E., Arnetz, B., Nordstrom G. (2005). Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs?, *Journal of nursing management* , 13, 329-337.

Geylan, R. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi işlevleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki ilişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48- 75.

Gürüz, D., Yaylacı, Ö.G. (2004). İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Media Cat Kitapları.

Golden, L. ve Jorgensen, H. (2002). Time After Time Mandatory Overtime in the U.S. Economy. Economic Policy, Institute Briefing Paper. Erişim:07.03.2015. http://www.epi.org/publication/briefingpapers_bp120 .

Gray, A.M., Phillips, V.L. (1994). Turnover, age and length of service: a comparison of nurses and other staff in the National Health Service. *J Adv Nurs* , 19(4), 819-27.

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

Gül, H. (2000). Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim. Dokuz Eylül Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 1-14.

Gülseren, K., Şeyda, S., Seyyare, K., Belgin, D., Türkan E. (2010). Üç Üniversite Hastanesinde Hemşire Devir Hızı. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7 (1), 34-38.

Hammer, L.B., Bauer, T.N., Grandey, A.A. (2003). Work-Family Conflict and Work Related Withdrawal Behaviours, *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.

Harkins, D., Leibowitz, Z., Forrer, S. E. (1993).How the IRS Finds and Keeps Good Employees, *Training&Development*, 47(4), 76-78.

Hayhurst, A., Saylor, C., Stunenkel, D. (2005). Worken viromental factors andreetention of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 20(3), 283 – 288.

Hodgetts, R. M. (1997). Yönetim Teori, Süreç ve Uygulama, Çeviri: Canan Çetin, Esin Can Mutlu, İstanbul: Der Yayınları.

Huling, E. (2000). Motivate Employees to Grow Your Agenay. *National Underwriter Property Casualty Risk Benefits*, 104..

Hüner, Ş., Nihat, E. (2003). İşletmelerde Eğitim İhtiyacı Analizi, İstanbul: Beta Yayınları.

ICN on Occupational Stress and the Threat to Worker Health (2009). Erişim: 27.04.2015, [www. İcn.ch/matters_print.htm](http://www.icn.ch/matters_print.htm).

Igbaria, M., Guimaraes, T. (1999). Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and its Determinants Among Telecommuters and Non Telecommuters. *Journal of Management Information Systems; JMIS*, 16 (1), 147-164.

ILO, (1950). Definition of occupational health adopted by the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. Erişim: 28.04.2015, <http://www.ilo.org>.

İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), 13.

İleri, G. S. (2007). Yeni Mezun Hemşirelerin Profosyonel Rollerine Geçiş Süreci Algısı ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi . Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Ingersol, G., Olsan, T., Drew, J., DeWinney, C.B., Davies, J.(2002). Nurses' Job Satisfaction, organizational commitment and career intent. *JONA*, 32(5), 250-261.

İşleyen, M. (2014). Performans Değerlendirme Sisteminden Duyulan Memnuniyet Üzerine Üretim Sektöründe Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Çankırı.

Jones, C.B. (2005). The cost of nursing turnover, part 2 : Applic ation of the nursing turnover cost alculatıon methodology. *Journal of Nursing Administration*, 35(1), 41 – 49

Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., Roberts, J. (2007). The Role of Overload on Job Attitudes, Turnover Intentions, and Salesperson Performance. *Journal of Business Research*, 60, 663-671.

Kahraman, B. (2007). Yönetici Hemşirelerin Hemşirelik Hizmetleri Personelini Yönetirken Yaşadıkları Sorunlar ve Bunlara Karşı Alınan Önlemler. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Kaplanoglu, A.E. (2006). Yönetici Hemşirelerin Atılganlık Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Karatepe, O.M., Kılıç, H. (2007). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work–Family Interface with the Selected Job Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management*, 28, 238- 252.

Karwowski, W., Jang, R.L., Rodrick, D., Peter, M.Q. (2005). Self-Evaluation of Biomechanical Task Demands, Work Environment and Perceived Risk of Injury by Nurses: A Field Study. *Occupational Ergonomics*, 5, 13- 27.

Kaya, H. (2007). Hemşirelikte oryantasyon eğitimi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 58, 25–29.

Kaya, H. (2008). Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119- 143.

Kebapçı, A., Akyolcu, N. (2011). Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 11(2), 59-67.

