



T.C.  
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

# HEMŞİRELERDE ÇOK BOYUTLU İŞTE VAR OLAMAMA ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ VE UYGULANMASI

Yeliz TOK  
Doktora Tezi

Hemşirelik Anabilim Dalı  
Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı

Danışman  
Doç. Dr. Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ

Bandırma 2025



T.C.  
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

# **HEMŞİRELERDE ÇOK BOYUTLU İŞTE VAR OLAMAMA ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ VE UYGULANMASI**

Yeliz TOK  
Doktora Tezi

Hemşirelik Anabilim Dalı  
Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı

Danışman  
Doç. Dr. Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ

Bandırma 2025



**T.C.  
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ  
TEZ ONAYI**

Bu çalışma 09.09.2025 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından [Hemşirelik Anabilim Dalı],  
[Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı] Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

**TEZ JÜRİSİ**

Doç. Dr. Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ  
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ  
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi

Doç. Dr. Nurcan AKGÜL GÜNDOĞDU  
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN  
Fenerbahçe Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Fahriye VATAN  
Ege Üniversitesi  
Hemşirelik Fakültesi

## BEYAN

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

09/09/2025

Yeliz TOK

## İTHAF

Varlıklarına hep şükrettiğim, beraber gülüp ağladığım, hayat denen yolda birbirimize en iyi yoldaş olduğumuz çok sevdiğim Ebrar, Duru ve Kaan'a ithaf ediyorum.

## TEŞEKKÜR

Tez çalışmam süresince desteklerini, katkılarını ve yönlendirmelerini benden esirgemeyen, değerli tez danışmanım **Doç. Dr. Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ'a**,

Doktora öğrenimim ve tez çalışmam süresince bilgisi, tecrübesinden etkilendiğim saygı değer hocam **Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ'a**,

Tez çalışmama bilgi ve donanımı ile katkısı oldukça fazla olan saygı değer hocam **Prof. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN'e**

Uzman görüşlerini aldığım değerli hocalarıma,

Hayatımın her dönemimde yanımda olan sevgili arkadaşlarım **Gizem GİZLİ, Gülseven DÖNE ve Rukiye YÜKSEL'e**,

Değerli katkıları için sorumlu hemşirem ve sevgili arkadaşım **Işıl DİTABAN** ve çok sevdiğim acil servis mesai arkadaşlarıma,

Doktora öğrenimim boyunca desteğini ve varlığını hep hissettiğim çok değerli ve sevgili doktora sınıf arkadaşım **Ebru GÖKOĞLAN'a**,

Çok sevgili aileme,

Çalışmama katkıda bulunan tüm meslektaşlarıma,

Sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

Yeliz TOK

Bursa-09/09/2025

## ÖZET

### HEMŞİRELERDE ÇOK BOYUTLU İŞTE VAR OLAMAMA ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ VE UYGULANMASI

Bu araştırma, “Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama” ölçeğini geliştirmek amacıyla nitel ve nicel yöntemle karma tasarımda yürütülmüştür. Araştırmanın birinci aşamasında, nitel yöntemle 62 hemşireyle bireysel derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiş; görüşme verileri doğrultusunda kapsam geçerliği sağlanan 63 maddelik bir ölçek taslağı oluşturulmuştur. İkinci aşamada, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 1000 hemşire ile gerçekleştirilmiş ve yapılan analizler sonucunda ölçek 42 maddeye indirgenmiştir. Geliştirilen ölçek; “İşte Var Olamama Deneyimi”, “İşte Var Olamama Nedenleri” ve “İşte Var Olamama Sonuçları” olmak üzere üç boyuttan oluşmakta; nedenler ve sonuçlar boyutları ise kendi içinde üçer alt boyuta ayrılmaktadır. Ölçeğin 5’li Likert tipi ile değerlendirildiği ve Cronbach alfa katsayılarının deneyim boyutunda 0,90, nedenler boyutunda 0,84 ve sonuçlar boyutunda 0,95 olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmanın üçüncü aşamasında, geliştirilen ölçeğin uygulama çalışması 635 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların aldıkları puanlar incelendiğinde; işte var olamama deneyimi ( $24,83 \pm 6,59$ ), nedenleri ( $45,74 \pm 10,78$ ) ve sonuçları ( $53,67 \pm 16,46$ ) açısından puanların orta düzeyde olduğu görülmüştür. Regresyon analizleri sonucunda, işte var olamama deneyimi boyutundaki varyansın %19,6’sı cinsiyet, eğitim durumu, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, izin alma sıklığı, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenleriyle açıklanmıştır. İşte var olamama nedenleri boyutunun sorumluluk duygusu alt boyutu varyansın %3,8’ini, iş yükü ve çalışma koşulları %25,3’ünü, cezalandırılma kaygısı %8,1’ini ve işte var olamama sonuçları boyutunun performans ve verim eksikliği %9,7’sini, mesleki mutsuzluk ve yorgunluk %14,5’ini, zihinsel zayıflık %8,7’sini açıklamıştır.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, “Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği”nin hem geçerli hem de güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin her bir boyutu ayrı olarak analiz edildiğinden, hem bütüncül bir ölçme aracı olarak hem de İşte Var Olamama Deneyimi, Nedenleri ve Sonuçları olmak üzere üç bağımsız ölçek şeklinde kullanılabilir.

**Anahtar kelimeler:** Hemşirelik, işte var olamama, ölçek geliştirme

## **ABSTRACT**

### **DEVELOPMENT AND APPLICATION OF A MULTIDIMENSIONAL PRESENTATION SCALE IN NURSES**

This research was conducted using a mixed design, using both qualitative and quantitative methods, to develop a "Multidimensional Presenteeism in Nurses" scale. In the first phase of the study, individual, in-depth interviews were conducted with 62 nurses using qualitative methods. A 63-item scale draft, with content validity established based on the interview data, was developed. In the second phase, validity and reliability studies were conducted with 1,000 nurses, and following analyses, the scale was reduced to 42 items. The developed scale consists of three dimensions: "Experience of Presenteeism at Work," "Reasons for Presenteeism at Work," and "Consequences of Presenteeism at Work." The causes and consequences dimensions are further divided into three sub-dimensions. The scale was assessed using a 5-point Likert-type scale, and Cronbach's alpha coefficients were 0.90 for the experience dimension, 0.84 for the causes dimension, and 0.95 for the consequences dimension. These findings indicate that the scale has a high level of internal consistency. In the third phase of the study, an application study of the developed scale was conducted with 635 nurses. Participants' scores were found to be moderate in terms of presenteeism ( $24.83 \pm 6.59$ ), its causes ( $45.74 \pm 10.78$ ), and its consequences ( $53.67 \pm 16.46$ ). Regression analyses revealed that 19.6% of the variance in the presenteeism experience dimension was explained by variables such as gender, educational status, position, unit, work type, frequency of leave, frequency of presenteeism, manager's fairness, and the presence of a backup person in case of presenteeism. The sense of responsibility sub-dimension of the reasons for presenteeism dimension explained 3.8% of the variance, workload and working conditions 25.3%, anxiety about punishment 8.1%, and the lack of performance and productivity sub-dimension of the consequences of presenteeism dimension explained 9.7%, professional unhappiness and fatigue 14.5%, and mental weakness 8.7%. Based on the findings, the "Multidimensional Presenteeism Scale for Nurses" was determined to be both a valid and reliable measurement tool. Because each dimension of the scale was analyzed separately, it can be used both as a holistic measurement tool and as three independent scales: Experience of Presenteeism, Causes, and Consequences.

**Keywords:** Nursing, presenteeism, scale development

## İÇİNDEKİLER

|                                                                              |      |
|------------------------------------------------------------------------------|------|
| TEZ ONAYI.....                                                               |      |
| BEYAN.....                                                                   | i    |
| İTHAF .....                                                                  | ii   |
| TEŞEKKÜR .....                                                               | iii  |
| ÖZET.....                                                                    | iv   |
| ABSTRACT .....                                                               | v    |
| İÇİNDEKİLER .....                                                            | vi   |
| TABLolar LİSTESİ.....                                                        | x    |
| ŞEKİLLER LİSTESİ.....                                                        | xii  |
| SEMBOLLER/KISALTMALAR LİSTESİ .....                                          | xiii |
| 1. GİRİŞ .....                                                               | 1    |
| 2. GENEL BİLGİLER.....                                                       | 5    |
| 2.1. İşte Var Olamama Tanımı ve Önemi .....                                  | 5    |
| 2.2. İşte Var Olamama Türleri.....                                           | 7    |
| 2.3. İşte Var Olamama Nedenleri .....                                        | 8    |
| 2.4. İşte Var Olamama Sonuçları.....                                         | 15   |
| 2.5. İşte Var Olamama Mücadele Etme Yöntemleri ve Önleyici Stratejiler ..... | 18   |
| 2.6. Hemşirelikte İşte Var Olamama .....                                     | 20   |
| 3. GEREÇ VE YÖNTEM .....                                                     | 23   |
| 3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü.....                                         | 23   |
| 3.2. Araştırmanın Soruları .....                                             | 24   |
| 3.2.1. Nitel Aşamanın Araştırma Soruları .....                               | 24   |
| 3.2.2. Nicel Aşamanın Araştırma Soruları.....                                | 24   |
| 3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....                                        | 24   |
| 3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....                                    | 25   |
| 3.4.1. Nitel Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....                            | 25   |
| 3.4.1. Nicel Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....                           | 26   |
| 3.5. Araştırma Dahil Edilme/Edilmeme Kriterleri .....                        | 27   |
| 3.5.1. Nitel Aşamanın Dahil Edilme/Edilmeme Kriterleri.....                  | 27   |
| 3.5.2. Nicel Aşamanın Dahil Edilme/Edilmeme Kriterleri .....                 | 28   |

|                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>3.6. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları .....</b>                     | <b>28</b> |
| <b>3.6.1. Bireysel Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....</b>                     | <b>28</b> |
| <b>3.6.2. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Taslağı.....</b>        | <b>29</b> |
| <b>3.6.3. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği .....</b>               | <b>31</b> |
| <b>3.6.4. Uygulama Aşaması İçin Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikler Formu.....</b>    | <b>32</b> |
| <b>3.7. Araştırma Verilerin Toplanması.....</b>                                    | <b>33</b> |
| <b>3.7.1. Nitel Verilerin Toplanması.....</b>                                      | <b>33</b> |
| <b>3.7.2. Nicel Verilerin Toplanması .....</b>                                     | <b>33</b> |
| <b>3.8. Verilerin Değerlendirilmesi.....</b>                                       | <b>35</b> |
| <b>3.8.1. Nitel Verilerin Değerlendirilmesi.....</b>                               | <b>35</b> |
| <b>3.8.2. Nicel Verilerin Değerlendirilmesi .....</b>                              | <b>35</b> |
| <b>3.9. Araştırmanın Etik Yönü.....</b>                                            | <b>36</b> |
| <b>3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Güçlükleri.....</b>                        | <b>37</b> |
| <b>4. BULGULAR .....</b>                                                           | <b>38</b> |
| <b>4.1. Araştırmanın Nitel Aşamasına İlişkin Bulgular .....</b>                    | <b>38</b> |
| <b>4.1.1. Nitel Aşama Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri .....</b>                | <b>38</b> |
| <b>4.1.2. Derinlemesine Görüşmeler Sonucu Elde Edilen Bulgular .....</b>           | <b>40</b> |
| <b>4.1.2.1. İşte Var Olamama Deneyimine İlişkin Bulgular.....</b>                  | <b>42</b> |
| <b>4.1.2.1.1. Kişisel Sağlık Sorunları .....</b>                                   | <b>43</b> |
| <b>4.1.2.1.2. Aile Üyelerinin Hastalık ve İhtiyaç Durumları .....</b>              | <b>44</b> |
| <b>4.1.2.1.3. İş ve Özel Hayat Kaynaklı Stres .....</b>                            | <b>45</b> |
| <b>4.1.2.2. İşte Var Olamama Nedenlerine İlişkin Bulgular .....</b>                | <b>46</b> |
| <b>4.1.2.2.1. Personel Yetersizliği.....</b>                                       | <b>47</b> |
| <b>4.1.2.2.2. Kurum Politika ve Prosedürleri .....</b>                             | <b>48</b> |
| <b>4.1.2.2.3. Ekonomik Faktörler .....</b>                                         | <b>50</b> |
| <b>4.1.2.2.4. Mesleğe Karşı Sorumluluk Duygusu .....</b>                           | <b>50</b> |
| <b>4.1.2.3. İşte Var Olamama Sonuçlarına İlişkin Bulgular .....</b>                | <b>51</b> |
| <b>4.1.2.3.1. Psikolojik Yorgunluk ve Mutsuzluk.....</b>                           | <b>52</b> |
| <b>4.1.2.3.2. Dikkat Dağınıklığı, Motivasyon ve Performans Düşüklüğü .....</b>     | <b>53</b> |
| <b>4.1.2.3.3. Eksik ve Hatalı Tedavi.....</b>                                      | <b>54</b> |
| <b>4.1.2.3.4. Hasta Bakım Kalitesinin Azalması .....</b>                           | <b>55</b> |
| <b>4.2. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçek Güvenirlik ve Geçerlik</b> |           |

|                                                                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Aşamasında Elde Edilen Bulgular .....</b>                                                                                                                | <b>56</b> |
| <b>4.2.1. Ölçek Güvenirlik ve Geçerlik Aşaması Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri .....</b>                                                                | <b>56</b> |
| <b>4.2.2. Uzman Görüşü ve Kapsam Geçerliği .....</b>                                                                                                        | <b>58</b> |
| <b>4.2.3. Ön/Pilot Uygulama.....</b>                                                                                                                        | <b>60</b> |
| <b>4.2.4. Madde Analizi .....</b>                                                                                                                           | <b>60</b> |
| <b>4.2.5. Yapı Geçerliliği: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....</b>                                                                                    | <b>64</b> |
| <b>4.2.6. Yapı Geçerliliği: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....</b>                                                                                   | <b>67</b> |
| <b>4.2.7. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Güvenirliği .....</b>                                                                         | <b>73</b> |
| <b>4.2.7.1. İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayıları.....</b>                                                                                                   | <b>73</b> |
| <b>4.2.7.2. Ölçeğin Test Tekrar Test Uygulaması.....</b>                                                                                                    | <b>74</b> |
| <b>4.2.8. COSMIN Yönergesine Göre Ölçme Aracının Değerlendirilmesi.....</b>                                                                                 | <b>75</b> |
| <b>4.3. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Uygulama Bulguları .....</b>                                                                       | <b>77</b> |
| <b>4.3.1. Ölçek Uygulama Aşaması Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri .....</b>                                                                              | <b>77</b> |
| <b>4.3.2. İşte Var Olamama Deneyimi, Nedenleri ve Sonuçlarına İlişkin Nicel Bulgular.....</b>                                                               | <b>79</b> |
| <b>4.3.3. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Alt Boyut Toplam Puanlarının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Karşılaştırılması.....</b> | <b>82</b> |
| <b>4.3.3.1. İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu Toplam Puanının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Karşılaştırılması.....</b>                               | <b>82</b> |
| <b>4.3.3.2. İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu ve Alt Boyutlarının Toplam Puanlarının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Karşılaştırılması.....</b>       | <b>86</b> |
| <b>4.3.3.3. İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu ve Alt Boyut Toplam Puanlarının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Karşılaştırılması.....</b>              | <b>90</b> |
| <b>4.3.4. Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Boyut ve Alt Boyutlarını Etkileyen Değişkenler .....</b>                                                      | <b>94</b> |
| <b>4.3.4.1. İşte Var Olamama Deneyimi Boyutunu Etkileyen Değişkenler: Çoklu Regresyon Analizi .....</b>                                                     | <b>94</b> |
| <b>4.3.4.2. İşte Var Olamama Nedenleri Boyutunu Etkileyen Değişkenler: Çoklu Regresyon Analizi.....</b>                                                     | <b>96</b> |

|                                                                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.3.4.3. İşte Var Olamama Sonuçları Boyutunu Etkileyen Değişkenler: Çoklu Regresyon Analizi.....                                                 | 105 |
| 5.TARTIŞMA .....                                                                                                                                 | 113 |
| 5.1. Araştırmanın Nitel Aşamasına İlişkin Bulguların Tartışması.....                                                                             | 113 |
| 5.1.1. İşte Var Olamama Deneyimine İlişkin Görüşler.....                                                                                         | 113 |
| 5.1.2. İşte Var Olamama Nedenlerine İlişkin Görüşler .....                                                                                       | 115 |
| 5.1.3. İşte Var Olamama Sonuçlarına İlişkin Görüşler .....                                                                                       | 117 |
| 5.2. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçek Güvenirlik ve Geçerlik Aşamasında Elde Edilen Bulguların Tartışması .....                   | 119 |
| 5.3. İşte Var Olamama Deneyimi, Nedenleri ve Sonuçlarına İlişkin Nicel Bulguların Tartışması.....                                                | 121 |
| 5.4. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Boyutlarının Toplam Puanlarının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Tartışılması..... | 123 |
| 6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....                                                                                                                        | 131 |
| 6.1. Nitel Araştırma Sonuç ve Önerileri.....                                                                                                     | 131 |
| 6.2. Ölçek Geliştirme Sonuç ve Önerileri.....                                                                                                    | 132 |
| 6.3. Ölçek Uygulama Sonuç ve Önerileri .....                                                                                                     | 134 |
| 7. KAYNAKLAR .....                                                                                                                               | 136 |
| 8. EKLER.....                                                                                                                                    | 149 |
| 9. ÖZGEÇMİŞ.....                                                                                                                                 | 163 |

## TABLÖLAR LİSTESİ

|                                                                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tablo 3.1.</b> Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçek Tanımlayıcı Özellikleri.....                                                                              | 32 |
| <b>Tablo 3.2.</b> Çalışmada Kullanılan Analiz Yöntemleri.....                                                                                                               | 36 |
| <b>Tablo 4.1.</b> Nitel Aşama Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri (n: 62).....                                                                                              | 38 |
| <b>Tablo 4.2.</b> Ölçek Güvenirlik ve Geçerlik Aşaması Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı (n:1000).....                                                        | 57 |
| <b>Tablo 4.3.</b> Uzman Görüşleri Doğrultusunda Aday Ölçek Maddelerine Ait Kapsam Geçerlik Oranı ve Kapsam Geçerlik İndeksi Değerleri .....                                 | 59 |
| <b>Tablo 4.4.</b> Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Taslağı Madde Toplam Puan Korelasyonları ve Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değerleri (n: 400) .....    | 62 |
| <b>Tablo 4.5.</b> Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Boyutlarının Faktör Yükleri (n: 400).....                                                                | 65 |
| <b>Tablo 4.6.</b> Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Boyutlarının Doğrulamalı Faktör Analizi Uyumluluk Değerleri (n: 600) .....                            | 70 |
| <b>Tablo 4.7.</b> Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Taslağı İkinci Aşama Madde Toplam Puan Korelasyonları ve Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değerleri..... | 71 |
| <b>Tablo 4.8.</b> Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Toplam ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı.....                                    | 74 |
| <b>Tablo 4.9.</b> Ölçeğin Alt Boyutlarının Test-Tekrar Test Puanları Arasındaki Sınıf İçi Korelasyon Katsayısı .....                                                        | 75 |
| <b>Tablo 4.10.</b> COSMIN Yönergesine Göre Ölçme Aracının Değerlendirilmesi.....                                                                                            | 76 |
| <b>Tablo 4.11.</b> Ölçek Uygulama Aşaması Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri (n: 635) .....                                                                                | 78 |
| <b>Tablo 4.12.</b> Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Boyut ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı Özellikler ve İç Tutarlılık Düzeyleri.....                              | 79 |
| <b>Tablo 4.13.</b> Boyut ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....                                                                                        | 81 |

|                                                                                                                                                                   |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Tablo 4.14.</b> İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu Toplam Puanının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Karşılaştırılması (n: 635).....                         | 83  |
| <b>Tablo 4.15.</b> İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu ve Alt Boyutlarının Toplam Puanlarının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Karşılaştırılması (n:635).....  | 86  |
| <b>Tablo 4.16.</b> İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu ve Alt Boyutlarının Toplam Puanlarının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Karşılaştırılması (n: 635)..... | 90  |
| <b>Tablo 4.17.</b> İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu Puanları Üzerinde Etkisi Olan Bağımsız Değişkenler (n: 635).....                                              | 94  |
| <b>Tablo 4.18.</b> Sorumluluk Duygusu Alt Boyutu Puanları Üzerinde Etkisi Olan Bağımsız Değişkenler (n: 635).....                                                 | 96  |
| <b>Tablo 4.19.</b> İş Yükü ve Çalışma Koşulları Alt Boyutu Puanları Üzerinde Etkisi Olan Bağımsız Değişkenler (n: 635).....                                       | 98  |
| <b>Tablo 4.20.</b> Cezalandırma Kaygısı Alt Boyutu Puanları Üzerinde Etkisi Olan Bağımsız Değişkenler (n: 635).....                                               | 101 |
| <b>Tablo 4.21.</b> İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu Puanları Üzerinde Etkisi Olan Bağımsız Değişkenler (n: 635).....                                             | 103 |
| <b>Tablo 4.22.</b> Performans ve Verim Eksikliği Alt Boyutu Puanları Üzerinde Etkisi Olan Bağımsız Değişkenler (n: 635).....                                      | 105 |
| <b>Tablo 4.23.</b> Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk Alt Boyutu Puanları Üzerinde Etkisi Olan Bağımsız Değişkenler (n: 635).....                                     | 107 |
| <b>Tablo 4.24.</b> Zihinsel Zayıflık Alt Boyutu Puanları Üzerinde Etkisi Olan Bağımsız Değişkenler (n: 635).....                                                  | 109 |
| <b>Tablo 4.25.</b> İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu Puanları Üzerinde Etkisi Olan Bağımsız Değişkenler (n: 635).....                                             | 111 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 3.1. Araştırma Tasarımı ve Araştırma Sürecinin Şematik Gösterimi .....                                            | 23 |
| Şekil 3.2. Araştırma Verilerinin Toplanması.....                                                                        | 34 |
| Şekil 4.1. Katılımcıların İşte Var Olamama İlişkin Görüşleri Doğrultusunda<br>Oluşturulan Ana Tema ve Alt Temalar ..... | 41 |
| Şekil 4.2. İşte Var Olamama Deneyim Ana Temasının Alt Temaları .....                                                    | 42 |
| Şekil 4.3. İşte Var Olamama Nedenleri Ana Temasının Alt Temaları .....                                                  | 46 |
| Şekil 4.4. İşte Var Olamama Sonuçları Ana Temasının Alt Temaları.....                                                   | 51 |
| Şekil 4.5. İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu Path Diyagramı .....                                                        | 67 |
| Şekil 4.6. İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu Path Diyagramı .....                                                       | 68 |
| Şekil 4.7. İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu Path Diyagramı.....                                                        | 69 |