Keçeci, N. (2008). Hastanelerde Yataklı Birimlerin Dışında Çalışan Hemşirelerin Sayısal Dağılımının Sağlıklı İstihdam Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Keçeci, A., Taşocak, G. (2009). Öğretim elemanlarının iletişim becerileri: Bir sağlık yüksekokulu örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 2, 131-136.

Keskin, C. (2014). İlköğretim okullarında Örgütsel Etkililik, Mesleki Doyum ve İşten Ayrılma Eğilimi. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Bolu.

Kılıç, A. (2004). Örgüt İçi Stres Faktörlerin Çalışanların “Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri” Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kılıç, İ. (1998). Motivasyon İle İşgören Devir Hızı Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Kleinman, C. (2004). The relationship between managerial leadership behaviors. *Hospital Topics: Research and Perspectives on Healthcare*, 82(4), 2–9.

Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 82(4): 2 - 9.

Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Arıkan.

Koukkanen, L., Leino-Kilpi, H., Katajst, J. (2003). Nurse Empowerment, Job-Related Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Nursing Care Quality*, 18(3), 185.

Krausz, M., Koslowsky, M., Eiser, A. (1998). Distal And Proximal Influences On Turnover Intentions And Satisfaction: Support For A Withdrawal Progression Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 59-71.

Kurt Z., I. (2007). Kalite Yönetimi Uygulayan Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Lake, E.T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Res Nurs Health*, 25(3), 176-188.

Laschinger, H.K., Finegan, J., Shamian, J. (2001). The Impact of Workplace Empoverment, Organizational Trust on Staff Nurses’ Work Satisfaction and Organizational Commitment . *Health Care Management Review*, 11.

Laschinger, S.H.K., Leiter, M.P. (2006). The impact of nursing work environments on patient safety outcomes: the mediating role of burnout/engagement. *J. Nurs Adm*, 36(5), 259-267.

Levett-Jones T.L. (2005). Continuing education for nurses: A necessity or a nicety? *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 36(5), 229–233.

Lousing Nont, G. (2000). Seven Deadly Hiring Mistakes. *Restaurant Hospitality*, 84 (10), 46-47.

Luk, D. M., Shaffer, M. A. (2005). Work and Family Domain Stressors and Support: Direct and Indirect Influences on Work-Family Conflict. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 78, 489-508.

Lyness, K.S., Judiesch, M.K. (2001). Are Female Managers Quitters? The Relationships of Gender, Promotion, and Family Leaves of Absence to Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1167-1178.

McNeese-Smith, D. (1996). Increasing employee productivity, job satisfaction and organizational commitment. *Hospital & Health Services Administration*, 41(2), 160-175.

Meyer, J.P., Stanley D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, (61), 20-21.

Meyer, J.P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in The Workplace Toward a General Model , *Human Resource Management Review*, (11), 302.

Mobley, W.H. (1982). Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control, MA, Addison-Wesley primary education in Francophone Sub-Saharan Africa. Institute of International Economics, Discussion Paper, 188.

Mollaoğlu, M., Fertelli, T.K., Tuncay, F.Ö. (2010). Hastanede çalışan hemşirelerin, çalışma ortamlarına ilişkin algılarının değerlendirilmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 5(15), 17-30.

Moody, R. W. (2000). Going, Going, Gone. *Internal Auditor*, 57,36-41.

Bal M. (2011). Çalışan Personelin Kurum İmaj Oluşumuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Namasdvayam, K., Zhao, X. (2006). An Investigation of The Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships Between Work Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India. *Tourism Management*, 28, 1212-1223.

Nantsupawat, A., Srisuphan, W., Kunaviktikul, W., Wichaikhum, O.A., Aunguroch, Y., Aiken, L.H. (2011). Impact of nurse work environment and staffing on hospital nurse and quality of care in Thailand. *J Nurs Scholarsh*, 43(4), 426-432.

Nedd, N. (2006). Perceptions of empowerment and intent to stay. *Nursing Economics*, 24(1), 13-18.

Nogueras, D.J.(2006). Occupational Commitment, Education and Experience as a Predictor of Intent to Leave the Nursing Profession. *Nursing Economics*, 24(2), 86-93.

Onay, M. (2009). Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 9(4), 1101-1125.