## SEMBOLLER/KISALTMALAR LİSTESİ

- HÇBİVOÖ:** Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği  
**HÇBİVOÖT:** Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Taslağı  
**İVOD:** İşte Var Olamama Deneyimi  
**İVON:** İşte Var Olamama Nedenleri  
**İVOS:** İşte Var Olamama Sonuçları  
**KGO:** Kapsam Geçerlilik Oranı  
**KGİ:** Kapsam Geçerlilik İndeksi  
**AFA:** Açımlayıcı Faktör Analizi  
**DFA:** Doğrulayıcı Faktör Analizi  
**ICC:** Sınıf İçi Korelasyon Katsayısı  
**KMO:** Kaiser Meyer Olkin  
**GFI:** Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)  
**AGFI:** Adjusted Goodness of Fit Index (Düzenlenmiş Uyum İyiliği İndeksi)  
**IFI:** Incremental Fit Index (Artımsal Uyum İndeksi)  
**TLI:** Tucker-Lewis Index (Normalize Edilmemiş Uyum İndeksi)  
**CFI:** Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)  
**RMSEA:** Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşım Hatalarının Karekök Ortalama Hatası)  
**SRMR:** Standardized Root Mean Square Residual (Standartlaştırılmış Ortalama Karekök Hataları Kalıntısı)  
**COSMIN:** Consensus-Based Standards for The Selection of Health Measurement Instruments (Ölçme Araçlarının Seçimi İçin Uzlaşmaya Dayalı Standartlar)  
**SEM:** Standard Error of Measurement  
**ABD:** Amerika Birleşik Devleti

## 1. GİRİŞ

Kurumların varlıklarını sürdürebilmeleri ve başarılı olabilmeleri için çalışan performansı ve verimliliğinin yüksek düzeyde sağlanması büyük önem taşımaktadır (Karaçınar & Özdemir, 2022). Çalışan verimliliğini etkileyen pek çok örgütsel davranış bulunmakta olup, bu davranışlardan biri olan *işte var olamama*, çoğu zaman kurumlar ve yöneticiler tarafından fark edilmeyen, yaygın ve bulaşıcı nitelikte bir durumdur (Burçak, 2019; Ruhle ve ark., 2020).

*İşte var olamama*, çalışanların verimliliğini olumsuz etkilemesi bakımından uzun süredir işletme ve sosyal bilim literatüründe ele alınan, farklı tanımları yapılan bir kavramdır (Kaygın ve Kosa, 2019). İlk tanımlarda *işte var olamama*, çalışanın sağlık sorunları yaşamasına rağmen işe gitmesi olarak ifade edilirken, daha sonraki çalışmalar kavramı, çeşitli nedenlerle çalışanların bedenlen *işte olup ruhen işte olamaması* şeklinde genişletmiştir (Köprülü, 2020). En genel tanımıyla *işte var olamama*, “Çalışanın hastalık, ruhsal iyi olmayışı, motivasyon eksikliği veya isteksizlik gibi nedenlerle iş yerinde fiziksel olarak bulunmasına rağmen işini verimli biçimde yap(a)maması” olarak ifade edilmektedir (Ruhle ve ark., 2020). Araştırmalar, çalışanların %60’ından fazlasının hastayken işe gittiğini, bu oranın sağlık alanında %90’a ulaştığını göstermektedir (Webster ve ark., 2019; Hung ve ark., 2024).

*İşte var olamama*, sosyal beceriler ve kişilerarası iletişim gerektiren mesleklerde daha yaygın görülmekte olup, özellikle hemşireler en yatkın meslek grupları arasında yer almaktadır (Min ve ark., 2022). İspanya’da hemşire, doktor ve hemşire asistanlarının karşılaştırıldığı bir çalışmada en çok *işte var olamama* yaşayan grubun hemşireler olduğu belirlenmiştir (Baldonado ve ark., 2020). Bununla birlikte, hemşireler yaşadıkları *işte var olamama* durumunun çoğunlukla farkında olmayıp, bu durumu normal bir süreç olarak değerlendirebilmektedir (Laranjeira ve ark., 2022).

Hemşireler, sağlık hizmetlerinin en önemli paydaşları arasında yer almakta olup, hastalarla en fazla temas kuran meslek grubudur. Bu temas yoğunluğu, onların bakım kalitesi, hasta güvenliği ve tıbbi hatalar üzerinde doğrudan etkili olmalarına neden olmaktadır (Lui ve ark., 2018; Rainbow ve ark., 2021).

Bu denli kritik bir role sahip olan hemşirelerin işte var olamama durumu ise, yalnızca bireysel performanslarını, işe katılımlarını ve motivasyonlarını azaltmakla kalmamakta, aynı zamanda hasta güvenliği ve bakım kalitesini de olumsuz yönde etkilemektedir (Lui ve ark., 2018; Rainbow ve ark., 2020).

İşte var olamama davranışının hemşireler arasında daha yaygın görülmesinin temelinde; aşırı iş yükü, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, personel eksikliği ve etkisiz liderlik uygulamaları gibi mesleki zorluklar yer almaktadır (Fiorini ve ark., 2018). Bu olumsuz çalışma koşulları, hemşirelerin fiziksel ve psikolojik olarak zorlanmasına, dolayısıyla işte fiziksel olarak bulunsalar da üretken bir şekilde görev yapamamalarıyla sonuçlanan işte var olamama davranışının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu davranışın sonuçları ise hem bireysel hem de kurumsal düzeyde ciddi sorunlara yol açmaktadır. Hemşirelerde görülen işte var olamama durumu; bireysel ve örgütsel verimlilik kayıplarının yanı sıra, hasta güvenliğinin zedelenmesi, ilaç ve tıbbi hata oranlarının artması, bakım sürecinde aksaklıklar yaşanması ve genel bakım kalitesinin düşmesi gibi sonuçlar doğurmaktadır (Freeling ve ark., 2020; Jiang ve ark., 2021). Ayrıca bu durum, hemşirelerin iş doyumunu azaltmakta; işe devamsızlıkların ve hata oranlarının artmasına, mesleki tükenmişlik düzeyinin yükselmesine, iş değişikliği taleplerine ve nihayetinde işten ayrılmalara yol açabilmektedir (Baladura, 2025).

Bu kapsamda, işte var olamamanın yalnızca bireysel ya da örgütsel düzeyde değil, ekonomik düzeyde de önemli etkiler doğurduğu çeşitli çalışmalarla ortaya konmuştur. Nitekim yapılan araştırmalar, işte var olamamanın ABD’de hemşire başına yıllık üretkenliği ortalama 15.541 dolar azalttığını ve bu durumun %13,2 oranında verimlilik kaybına neden olduğunu göstermektedir (Jiang ve ark., 2021). Benzer şekilde, Çin’de başhemşirelerde işte var olamama nedeniyle yaşanan verimlilik kaybı %21,01 düzeyinde belirlenmiştir (Kim ve ark., 2016). Avustralya’da ise işte var olamamanın yıllık ekonomik maliyetinin yaklaşık 34,1 milyar dolara ulaştığı ifade edilmektedir (Freeling ve ark., 2020).

Tüm bu veriler ışığında, işte var olamama davranışının hemşirelik mesleği özelinde önemli yapısal, hizmet kalitesi ve ekonomik riskler barındırdığı ve bu durumun önümüzdeki süreçte sağlık sistemleri ve ekonomi üzerinde ciddi yükler oluşturmaya devam edebileceği öngörülmektedir (Baladura, 2025). Bu nedenle, hemşirelerin işte var olamama durumlarının belirlenmesi; sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması ve güvenli, kaliteli sağlık hizmeti sunumunun sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahiptir (Skela-Savic, 2023).

Bununla birlikte, mevcut literatürde hemşirelerde işte var olamama durumunu ölçmeye yönelik araçların yetersiz olduğu dikkat çekmektedir. Literatürde yer alan mevcut ölçüm araçlarının çoğu, işte var olamama kavramını yalnızca sağlık sorunları veya stres temelli bir yaklaşımla ele almakta ve bu durum, kavramın çok boyutlu doğasının göz ardı edilmesine neden olmaktadır.

Örneğin, yaygın olarak kullanılan Stanford Presenteeism Ölçeği (SPS-6), yalnızca bireyin sağlık sorunlarına odaklanarak iş verimliliğini değerlendirmekte; benzer şekilde, Gilbreath ve Frew (2008) tarafından geliştirilen *The Job-Stress-Related Presenteeism Scale* ise işte var olamama davranışını yalnızca stres bağlamında ele almaktadır. Ayrıca, *The Sickness Presenteeism Scale–Nurse* adlı ölçek, hemşirelerde hastalık nedeniyle ortaya çıkan işte var olamama davranışının iş performansı üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş olsa da (Barış, İntepeler, ve Ünal, 2023), bu ölçek de işte var olamamayı yalnızca hastalık temelli bir çerçevede incelemektedir.

Oysa işte var olamama durumu sadece fiziksel sağlık sorunlarıyla sınırlı kalmamakta; bireysel sorumluluklar, artan iş yükü ve olumsuz iş koşulları, cezalandırılma kaygısı gibi örgütsel etkenler ile mesleki doyumsuzluk, tükenmişlik ve zihinsel zayıflık gibi psikososyal faktörlerin etkisiyle de şekillenmektedir (Leal ve ark., 2022; Nur, 2024). Bu nedenle, hemşirelerde işte var olamama durumunu yalnızca tek bir boyutta değil, bütüncül bir yaklaşımla değerlendirebilecek, örgütsel, bireysel ve psikososyal faktörleri kapsayan kapsamlı ölçüm araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu doğrultuda yürütülen bu çalışma, hemşirelerde işte var olamama olgusunu; bireysel deneyimler, bu duruma yol açan nedenler ve ortaya çıkan sonuçlar çerçevesinde, örgütsel, bireysel ve psikososyal etkenleri kapsayacak şekilde çok boyutlu olarak ele almayı amaçlamaktadır. Literatürde yer alan mevcut ölçüm araçlarının işte var olamama olgusunu genellikle yalnızca fiziksel sağlık sorunları ya da stres temelli bir çerçevede değerlendirmesi, kavramın çok boyutlu yapısının göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen ölçek, işte var olamama davranışını yalnızca sağlık temelli bir yaklaşımla sınırlı tutmak yerine, çok yönlü yapısıyla değerlendirme imkânı sunmakta ve hemşirelik alanında bu bütüncül yaklaşımı esas alan ilk özgün ölçüm aracı olma niteliği taşımaktadır. Bu yönüyle ölçek hem ulusal hem de uluslararası literatüre bilimsel açıdan anlamlı katkılar sunmakta, araştırmacı ve uygulayıcılara işte var olamama olgusunu bütüncül bir şekilde anlama ve etkili müdahale stratejileri geliştirme imkânı sağlamaktadır. Özellikle, ulusal literatürde hemşirelerde işte var olamama konusunda yapılan çalışmaların sınırlı oluşu ve bu alanda geçerli, güvenilir ve çok boyutlu bir ölçüm aracının bulunmaması, çalışmanın özgün değerini ve alana katkısını daha da önemli hale getirmektedir.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. İşte Var Olamama Tanımı ve Önemi

İşte var olamama kavramından ilk kez Mark Twain'in *The American Claimant* adlı eserinde söz edilmiş, literatüre girişi ise 1990'lı yıllarda Örgütsel Psikoloji ve Sağlık Profesörü Cary Cooper tarafından yapılmıştır (Acar ve ark., 2023; Özel ve Erbaşı, 2023). Literatürde uzun süredir tartışılan bu kavram, üzerinde uzlaşa sağlanmış net bir tanıma sahip değildir. Bunun başlıca nedeni, farklı disiplinler tarafından farklı bakış açılarıyla ele alınması ve neden-sonuç ilişkilerinin çok boyutlu olmasıdır (Nur, 2024).

İşte var olamama kavramın kökeni İngilizce *presence* (hazır bulunma) kelimesine dayanmaktadır (Karal, 2025). Yabancı literatürde genellikle *presenteeism*, Türkçe literatürde ise “işte var olamama” veya “kendini işe verememe” olarak ifade edilmektedir. Kavram başlangıçta, işe devamsızlığın zıttı olarak değerlendirilmiş ve çalışanın her koşulda işe gelmesi, kurumlar tarafından olumlu bir tutum olarak algılanmıştır (Pei ve ark., 2022; Uslukaya, 2023; Solak, 2021; Arslan, 2025). Ancak zamanla, bu durumun hem birey hem de kurum düzeyinde çeşitli olumsuz sonuçlar doğurduğu anlaşılmıştır. Avrupa ülkelerinde işte var olamama, çalışan verimliliği üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle olumsuz bir durum olarak ele alınmakta, özellikle İspanya'da bu kavram; şirket performansı, çalışan sağlığı ve hasta bakım kalitesi üzerinde olumsuz etkiler yaratan, ayrıca hastalıkların ve işe devamsızlığın bir öncüsü olarak kabul edilmektedir (Yalçın & Dalkılıç, 2020; Baldonado ve ark., 2020).

Literatürde işte var olamama kavramının tanımına ilişkin iki temel yaklaşım öne çıkmaktadır. Birincisi, kavramı yalnızca sağlık sorunları nedeniyle çalışanın iş verimliliğindeki kayıp olarak ele almaktadır. Ancak bu yaklaşım yalnızca sonuçlara odaklandığı için eleştirilmektedir. İkinci yaklaşım ise, sağlık sorunları nedeniyle çalışanın evde kalmasının mümkün olmasına rağmen işe gelmeyi tercih etmesi sürecini vurgulamaktadır (Ishimaru, Mine ve Fujino, 2020; Lohaus ve Habermann, 2019).

Çeşitli çalışmalarda işte var olamama şöyle tanımlanmıştır:

- Çalışanın iyi hissetmesine engel olan koşullara rağmen çalışmaya devam etmesi ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumsuz sonuçları öngören bir süreç (Uslukaya, 2023).
- Ruhsal veya fiziksel şikayetlerine karşın izin almak yerine ısrarla işe gitmeyi tercih etmesi (Solak, 2021).
- Çalışanın işine son verilme korkusu gibi nedenlerle hasta olmasına rağmen iş yerinde bulunmak istemesi (Dalkılıç ve Harmancı Seren, 2018).
- Kendisini kötü hissetmesine rağmen işyerine giderek ortamın verimliliğini olumsuz yönde etkilemesi (Özdemir, 2022).
- Hasta iken işe gitmeyi ifade eden ve devamsızlığın karşıtı olan bir kavram (Van Waeyenberg, 2023).
- Çalışanın kendi işini yapamayacak kadar kötü hissetmesine rağmen iş yerinde fiziksel olarak bulunup fiilen işini yerine getirememe durumu (Öz Aktepe, 2020)
- Çalışanın hastalık, ruhsal yönden iyi olmayış veya çalışma isteksizliği gibi nedenlerle iş yerinde bulunmasına rağmen işlerini tam anlamıyla yapmaması ya da yapamaması (Ruhle ve ark., 2020).

Tüm bu tanımlardan hareketle işte var olamama, olumsuz sonuçlara yol açabilen ve kaçınılması gereken bir davranış olarak değerlendirilmektedir (Lohaus ve Habermann, 2019). Bir süreç olan işte var olamama, çalışanın uygun olmayan koşullarda işe gitme kararıyla başlamakta, performans ve kurum verimliliğinin azalmasıyla sonuçlanmaktadır. İşte var olamama, üretkenlik ve sağlık açısından çeşitli sorunlara yol açmakta ve kurumlar için ciddi maliyetler doğurmaktadır. Başlangıçta işverenler için cazip bir tutum gibi görünmesine rağmen, çalışanın üretkenlik düzeyinde ciddi düşüşler yaşanmakta, bu da gizli maliyetler yaratmaktadır (Oktay, 2021; Kalaycı, 2022). Dolayısıyla işte var olamama, çalışanların sağlık sorunlarının artmasına, örgütsel verimlilik düzeyinin düşmesine ve sunulan hizmetin kalitesinin azalmasına neden olmakta; çalışanların hem fiziksel hem de ruhsal açıdan olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır (Özdemir, 2022).

Kurumların sunduğu hizmet ve ürün kalitesi doğrudan çalışan performansına bağlı olduğundan, işte var olamama kurumların yönetmesi gereken önemli bir risk alanı olarak karşımıza çıkmaktadır (Telli Danışmaz, 2019).

## 2.2. İşte Var Olamama Türleri

İşte var olamama davranışı, bireyler arasında farklı şekillerde ortaya çıkmakta ve literatürde çeşitli biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Cooper (2011) tarafından tanımlanan dört temel tür şu şekilde belirtilmiştir (Özdemir, 2022; Kalaycı, 2022; Atay, 2021):

1) *Tam Anlamıyla Çalışanlar İçin İşte Var Olamama*: Bu grupta yer alan çalışanların herhangi bir sağlık sorunu bulunmamaktadır. Kuruma yüksek derecede bağlılık gösteren, iş yükü ve fazla mesaiyi sorun etmeyen, işkolik bireylerden oluşur.

2) *Hastalık Kaynaklı İşte Var Olamama*: Çalışanlar hasta olmalarına rağmen çeşitli sebeplerle izin almak yerine çalışmayı tercih etmektedir. Bu durumda, işyerinde fiziksel olarak bulunmalarına rağmen performansları düşüktür ve sağlık sorunlarından şikayetçidirler.

3) *İş Tatminsizliği Yaşayanlar İçin İşte Var Olamama*: Sağlıklı olmalarına karşın mesleklerine ve örgütlerine bağlılıkları düşük olan bu çalışanların iş verimlilikleri de genellikle düşüktür ve devamsızlık oranları yüksektir.

4) *Kronik Sağlık Sorunu ya da Stresli Olanlar İçin İşte Var Olamama*: Kronik hastalıkları ya da yoğun stresleri nedeniyle performansları düşen ve örgüte bağlılıkları zayıflayan çalışanları kapsar.

Bununla birlikte, bazı çalışmalarda işte var olamama türleri **hastalık kaynaklı** ve **hastalık kaynaklı olmayan** işte var olamama gibi daha sade bir şekilde iki ana başlıkta ele alınmaktadır: (Özdemir, 2022; Kalaycı, 2022; Atay, 2021; Yılmaz ve Söyük, 2024).

1) *Hastalık kaynaklı işte var olamama*: Çalışanın fiziksel veya psikolojik rahatsızlıkları bulunmasına rağmen işe gitmesi ve bu durumun performansını ve verimliliğini azaltmasıdır (Özdemir, 2022).

Bu tür işte var olamama, literatürde en yaygın ve en eski biçim olarak tanımlanır. Ateş, baş dönmesi, ağrı, yorgunluk ve uykusuzluk gibi durumlarda çalışanın işte bulunmasına rağmen verimli olamaması bu kategoriye girer (Leal ve Ferreira, 2021).

2)*Hastalık kaynaklı olmayan işte var olamama*: Sağlık sorunları dışında kalan, stres, iş tatminsizliği, tükenmişlik, iş-yaşam dengesi bozukluğu, ailevi ve kişisel problemler, örgüt içi çatışmalar gibi nedenlerle ortaya çıkan durumdur (Yılmaz & Söyük, 2024; Özdemir, 2022). Çocuğu olan veya bakmakla yükümlü olduğu kişilere sahip çalışanlarda iş performansı beklenenin altında kalabilir (Chan, 2018; Thørrisen ve ark., 2019). Ayrıca, kurum içinde özel ilişkiler yaşayan çalışanların, dikkatlerinin işe odaklanamaması nedeniyle işte var olamama davranışı sergiledikleri de bildirilmiştir (Chan, 2018).

İşte var olamama daha geniş bir çerçevede ele alınmalıdır. Nitekim işte var olamama temelde **fiziksel** ve **psikolojik** nedenlere dayalı olarak ikiye ayrılmaktadır (Lohaus & Habermann, 2019; McGregor & Caputi, 2022; Ruhle ve ark., 2020).

- **Fiziksel Temelli İşte Var Olamama**: Bu kategori kronik ve kronik olmayan hastalıkları kapsar. Kronik hastalıklar arasında kanser, diyabet, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları, migren ve eklem iltihabı yer alırken; kronik olmayan hastalıklar arasında grip, mide sorunları ve baş ağrısı sayılabilir.
- **Psikolojik Temelli İşte Var Olamama**: Çalışanın zihinsel sağlığını etkileyen stres, tükenmişlik, depresyon, panik atak gibi durumlar nedeniyle verimliliğinin düşmesiyle ortaya çıkar (Özşahin, 2022).

### 2.3. İşte Var Olamama Nedenleri

İşte var olamama durumunun ortaya çıkmasında birçok etken rol oynamaktadır. Yapılan araştırmalar, işte var olamamaya neden olan faktörleri genel olarak **bireysel**, **işin gereğinden** ve **çalışma ortamından** kaynaklanan etkenler şeklinde sınıflandırmıştır (Özşahin, 2022; Öztürk, 2023; Köprülü, 2020; Erkal, 2020).

**Bireysel Faktörler:** Bireysel faktörler arasında; kişilik özellikleri, demografik özellikler, işkoliklik, kişisel psikolojik faktörler (stres, depresyon, tükenmişlik), iş-yaşam dengesi ve aile, işsiz kalma korkusu ve kariyer kaygısı örgütsel bağlılık ve fiziksel ve ruhsal hastalıklar gibi etkenler sayılmaktadır (Öztürk, 2023; Özşahin, 2022; Özdemir, 2022; Özkaya, 2022).

**Kişilik Özellikleri:** Çalışanın fizyolojik, zihinsel ve ruhsal yapısına bağlı olarak gelişir ve kurum içi iletişimi şekillendirir (Özdemir, 2022). Kişilik ile meslek uyumsuzluğu, ruh sağlığını olumsuz etkileyerek işte var olamama riskini artırmaktadır (Köse, 2019; Öztürk, 2023).

- Çiçek ve Aknar (2019), dışadönük kişilik özelliklerine sahip çalışanların işte var olamamaya daha yatkın, duygusal dengesi yüksek çalışanların ise daha az yatkın olduğunu belirtmiştir.
- Yavuz ve Kayhan (2020), A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin B tipine göre daha yüksek düzeyde işte var olamama sergilediğini göstermiştir.
- Acaray (2019), öz-kendilik değerlendirmesi yüksek olan bireylerde işte var olamama eğiliminin arttığını tespit etmiştir.

**Demografik Özellikler:** Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve hizmet süresi işte var olamama üzerinde etkili bulunmuştur.

- Yaş arttıkça sağlık sorunlarının artmasına bağlı olarak işte var olamama eğilimi yükselebilmektedir (Yılmaz, 2022); ancak Pie ve ark. (2020), 30 yaş altı çalışanlarda daha fazla işte var olamama görüldüğünü raporlamıştır.
- Cinsiyetin de ayırt edici olduğu bulunmuştur; bazı çalışmalarda kadınların, bazı çalışmalarda erkeklerin daha fazla işte var olamama davranışı sergilediği belirtilmiştir (Çelebioğlu, 2019).
- Gustafsson ve ark. (2019), kadınların ailevi sorumlulukları nedeniyle işte var olamamayı daha fazla yaşadıklarını belirtmiştir.
- Çelmeçe ve Menekay (2020), kadın hemşirelerin erkeklere göre daha yüksek stres düzeyine sahip olduğunu ve bunun işte var olamamayı artırdığını ifade etmiştir.

- Eğitim düzeyi de önemli bir etkidir. Etyemez (2016), düşük eğitim düzeyine sahip çalışanların daha çok fiziksel rahatsızlıklardan dolayı işte var olamadığını, Canbaz (2021) ise yüksek eğitim düzeyindeki çalışanların dikkat dağınıcı unsurlarla başa çıkmada daha başarılı olduğunu bulmuştur. Yeşiltaş ve Ayaz (2019), lisans mezunlarının daha düşük eğitim düzeyine sahip olanlara göre daha yüksek işte var olamama sergilediğini belirtmiştir.
- Medeni durum açısından evli çalışanların daha fazla strese maruz kaldıkları ve dolayısıyla daha yüksek işte var olamama eğilimi gösterdikleri öne sürülmüştür (Çiçeklioğlu, 2019); ancak bazı araştırmalar bu ilişkiyi desteklememiştir (Yeşiltaş & Ayaz, 2019).
- Hizmet süresi arttıkça bağlılık artmakla birlikte, yaşın ilerlemesine bağlı olarak sağlık sorunlarının artması işte var olamamayı artırabilmektedir (Kalaycı, 2022). Güneş, Bayer ve Bulut (2021), özel hastanelerde hizmet süresi arttıkça işte var olamama davranışının da arttığını bildirmiştir.

**İşkoliklik:** İşkolik çalışanlar hasta olduklarında bile işlerini bırakmamakta, hastalıklarını engel olarak görmemektedir (Acaray, 2019). Bu bireyler uzun vadede tükenerek işte var olamama davranışı sergileyebilir (Gürsoy, 2024). İşkolik bireyler çoğunlukla üretken olduklarını düşünmekte, işlerine odaklanmakta ve izin almak yerine işyerinde kalmayı tercih etmektedir (Kalaycı, 2022). Mazzetti ve arkadaşlarının (2019) çalışması, işkoliklik ile işte var olamama arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

**Kişisel Psikolojik Faktörler (Stres, Depresyon ve Tükenmişlik):** Stres, depresyon ve tükenmişlik, işte var olamama davranışının önemli bireysel psikolojik nedenleri arasında yer almaktadır. Özellikle çalışma ortamından kaynaklanan stres, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını bozarak iş performansını ve verimliliğini düşürmektedir (Kalaycı, 2022). Stres kaynaklı hastalıklar da işte var olamama davranışına neden olmaktadır (Czakert ve ark., 2022). Liao ve ark. (2023), acil servis çalışanlarında stresin, tükenmişlik ve hata davranışlarını artırarak işte var olamama ile sonuçlandığını ortaya koymuştur.

Mathieu ve Gilbreath (2022), işte var olamama davranışının fiziksel hastalıklardan çok stresle ilişkili olduğunu göstermek amacıyla *The Job-Stress-Related Presenteeism Scale* adlı bir ölçek geliştirmiştir.

Tükenmişlik, çalışanın performansını düşüren temel etmenlerden biri olup, tükenmiş bireyler fiziksel, psikolojik ve psikosomatik hastalıklara daha yatkındır ve bu da işte var olamamayı kolaylaştırmaktadır (Ünlü, 2022). Sousa ve ark. (2023), tükenmişlik sendromu ile işte var olamama arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yeşiltaş ve Ayaz (2019), işte var olamama ile rol belirsizliği ve iş stresi arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Kütük (2018) de tükenmişliğin işte var olamamaya yol açabileceğini belirtmiştir. Yöneticilerin çalışandan mevcut performansının üzerinde beklenti içinde olması, kurumdaki çatışmalar, rol karmaşası ve çalışanın karar süreçlerine dahil edilmemesi gibi durumlar ise depresyonu tetikleyerek işte var olamama davranışına neden olmaktadır (Çelik, 2024).

***İş-Yaşam Dengesi ve Aile:*** İş-yaşam dengesi, çalışanın özel hayatı ve iş hayatındaki görevlerini dengede sürdürebilmesi anlamına gelmektedir (Yılmaz, 2022). Dengeli bir iş-yaşam düzenine sahip çalışanların çatışma yaşama oranı düşük, mutluluk ve verimlilik düzeyi ise yüksektir (Kaynak & Öztuna, 2019; Eniolo, 2023; Gupta, 2023). Yılmaz (2022), iş ve özel yaşamları arasında denge kurabilen çalışanların bu iki alanın birbirini olumsuz etkilemediğini tespit etmiştir. Çiçeklioğlu (2019), kadınların iş-yaşam dengesi sağlamada erkeklere kıyasla daha fazla zorlandığını ve bu nedenle daha fazla işte var olamama yaşadığını belirtmiştir. Koçoğlu (2007), aile üyelerinin işte var olamama durumlarının çalışan üzerinde de olumsuz etki yarattığını, çalışanın zihninin evde kalması nedeniyle performansının düştüğünü ifade etmiştir.

***İşsiz Kalma Korkusu ve Kariyer Kaygısı:*** Çalışanın iş güvencesinin olmaması, işte var olamama davranışına yol açan temel nedenlerden biri olarak görülmektedir (Karadağ, 2022). Çalışanlar yasal hakları olmasına rağmen işlerini kaybetme korkusuyla izin almaktan kaçınmaktadır (Kalaycı, 2022).

İşe ilk başladığında yüksek motivasyonla çalışan birey, zamanla stres ve kaygının etkisiyle fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşasa da işsiz kalmaktan çekindiği için hasta olduğu hâlde çalışmaya devam etmekte ve işte var olamama davranışı göstermektedir (Köse, 2019; Canbaz, 2021).

Karanfil ve Doğan (2023), iş güvencesizliği algısının işte var olamamayı artırdığını; Prater ve Smith (2011) ise mali yükümlülükler ve işsiz kalma korkusunun işte var olamamaya yol açtığını bulmuştur. Moç (2018) ise kariyer fırsatlarını kaybetme veya görev değişikliği korkusunun da bu davranışı artırabileceğini belirtmiştir.

**Örgütsel Bağlılık:** Örgütsel bağlılık, çalışanın kurumun amaç ve değerlerini benimseyerek kurumda kalmak ve katkı sunmak için çaba göstermesi olarak tanımlanır (Oktay, 2021). Çalışan, yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunda bile hasta veya verimsiz durumda çalışmaya devam edebilir ve bu durum diğer çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratabilir (Özdemir & Demirci, 2021). Baysal (2012), örgütsel bağlılık ile işte var olamama arasında ilişki bulamazken; Özmen (2011), artan bağlılığın işte var olamamayı da artırdığını raporlamıştır. Kaygın ve ark. (2017) de örgütsel bağlılık ile işte var olamama arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki tespit etmiştir. Özdemir ve Demirci (2021) ise örgütsel bağlılığın genel olarak ilişkisiz bulunduğunu, ancak normatif bağlılık alt boyutunun ters yönde anlamlı bir etkisi olduğunu belirtmiştir.

**Fiziksel ve Ruhsal Hastalıklar:** İşte var olamamaya neden olan hastalıklar arasında hem fiziksel hem de ruhsal sorunlar yer almaktadır (Koçoğlu, 2007). Başlıca nedenler; üst solunum yolu enfeksiyonları, migren, baş, boyun ve kas ağrıları, alerjiler, hipertansiyon, şeker hastalığı, uyku bozuklukları ve tükenmişliktir (Üzüm & Şenol, 2019; Ceyhan, 2023). Fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkların işte var olamamayı tetiklediği; özellikle kas-iskelet sistemi şikayetleri, yorgunluk, baş ağrısı, tükenmişlik, depresyon ve anksiyete gibi durumların yaygın olarak görüldüğü belirtilmiştir (Bae, 2021; Imai ve ark., 2021; Lui ve ark., 2018; Leal ve ark., 2022; Goncalves ve ark., 2023; Jacobs, 2019). Çalışanların en çok zorlandıkları sorunlardan biri ise uykusuzluk ve dinlenememe durumudur; bu durum çeşitli sağlık problemlerine yol açmakta ve işte var olamamayı artırmaktadır (Çelik, 2024).

**İşin Gereğinden ve Çalışma Ortamından Kaynaklanan Nedenler:** İşte var olamama durumunun oluşmasına neden olan işin doğasına ve çalışma ortamına ilişkin faktörler arasında iş tatmini, örgüt kültürü, yapılan iş ve iş ortamı, iş yükü ve fazla çalışma, rol çatışması ve rol belirsizliği, liderlik ve yönetim tarzı, mobbing, iş kazaları ve meslek hastalıkları yer almaktadır (Kalaycı, 2022; Oktay, 2021; Erkal, 2020).

**İş Tatmini:** Çalışanın beklentileri ile kurumun olanaklarının uyumlu olmasıyla ortaya çıkan, işten memnuniyet durumudur. İş tatmininin düşük olduğu kurumlarda hem kurum hem de çalışan açısından olumsuz sonuçlar doğabilmektedir (Kalaycı, 2022). İşinden tatmin olmayan çalışan, fiziksel ve ruhsal sorunlar yaşayarak işte var olamama davranışına zemin hazırlayabilmektedir. Bakan ve ark. (2022), bireysel başarı güdüsü, para sevgisi ve maaş memnuniyetinin işte var olamama üzerinde anlamlı ve olumsuz, iş tatmini üzerinde de anlamlı ve olumsuz etkileri olduğunu göstermiştir. Yücel (2020) ise işte var olamamanın çalışanların genel, içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerini farklı şekillerde etkilediğini tespit etmiştir.

**Örgüt Kültürü:** Bir kurumun çalışanlarının davranışlarını şekillendiren değer, inanç, kural ve alışkanlıkların bütünüdür (Oktay, 2021). Güçlü bir örgüt kültürü, çalışanların örgüte bağlılığını artırmakta ve olumlu ilişkiler geliştirmelerini sağlamaktadır (Gürsoy, 2024). Öte yandan, işte var olamamanın tolere edildiği örgüt kültürlerinde çalışanlar fiziksel olarak işte bulunsalar bile etkin bir şekilde katkıda bulunmayabilmekte ve performansları düşmektedir (Ruhle ve ark., 2020).

**Yapılan İş ve İş Ortamı:** Çalışanın sağlığını ve verimliliğini olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir (Gürsoy, 2024). İşte var olamama en sık eğitim ve sağlık sektörlerinde görülmektedir (Oktay, 2021). Çalışma ortamındaki gürültü, yetersiz aydınlatma, uygun olmayan sıcaklık, ergonomik olmayan koşullar gibi fiziksel olumsuzluklar çalışanın sağlığını etkileyerek işte var olamama davranışına yol açabilmektedir (Kalaycı, 2022; Kepçe, 2024). Karimi ve ark. (2021), hemşirelerde olumlu bir çalışma ortamının duygusal zekâyı güçlendirdiğini, bunun da işte var olamama durumunu azalttığını belirlemiştir.

***İş Yüğü ve Fazla Çalışma:*** Çalışana aşırı iş yüklenmesi stres kaynağı oluşturmakta ve işte var olamama davranışlarını artırmaktadır (Kalaycı, 2022). Wang ve ark. (2018), iş yükü arttıkça işte var olamama eğiliminin de arttığını göstermiştir. Ancak iş yükünün aşırı az olması da çalışanların kendilerini gereksiz hissetmelerine yol açarak işte var olamama davranışına neden olabilmektedir (Yılmaz, 2022). Bayram, Akdoğan ve Harmancı (2018), iş yükünün azalmasının mesleki stres yoluyla işte var olamamayı artırabileceğini belirtmiştir. Ayrıca iş arkadaşlarının yükünü artırmamak ve görevleri biriktirmemek için izin kullanmayan çalışanlarda da işte var olamama gözlenebilmektedir (Çelik, 2024; Ishimaru ve ark., 2020). İş yükü fazlalığı ve fazla çalışma işte var olamama davranışlarına yol açabilmektedir. Çalışana gereğinden fazla iş yüklenmesi stres kaynağının sebebidir (Kalaycı, 2022).

***Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği:*** Çalışanın görev, yetki ve sorumluluklarının açık bir şekilde tanımlanmamasıyla ortaya çıkmaktadır (Oktay, 2021). Bu durum, çalışanların işlerine uyum sağlamasını zorlaştırmakta ve performans düşüklüğüne yol açmaktadır (Erkal, 2020). Yeşiltaş ve Ayaz (2019), işte var olamama ile rol belirsizliği arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Zhou ve ark. (2016), rol belirsizliği ile yaşanan stresin işte var olamama davranışına aracılık ettiğini belirtmiştir.

***Liderlik ve Yönetim Tarzı:*** Çalışanların motivasyon ve performansını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Demokratik ve destekleyici liderlik tarzları, işte var olamama eğilimini azaltmaktadır (Wang ve ark., 2018; Özdemir ve Yılmaz, 2019). Sarp ve ark. (2019), işte var olamama ile babacan liderlik arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Karaçınar ve Özdemir (2022), karanlık liderlik ve kayırmacılığın ise işte var olamamayı artırdığını göstermiştir.

***Mobbing:*** Çalışana karşı sistematik olarak uygulanan küçük düşürme, tehdit, dışlama, aşağılama gibi etik dışı davranışlardır (Metin, 2024; Özşahin, 2022). Mobbinge maruz kalan çalışanlarda yüksek düzeyde stres, motivasyon düşüklüğü ve işte var olamama davranışı gözlenmektedir (Murat ve Elçi, 2020; Tahtalıoğlu, 2023). Metin (2024), mobbingin arttıkça işte var olamama düzeyinin de yükseldiğini bulmuştur.

***İş kazaları ve meslek hastalıkları:*** Çalışanın iş sırasında uğradığı zararlar veya mesleğe bağlı olarak gelişen hastalıklar işte var olamama davranışına neden olabilmektedir (Köprülü, 2020; Kalaycı, 2022). İş kazaları işte var olamamayı artırabileceği gibi, işte var olamama da dikkatsizlik nedeniyle iş kazalarına yol açabilmektedir (Halbesleben ve ark., 2014).

#### **2.4. İşte Var Olamama Sonuçları**

İşte var olamama durumu yaşayan çalışanlar, işyerinde fiziksel olarak bulunmalarına rağmen işlerine odaklanamaz, yeterli performans gösteremezler (Yücel, 2020). Performans düşüklüğü çalışanın bireysel başarısını olduğu kadar örgütün genel verimliliğini de olumsuz etkiler (Uğur, 2017). İşte var olamama, çok çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıktığı için sonuçları da çok boyutludur ve yalnızca tek bir açıdan ele alınması güçtür (Oktay, 2021). Bu davranış, çalışan ve örgüt açısından bir dizi olumsuz sonuç doğurabilmektedir (Baladura, 2025; Arslan, 2025).

Genel anlamda işte var olamama davranışının sonuçları şu başlıklar altında değerlendirilebilir:

- **Performans ve Verim Düşüklüğü:** Örgütlerin temel amacı, çalışan performansını en üst düzeye çıkararak yüksek verimlilik sağlamaktır. Çalışan, beklenen düzeyde katkı sunamadığında örgütün verimliliği düşmektedir (Erkal, 2020). Performans düşüklüğünün en temel nedenleri arasında fiziksel ve ruhsal hastalıklar yer almaktadır. Yöneticilerin, verimsizlik karşısında çalışanı işten çıkarmak yerine, bu duruma yol açan nedenleri tespit edip önleyici stratejiler geliştirmesi önerilmektedir (Atay, 2021). İşte var olamama, kurumlarda verimlilik kaybına ve bununla bağlantılı olarak maliyet artışına yol açan temel sonuçlardan biridir (Çoban ve Harman, 2012). Çalışan, işte var olamama durumunda işine odaklanmakta güçlük çekmektedir (Yücel, 2020).

- **Motivasyon Kaybı:** Motivasyonu yüksek olan çalışan, işini severek yapar, daha üretken olur ve fiziksel-psikolojik hastalıklara karşı daha dirençli hale gelir (Atay, 2021). Motivasyon eksikliği ise önce ruhsal, ardından fiziksel sorunlara yol açar (Solak, 2021). Motivasyonu sağlanan çalışanların performansının yükseldiği, işe ilgisinin ve bağlılığının arttığı, dolayısıyla işte var olamama davranışının azaldığı görülmektedir (Erkal, 2020).
- **Çalışan Memnuniyetsizliği:** İşletmelerin başarısında en önemli unsur, işini seven, sahiplenilen ve memnun olan çalışanlardır (Yetmez, 2016). Kurumların, huzurlu bir çalışma ortamı ve sosyal destek sağlayarak çalışan memnuniyetini artırmaları önemlidir (Öztürk, 2023). Çalışanların memnuniyetsizliği arttıkça iş verimliliği düşmekte, işe devam oranı azalmakta ve sonunda işten ayrılmalar yaşanmaktadır (Atay, 2021).
- **İşe Devamsızlık (Absenteeism):** İşte var olamama ile işe devamsızlık birbiriyle ilişkili kavramlardır; işte var olamama yaşayan çalışan bir süre sonra işe devamsızlık eğilimi gösterebilmektedir (Erkal, 2020; Çelik, 2024; Atay, 2021). İşe devamsızlık, sadece bireye ve kuruma değil, uzun vadede ülke ekonomisine de zarar vermektedir (Çelik, 2024). İşte var olamama ile işe devamsızlık arasında ters yönlü bir ilişki olduğu; devamsızlığı azaltan unsurların işte var olamamayı artırdığı da belirtilmektedir (Yetgin, 2020). Çalışanlar, işe geç gelme, erken çıkma, işi erteleme gibi davranışlar sergileyebilmektedir (Côté ve ark., 2021).
- **İş gören Devir Hızının Artması:** İşte var olamama nedeniyle çalışanların işten ayrılması, örgütte iş gören devir hızını artırmakta ve bu durum örgütü olumsuz etkilemektedir (Oktay, 2021). Chun ve Hwang (2018), işgücü devri yüksek olan işyerlerinde işte var olamama eğiliminin de yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kendir ve ark. (2018), işte var olamama ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulmuşken, Charbaji (2018), bunun tersine, işte var olamama düzeyi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin azaldığını belirtmiştir. İş gören devrinin artması yeni çalışanların işe alımı ve eğitimi gibi ek maliyetlere yol açmaktadır (Wu ve ark., 2021; Côté ve ark., 2021).