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

Orbay, N. T. (2008). Hastanelerde hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Örücü, E., Yumuşak, S., Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*,13(1) , 40.

O'Brien–Pallas, L., Griffin, P., Shamian, J., Buchan, J., Duffield, C., Hughes, F., Spence Laschinger, K.H., North N., Stone P.W. (2006). The impact of nurse turnover on patient, nurse and system outcomes: A pilot study and focus for a multicenter international study. *Policy , Politics & Nursing Practice* , 7(3), 169 - 179.

Önder G., Önder E.(2013). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Tatminine Etki eden Faktörlerin Önem derecelerinin Analitik Hiyerarşi Prosesi Yöntemi ile Belirlenmesi, 212.

Özçelik, O. (2002). Eğitim ve Geliştirme. İnsan Kaynakları Yönetimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özdemir, G. (2011). Ebelik ve hemşirelik öğrencilerinin iletişim becerileri ve yaşam yönelimlerinin stresle baş etme tutumları üzerine etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Özen, S., Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (3), 128-147.

Özer, E. (2007). Akreditasyon Belgesine Sahip Özel Hastanelerdeki Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin İşten Ayrılma Nedenleri Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Özkalp E. (1999). Örgütlerde Kültürel Sorunlar ve Örgüt Kültürünün Korunması ve Geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 438.

Özkılınç, K., Söylenmez, D., Soyer, M. (2002). İstanbul'daki özel hastanelerin oryantasyon eğitimini uygulama durumu, V.Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu (Özet Kitabı), 177.

Özmutaf, N.M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.

Özpulat, F. (2006). Sağlık Bakanlığı Ankara Dışkapı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışmakta Olan Sağlık Personelinin Hizmet İçi Eğitim Programına İlişkin Görüşlerinin Saptanması. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Eğitimi Programı, İstanbul.

Özsöylemez, O. (2009). Algılanan Liderlik Tarzlarının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Örgütle Özdeşleşmenin Yolu. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öztürk, H., Oktay, S. (2004). Hemşirelerin Motivasyon ve Performans Düzeyleri. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, (2), 19-30.

Öztürk, H., Savaşkan, A. (2008). Hemşirelerin hizmet içi eğitimlerle ilgili yaşadıkları sorunlar, beklenti ve önerileri. *İ.Ü.F.N. Hem. Derg*, 16 (61), 41-49.

Özyaman, F.K. (2007). Hemşirelerin İş Güvencesi Algısı ve Anksiyete ve Depresyon Üzerine Etkisi. İş Sağlığı ve Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Parlar, S. (2008). Sağlık Çalışanlarında Göz Ardı Edilen Bir Durum: Sağlıklı Çalışma Ortamı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 7(6), 547-554.

Porter, L., Steers, R., Mowday, R., Boulian, P. (1973). Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal Of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

Riggio, E.R., Taylor, J.S. (2000). Personality and communication skills as predictors of hospice nurse performance. *Journal of Business and Psychology*, 15, 351-9.

Rocchiccioli, J.T., Tilbury, M.S. (1998). *Clinical Leadership in Nursing*. W.B.Saunders Company.

Rusbelt, C.E., Farrell, D., Rogers, G., Mainous, A.G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 31(2), 599-627.

Sabuncuoğlu, Z. (1984). *Personel Yönetimi; Politika ve Yönetisel Teknikler*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Sabuncuoğlu, Z. (1994). *Personel Yönetimi. Politika ve Yönetisel Teknikler*, Bursa: Rota Ofset.

Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayım Dağıtım.

Sabuncuoğlu, E. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 621-636.

Samela- Aro, K., Tolvanen, A., Nurmi, J.E. (2009). Achievement Strategies During University Studies Predict Early Career Burnout and Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 162– 172.

Samur M. (2014). *Hemşirelerin İş Güvenliğini Belirleyen Etmenler:Çalışma Ortamı, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Saraçoğlu E. (2010). *Hemşirelerin Mesleki Otonomi ve Profosyonel Uygulamalarına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikoljisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şahin, L. (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücretlendirme Fonksiyonunun Analizi. *Kamu- İş* , 11(2).

Şanlı, S. (2006). Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Sezgin, B. (2007). Kalite Belgesi Alan Hastanelerde Çalışma Ortamı ve Hemşirelik Uygulamalarının Hasta ve Hemşire Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.

Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T. (2001). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Söyük, S. (2001). Yoğun Bakım ve Acil Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyonlarını Arttırmak İçin Neler Yapılabilir?. *Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi*, 5(1), 24-27.

Sürgevil, O. (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Swansburg R.C., Swansburg R.J. (1999). Introductory Manegement and Leadership for Nurses. Boston: Jones And Bartlett Publishers.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. (2001). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Som, A. (2008). Innovative human resource management and corporate performance in the context of economic liberalization in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1278-1297.

Storey, J. (1989). New Perspectives on Human Resource Management. London: Routledge.

Şener, T. E., Acuner, M. A. (2007). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ile Genel Yaşam Düzeyleri İlişkisi (Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği). *Hastane ve Yaşam Dergisi*, (20), 65-74.

Tan M., Polat H., Şahin- Akgün Z. (2012). Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, (4), 67-78.

Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S., Aydın, N. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7, 100-108.

Thompson, C.A., Beauvads, L.L., Lyness, K.S. (1999). When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization. *Organizational Attachment and Work-Family Conflict Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.

Tekin, E.D. (2001). Özel Bir Hastanede Hemşirelik Personeli Devir Hızının İş Doyumu ve Hasta Doyumuyla İlişkisinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

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

Toker, B.(2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: izmir’ deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.

Turgay, Ö.(2010). Eğitimde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Personel Seçimi.

Tunç, T. (2008). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ile Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Türk Dil Kurumu (t.y.). Erişim: 11.04.2015, <http://www.tdk.gov.tr> .

Türen, U., Gökmen, Y., Toprak, İ. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının İşletme Performansına Etkisi: İşletmelerin Sahip Oldukları Bilgi ve İletişim Teknolojileri Kabiliyetlerinin Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 4(4), 103-129.

Türk Hemşireler Derneği (2008). Türkiye’ de Hemşirelerin Çalışma Koşulları, Erişim: 29.05.2015.

Türkmen, İ. (1999). Yönetmel Zaman ve Yetki Devri Açısından Yönetimde Verimlilik Ampirik Bir Çalışma. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Tütüncü, Ö., Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2),149-150.

Uğur, E. (2005). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara.

Ulupınar, S. (1991). Çeşitli Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Benlik Saygısı ve Ruhsal Durumlarını Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Üstün, B. (2005). Çünkü iletişim Çok Şeyi Değiştirir. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* , 2, 88-94.

Wagner,J.A., Hollenbeck, J.R. (2010). Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage, Routledge, 138.

Waldman, J.D., Kelly, F., Sanjeev, A., Smith, H.L. (2004) The shocking costof turno ver in healthcare. *Health Care Management Review*, 29(1), 2 - 7.

Weisberg, J., Kirschenbaum, A. (1991). Employee Turnover Intentions: Implications Froma National Sample. *The International Journal of Human Resource Management*, 2(3), 359-375.