- **İşe Yabancılaşma:** İş ile bireysel dünya arasındaki uyumsuzluk çalışanı işe yabancılaştırabilir. Bu durum çalışanların işte var olamama davranışına yol açmaktadır (Kaynak ve Çiçek, 2021). Atay ve Özer (2021), işte var olamama algısı ile örgütsel yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu; Kaynak ve Çiçek (2021) ise bu ilişkinin pozitif yönlü olduğunu göstermiştir. İşçan ve Moç (2018) de işte var olamama düzeyi yüksek olan çalışanlarda işe yabancılaşma eğiliminin daha fazla olduğunu belirtmiştir.
- **Maliyet Kaybı:** İşte var olamama, çalışanın verimliliğini düşürerek kuruma maliyet yüklemektedir (Yılmaz, 2019). Çalışanın işte var olamaması, devamsızlık yapmasından daha fazla maddi kayba yol açabilmektedir (Köprülü, 2020). Bu kayıplar; işten ayrılmalar, eğitim, işe alım, üretim kaybı gibi unsurlardan kaynaklanmaktadır (Demirgil ve Mücevher, 2017; Çelik, 2024). Rankala ve ark. (2021), kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla verimlilik kaybı yaşadığını ve bu durumun yıllık ortalama maliyetinin 1037 euro olduğunu belirtmiştir. Lui ve ark. (2022), hemşirelerde işte var olamamanın dünya ortalamasının üzerinde maliyet kaybına yol açtığını; Queiroz-Lima ve Serranheira (2016) ise hemşirelerde yıllık üretkenlik kaybının 32.158 euroya ulaştığını saptamıştır. Aysun ve Bayram (2017) de hastanelerde işte var olamamanın hem verimlilik hem maliyet açısından ciddi kayıplara neden olduğunu belirtmiştir.
- **İş Tatmininde Azalma:** İşte var olamama yaşayan çalışanın iş tatmininde de azalma meydana gelmektedir. Bu durum, stres, kaygı, motivasyon kaybı ve iletişim sorunları gibi olumsuzlukları beraberinde getirmektedir (Özşahin, 2022). Karanika-Murray ve ark. (2015), işte var olamama ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yücel (2020) de çalışanların işte var olamama puanları yükseldikçe iş tatminlerinin azaldığını belirtmiştir (Oktay, 2021).

## 2.5. İşte Var Olamama Mücadele Etme Yöntemleri ve Önleyici Stratejiler

İşte var olamama hem çalışan hem de yöneticiler için önemli bir sorun oluşturmaktadır. Bu sorunla mücadelede ilk adım, kurumda işte var olamama durumunun varlığının tespit edilmesidir. Tespit edilen işte var olamama davranışı görmezden gelinmemeli ve gerekli önlemler alınmalıdır (Nur, 2024). İşte var olamama ile etkin bir şekilde başa çıkabilmek için öncelikle duruma neden olan faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlere yönelik stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir (Taner, 2020; Rainbow ve ark., 2019).

Çalışanların işte var olamama durumunu etkileyen faktörlerin çeşitliliği nedeniyle, çözüm yolları da çok boyutlu ve çeşitli olmalıdır (Köprülü, 2020; Özkaya, 2022; Yılmaz, 2022; Nur, 2024). Bu kapsamda önerilen başlıca mücadele yöntemleri ve önleyici stratejiler şunlardır:

- **Çalışan sağlığının izlenmesi ve desteklenmesi:** Çalışanların sağlık durumlarının düzenli olarak değerlendirilmesi ve her bireye uygun sağlıklı yaşam programlarının planlanması (Atay, 2021).
- **Destekleyici örgüt kültürü oluşturulması:** Çalışanların, yaşadıkları işte var olamama sorununu yöneticilerine rahatça aktarabilecekleri, izin aldıklarında maaş, statü veya işlerini kaybetme korkusu duymayacakları bir örgüt kültürünün benimsenmesi (Yılmaz, 2022).
- **Çalışma düzeninin yeniden yapılandırılması:** İşlerin yeniden düzenlenmesi, yeni çalışma modellerinin geliştirilmesi, düzenli geri bildirim ve açık iletişim ortamının sağlanması; esnek çalışma uygulamalarının teşvik edilmesi (Köprülü, 2020).
- **Örgütsel sağlık ve stres yönetimi:** Çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olacak yöntemlerin uygulanması ve örgütsel sağlık destekleyici girişimlerin hayata geçirilmesi (Öztürk, 2023).

- **İş-yaşam dengesi ve destek programları:** İş-yaşam dengesini korumaya yönelik önlemler alınması ve çalışanlara destek programlarının sunulması (Yetgin, 2022).
- **Yöneticilerin eğitilmesi:** Yöneticilerin, işte var olamama ve sonuçları hakkında farkındalıklarının artırılması ve bu konuda çalışanlara rehberlik etmeleri için eğitilmeleri (Öztürk, 2023).
- **Çalışanların izin kullanmaya teşvik edilmesi:** Çalışanların, hasta olduklarında izin almaları veya hastayken işten eve dönmeleri için desteklenmeleri ve gerekli eğitimlerin verilmesi (Atay, 2021).
- **İzin politikalarının iyileştirilmesi:** Kurumun izin politikalarının gözden geçirilmesi, geliştirilmesi ve çalışanların bu politikalar hakkında bilgilendirilmesi (Özkaya, 2022).
- **Çalışma ortamının iyileştirilmesi:** Çalışma koşullarının düzenli olarak değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi (Bandura, 2025).
- **Sorun çözme kaynaklarının artırılması:** Çalışanların karşılaştıkları sorunlarla baş edebilmeleri için gerekli kaynaklara erişimlerinin sağlanması ve ruh sağlığı destekleri konusunda bilgilendirilmeleri (Nur, 2024).
- **Farkındalık yaratılması:** İşte var olamama nedenleri konusunda hem çalışanlarda hem yöneticilerde farkındalık oluşturulması (Özdemir, 2022).
- **Politika geliştirilmesi:** İşte var olamama ile mücadeleyle yönelik açık ve etkili kurum politikalarının oluşturulması (Özkaya, 2022).
- **Sağlık geliştirme programları ve iş sağlığı güvenliği:** İşte var olamama yaşayan çalışanlara destek sağlayan programlar ve uygulamalar geliştirilerek, hastalıkların yol açtığı maliyetlerin azaltılması (Atay, 2021).

## 2.6. Hemşirelikte İşte Var Olamama

Hemşirelik, sağlık hizmeti sunan kuruluşların temel unsurlarından biri olup, hasta bakım kalitesi üzerinde doğrudan etkili bir meslektir. Hemşirelik mesleği genellikle yüksek iş yükü, uzun çalışma saatleri ve zorlu çalışma koşullarını içermektedir (Sarı ve Demirbağ, 2024). Araştırmalar, işte var olamamanın hemşireler arasında diğer meslek gruplarına göre daha sık görüldüğünü ve bu duruma neden olan pek çok etken bulunduğunu ortaya koymaktadır (Rainbow, 2019). Freeling ve ark. (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, zihinsel, fiziksel ve kronik sağlık sorunları olan hemşirelerin daha yüksek düzeyde işte var olamama davranışı sergiledikleri belirlenmiştir. Hemşireler, hasta olduklarında işe gitme kararlarını verirken; hastalığın türü ve şiddeti, personel yetersizliği, izin olanakları, iş sorumlulukları, ekonomik durum ve suçluluk duygusu gibi pek çok faktörü göz önünde bulundurmaktadır (Rainbow, 2019).

Hasta olmasına rağmen çalışmaya devam eden hemşireler, görevlerini istenilen düzeyde yerine getirememekte ve zorlanmaktadırlar (Güneş ve ark., 2021). Hemşireler, fiziksel veya ruhsal olarak iyi hissetmeseler bile, yokluklarında görevlerinin başkaları tarafından üstlenileceğinin farkında olduklarından izin kullanmakta çekingen davranabilmektedir (Hung ve ark., 2024). İşte var olamama, hem hastaların tanı ve tedavi süreçlerini hem de iş sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir (Pie ve ark., 2020).

Yapılan çalışmalarda şu bulgulara ulaşılmıştır:

- Mosteiro-Díaz ve ark. (2020) ile Shan ve ark. (2021), hemşirelerin görev süresi arttıkça işte var olamama eğilimlerinin arttığını tespit etmiştir.
- Dirgar ve ark. (2024), işte var olamama ile kaçırılan hemşirelik bakımı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.
- Çelik ve Kin (2022), hemşirelerin orta düzeyde işte var olamama yaşadıklarını ve bu durumun bakım davranışlarını olumsuz etkilediğini saptamıştır.

- Santos ve ark. (2022), hemşirelerin %91,4'ünün son bir ayda en az bir sağlık sorunu nedeniyle işte var olamama yaşadığını ve en yaygın nedenin fiziksel ağrı ve bel ağrısı (%57) olduğunu belirtmiştir.
- Erkal ve Naktiyok (2021), örgütsel sinizm düzeyinin işte var olamama davranışını artırdığını ve bunun sonucunda hem duygusal tükenmişliğin yükseldiğini hem de kişisel başarının azaldığını bulmuştur.
- Sousa ve ark. (2023), ruhsal bozuklukları olan hemşirelerin işte var olamama riskinin yaklaşık 4,27 kat arttığını bildirmiştir.
- Dalkılıç ve Seren (2018), uzun çalışma saatlerinin işte var olamamanın temel nedeni olduğunu ve verimliliği olumsuz etkilediğini göstermiştir.
- Brborovic Brborovic ve Mustajbegovic (2016), Hırvatistan'da hemşirelerin yoğun stres altında işte var olamama ve işe devamsızlık yaşadıklarını ifade etmiştir.
- Aslan ve Ulupınar (2020), işte var olamamanın hasta bakım kalitesini olumsuz etkilediğini belirtmiştir.
- Zanon ve ark. (2021), Brezilya'da yapılan bir araştırmada, işte var olamama ile hasta güvenliği arasında negatif bir ilişki tespit etmiş ve kötü çalışma koşullarının işte var olamamayı artırdığını vurgulamıştır.
- Gustafsson ve ark. (2019), İsveç'te kadın hemşirelerin erkeklere göre daha fazla işte var olamama davranışı gösterdiğini, yaş ilerledikçe bu eğilimin arttığını ve işkolikliğin işte var olamamayı artırdığını bulmuştur.
- Güneş, Bayer ve Bulut (2021), özel hastanelerde çalışan hemşirelerde görev süresi arttıkça işte var olamamanın da arttığını göstermiştir.
- Shan ve ark. (2021), başhemşirelerin %82'sinin işte var olamama davranışı gösterdiğini; bunun başlıca nedenlerinin kurumun izin politikaları, vicdani sorumluluklar ve iş yükü olduğunu bildirmiştir.
- Toka (2022), bulaşıcı hastalıklar ve pandemi dönemlerinde işte var olamamanın arttığını belirtmiştir.

- Sarı ve Demirbağ (2024), hemşirelerde yüksek işte var olamama düzeyinin düşük tıbbi hata eğilimi ile birlikte görüldüğünü ifade etmiştir.
- Liao ve ark. (2023), acil servis çalışanlarında post-travmatik stres bozukluğunun işte var olamamayı artırdığını ve bunun tükenmişlik ile hatalı davranışlara yol açtığını saptamıştır.

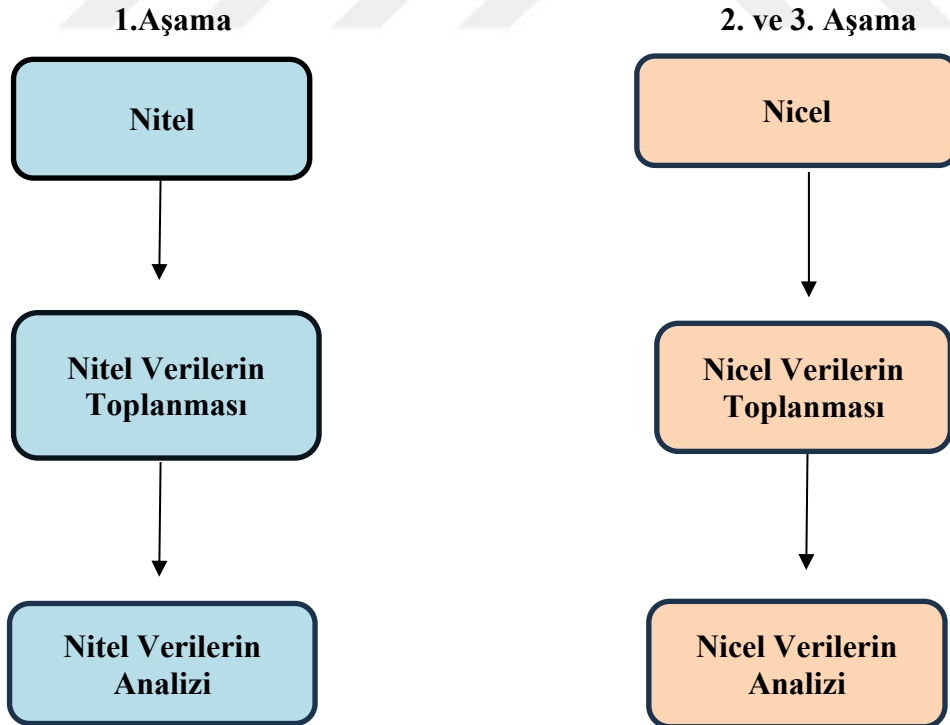
Tüm bu bulgular, hemşirelerin işte var olamama durumuna yol açan faktörlerin ortadan kaldırılmasının yalnızca hemşireler için değil, hasta bakım kalitesi ve toplum sağlığı için de önemli faydalar sağlayacağını göstermektedir (Rainbow, 2019).



### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Araştırma, hemşirelerde çok boyutlu işte var olamama ölçeğini geliştirmek amacıyla üç aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, hemşirelerin işte var olamama davranışına ilişkin deneyimleri ile bu deneyimlerin neden ve sonuçlarına yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla nitel tasarımda yapılmıştır. İkinci aşamada, yapılan görüşmelerden elde edilen veriler ve literatür doğrultusunda Hemşirelerde “Çok Boyutlu İşte Var Olamama” ölçeğini geliştirmek amacıyla metodolojik tasarımda yürütülmüştür. Üçüncü aşamada ise, geliştirilen ölçek kullanılarak hemşirelerin işte var olamama durumları ve bu durumu etkileyen etmenleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, çalışma ilk aşamada nitel, son iki aşamada ise nicel tasarımda yürütülmüştür (Şekil 3.1.).



Şekil 3.1. Araştırma Tasarımı ve Araştırma Sürecinin Şematik Gösterimi

### 3.2. Araştırmanın Soruları

Bu araştırmada, araştırmanın amacına ilişkin aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

#### 3.2.1. Nitel Aşamanın Araştırma Soruları

- Hemşirelerin işte var olamama davranışına ilişkin deneyimleri, bu deneyimlerinin nedenleri ve sonuçlarına yönelik görüşleri nelerdir?

#### 3.2.2. Nicel Aşamanın Araştırma Soruları

##### Ölçek Geliştirme Aşaması Araştırma Soruları

- “Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama” ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı mıdır?

##### Ölçeğin Uygulanma Aşaması Araştırma Soruları

- Geliştirilen “Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği” kullanılarak, hemşirelerin işte var olamama deneyimleri, bu deneyimlerin nedenleri ve sonuçları hangi düzeydedir?
- Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre işte var olamama deneyimi, nedenleri ve sonuçları anlamlı farklılık gösteriyor mu?
- Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri işte var olamama deneyimlerini, nedenlerini ve sonuçlarını etkiliyor mu?

### 3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırmanın birinci aşaması olan nitel veriler, Temmuz 2023–Ağustos 2023 tarihleri arasında Bursa Çekirge Devlet Hastanesi’nde görev yapan hemşirelerle yürütülen yarı yapılandırılmış, derinlemesine bireysel görüşmelerle toplanmıştır.

İkinci aşamada, taslak ölçeğin geçerlik ve güvenirlik verileri, Mayıs 2024–Ağustos 2024 tarihleri arasında Bursa Çekirge Devlet Hastanesi ve Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi’nde çalışan hemşirelerden elde edilmiştir.

Üçüncü aşamada ise ölçeğin uygulanmasına ilişkin veriler, Ekim 2024–Aralık 2024 tarihleri arasında Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile Bandırma Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapan hemşirelerden toplanmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Bu araştırma üç aşamalı olduğundan örneklem seçimi de ayrı ayrı olacak şekilde tasarlanmıştır.

#### **3.4.1. Nitel Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Nitel araştırmalarda, konu hakkında bilgi ve deneyime sahip, duygu, düşünce ve görüşlerini ifade edebilecek kişilerin araştırma kapsamına alınması önerilmektedir (Kümbetoğlu, 2019). Bu çalışmada örneklemi belirlerken, katılımcıların çeşitliliğini sağlamak amacıyla amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buna bağlı olarak farklı cinsiyet, yaş, pozisyon, mesleki çalışma yılı ve çalışılan birime sahip olan hemşireler örnekleme dahil edilmiştir.

Nitel araştırmalarda, katılımcı sayısını belirlemede ve veri toplamayı sonlandırmada veri doygunluğu temel bir ölçüt olarak kullanılmaktadır. Veri doygunluğu, görüşme sorularına yeni ve farklı görüş, düşünce ve yorum gelmediğinde veri toplama sürecinin tamamlanması gerektiğini ifade eder (Saunders ve ark., 2018). Bu aşamanın evreni Bursa ilinde yer alan Çekirge Devlet Hastanesi’nde görev yapan (N=640) ve Bursa Şehir Hastanesi’nde (N:1350) hemşireler oluşturmuştur. Bursa Şehir Hastanesi’nde araştırma izin onayı alınamamıştır. Araştırma, Çekirge Devlet Hastanesi’nde çalışan son altı (6) ay içinde işte var olamama durumu deneyimleyen gönüllü 62 hemşire ile kalitatif derinlemesine görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın nitel kısmını başarılı biçimde gerçekleştirebilmek amacı ile nitel araştırma kursu katılımı gerçekleştirilmiştir.

### 3.4.1. Nicel Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın nicel aşaması, iki temel bölümden oluşmaktadır: ilki, işte var olamama durumuna yönelik bir ölçme aracı geliştirme süreci; ikincisi ise geliştirilen ölçeğin uygulanmasıdır. Her iki aşamada da evren ve örneklem, çalışmanın metodolojik desenine uygun biçimde belirlenmiştir.

Ölçek geliştirme çalışmasını etkin bir şekilde yürütebilmek için ölçek geliştirme ve uyarlama kursu katılımı gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın ikinci aşaması olan ölçek geliştirme sürecinde evreni Bursa Çekirge Devlet Hastanesi (N=640) ve Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde (N=950) görev yapan hemşireler oluşturmaktadır.

Bursa Çekirge Devlet Hastanesi'nde çalışmayı kabul eden 640 hemşireye veri toplama aracı dağıtılmış, 601'inden geçerli geri dönüş alınmıştır. Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde ise çalışmayı kabul eden 500 hemşireye ulaşılmış ve 399 hemşireden geçerli veri elde edilmiştir. Böylece geçerlik ve güvenirlik analizleri kapsamında, açımlayıcı (n=400) ve doğrulayıcı (n=600) faktör analizleri için her iki hastaneden ayrı ayrı toplanan verilerle toplam 1.000 hemşireden elde edilen veriler analiz sürecine dahil edilmiştir.

Bu örneklem büyüklüğü, literatürde önerilen ölçütleri karşılamaktadır. Örneğin, Yurdabakan ve Çüm (2017), ölçek geliştirme çalışmalarında örneklem büyüklüğünün madde sayısının en az 5–10 katı olması gerektiğini belirtirken; Tabachnick ve Fidell (2018), analiz yapılabilmesi için en az 300 kişilik bir örneklem yeterli olduğunu savunmuştur. Comrey ve Lee'nin (1992) örneklem büyüklüğü sınıflandırmasına göre ise 100 = zayıf, 200 = az uygun, 300 = uygun, 500 = çok uygun, 1.000 ve üzeri = mükemmel olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, araştırmada yer alan 1.000 kişilik örneklem büyüklüğü, ölçme aracı geliştirme açısından “mükemmel” düzeyde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın üçüncü aşamasında, geliştirilen ölçeğin uygulanması amacıyla veri toplanan çalışma evrenini, Bursa ilinde yer alan Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi (N=920) ile Balıkesir ilinde yer alan Bandırma Eğitim ve Araştırma Hastanesi (N=330) oluşturmaktadır.

Ölçek uygulama sürecinde, Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde araştırmayı kabul eden 600 hemşireye ulaşılmış ve 500'ünden geçerli geri dönüş alınmıştır. Bandırma Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde ise araştırmayı kabul eden 200 hemşireye ulaşılarak 135 geçerli veri elde edilmiştir.

Böylece, uygulama aşamasında toplam 635 hemşireden elde edilen veriler analizlerde kullanılmıştır. Bu aşamanın genel geri dönüş oranı %79'dur ve çalışmanın uygulama süreci açısından yeterli bulunmuştur.

Sonuç olarak, her iki aşamada da örneklem büyüklüğü, madde sayısı ile orantılı olacak şekilde planlanmış ve geçerlik-güvenirlilik çalışmalarına olanak sağlayacak düzeye ulaşmıştır. Araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğü, literatürdeki temel yaklaşımlar doğrultusunda ölçme aracı geliştirme çalışmaları için yeterli ve anlamlı kabul edilmektedir (Comrey & Lee, 1992; Tabachnick & Fidell, 2018; Yurdabakan & Çüm, 2017).

### **3.5. Araştırma Dahil Edilme/Edilmeme Kriterleri**

Araştırma üç aşamalı olduğu için dahil edilme ve dahil edilmeme kriterleri ayrı ayrı olacak şekilde alınmıştır.

#### **3.5.1. Nitel Aşamanın Dahil Edilme/Edilmeme Kriterleri**

##### **Dahil edilme kriterleri:**

- Araştırma kapsamına alınan hastanelerde hemşire olmak,
- Kurumunda çalışma deneyimi en az altı (6) ay ve üzeri olmak. Bu sürenin, hemşirelerin kurum kültürünü tanınması ve iş ortamındaki deneyimlerini geliştirmeleri açısından yeterli olduğu düşünülmektedir (Lima, Queirós & Marques, 2016).

- Çalışmaya katılımda gönüllü ve istekli olmak,
- Son altı (6) ay içinde işte var olamama deneyimine sahip olmak.

**Dahil edilmeme kriterleri:**

- Araştırmanın dahil edilme kriterlerin karşılamamak,
- Veri toplama aracını eksik doldurmak.

**3.5.2. Nicel Aşamanın Dahil Edilme/Edilmeme Kriterleri**

**Ölçek Geliştirme ve Uygulama Aşaması Dahil Edilme Kriterleri**

- Araştırma kapsamına alınan hastanelerde hemşire olmak,
- Kurumunda çalışma deneyimi en az altı (6) ay ve üzeri olmak,
- Çalışmaya katılımda gönüllü ve istekli olmak.

**Ölçek Geliştirme ve Uygulama Aşaması Dahil Edilmeme Kriterleri**

- Araştırmanın dahil edilme kriterlerin karşılamamak
- Veri toplama aracını eksik doldurmak.

**3.6. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın nitel aşamasında “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” (Ek 1) kullanılmıştır. İkinci aşamada, taslak ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yürütmek amacıyla “Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Taslağı” (Ek 2) uygulanmıştır. Üçüncü aşamada ise ölçeğin uygulaması için “Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği” (Ek 3) kullanılmıştır.

**3.6.1. Bireysel Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu**

Nitel aşamada, ölçek madde havuzunu oluşturmak amacıyla literatürden yararlanılarak (Mathieu & Gilbreath, 2022; Laranjeira ve ark., 2022; Hung ve ark., 2024b; Mohammadi ve ark., 2023; Shan ve ark., 2021) hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu, bireysel derinlemesine görüşmelerde kullanılmıştır.

Görüşme formu; hemşirelerin kişisel özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim ve medeni durumu) ve mesleki özellikleri (çalıştıkları kurum, birim, pozisyon, çalışma yılı, kurumda çalışma yılı), işte var olamama kavramını duyma durumu, son altı (6) ay içinde işte var olamama davranışına ilişkin deneyimleri, bu deneyimlerin nedenleri ve sonuçlarını içeren yedi sorudan oluşmaktadır.

Formun geçerliliğini artırmak için, nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman iki akademisyenin görüşleri doğrultusunda sorularda gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Ayrıca, soruların açık ve anlaşılır olduğundan emin olmak amacıyla üç hemşireyle ön görüşmeler yapılmış; elde edilen geri bildirimlere göre gözden geçirilerek form son haline getirilmiştir.

İşte var olamama nedenleri ve sonuçlarına yönelik görüşler olmak üzere katılımcıların görüş ve deneyimlerini sorgulamaya ve katılımcıların bireysel özelliklerini belirlemeye yönelik yedi soru bulunmaktadır.

### **3.6.2. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Taslağı**

Görüşmelerden elde edilen ana temalar doğrultusunda ve literatürden de yararlanılarak (Mathieu & Gilbreath, 2022; Laranjeira ve ark., 2022; Hung ve ark., 2024; Mohammadi ve ark., 2023; Shan ve ark., 2021) üç boyutlu 96 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuş, danışman desteğiyle 67 maddeye indirilmiştir. Ölçek maddelerinin kapsam geçerliliğini değerlendirmek amacıyla Aralık 2023-Şubat 2024 tarihleri arasında 40 uzmana e-posta yoluyla gönderilmiş ve 13 uzmandan geri dönüş alınmıştır. Uzmanlardan gelen değerlendirmeler doğrultusunda kapsam geçerliliği analiz edilmiştir.

Uzmanlardan ölçek maddelerini “3: uygun”, “2: uygun ancak düzeltilmeli” ve “1: çıkartılmalı” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Elde edilen puanlar üzerinden Kapsam Geçerlilik Oranı (KGO) ve Kapsam Geçerlilik İndeksi (KGİ) hesaplanmıştır.

Maddelerin KGO değerleri 0,08–1 arasında, ölçek genelinin KGİ'si 0,69 olarak bulunmuştur. Lawshe yöntemine göre, minimum kabul değeri olan 0,538'ün altında kalan maddeler ölçekten çıkarılmıştır (Ayre & Scally, 2014).

Bu kapsamda; işte var olamama deneyimi boyutundan 5. madde, işte var olamama nedenleri boyutundan 2., 11., 12., 13., 19. ve 21. maddeler, işte var olamama sonuçları boyutundan ise 5., 10., 11., 12., 16., 17., 25., 27. ve 29. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak, toplamda 16 madde çıkarılmıştır.

Uzman görüşü yalnızca mevcut maddelerin uygunluğunu değerlendirmekle sınırlı olmayıp, içerik geçerliliğini artırmak için yeni madde önerileri de sunabilmektedir (Karakoç & Dönmez, 2014). Bu doğrultuda, uzman görüş formunda ayrıca *“Eklenmesini önerdiğiniz madde var mı?”* sorusu da yer almış; ölçek taslağında eksik olduğu düşünölen bazı boyutların daha iyi temsil edilmesi amacıyla uzmanların önerileri alınmıştır. Bu öneriler tez danışmanı ve tez izleme jürilerinin katkılarıyla birlikte yeniden değerlendirilerek 12 madde eklenmiş ve ölçek taslağı 63 maddeyle sonlandırılmıştır.

Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri formunda kişisel özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu) ve mesleki özellikler (meslekte, kurumda, birimde çalışma yılı, görev, haftalık çalışma saati, kurum türü, birim, çalışma şekli, statü, mesleği sevmeye ve isteyerek seçme durumu) içeren toplam on beş sorudan oluşan bir anket formu veri toplama sürecinde kullanılmıştır.

Ölçek taslağı, örneklem grubuyla benzer özelliklere sahip 20 hemşireye uygulanarak ön denemesi yapılmış ve katılımcılara anlaşılmayan maddeler olup olmadığı sorulmuştur. Bu değerlendirme sonrasında gerekli düzenlemeler yapılarak taslak ölçek, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için son haline getirilmiş ve uygulamaya başlanmıştır.

### 3.6.3. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği

Araştırmanın bu aşamasında, geçerlik ve güvenirlik analizleri tamamlanan 42 maddelik “**Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği**” kullanılmıştır. Bu ölçek, hemşirelerin işte var olamama durumlarını çok boyutlu bir yapıda değerlendirmek amacıyla geliştirilmiş olup **üç temel boyut** ve bu boyutlara ait **altı alt boyuttan** oluşmaktadır.

Bu boyutlardan **İşte Var Olamama Deneyimi** boyutu, **7 madde** ile tek başına bir yapı olarak ele alınmakta ve alt boyut içermemektedir. **İşte Var Olamama Nedenleri** boyutu ise **14 madde** içermekte olup **Sorumluluk Duygusu (6 madde)**, **İş Yükü ve Çalışma Koşulları (4 madde)** ve **Cezalandırılma Kaygısı (4 madde)** olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

**İşte Var Olamama Sonuçları** boyutu **21 madde** içermekte olup üç alt boyuttan oluşmaktadır: **Performans ve Verim Eksikliği (10 madde)**, **Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk (7 madde)** ve **Zihinsel Zayıflık (4 madde)**.

Ölçek, “Her zaman (5), Sıklıkla (4), Bazen (3), Nadiren (2) ve Hiçbir zaman (1)” şeklinde puanlanan 5’li Likert tipi bir derecelendirme sistemine sahiptir ve ters puanlanan madde içermemektedir. Her bir boyut ve alt boyut için ayrı ayrı puanlar hesaplanmakta olup, ölçekten toplam bir puan elde edilmemektedir.

Elde edilen puanlar, hemşirelerin işte var olamama düzeyleri ile bu duruma ilişkin nedenler ve sonuçlar hakkında bilgi sağlamaktadır. Puan aralıkları incelendiğinde, **İşte Var Olamama Deneyimi** boyutu **7–35**, **İşte Var Olamama Nedenleri** boyutu **14–70**, **İşte Var Olamama Sonuçları** boyutu ise **21–105** puan aralığındadır.

Ölçeğin güvenirliği, **Cronbach Alfa katsayıları** ile değerlendirilmiştir. **İşte Var Olamama Deneyimi** boyutunun güvenirlik katsayısı **0,906** olarak bulunmuştur. **İşte Var Olamama Nedenleri** boyutunun genel Cronbach Alfa katsayısı **0,864** olup, alt boyutlara göre **Sorumluluk Duygusu ( $\alpha=0,806$ )**, **İş Yükü ve Çalışma Koşulları ( $\alpha=0,722$ )** ve **Cezalandırılma Kaygısı ( $\alpha=0,787$ )** olarak hesaplanmıştır.

İşte Var Olamama Sonuçları boyutunun genel Cronbach Alfa değeri **0,947** olup, alt boyutlara göre **Performans ve Verim Eksikliği ( $\alpha=0,915$ )**, **Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk ( $\alpha=0,931$ )** ve **Zihinsel Zayıflık ( $\alpha=0,904$ )** olarak belirlenmiştir (Tablo 3.1.).

**Tablo 3.1. Hemşirelerde çok boyutlu işte var olamama ölçek tanımlayıcı özellikleri**

|                                          | Madde Sayısı | Puan aralığı (Min-Max) | Puan aralığı (Düşük, orta, yüksek) |            |              | Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) |
|------------------------------------------|--------------|------------------------|------------------------------------|------------|--------------|----------------------------|
|                                          |              |                        | Düşük düzey                        | Orta düzey | Yüksek düzey |                            |
| <b>İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu</b>  | 7            | 7-35                   | 7 – 16                             | 17-26      | 27-35        | 0,906                      |
| <b>İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu</b> | 14           | 14-70                  | 14-32                              | 33-51      | 52-70        | 0,864                      |
| Sorumluluk Duygusu                       | 6            | 6-30                   | 6-14                               | 15-22      | 23-30        | 0,806                      |
| İş yükü ve Çalışma Koşulları             | 4            | 4-20                   | 4-9                                | 10-14      | 15-20        | 0,722                      |
| Cezalandırılma Kaygısı                   | 4            | 4-20                   | 4-9                                | 10-14      | 15-20        | 0,787                      |
| <b>İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu</b> | 21           | 21-105                 | 21-49                              | 50-77      | 78-105       | 0,947                      |
| Performans ve Verim Eksikliği            | 10           | 10-50                  | 10-23                              | 24-36      | 37-50        | 0,915                      |
| Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk           | 7            | 7-35                   | 7-16                               | 17-26      | 27-35        | 0,931                      |
| Zihinsel Zayıflık                        | 4            | 4-20                   | 4-9                                | 10-14      | 15-20        | 0,904                      |

#### 3.6.4. Uygulama Aşaması İçin Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikler Formu

Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri formunda kişisel özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu), mesleki özellikler (çalışma yılı, görev, çalışılan birim, çalışma şekli), izin alma sıklığı, işte var olamama durumu yaşama sıklığı, işte var olamama durumu yaşadığında izin almada yöneticinin/sorumlunun adaletli davranma durumu ve işte var olamama durumunda izin alındığında yerine bakabilecek yedek kişi varlığı durumunu içeren, toplam on iki sorudan oluşan bir anket formu veri toplama sürecinde kullanılmıştır.

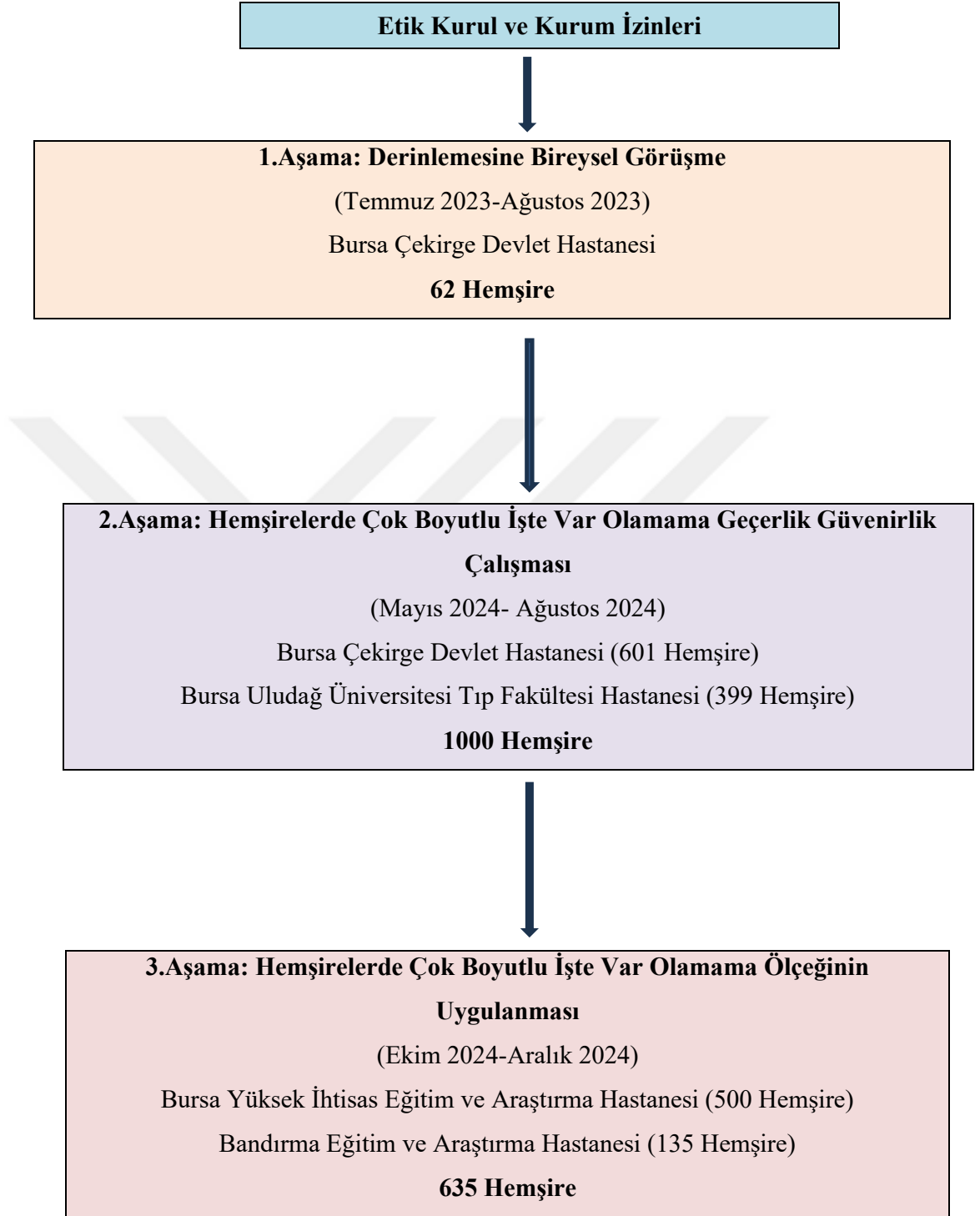
### **3.7. Araştırma Verilerin Toplanması**

#### **3.7.1. Nitel Verilerin Toplanması**

Görüşmelere katılacak hemşireler, belirlenen uygunluk ölçütlerine göre seçilmiştir. Çalışmaya katılmayı kabul edenlerle tek tek görüşülerek yer ve zaman planlamaları yapılmıştır. Görüşmeler, araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yüz yüze ve bireysel olarak gerçekleştirilmiştir. Her katılımcıya görüşme öncesinde gerekli bilgilendirme yapılmış, onamları alınmış ve izinleri doğrultusunda görüşmeler ses kaydına alınmıştır. Elde edilen ses kayıtları, araştırmacı tarafından bilgisayar ortamında yazılı hale dönüştürülmüştür. Bireysel derinlemesine görüşmeler ortalama 23 dakika sürmüştür

#### **3.7.2. Nicel Verilerin Toplanması**

Geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yürütüldüğü ikinci aşamada, Mayıs 2024-Ağustos 2024 tarihleri arasında Bursa Çekirge Devlet Hastanesi ve Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakóltesi Hastanesi ziyaret edilmiştir. Araştırmacı, her iki kurumda da hemşirelere araştırma hakkında gerekli açıklamaları yaptıktan sonra, katılımı gönüllü olanlara veri toplama aracını elden dağıtmış ve belirli aralıklarla tekrar giderek formları elden toplamıştır. Ölçeğin uygulandığı üçüncü aşamada ise Bandırma Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi Ekim 2024-Aralık 2024 tarihleri arasında ziyaret edilmiştir (Şekil 3.2.). Araştırmacı, çalışma yılı en az 6 ay olan hemşirelere veri toplama araçlarını dağıtmış; belli aralıklarla tekrar giderek formları toplamıştır.



**Şekil 3.2. Araştırma Verilerinin Toplanması**

### **3.8. Verilerin Değerlendirilmesi**

Araştırmanın her aşamasında elde edilen veriler ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

#### **3.8.1. Nitel Verilerin Değerlendirilmesi**

Nitel verilerin analizinde araştırmacı tarafından Colazzi'nin (1978) içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, kodlama ve temaların oluşturulması temeline dayanmakta olup, analiz sürecinde elde edilen verilerin anlamlı bütünler haline getirilerek kodlanması, kodların uygun şekilde gruplandırılarak alt temalar ve temalar oluşturulması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bu temaların neye göre bir araya getirildiği araştırmanın kapsamını ortaya koymaktadır (Julien, 2008).

Araştırmacı tarafından, ses kayıt cihazıyla toplanan ve not alınan veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve toplam 39 sayfalık görüşme raporu hazırlanmıştır. Ses kayıtları en az üç kez dinlenmiş, katılımcıların ifadelerinden anlamlı kodlar çıkarılmıştır. Metin içinde tekrar eden kavramlar aynı kod altında birleştirilerek anlamlı bütünler oluşturulmuştur. Sonuç olarak, veriler ana temalar, alt temalar şeklinde gruplandırılmıştır.

#### **3.8.2. Nicel Verilerin Değerlendirilmesi**

Geliştirilen ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik çalışması kapsamında nicel veriler IBM SPSS 25 ve IBM SPSS AMOS 24 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemlerin tüm detayları Tablo 3.2.'de verilmiştir. Tüm testlerde veriler %95 güven aralığında değerlendirilmiş olup istatistiksel anlamlılık sınırı  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

**Tablo 3.2. Çalışmada kullanılan analiz yöntemleri**

| Değerlendirilen Özellik                                          | Kullanılan Analiz Yöntemleri                                                  |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| Taslak Ölçeğin Geçerliliği                                       |                                                                               |
| Kapsam Geçerliliği                                               | Lawshe Tekniği                                                                |
| Görünüş/Yüzey Geçerliliği                                        | Ön/Pilot Uygulama                                                             |
| Madde Analizi                                                    | Madde Toplam Puan Korelasyonu                                                 |
| Verilerin Faktör Analizine Uygunluğu                             | Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)<br>Barlett Küresellik Testleri                       |
| Yapı Geçerliliği                                                 | Açımlayıcı Faktör Analizi<br>Doğrulayıcı Faktör Analizi                       |
| İç Tutarlılık                                                    | Cronbach Alfa                                                                 |
| Zamana Göre Değişmezlik                                          | Test-Tekrar Test<br>Sınıf içi Korelasyon Katsayısı (ICC)                      |
| Tanımlayıcı İstatistikler                                        | Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart Sapma                                         |
| Ölçek Puan Ortalamalarının Tanıtıcı Özelliklere Göre İncelenmesi | Bağımsız Örneklem T Testi<br>Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)<br>Tukey Testi |
| Tanıtıcı Özellikler ve Ölçek Puanlarının Etkisinin İncelenmesi   | Çoklu Doğrusal Regresyon                                                      |

### 3.9. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (No: 78; Tarih: 16.05.2023) etik kurul onayı alınmıştır (Ek 4). Etik kurul onayının ardından kurum izinleri için gerekli başvurular yapılmış ve görüşmelerin gerçekleştirileceği kurumlara ait yazılı izinler temin edilmiştir (Ek 5, Ek 6, Ek 7, Ek 8, Ek 9).