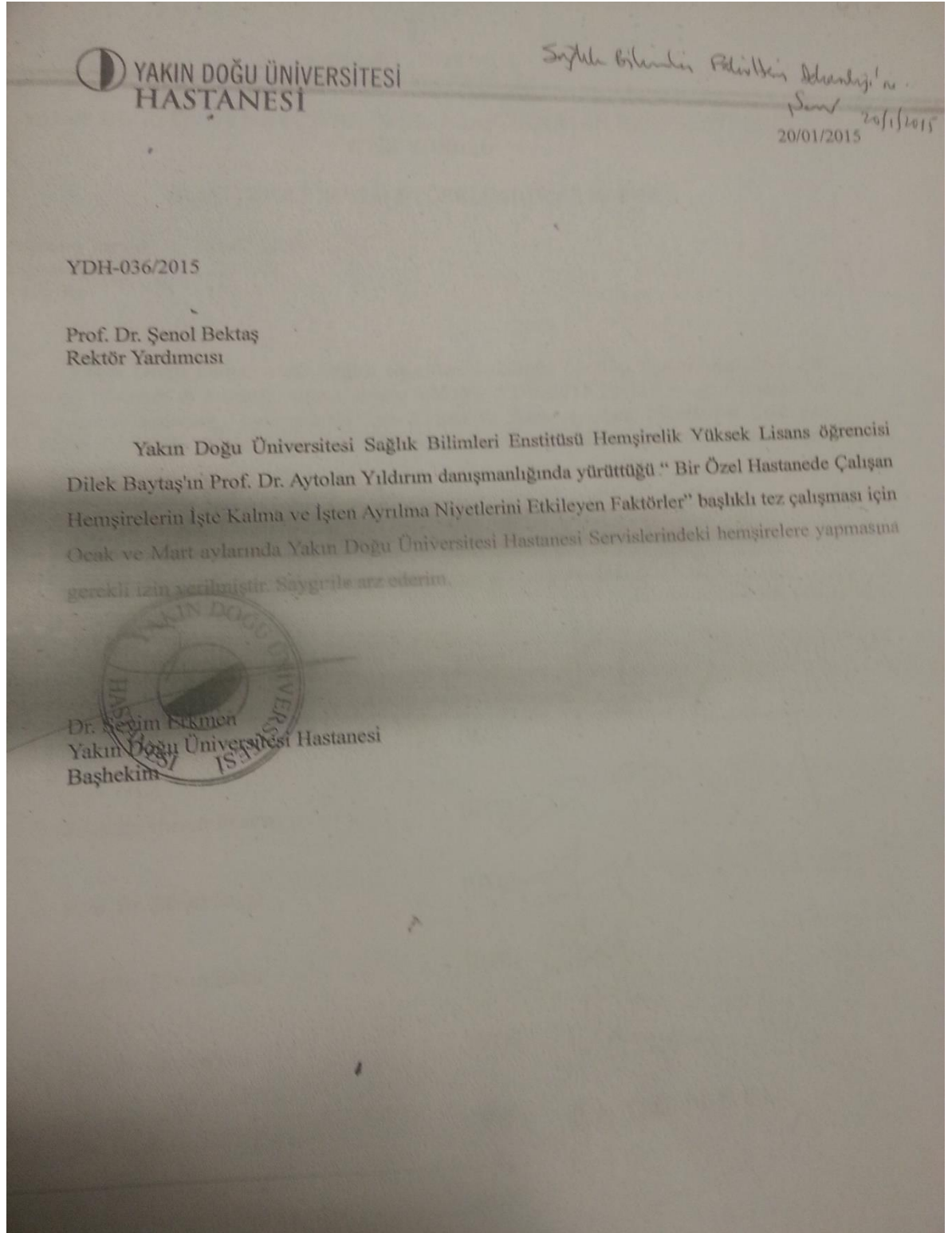
Weisberg, J. (1994). Measuring Workers Burnout and Intention to Leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4-14.

Williem, A., Buelens, M., De Jonghe, I. (2007). Impact of Organizational Structure on Nurses’’ job Satisfaction: A Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44(6),1011- 1020.

- Yalçın, S. (1991). Personel Yönetimi, İstanbul, İşletme Fakültesi, (Ya. No.246), 89.
- Yalın, (2001). H.İ. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi* sayı:150.
- Ünver, Y. (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 34.
- Yıldırım, A. (2008). Yöneticiler ve Çalışanları İşte Tutma Stratejileri. *Hastane Dergisi*, (51), 86-88.
- Yıldırım, D., Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1366-1378.
- Yıldız, N., Kanan, N. (2001). Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 9 (1-2), 8-13.
- Yılmaz, S. (1991). Hemşirelerin Çalıştıkları Kurumlardan Ayrılma Nedenlerinin Saptanması. Yönetimi Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, F., Volkan (2006). Türk Silahlı Kuvvetlerinde performans değerlendirme sisteminin geliştirilmesi ve objektif hale getirilmesi için bir model önerisi. Atılım üniversitesi, 20.
- Yorgun, S. (2002). Hemşirelerin Hizmet içi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Saptanması. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi İle İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 36(1), 7-32.
- Yürümezoğlu, H. (2007). Yataklı Yedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hmeşirelik Hizmetlerinden Memnuniyeti. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Zaffene, R. M., (1994). Understanding Employee Turnover: The Need For A Contingency Approach. *International Journal On Manpower*, 15 (9-10), 22- 37.