Tüm katılımcılara araştırmanın amacı, yöntemi, görüşmelerin ses kaydıyla gerçekleştirileceği, elde edilen verilerin yalnızca bu çalışma için kullanılacağı ve kişisel bilgilerin gizli tutulacağı hakkında bilgi verilmiş; bilgilendirilmiş onamları hem yazılı hem de ses kaydıyla sözlü olarak alınmıştır. Görüşmecilerin kimlikleri gizli tutularak her birine numara verilmiş ve bulgular bu numaralar üzerinden raporlanmıştır. Nicel veri toplama sürecinde de aynı şekilde katılımcılara bilgilendirme yapılarak onam formları doldurulmuş ve veriler toplanmıştır.

### **3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Güçlükleri**

Araştırmanın nitel aşamasında elde edilen bulgular, yalnızca görüşmeye katılan hemşirelerin deneyimlerini yansıttığı için genellenemez. Katılımcıların beyanları kişisel algılarına ve görüşmenin yapıldığı dönemin koşullarına bağlı olarak değişmiş olabilir. Ayrıca, hastane ortamında sessiz ve uygun görüşme alanları bulmakta ve hemşirelerin çalışma programları nedeniyle görüşme saatlerini zamanında başlatmakta zaman zaman güçlük yaşanmıştır. Görüşmelerin ses kayıtlarının çözümülemesi ise oldukça zaman alıcı olmuştur.

Geçerlik ve güvenirlik çalışmasının yürütüldüğü ikinci aşamada veriler yalnızca araştırma kapsamına alınan hastanelerde toplanmış olup, farklı bölgelerdeki hemşireleri temsil etmemektedir. Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar, mevcut iş koşulları ve kişisel algılara bağlı olduğu için bulguların genellenebilirliği sınırlıdır. Bazı katılımcılara ulaşmakta ve anketlerin toplanmasında zorluklar yaşanmıştır.

Ölçeğin uygulandığı üçüncü aşamada veriler yalnızca araştırma kapsamına alınan hastanelerde görev yapan hemşirelerle sınırlı kalmış, farklı hastane türleri ve bölgeler bu kapsamda yer almamıştır. Katılımcıların yanıtları öznel beyanlara dayandığı ve verilerin toplandığı dönemdeki kurum koşullarından etkilenmiş olabileceği için bulgular genellenemez. Ayrıca, hemşirelerin yoğun iş temposu nedeniyle anketlerin zamanında doldurulması bazen mümkün olmamış, araştırmacının veri toplamak için kurumlara tekrar tekrar gitmesi gerekmiştir.

## 4. BULGULAR

Üç aşamada gerçekleştirilen araştırmanın bulguları üç başlık altında sunulmuştur:

- Nitel aşamada gerçekleştirilen bireysel derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular,
- Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmasından elde edilen bulgular,
- Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği'nin uygulanmasına ilişkin bulgular

### 4.1. Araştırmanın Nitel Aşamasına İlişkin Bulgular

Nitel araştırma aşamasından elde edilen bulgular, katılımcıların kişisel ve mesleki özellikleri ile bireysel derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular olmak üzere iki alt başlıkta ele alınmıştır.

#### 4.1.1. Nitel Aşama Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri

Katılımcıların bireysel ve mesleki özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 4.1.'de sunulmuştur.

**Tablo 4.1. Nitel aşama katılımcıların tanıtıcı özellikleri (n: 62)**

| Katılımcı | Cinsiyet | Yaş | Medeni Durum | Eğitim | Çalışılan Birim | Pozisyon      | Toplam Çalışma Yılı | Kurumda Çalışma Yılı | Mesleği Sevme | Meslekten Mutlu Olma | İşte Var Olamama Kavramını Duyma | Son 1 Hafta İçinde Kaç Saat Çalışma | Son 1 Ay İçinde Kaç Saat Çalışma |
|-----------|----------|-----|--------------|--------|-----------------|---------------|---------------------|----------------------|---------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| K1        | K        | 28  | E            | L      | Dahiliye        | Hemşire       | 6                   | 1                    | Kararsızım    | Kararsızım           | Hayır                            | 40                                  | 184                              |
| K2        | E        | 45  | E            | ÖL     | Yoğun B.        | Hemşire       | 15                  | 13                   | Evet          | Hayır                | Hayır                            | 48                                  | 232                              |
| K3        | K        | 42  | E            | L      | Enfeksiyon      | Hemşire       | 22                  | 18                   | Evet          | Hayır                | Hayır                            | 56                                  | 168                              |
| K4        | K        | 38  | E            | L      | Enfeksiyon      | Hemşire       | 13                  | 7                    | Evet          | Hayır                | Hayır                            | 48                                  | 168                              |
| K5        | K        | 43  | E            | L      | Acil            | Hemşire       | 23                  | 13                   | Kararsızım    | Evet                 | Hayır                            | 72                                  | 232                              |
| K6        | K        | 35  | E            | YL     | İdare           | Sor./Yön.Hem. | 13                  | 13                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 40                                  | 200                              |
| K7        | K        | 43  | E            | ÖL     | Dahiliye        | Hemşire       | 22                  | 11                   | Evet          | Evet                 | Evet                             | 32                                  | 168                              |
| K8        | K        | 36  | E            | L      | Dahiliye        | Hemşire       | 12                  | 12                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 40                                  | 168                              |
| K9        | K        | 45  | E            | ÖL     | Yoğun B.        | Hemşire       | 24                  | 11                   | Hayır         | Hayır                | Hayır                            | 56                                  | 216                              |
| K10       | K        | 25  | B            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 5                   | 4                    | Kararsızım    | Kararsızım           | Hayır                            | 48                                  | 216                              |
| K11       | K        | 24  | B            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 2                   | 2                    | Evet          | Kararsızım           | Hayır                            | 48                                  | 192                              |
| K12       | K        | 30  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 7                   | 4                    | Kararsızım    | Kararsızım           | Hayır                            | 48                                  | 224                              |
| K13       | K        | 27  | B            | YL     | Yoğun B.        | Hemşire       | 5                   | 5                    | Evet          | Kararsızım           | Hayır                            | 72                                  | 216                              |
| K14       | K        | 29  | B            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 6                   | 1                    | Kararsızım    | Kararsızım           | Hayır                            | 48                                  | 232                              |
| K15       | K        | 25  | B            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 4                   | 4                    | Evet          | Kararsızım           | Hayır                            | 48                                  | 248                              |
| K16       | K        | 43  | B            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 23                  | 17                   | Evet          | Hayır                | Hayır                            | 48                                  | 200                              |
| K17       | K        | 42  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 18                  | 11                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 48                                  | 216                              |
| K18       | K        | 31  | E            | L      | Acil            | Hemşire       | 9                   | 9                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 48                                  | 216                              |
| K19       | E        | 44  | E            | L      | Acil            | Hemşire       | 14                  | 6                    | Hayır         | Evet                 | Hayır                            | 48                                  | 232                              |
| K20       | E        | 37  | E            | YL     | İdare           | Sor./Yön.Hem. | 13                  | 9                    | Evet          | Hayır                | Evet                             | 40                                  | 200                              |
| K21       | K        | 53  | E            | L      | Kardiyoloji     | Hemşire       | 26                  | 15                   | Evet          | Hayır                | Hayır                            | 48                                  | 168                              |
| K22       | K        | 45  | B            | YL     | Eğitim          | Hemşire       | 25                  | 18                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 40                                  | 168                              |
| K23       | K        | 49  | E            | L      | Acil            | Hemşire       | 24                  | 17                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 72                                  | 192                              |
| K24       | K        | 28  | E            | ÖL     | Göğüs           | Hemşire       | 10                  | 4                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 56                                  | 192                              |
| K25       | K        | 44  | B            | L      | Göğüs           | Hemşire       | 18                  | 13                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 40                                  | 192                              |
| K26       | K        | 35  | E            | L      | Enfeksiyon      | Hemşire       | 15                  | 15                   | Hayır         | Hayır                | Hayır                            | 64                                  | 168                              |
| K27       | K        | 29  | B            | YL     | Enfeksiyon      | Hemşire       | 6                   | 2                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 56                                  | 168                              |
| K28       | K        | 33  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 10                  | 6                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 40                                  | 192                              |
| K29       | K        | 43  | E            | L      | Acil            | Hemşire       | 16                  | 16                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 96                                  | 184                              |
| K30       | E        | 31  | E            | L      | Acil            | Hemşire       | 11                  | 5                    | Hayır         | Hayır                | Hayır                            | 48                                  | 168                              |
| K31       | E        | 40  | E            | L      | Kan Alma        | Hemşire       | 18                  | 2                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 40                                  | 168                              |

\*L:Lisans, YL: Yüksek Lisans, ÖL: Ölisans, E: Evli, B: Bekar K: Kadın, E: Erkek

**Tablo 4.2. Nitel aşama katılımcıların tanıtıcı özellikleri (n: 62) (Tablo 4.1. devamıdır)**

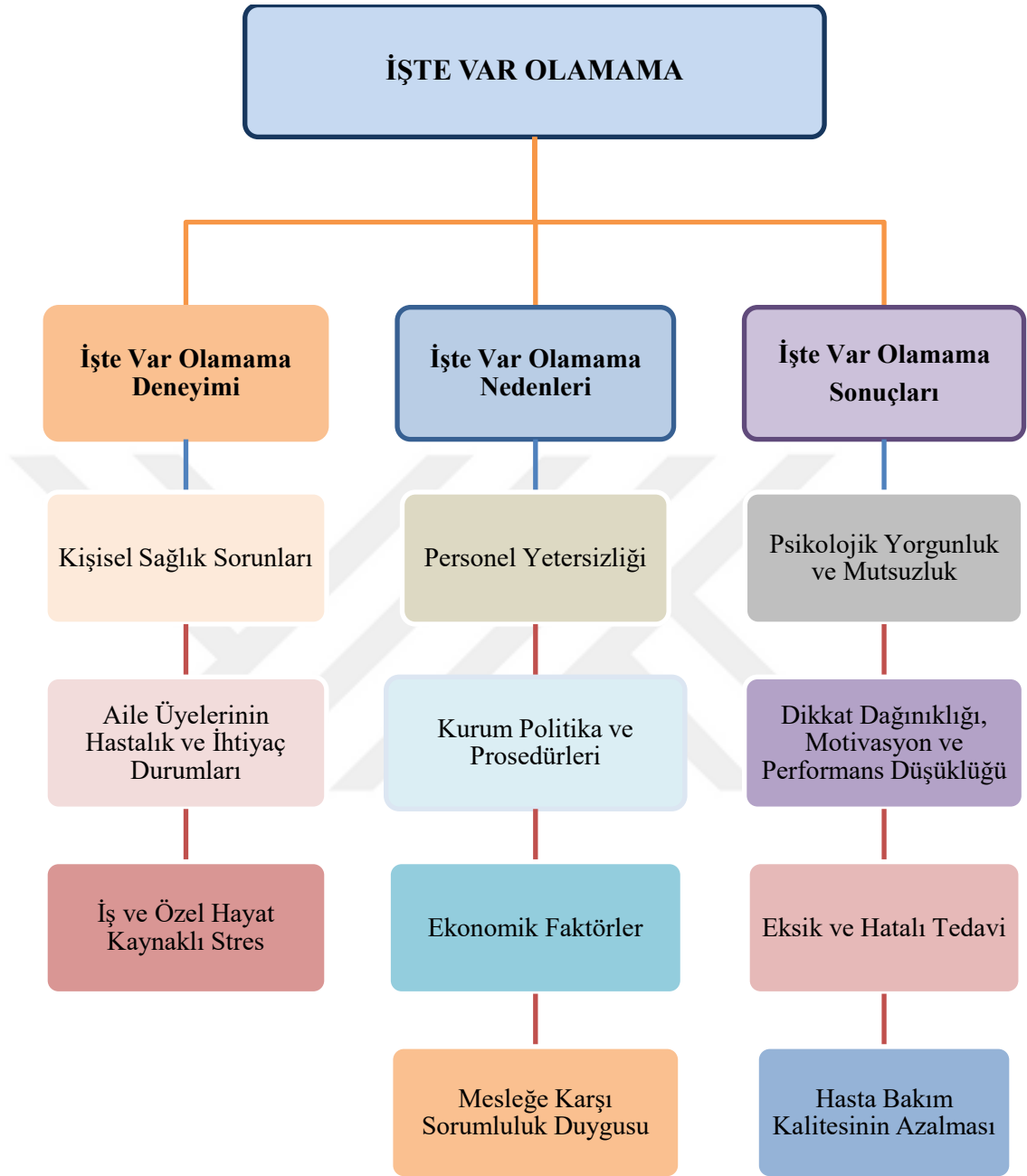
| Katılımcı | Cinsiyet | Yaş | Medeni Durum | Eğitim | Çalışılan Birim | Pozisyon      | Toplam Çalışma Yılı | Kurumda Çalışma Yılı | Mesleği Sevme | Meslekten Mutlu Olma | İşte Var Olamama Kavramını Duyma | Son 1 Hafta İçinde Kaç Saat Çalışma | Son 1 Ay İçinde Kaç Saat Çalışma |
|-----------|----------|-----|--------------|--------|-----------------|---------------|---------------------|----------------------|---------------|----------------------|----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| K32       | K        | 49  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 29                  | 5                    | Hayır         | Hayır                | Hayır                            | 40                                  | 208                              |
| K33       | K        | 31  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 9                   | 9                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 64                                  | 216                              |
| K34       | K        | 48  | B            | ÖL     | Yoğun B.        | Hemşire       | 28                  | 6                    | Evet          | Evet                 | Evet                             | 48                                  | 208                              |
| K35       | E        | 45  | B            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 16                  | 11                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 60                                  | 216                              |
| K36       | K        | 37  | E            | ÖL     | Acil            | Hemşire       | 16                  | 16                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 48                                  | 192                              |
| K37       | E        | 43  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 20                  | 15                   | Evet          | Hayır                | Hayır                            | 48                                  | 232                              |
| K38       | K        | 46  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 26                  | 26                   | Evet          | Kararsızım           | Hayır                            | 48                                  | 224                              |
| K39       | K        | 53  | E            | ÖL     | Genel C.        | Hemşire       | 33                  | 14                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 48                                  | 192                              |
| K40       | K        | 42  | E            | L      | Genel C.        | Hemşire       | 23                  | 23                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 32                                  | 184                              |
| K41       | E        | 30  | B            | Lise   | Hasta N         | Hemşire       | 2                   | 2                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 48                                  | 224                              |
| K42       | E        | 24  | B            | Lise   | Ortopedi        | Hemşire       | 2                   | 2                    | Hayır         | Hayır                | Hayır                            | 56                                  | 192                              |
| K43       | K        | 27  | B            | L      | Ortopedi        | Hemşire       | 2                   | 2                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 56                                  | 224                              |
| K44       | K        | 25  | B            | L      | Ortopedi        | Hemşire       | 2                   | 2                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 40                                  | 176                              |
| K45       | K        | 27  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 9                   | 5                    | Hayır         | Hayır                | Hayır                            | 56                                  | 208                              |
| K46       | K        | 32  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 8                   | 2                    | Kararsızım    | Hayır                | Hayır                            | 40                                  | 192                              |
| K47       | K        | 36  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 14                  | 10                   | Hayır         | Hayır                | Hayır                            | 48                                  | 208                              |
| K48       | K        | 35  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 10                  | 7                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 48                                  | 200                              |
| K49       | K        | 26  | B            | ÖL     | Nörolöji        | Hemşire       | 4                   | 2                    | Kararsızım    | Hayır                | Hayır                            | 40                                  | 208                              |
| K50       | K        | 30  | E            | L      | Nörolöji        | Hemşire       | 5                   | 4                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 72                                  | 176                              |
| K51       | K        | 25  | B            | ÖL     | Yoğun B.        | Hemşire       | 5                   | 1                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 64                                  | 224                              |
| K52       | K        | 36  | E            | L      | Uyku Lab.       | Hemşire       | 13                  | 13                   | Evet          | Kararsızım           | Hayır                            | 48                                  | 208                              |
| K53       | K        | 48  | E            | L      | Üroloji         | Hemşire       | 25                  | 3                    | Evet          | Evet                 | Evet                             | 72                                  | 176                              |
| K54       | K        | 47  | E            | L      | Acil            | Hemşire       | 27                  | 6                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 48                                  | 208                              |
| K55       | K        | 28  | B            | L      | Acil            | Hemşire       | 5                   | 5                    | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 48                                  | 208                              |
| K56       | K        | 44  | E            | L      | Acil            | Hemşire       | 25                  | 3                    | Kararsızım    | Hayır                | Evet                             | 64                                  | 224                              |
| K57       | K        | 41  | E            | ÖL     | Acil            | Hemşire       | 22                  | 14                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 48                                  | 208                              |
| K58       | K        | 44  | E            | L      | Kardiyoloji     | Hemşire       | 27                  | 17                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 56                                  | 176                              |
| K59       | K        | 42  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 20                  | 7                    | Evet          | Kararsızım           | Hayır                            | 48                                  | 232                              |
| K60       | K        | 47  | E            | L      | Yoğun B.        | Hemşire       | 18                  | 17                   | Kararsızım    | Hayır                | Hayır                            | 48                                  | 240                              |
| K61       | K        | 45  | E            | L      | Beyin Cer.      | Hemşire       | 26                  | 4                    | Evet          | Evet                 | Evet                             | 56                                  | 200                              |
| K62       | K        | 44  | E            | ÖL     | İdare           | Sor./Yön.Hem. | 18                  | 17                   | Evet          | Evet                 | Hayır                            | 40                                  | 208                              |

\*L:Lisans, YL: Yüksek Lisans, ÖL: Ölisans, E: Evli, B: Bekar K: Kadın, E: Erkek

Araştırmaya katılan hemşirelerin 53'ünün kadın olduğu ve katılımcıların 44'ünün evli ve lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların 24'ünün yoğun bakım biriminde çalıştığı ve katılımcıların 59'unun hemşire pozisyonunda görev yaptığı belirlenmiştir. Katılımcıların yaş ortalamalarının 37,40 yıl, mesleki deneyim ortalamalarının 14,90 yıl, kurum deneyim ortalamalarının ise 8,93 yıl olduğu saptanmıştır. Son bir hafta içinde ortalama çalışma süresinin 50,90 saat, son bir ayda ise 200,77 saat olduğu hesaplanmıştır. Katılımcıların 45'in mesleğini sevdiğini, 34'ünün ise mesleğinde mutlu olduğunu ifade ettiği görülmüştür. Katılımcıların 56'sının daha önce 'işte var olamama' kavramıyla karşılaşmadığı belirlenmiştir. (Tablo 4.1.).

#### **4.1.2. Derinlemesine Görüşmeler Sonucu Elde Edilen Bulgular**

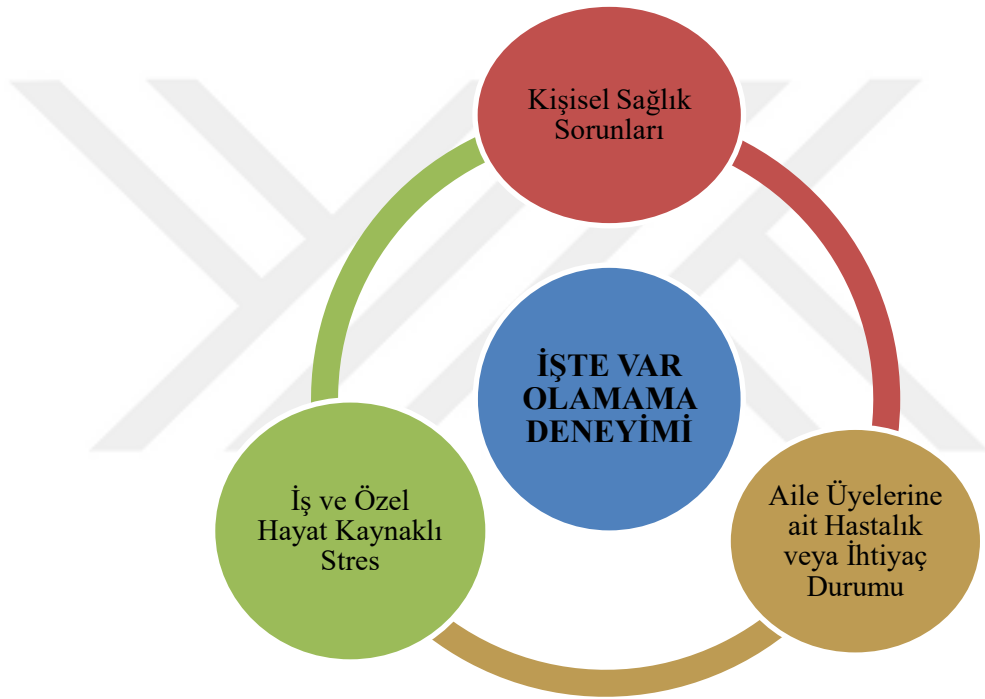
Araştırmanın nitel bölümünde elde edilen veriler, "işte var olamama deneyimi", "işte var olamama nedenleri" ve "işte var olamama sonuçları" olmak üzere üç ana tema altında gruplandırılmıştır. "İşte var olamama deneyimi" ana teması, kişisel sağlık sorunları, aile üyelerinin hastalık ve ihtiyaç durumları ve iş ve özel hayat kaynaklı stres olmak üzere üç alt tema kapsamında ele alınmıştır. "İşte var olamama nedenleri" ana teması altında ise personel yetersizliği, kurumun politika ve prosedürleri, ekonomik faktörler ve mesleğe karşı duyulan sorumluluk duygusu yer almaktadır. Son olarak, "işte var olamama sonuçları" ana teması psikolojik yorgunluk ve mutsuzluk, dikkat dağınıklığı, motivasyon ve performans düşüklüğü, eksik ya da hatalı tedavi uygulamaları ile hasta bakım kalitesinin azalması gibi alt temalar doğrultusunda yapılandırılmıştır (Şekil 4.1.).