8. EKLER

EK 1: Yakın Doğu Üniversitesi Hastanesi Başhekimlik İzin Yazısı



**EK 2: Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Değerlendirme Etik Kurulu
İzin Yazısı**



**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR DEĞERLENDİRME
ETİK KURULU**

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Göplenti Tarihi : 26.03.2015
Göplenti No : 2015/28
Proje No : 187

Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Aytolan Yıldırım'ın sorumlu araştırmacısı olduğu, YDU/2015/28-187 proje numaralı ve *"Bir Özel Hastanede Hemşirelerin İşte Kalma ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler"* başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur.

1. Prof. Dr. Rüştü Onur
2. Prof. Dr. Tümay Sözen
3. Prof. Dr. Nerin Bahçeciler Önder
4. Prof. Dr. Tamer Yılmaz
5. Prof. Dr. Hasan Besim
6. Prof. Dr. Şahan Saygı
7. Prof. Dr. Füsün Baba
8. Doç. Dr. Ömran Dal
9. Doç. Dr. Çetin Lütfi Baydar
10. Yrd. Doç. Dr. Emil Mammadov

(BAŞKAN)

(ÜYE)

(ÜYE)

(ÜYE)

(ÜYE)

(ÜYE)

(ÜYE)

(ÜYE)

(ÜYE)

(ÜYE)

[Signature]

KATILMADI

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

KATILMADI

[Signature]

EK 3: Kişisel Bilgi Formu**ANKET 1.****1-Nerelisiniz:**

- A) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
- B) Türkiye
- C) Diğer (Lütfen yazınız)

2- Cinsiyetiniz:

- A) Kadın
- B) Erkek

3- Yaşınız :**4- Medeni durumunuz:**

- A) Bekar
- B) Evli

5- Varsa çocuk sayınız?**6-Eğitim durumunuz?**

- A) Sağlık Meslek Lisesi
- B) Ön lisans
- B) Lisans
- C) Yüksek Lisans ve doktora

7- Meslekteki deneyiminiz?

- A) 1 yıl ve altı
- B) 2-5 yıl
- C) 6-10 yıl
- D) 11 yıl ve üzeri

8- Mezuniyetiniz sonrasında çalıştığınız kurum sayısı?

- A) 1
- B) 2
- C) 3 ve üzeri

9-Bu kurumda toplam çalışma süreniz?

- A) 1 yıl ve altı
- B) 1-2 yıl
- C) 3-4 yıl
- D) 5 yıl üzeri

10- Bu kurumda biriminizde toplam çalışma süreniz?

- A) 1 yıl ve altı
- B) 1-2 yıl
- C) 3-4 yıl
- D) 5 yıl üzeri

11- Haftalık toplam çalışma saatiniz?

- A) 40 saat B) 41-50 saat C) 51-60 saat D) 61 saat ve üzeri

12-Çalıştığınız kurumda pozisyonunuz:

- A) Ameliyathane Hemşiresi
B) Özel Dal hemşiresi
C) Sorumlu Hemşire
D) Servis Hemşiresi
E) Poliklinik hemşiresi

13-Aylık nöbet sayısı

- A) 1-3 B) 4-6 C) 7-9 D) 10-12

14-Biriminizde toplam yatak sayısı

- A) 1-5 B) 6-10 C) 11-16 D) 17 ve üzeri

15-Biriminizde toplam çalışan hemşire sayısı

- A) 1-3 B) 4-6 C) 7-10 D) 11 ve üzeri

16- Çalışmaya gelirken ulaşımınızı nasıl sağlıyorsunuz?

- A) Kişisel araç
B) Arkadaşımın aracı
C) Üniversitenin servis aracı
D) Taxi
E) Halk otobüsleri

17-Nerede yaşıyorsunuz?

- A) Akademik lojman B) Kendi evim
C) Kira D) Diğer(belirtiniz)

18- Aylık aldığınız net ücret kaç TL 'dir?

- A) 1500-1800 TL B)1900-2200 TL
C)2300-2600 TL D)2700 TL ve üzeri

19-Çalıştığınız kurumdan ayrılmayı düşünüyor musunuz?

A) Hiç düşünmedim

B) Nadiren

C) Zaman zaman

D) Sık sık

E) İş arıyorum

EK 4: İşte Kalma ve İşten Ayrılma Soru Formu

ANKET 2.

Aşağıda çalıştığınız kurumda, hemşireleri işe özendirme ve işte tutmaya yönelik ifadeler mevcuttur. Her bir faktörün iş yerinde kalma ve göreve devam etmede sizin açınızdan önemlilik derecesini aşağıdaki kutulara tek seçenek (x) işreti koyarak belirtiniz.