**Şekil 4.1. Katılımcıların İşte Var Olamama İlişkin Görüşleri Doğrultusunda Oluşturulan Ana Tema ve Alt Temalar**

#### 4.1.2.1. İşte Var Olamama Deneyimine İlişkin Bulgular

Yapılan derinlemesine görüşmelerde katılımcıların görüşleri doğrultusunda elde edilen veriler, işte var olamama deneyimi ana teması altında toplanmıştır. Bu tema kapsamında kişisel sağlık sorunları, aile üyelerinin hastalık ve ihtiyaç durumları ve özel ve iş hayatı kaynaklı stres olmak üzere üç alt tema belirlenmiştir (Şekil 4.2).



Şekil 4.2. İşte Var Olamama Deneyim Ana Temasının Alt Temaları

#### 4.1.2.1.1. Kişisel Sağlık Sorunları

Katılımcılar, işte var olamama deneyimlerinden biri olarak kendi sağlık sorunları olduğunu belirtmiştir. Hem akut hem de kronik fiziksel hastalıklar nedeniyle iş sırasında zorlandıklarını, verimlerinin düştüğünü ve görevlerini sürdürmekte güçlük çektiklerini ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar ise hasta olduklarında dahi rapor alamadıkları veya izin kullanamadıkları için zor koşullar altında çalışmak zorunda kaldıklarını, bunun hem fiziksel hem de psikolojik olarak yıpratıcı olduğunu ve işte var olamama deneyimlerini derinleştirdiğini vurgulamıştır.

Sık sık hastalanmasına rağmen çalışmaya devam ettiğini belirten bir katılımcı, *“Sıklıkla Kriptik Tonsilit geçiriyorum. Nöbet döneminde hasta şekilde çalışmak zorunda kalıyorum. Nöbet değişikliği yapmakta sıkıntı yaşıyorum.”* (K28) sözleriyle durumu özetlemiştir.

Kronik hastalığının performansını düşürdüğünü belirten bir başka katılımcı, *“Kronik hastalığım var, Ankilozan Spondilit hastasıyım, ciddi ağrılarım oluyor. Ağrılarım olduğunda performansım düşüyor.”* (K1) demiştir.

Akut hastalıkların da işte var olamama hissini artırdığını ifade eden katılımcılardan biri, *“Grip gibi oldum. Çok kırgınlık, halsizlik, yorgunluk vardı, parmağımı kaldıracak gücüm yoktu ama geldim.”* (K23) demiştir. Benzer şekilde, *“Çok şiddetli bir şekilde boğaz enfeksiyonu geçirdim. Rapor vermediler, iki gün izin verdiler ama toparlayamadım; o halde çalışmak zorunda kaldım.”* (K31) ifadesi, izin konusundaki zorlukları ve yıpranmayı ortaya koymuştur.

Hastalığı nedeniyle fiziksel olarak zorlandığını belirten bir başka katılımcı, *“Kolum rahatsızlandı, fizik tedaviye gidemedim. Ağrılarım sürerken hastalara bakım yaparken performansım düştü.”* (K16) sözleriyle durumu ifade etmiştir. Bir diğer katılımcı, *“Hasta olup rapor almamızı kabul etmedikleri için çalıştığımız zamanlar oldu, hatta tutanak tutuldu.”* (K9) diyerek kurumsal baskıya da dikkat çekmiştir.

Psikolojik etkilerden de bahseden bir katılımcı, *“Grip oldum, uykusuzluk hali vardı. Ruhen burada değildim, dinlenmek istiyordum.”* (K51) derken, bir başkası, *“Nöbette ayağımı dolaba çarptım, bileğim şişti ama buzla bandaj yaparak nöbeti tamamlamak zorundaydım.”* (K55) diyerek zorunluluk hissinin baskın olduğunu vurgulamıştır.

#### 4.1.2.1.2. Aile Üyelerinin Hastalık ve İhtiyaç Durumları

Katılımcılar, aile üyelerinin sağlık sorunları ve bakıma ihtiyaç duydukları durumlarda işte var olamama deneyimini yoğun olarak yaşadıklarını belirtmiştir. Özellikle çocuklarının, eşlerinin veya ebeveynlerinin hastalıkları nedeniyle işe konsantre olmakta zorlandıklarını; görevlerini yerine getirirken akıllarının sürekli evde olduğunu ifade etmişlerdir. Çocuk bakımı, hasta yakınlarının takibi ve eşlik etme sorumluluğu, iş yüküyle birleşerek psikolojik baskıya dönüşmüş; çoğu zaman izin ya da nöbet değişimi yapılamadığı için bu durum daha da zorlayıcı hale gelmiştir. Katılımcılar, iş ile aile sorumlulukları arasında sıkıştıklarını ve bunun işte var olamama duygusunu derinleştirdiğini vurgulamıştır.

Annesinin hastalık sürecinde yaşadığı zorlukları dile getiren bir katılımcı, *“Annem hastaydı, il dışında olduğu için yanına gidemedim. Çocuklarım da hastalandığında önceliğim hep iş oldu. Çoğu zaman yerine kimseyi bulamıyorsun.”* (K3) demiştir. Çocuğu hastayken işe gelmek zorunda kalan bir başka katılımcı, *“Çocuklar genelde geceleri ateşleniyor. Burada çalışırken aklım hep evde oluyor, kendi çocuğun hastayken burada çocuğu düşünüyorsun.”* (K4) sözleriyle durumu ifade etmiştir.

Ailede birden fazla bakım sorumluluğu üstlenen bir katılımcı, *“Annem MS hastası, kardeşim karaciğer nakli oldu, eşim romatizma ve şeker hastası. Oğlumla ilgili de sıkıntılarımız var. Bu yüzden işte var olamama bende çok fazla.”* (K21) diyerek yükünü paylaşmıştır. Çocuğunu hasta bırakmak zorunda kaldığını belirten bir diğer katılımcı ise, *“Çocuğum besin alerjisi yaşadı, mesaimi değiştirme şansım yoktu. Onu o şekilde bırakıp işe geldim, aklım hep evdeydi.”* (K26) demiştir.

Ebeveynlerine destek olamadığını ve bu durumun kendisini yıprattığını anlatan bir katılımcı, *“Son 15 gündür annem ve babam rahatsız. MR’larını bile çektiremedim; annem ameliyat oldu ama burada çalıştığım için ona yetişemedim. Burada olup da kafamla, ruhumla burada olmadığım anlarım oldu.”* (K47) ifadesiyle durumu özetlemiştir.

Çocuğunu bırakacak kimsesi olmadığını söyleyen bir katılımcı, *“Çocuğumun ateşi vardı, ağlayarak bıraktım. Çünkü bunun kanunen bir karşılığı yok.”* (K36) sözleriyle yasal eksikliklere de dikkat çekmiştir.

Bir başka katılımcı ise, *“Yeni bebeğim oldu ama izin alamadım. Kafam hep orada kaldı, işte dalgınlık ve kopukluk yaşadım.”* (K29) derken, küçük çocuğu nedeniyle uykusuz kaldığını belirten bir diğer katılımcı, *“Uykusuzum, güç kaybım var, sürekli yetişmeye çalışmakla geçiyor.”* (K47) demiştir.

#### **4.1.2.1.3. İş ve Özel Hayat Kaynaklı Stres**

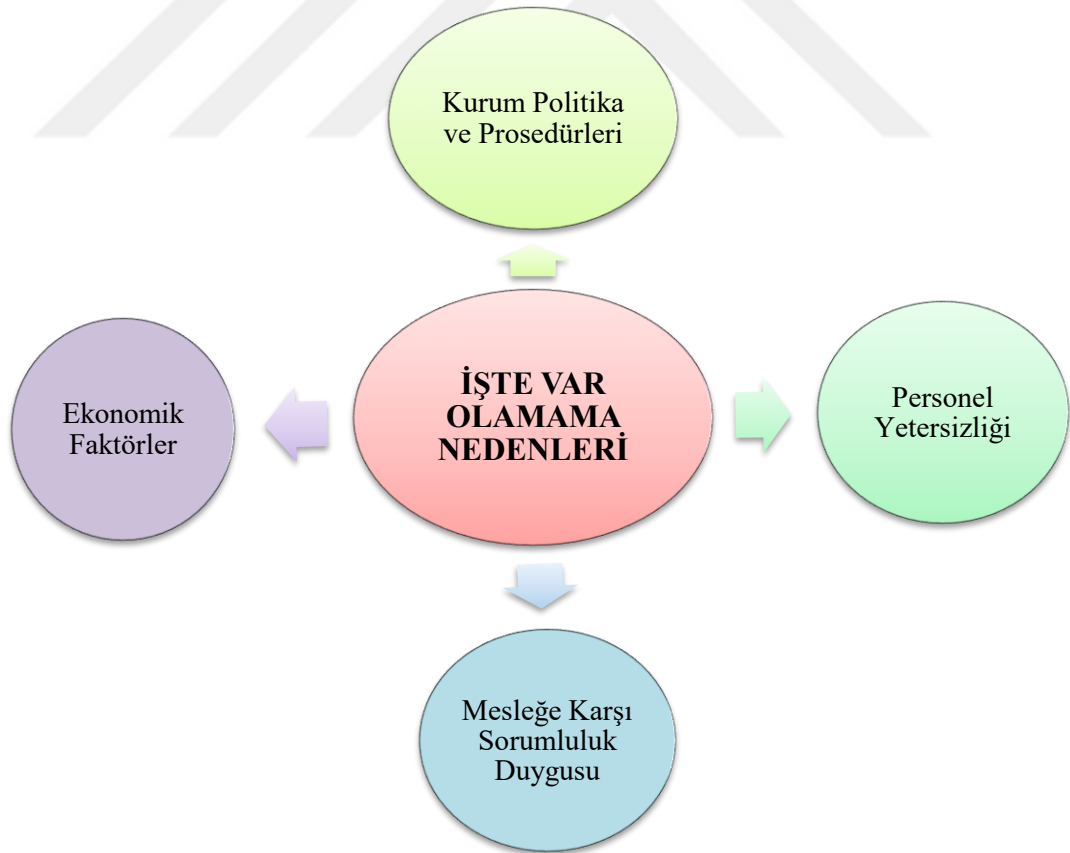
Katılımcılar, hem iş yükü ve nöbet düzeni hem de özel yaşamlarındaki stres durumlarında işte var olamama deneyimi yaşadıklarını ifade etmiştir. Uzun ve yoğun nöbetler, yüksek hasta sayısı ve dinlenmeye fırsat bulamamak hem fiziksel hem de zihinsel tükenmişliğe yol açarken; ailevi ve kişisel sorunlar işe odaklanmayı zorlaştırmıştır. Katılımcılar, iş ve özel yaşam arasında hissettikleri sıkışmışlık ve sürekli stresin, iş performanslarını olumsuz etkilediğini ve ruhsal olarak işten uzaklaşmalarına neden olduğunu vurgulamıştır.

Yoğun iş temposunun yıpratıcı olduğunu vurgulayan bir katılımcı, *“Yoğun geçen nöbet saatleri, art arda gelen nöbetler çok yorucu. Performansımız düşüyor hem zihinsel hem fiziksel yorgunluk oluyor.”* (K7) sözleriyle, ağır iş yükünün etkisini dile getirmiştir. Benzer şekilde, *“Uzun süreli çalışmak tahammül seviyemi azalttı. Yıllar geçtikçe yıpranma payımız artıyor, performansım eskisi gibi değil.”* (K14) ifadesi de iş yüküne bağlı yıpranmayı ortaya koymaktadır.

Özel hayat kaynaklı stresin işe yansıdığını belirten bir başka katılımcı, “*Evde yaşadığım stres nedeniyle işe gelmekte ve çalışmakta zorlanıyorum. Dikkatimi toplamakta güçlük çekiyorum.*” (K18) demiştir. Psikolojik olarak çöktüğünü belirten bir katılımcı ise, “*Evdeki streslerden dolayı nöbete geldim. Psikolojik olarak çökmüştüm; köşeye çekilip ağlamak istedim ama çalışmak zorundaydım.*” (K24) sözleriyle duygusal yükünü aktarmıştır.

#### 4.1.2.2. İşte Var Olamama Nedenlerine İlişkin Bulgular

Yapılan derinlemesine görüşmelerde katılımcıların görüşleri doğrultusunda elde edilen veriler kapsamında oluşturulan işte var olamama nedenleri ana teması altında elde edilen alt temalar personel yetersizliği, kurum politika ve prosedürleri, ekonomik nedenler, mesleğe karşı sorumluluk duygusu olarak belirlenmiştir.



Şekil 4.3. İşte Var Olamama Nedenleri Ana Temasının Alt Temaları

#### 4.1.2.2.1. Personel Yetersizliği

Katılımcılar, işte var olamama deneyimi yaşamalarına rağmen işe gelmek zorunda kaldıklarını; bunun temel nedenlerinden birinin personel yetersizliği olduğunu belirtmiştir. Görüşmelerde, personel yetersizliğinin üç farklı biçimde bu durumu etkilediği görülmüştür: (1) izin alamama ya da nöbet değiştirememe, (2) sorumluluklarının başkalarına yük olacağı endişesi, (3) yaşıadığı sorunu izin almaya değer görmeme.

##### ***Personel Yetersizliği Nedeniyle İzin Alamama / Nöbet Değiştirememe:***

Katılımcılar, nöbet değiştirmenin veya izin almanın çoğu zaman mümkün olmadığını; bunun nedeninin hemşire sayısının yetersizliği ve mevcut nöbet düzeninin katılığı olduğunu vurgulamıştır. Bu durum, işte var olamamalarına rağmen işe gelmeye devam etmelerine yol açmıştır.

*“Psikolojik ya da fiziksel olarak yorgun olsam da gelmek zorundayım. Son dakikada izin almak mümkün değil, yerime birini bulmak çok zor.” (K13)*

*“Mecburen işe geldim. Yerime eleman bulamadık; yoğunluk, izin dönemi, eleman sıkıntısı vardı.”(K25)*

*“Liste dönmüyordu; yerime biri ayarlanamıyordu. Ya arkadaşım tek çalışacaktı ya da ben gelecektim. Mecburen geldim.” (K33)*

***Personel Yetersizliği Nedeniyle Kendi Sorumluluklarının Başkalarına Yük Olması Endişesi:*** Birçok katılımcı, izin aldıklarında görevlerinin başka arkadaşlarına yük olacağını ve onların düzenini bozacağını düşündükleri için işe gelmeye devam ettiklerini belirtmiştir.

*“Bizim iş masa başı değil, hasta bazlı. Ben gelmezsem başka bir arkadaşımın yükü artacak, onun da kendine göre özel durumu var.” (K3)*

*“Çünkü işe gelmesem yanımdaki arkadaşım daha fazla yorulacak. Ben gelmesem bu işi kim yapacak?” (K6)*

*“Gelmek istemediğim halde geldim çünkü eleman az. Arkadaşlarımın yükü artacak diye kendimden fedakârlık ettim.” (K21)*

*“Yerime birini bulmak zor, bulsam bile o kişinin düzeni bozulacak, mağdur olacak diye düşündüm.” (K53)*

**Personel Yetersizliği ile İlişkili Olarak Yaşanılan Sorunları İzin Almaya Değer Bulmama:** Bazı katılımcılar ise yaşadıkları durumların “geçerli” bir mazeret olarak kabul edilmeyeceğini düşündükleri için veya durumu önemsemedikleri için izin talep etmediklerini belirtmiştir.

*“Belki paylaşırsam yardımcı olurlardı ama yeterli sebep olmadığını düşündüm, izin vermezler diye kimseye açmadım.” (K10)*

*“Zaten hep idare ediyorum. Bunun için izin almak gereksiz olur diye düşündüm.” (K44)*

*“Aklıma bile gelmedi izin almak. Hasta da olsam çalışmak zorunda hissettim.” (K51)*

#### **4.1.2.2.2. Kurum Politika ve Prosedürleri**

Katılımcılar, işte var olamama deneyimi yaşamalarına rağmen işe gelmek zorunda kalmalarının önemli nedenlerinden birinin yasal, idari ve kurumsal uygulamalar olduğunu ifade etmiştir. Özellikle rapor alma, izin kullanma ve nöbet değişimi konusunda katı kurallar, alternatif çözümlerin sunulmaması ve yöneticilerin anlayışsız tutumları nedeniyle işe devam etmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Kurumların bu konudaki esnek olmayan yaklaşımı, hemşirelerin fiziksel ve psikolojik olarak hazır olmadıkları halde çalışmaya devam etmelerine yol açmıştır.

İzin ve rapor alma imkanlarının kısıtlı olduğunu vurgulayan bir katılımcı, “İzin alma imkânımız yok ve rapor kabul edilmiyor.” (K4) sözleriyle bu durumu açıkça ifade etmiştir.

Benzer şekilde, *“İşe geldiğimde doktora gidip rapor almam gerektiği söylendi, doktora gittiğimizde de siz sağlık çalışanısınız, size rapor veremeyiz, ilgili sorumlunuzla görüşmeniz lazım deniliyor.”* (K40) ifadesi de rapor almanın ne kadar zorlaştırıldığını göstermektedir.

Bazı katılımcılar, idari izin hakkı bulunmaması veya nöbet değişimi taleplerinin reddedilmesi nedeniyle işe gelmek zorunda kaldıklarını dile getirmiştir.

Örneğin, *“O dönem yıllık izin hakkım yoktu, değişim yapmam gerekiyordu ama idare izin vermediği için yapamadım.”* (K42) ve *“Hayati bir durum söz konusu değilse asla değişimi kabul etmiyorlar.”* (K47) ifadeleri, kurum politikalarının katılığını vurgulamaktadır.

Katılımcılardan biri, annesinin ciddi operasyonu sonrası mecburen yıllık iznini kullanmak zorunda kaldığını belirterek, *“Maalesef şartlar bunu gerektiriyor, 6 aylık mazeret izni aldım. Sonrasında senelik iznimi ona ayırmak zorunda kaldım.”* (K39) demiştir.

Bir başka katılımcı ise çocuğu için doktor raporu almasına rağmen kurum tarafından kabul edilmediğini ve ücretsiz izin almak zorunda kaldığını şu sözlerle ifade etmiştir: *“Kızım zatürree oldu, doktor rapor verdi ama idare kabul etmedi, ücretsiz izin aldım.”* (K47)

Katılımcılar, yöneticilerin anlayışsız tutumu ve devlet memurları için tanımlı olan katı prosedürlerin, kişisel nedenlerle izin almayı neredeyse imkânsız hale getirdiğini belirtmiştir. Bunu özetleyen bir katılımcı şöyle demiştir: *“Kolay kolay rapor ve izin alamıyorsun, çok ciddi bir probleminin olması gerekiyor. O yüzden parmağım çatladı ama yine de nöbet tutmaya geldim.”* (K55)

#### 4.1.2.2.3. Ekonomik Faktörler

Katılımcıların bir kısmı, işte var olamama deneyimi yaşamalarına rağmen maddi nedenlerle işe gelmek zorunda kaldıklarını ifade etmiştir. Özellikle izin kullanıldığında ya da rapor alındığında ücretlerinde kesinti olması, döner sermaye ödemelerinin azalması ve ailelerinin geçim yükü nedeniyle çalışmaya devam ettiklerini belirtmişlerdir.

Maddi kaygıların belirleyici olduğunu vurgulayan bir katılımcı, *“Raporlarda ve yıllık izinlerde fazla kesintilerimiz oluyor.”* (K1) demiştir. Benzer şekilde, *“Maddi sıkıntılardan dolayı işe gelmek zorunda kaldım. Çoluk çocuğumuz var, bu yaştan sonra yeni bir meslek öğrenemem. Seçeneğim olsa giderdim.”* (K2) sözleriyle ekonomik zorunluluk nedeniyle çalıştığını ifade etmiştir.

*“Tamamen maddi sebeplerle izin almıyorum.”* (K5) ve *“Bir nöbete gitmezsek eğer o paranın eksilmesi, maddi olarak bize dönüyor. Bu sebepten dolayı gitme zorunluluğu hissiyatı.”* (K30) ifadeleri de ekonomik kaygıların işte var olamama deneyiminde önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bir başka katılımcı ise, *“Maddi kayıplarım oluyor; sonuçta tek maaşla çalışan bir kadınum.”* (K39) diyerek bu durumun özellikle tek gelirli bireyler için daha zorlayıcı olduğunu belirtmiştir.