	1. Önemsiz	2. Kısmen önemsiz	3. Önemli	4. Oldukça önemli	5. Çok Önemli
1. İş güvenliği ve iş güvencesi sağlanması					
2. Kariyer gelişimine katkı sağlanması					
3. Yönetimsel kararlara katılma durumu					
4. Yapılan işten doyum sağlama					
5. Yapılan işin takdir edilmesi					
6. Kurumun sağladığı tatil ve izin politikaları					
7. Yöneticinin çatışmalara karşı tutumu ve çatışmayı yönetim tarzı					
8. Çalışılan birimde meslektaşlar ile ilişkilerim					
9. Kurumda çalışma saatlerinin esnekliği					
10. İstek dışında farklı görevde çalıştırılma					

11. Yöneticilerin çalışanlarla ilişkisi					
12. Çalışma ortamı ile ilgili koşullar					
13. Kurumda sağlanan eğitim olanakları					
14. Çalışma saatlerinin fazla olması					
15. Kurumunun başarılı personeli takdir ve ödüllendirme sistemi					
16. Kurumda iş tanımları ve rollerin belirginliği					
17. Kurumda sağlık hizmetlerinde yararlanma durumu					
18. Hasta bakımı için gerekli araç-gereç ve donanımlar					
19. Çalışanlara ücret dışı yapılan yardımlar					
20. Hemşirelerin meslek otonomi düzeyleri					
21. Yöneticilerin liderlik özellikleri					
22. Yöneticinin sahip olduğu mesleki yeterlilikler					
23. Çalışan personel sayısı yeterliliği					
24. İş yerinin sağladığı sosyal imkanlar					
25. Çalıştığınız kurumda birim seçme olanağı					
26. Yaptığınız işin özelliklerinize uygunluğu					
27. Performans değerlendirme sistemi					
28. Ücret politikalarının uygun ve adaletli bir şekilde belirlenmesi					
29. Bilimsel çalışmalara destek verilmesi					
30. Birey olarak değer görme					
31. Çalıştığınız kurumda hasta seçme olanağı					
32. Nöbetli çalışma durumu					
33. Ekip arkadaşlarınızın değişme sıklığı					

34. Hemşirelik mesleğinin toplumdaki imajı					
35. Kurumun toplumda tanınma durumu					
36. Kurumun sosyal sorumlulukla ilgili faaliyetleri					
37. Kamu kadrolarının ilan edilmesi					
38. Alternatif kurum seçeneklerinin artması					

EK 5: Aydınlatılmış Onam Formu

Araştırma Açıklaması :

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Lefkoşa’da bulunan ‘Yakın Doğu Üniversitesi Hastanesi’ nde çalışan hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin bilgilendirme formu

Bu araştırmada, hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Anket sorularının yanıtlanması yaklaşık 30 Dakika sürmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar kimliğiniz belirtilmeden bilimsel yayınlarda kullanılabilir. Bu amaçların dışında bu veriler, kesinlikle kullanılmayacak ve başkalarına verilmeyecektir. Bu çalışmaya katılmak için sizden herhangi bir ücret istenmeyecek ve size bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışma size zarar vermeyecektir.

Araştırma Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Aytolan Yıldırım tarafından koordine edilmektedir. Okuduğunuz ve vakit ayırdığınız için teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi: Dilek Baytaş Özçelik

EK 6: Öz geçmiş**1. KİŞİSEL BİLGİLER**

2002-2007 yılı Ege Üniversitesi Ödemiş Sağlık Meslek Yüksekolulu mezunudur. 2007-2010 yılları arasında Özel İzmir Kent Hastanesinde Kardiyoloji- Kardiyo Vasküler Cerrahi Servisi, Genel Cerrahi Servisi, Organ Nakli Servisi ve Yeni Doğan Yoğun Bakım Hemşireliği yapmıştır. 2010 yılında Yakın Doğu Üniversitesi Hastanesinde Kardiyo Vasküler CerrahiYoğun Bakım Hemşireliği ve Genel Yoğun Bakım Hemşireliği yapmıştır. 2012 yılında Enfeksiyon Kontrol Hemşireliği' ne başlamış, halen bu görevi yapmaktadır.