#### 4.1.2.2.4. Mesleğe Karşı Sorumluluk Duygusu

Bazı katılımcılar ise işte var olamama deneyimi yaşamalarına rağmen işlerine karşı duydukları sorumluluk nedeniyle işe gelmeyi tercih ettiklerini belirtmiştir. Mesleğin gerektirdiği görev bilinci ve hizmet sunma anlayışı, kendi ihtiyaçlarını geri plana atmalarıyla sonuçlanmıştır.

Bir katılımcı, *“Bu iş benim. Çocuğumu bırakabiliyorsam ve sorunumu çözebiliyorsam işime geleceğim çünkü bunun karşılığını alıyorum. Hakkını vermem gerektiğini düşünüyorum.”* (K3) diyerek mesleğe bağlılığını ifade etmiştir. Benzer şekilde, *“Mecbur olduğum için izin almadım. Hastaydım, nöbetim olduğu için geldim.”* (K19) ve *“Hastalarımı bırakamıyordum; sonuçta yoğun bakım hastaları.”* (K35) sözleri, hasta sorumluluğunun ağır bastığını göstermektedir.

Bir katılımcı ise devlet memuru olmanın getirdiği yükümlülüğe dikkat çekerek, *“Bir devlet kurumunda çalışıyorum, çalışmayı reddetsem resmi olarak sıkıntı yaratacaktı. Özelde olsa bırakıp giderdim ama burada böyle bir şey mümkün değil.”* (K41) demiştir. Başka bir katılımcı ise, görevlerini tamamlamadan izin almanın sonradan daha büyük bir iş yüküne yol açtığını ifade ederek, *“Ben gelmediğimde işler birikiyor, sonradan toparlamak daha zor oluyor. O yüzden istemesem de gelip işi bitirmek daha kolay.”* (K6).

#### 4.1.2.3. İşte Var Olamama Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Yapılan derinlemesine görüşmelerde katılımcıların görüşleri doğrultusunda elde edilen veriler kapsamında oluşturulan işte var olamama sonuçları ana teması altında elde edilen alt temalar psikolojik yorgunluk ve mutsuz olma durumu, dikkat dağınıklığı, motivasyon ve performans düşüklüğü, eksik ve hatalı tedavi, hasta bakım kalitesinin azalmasıdır.



Şekil 4.4. İşte Var Olamama Sonuçları Ana Temasının Alt Temaları

#### 4.1.2.3.1. Psikolojik Yorgunluk ve Mutsuzluk

Katılımcıların bir kısmı, yaşadıkları işte var olamama deneyiminin mutsuzluk, ruhsal yorgunluk, karamsarlık ve tükenmişlik gibi psikolojik sorunlara neden olduğunu ifade etmiştir. Özellikle görevlerini zorunluluktan sürdürmek, isteyken başka şeyler düşünmek ve işine yeterince odaklanamamak, mesleki motivasyonlarını azaltmış ve ruhsal olarak yıpranmalarına yol açmıştır. Katılımcılar, işlerini severek yapmak yerine zorunlulukla yapmanın, zamanla özgüven ve idealizmlerini de zedelediğini vurgulamıştır.

Mesleki idealizmini yitirdiğini belirten bir katılımcı, *“İnsan özgüvenini kaybediyor, kendine olan saygını yitiriyorsun. Bir müddet sonra idealist bir kişiliğin yerini karamsarlık alıyor.”* (K2) demiştir.

Çaresiz ve mutsuz hissettiğini dile getiren bir başka katılımcı, *“Orada olduğum için çok mutsuzdum. Eve gitmek istiyordum ama elimden gelen bir şey olmadığını düşündüm.”* (K11) sözleriyle ruh halini ifade etmiştir.

Yaptığı işin değersizleştiğini hissettiğini söyleyen bir katılımcı, *“Mutsuz olduğum, üzüldüğüm, yaptığım işin değersizleştiğini gördüm. Bu bana kendimi kötü hissettirdi.”* (K22) demiştir. İş yükü ve yorgunluk nedeniyle ruhsal olarak etkilendiğini belirten bir başka katılımcı ise, *“Verimli çalıştım ama kendim yıprandım. Ruhen yoruldum.”* (K23) sözleriyle yaşadıklarını aktarmıştır.

Sağlığı için endişelenen bir katılımcı, *“Stresli ve sıkıntılı ortamda çalışmak sonrası kalıcı bir hasarım olabilir, atak geçirip sakat kalabilirim.”* (K31) derken, stresin artmasının kendisini daha sinirli ve gergin yaptığını belirten bir diğer katılımcı ise, *“Stres yükseldikçe hata yapma oranınız artıyor, bu da sizi geriyor, daha sinirli biri oluyorsunuz.”* (K38) demiştir.

Mesleki inancını ve sevgisini yitirdiğini belirten bir katılımcı, *“Mutsuz, endişeli, verimsizdim. Kafam burada değildi, mutsuz olunca arkadaşlarını da mutsuz ediyor, geçimsizlik ortamı oluşuyor.”* (K42) sözleriyle durumun sosyal etkilerini de dile getirmiştir.

Zorunluluktan çalıştığını belirten başka bir katılımcı, “Görevimi yapmak zorunda hissettim ama ne kadar verimliydim bilmiyorum. Bir işi severek yapmaya var, bir de zorunda olduğun için yapmak var.” (K48) demiştir.

Bir diğer katılımcı ise, istirahat etmesi gerekirken çalışmak zorunda kaldığını ve bunun kendisini üzgün hissettirdiğini şu sözlerle ifade etmiştir: “Biraz buruk ve üzümlere çalışıyorsun. Evde istirahat etmen gerekirken insanlara bir şey yapmaya çalışıyorsun; mutsuz çalışıyorsun.” (K54)

#### 4.1.2.3.2. Dikkat Dağınıklığı, Motivasyon ve Performans Düşüklüğü

Katılımcıların önemli bir kısmı, işte var olamama deneyimlerinin dikkat dağınıklığına, motivasyon kaybına ve performans düşüklüğüne yol açtığını ifade etmiştir. Zihinsel olarak işe odaklanamamanın, dalgınlık ve yorgunluk hissinin verimliliklerini önemli ölçüde azalttığını; hatta bazı durumlarda iş kazalarına neden olduğunu belirtmişlerdir.

Katılımcılar, istemeyerek çalışmanın, motivasyonlarının düşmesiyle birlikte görevlerini sadece zorunluluktan yerine getirmelerine yol açtığını vurgulamıştır.

Motivasyon kaybını açıkça dile getiren bir katılımcı, “Performansım düşük başlıyorum işe, motivasyonum azalıyor.” (K1) demiştir. Benzer şekilde, “İş motivasyonum düştü, performansım düşük, hiç çalışmak istemeden çalıştım.” (K12) sözleri de ruhsal olarak isteksiz bir çalışmaya işaret etmektedir.

Zorlanarak çalıştığını ifade eden bir başka katılımcı, “Yorgun argın çalıştım. Ne kadar performans gösterdim bilemiyorum. İyileşme sürecim gecikti, verimliliğim azaldı.” (K14) demiştir. Benzer şekilde, “Zorla çalıştım, sabırla yapmaya çalıştım. Dikkatim dağınıktı, verimim azdı.” (K25) ve “Modum düşüktü, yeteri kadar verimli olamadığımı düşünüyorum.” (K45) sözleri de bu durumu pekiştirmektedir.

Dikkat dağınıklığının sonuçlarını anlatan bir katılımcı, *“Dikkatimi toparlayamıyordum, elime iğne batırdım. Verimim çok düşmüştü.”* (K31) derken, bir başkası da *“İş kazası geçirip elimi kestim. Normal güne göre performansım azdı, kafam sürekli evdeydi.”* (K33) diyerek yaşadığı iş kazasını dikkat dağınıklığına bağlamıştır.

İşe adapte olmakta zorlandığını vurgulayan bir katılımcı, *“Normalde 2 dakikada yapacağım işleri 10-15 dakikada zor yapar hale geldim. Performansım düştü.”* (K40) demiştir. Başka bir katılımcı ise, *“Kafam dağınıktı, konsantre olamıyordum, verimim ve performansım düşük oldu.”* (K53) sözleriyle durumu özetlemiştir.

#### **4.1.2.3.3. Eksik ve Hatalı Tedavi**

Katılımcıların önemli bir kısmı, işte var olamama deneyiminin dikkatsizlik ve yetersiz odaklanma nedeniyle yanlış tedaviye ve ihmale yol açabileceğini ifade etmiştir. Özellikle hasta güvenliğini tehdit eden hatalar hem hasta hem de kurum açısından ciddi sonuçlar doğurabileceği için katılımcılar bu durumun kendilerinde yoğun bir kaygıya neden olduğunu belirtmiştir.

Bir katılımcı, işte var olamamanın en büyük riskinin yanlış müdahale olduğunu vurgulayarak, *“İşte var olamamanın en büyük tehlikesi yanlış tedavi. Yanlış yaklaşım, yanlış müdahale bir hayata mal olabilir.”* (K3) demiştir.

Benzer şekilde, işteyken odaklanamamanın hata riskini artırdığını ifade eden bir başka katılımcı, *“Bizim işimiz hata affetmez. Yanlış kan transfüzyonu yapsak hasta hayatını kaybedebilir; bu hem çalışana hem kuruma zarar verir.”* (K7) sözleriyle riskleri dile getirmiştir.

Dikkatsizlik nedeniyle yanlış işlem yapabileceğini belirten bir katılımcı, *“Yanlış kan takabilirdim, yanlış tedavi hazırlayabilirdim; bir kerede yapacağım işi üç kerede yaptım.”* (K14) demiştir.

Benzer biçimde, *“Hasta yataktan düşebilir, arrest olabilir, geç fark edebilirsin. Bu ihmallerin yasal sonuçları olur.”* (K15) ve *“Tıbbi hata yapabiliriz, hastaya zarar verebiliriz; bu hiç istemediğim bir şey.”* (K18) sözleri de dikkat eksikliğinin hasta güvenliğini tehlikeye atabileceğini göstermektedir.

İş yükü ve dalgınlık nedeniyle tedavi karışıklıkları yaşanabileceğini belirten bir katılımcı, *“Tedaviler karışabilir, hatalar olabilir, hastaların vitalleri gözden kaçabilir.”* (K27) demiştir. Bir diğer katılımcı ise, *“En küçük hata hastanın canına mal olabilir, sonuçta biz insan hayatıyla uğraşıyoruz.”* (K33) sözleriyle işin ciddiyetine vurgu yapmıştır.

#### **4.1.2.3.4. Hasta Bakım Kalitesinin Azalması**

Katılımcıların bir kısmı, işte var olamama durumunun doğrudan bir tıbbi hata olmasa da hastalara verilen bakımın niteliğini düşürdüğünü ifade etmiştir. İlgisiz, dikkatsiz ya da isteksiz çalışmanın, hemşirelik hizmetlerinin kalitesini azalttığını ve hasta güvenliğini zedelediğini belirtmişlerdir.

Bir katılımcı, *“O gün hastalar hak ettikleri ilgiyi ve bakımı alamadı. Bu durum bireysel değil, kronikleşirse kuruma da yansır.”* (K11) diyerek durumu özetlemiştir. Bir başkası, *“Hastaya yeterli bakım veremiyorsun, bu hem hizmet kalitesini hem de hastanın sana olan güvenliğini sarsıyor.”* (K16) demiştir.

Hizmet kalitesinin düştüğünü vurgulayan bir diğer katılımcı ise, *“Kaliteli hizmet aksar, hasta bazlı bakıldığında verilen hizmetin otomatikman kalitesi düşer.”* (K17) sözleriyle bu durumu dile getirmiştir.

## **4.2. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçek Güvenirlik ve Geçerlik Aşamasında Elde Edilen Bulgular**

Araştırmanın ikinci aşamasında, geliştirilen taslak ölçeğin geçerlik ve güvenirliği değerlendirilmiştir. Kapsam geçerliği için Lawshe tekniği, görünüş/yüzey geçerliliği için ön/pilot uygulama, madde analizi için madde toplam korelasyonu, verilerin faktör uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett küresellik testi, yapı geçerliliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, iç tutarlılık için Cronbach Alfa, zamana göre değişmezlik için test-tekrar test için sınıf içi korelasyon katsayısı ve tanımlayıcı istatistikler yapılmıştır. Daha sonra ölçeğin uygulama aşamasının örneklemeden elde edilen verilerin analiz sonuçlarına yönelik bulgular sunulacaktır.

### **4.2.1. Ölçek Güvenirlik ve Geçerlik Aşaması Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri**

Taslak ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için toplam 1000 hemşireden oluşan bir örneklem grubundan veri elde edilmiştir. Katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerini içeren tanıtıcı bilgilerine ilişkin bulgular Tablo 4.2.'te sunulmuştur.

**Tablo 4.2. Ölçek güvenirlik ve geçerlik aşaması katılımcılarının tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (n: 1000)**

|                                             | <b>Ort.</b> | <b>SS</b>    |
|---------------------------------------------|-------------|--------------|
| <b>Yaş</b>                                  | 35,25       | 8,89         |
| <b>Meslekte Çalışma Süresi</b>              | 12,80       | 9,45         |
| <b>Kurumda Çalışma Süresi</b>               | 9,12        | 8,06         |
| <b>Birimde Çalışma Süresi</b>               | 6,05        | 6,13         |
| <b>Haftalık Çalışma Saati</b>               | 43,77       | 7,32         |
|                                             | <b>Sayı</b> | <b>Yüzde</b> |
| <b>Cinsiyet</b>                             |             |              |
| Kadın                                       | 859         | 85,9         |
| Erkek                                       | 141         | 14,1         |
| <b>Medeni Durum</b>                         |             |              |
| Evli                                        | 673         | 67,3         |
| Bekar                                       | 327         | 32,7         |
| <b>Eğitim Durumu</b>                        |             |              |
| Sağlık Meslek Lisesi                        | 48          | 4,8          |
| Ön Lisans                                   | 80          | 8,0          |
| Lisans                                      | 795         | 79,5         |
| Yüksek Lisans                               | 77          | 7,7          |
| <b>Görev</b>                                |             |              |
| Hemşire                                     | 959         | 95,9         |
| Yönetici Hemşire                            | 30          | 3,0          |
| Diğer (Eğitim, enfeksiyon, kalite)          | 11          | 1,1          |
| <b>Çalışılan Kurum Türü</b>                 |             |              |
| Devlet Hastanesi                            | 601         | 60,1         |
| Tıp Fakülte Hastanesi                       | 399         | 39,9         |
| <b>Çalışılan Birim</b>                      |             |              |
| Dahili/Cerrahi Birimler                     | 370         | 37,0         |
| Poliklinikler                               | 76          | 7,6          |
| Acil Servis                                 | 199         | 19,9         |
| Yoğun Bakım                                 | 189         | 18,9         |
| İdari Birimler                              | 19          | 1,9          |
| Diğer Birimler                              | 147         | 14,7         |
| <b>Çalışma Şekli</b>                        |             |              |
| Sürekli Gündüz                              | 253         | 25,3         |
| Sürekli Gece                                | 7           | 0,7          |
| Nöbet                                       | 740         | 74,0         |
| <b>Çalışma Statüsü</b>                      |             |              |
| 4A                                          | 623         | 62,3         |
| 4B                                          | 228         | 22,8         |
| 4C                                          | 149         | 14,9         |
| <b>Hemşirelik Mesleğini Sevme Durumu</b>    |             |              |
| Evet                                        | 652         | 65,2         |
| Hayır                                       | 99          | 9,9          |
| Kararsız                                    | 249         | 24,9         |
| <b>Hemşirelik Mesleğini İsteyerek Seçme</b> |             |              |
| Evet                                        | 733         | 73,3         |
| Hayır                                       | 267         | 26,7         |

Katılımcıların yaş ortalaması  $35,25 \pm 8,89$  yıl, meslekte çalışma süresi ortalaması  $12,80 \pm 9,45$  yıl, kurumda çalışma süresi ortalaması  $9,12 \pm 8,06$  yıl, birimde çalışma süresi ortalaması ise  $6,05 \pm 6,13$  yıl, haftalık ortalama çalışma saati  $43,77 \pm 7,32$  saattir. Katılımcıların %85,9'u kadın, %67,3'ü evli, %79,5'i lisans mezunu olup, %95,9'u hemşire pozisyonunda çalışmakta, %60,1'i devlet kurumlarında görev yapmakta, %37'si serviste çalışmakta ve %74'ü hem gündüz hem gece vardiyalarında çalışmaktadır. Katılımcıların %62,3'ü 4A statüsünde çalışmakta olup, %65,2'si hemşirelik mesleğini sevdiğini ve %73,3'ü mesleği isteyerek seçtiğini ifade etmiştir.

#### **4.2.2. Uzman Görüşü ve Kapsam Geçerliği**

Ölçek taslağında yer alan 67 madde, ölçülmek istenen olguyu yansıtmaya ve anlaşılabilirlik açısından değerlendirilmek üzere uzman görüşüne sunulmuştur. Bu doğrultuda, 40 uzmana ölçek taslağı e-mail yoluyla gönderilmiş ve çalışma ile ilgili bilgi verilmiştir. Çalışmaya 13 uzman dönüş yapmıştır. Uzmanlardan her bir maddeyi “3: uygun”, “2: uygun ancak düzeltilmeli” ve “1: çıkartılmalı” şeklinde değerlendirmeleri istenmiş, bu değerlendirmeler sonucunda bazı maddeler yeniden düzenlenmiş ya da ölçekten çıkarılmıştır.

Maddelerin kapsam geçerlik oranı (KGO), “uygun” ya da “uygun ancak düzeltilmeli” olarak değerlendirilen madde sayısının toplam uzman sayısına ( $n=13$ ) bölünmesiyle hesaplanmış ve bu değerler üzerinden ölçeğin bütününe ilişkin kapsam geçerlik indeksi (KGİ) belirlenmiştir. Tablo 4.3.'te görüldüğü üzere, madde bazında KGO değerleri -0,08 ile 1 arasında değişirken, ölçeğin genel KGİ değeri 0,69 olarak bulunmuştur.

**Tablo 4.3. Uzman görüşleri doğrultusunda aday ölçek maddelerine ait kapsam geçerlik oranı ve kapsam geçerlik indeksi değerleri**

| Madde No | KGO   | Soru No | KGO  | Soru No | KGO  | Soru No | KGO  |
|----------|-------|---------|------|---------|------|---------|------|
| 1        | 0,69  | 18      | 0,38 | 35      | 0,23 | 52      | 0,85 |
| 2        | 0,38  | 19      | 0,69 | 36      | 0,85 | 53      | 0,69 |
| 3        | 0,54  | 20      | 0,85 | 37      | 0,85 | 54      | 0,85 |
| 4        | 1,00  | 21      | 1,00 | 38      | 0,69 | 55      | 0,38 |
| 5        | 0,38  | 22      | 1,00 | 39      | 0,85 | 56      | 1,00 |
| 6        | 0,85  | 23      | 0,54 | 40      | 0,38 | 57      | 0,38 |
| 7        | 0,38  | 24      | 0,08 | 41      | 0,38 | 58      | 0,69 |
| 8        | 0,69  | 25      | 0,69 | 42      | 0,38 | 59      | 0,38 |
| 9        | 0,54  | 26      | 0,08 | 43      | 1,00 | 60      | 0,69 |
| 10       | 0,85  | 27      | 1,00 | 44      | 0,54 | 61      | 0,85 |
| 11       | 1,00  | 28      | 0,54 | 45      | 1,00 | 62      | 1,00 |
| 12       | 0,69  | 29      | 0,85 | 46      | 0,54 | 63      | 0,85 |
| 13       | 0,54  | 30      | 0,69 | 47      | 0,38 | 64      | 1,00 |
| 14       | 0,85  | 31      | 0,85 | 48      | 0,69 | 65      | 0,85 |
| 15       | 0,85  | 32      | 0,69 | 49      | 0,85 | 66      | 1,00 |
| 16       | -0,08 | 33      | 1,00 | 50      | 0,85 | 67      | 0,85 |
| 17       | 0,08  | 34      | 1,00 | 51      | 1,00 |         |      |

Lawshe yöntemine göre, 13 uzman görüşü için minimum kabul edilebilir KGO değeri olan 0,538'ün altında kalan maddeler ölçekten çıkarılmıştır (Ayre & Scally, 2014). Bu doğrultuda; işte var olamama deneyimi boyutundan bir (1) madde, işte var olamama nedenleri boyutundan altı (6) madde (madde 2, 11, 12, 13, 19, 21) ve işte var olamama sonuçları boyutundan sekiz (9) madde (madde 5, 10, 11, 12, 16, 17, 25, 27, 29) olmak üzere toplam 16 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bunun yanı sıra, uzman görüşleri doğrultusunda ölçek kapsamını güçlendirmek amacıyla 12 yeni madde eklenmiş ve ölçek taslağı 63 madde ile son haline getirilmiştir (Ek 2).

#### 4.2.3. Ön/Pilot Uygulama

Uzman görüşlerinin alınmasının ardından gerekli düzenlemeler yapılarak, ölçek taslağı küçük bir pilot gruba (n: 30) uygulanmıştır.

Bu pilot uygulamada, örneklem özelliklerine uygun ancak asıl araştırmaya dahil edilmeyecek hemşirelerden oluşan katılımcılardan, her bir ifadeyi önem derecesine göre değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcılar, maddeleri “çok önemli (5)”, “önemli (4)”, “nispeten önemli (3)”, “biraz önemli (2)” ve “önemsiz (1)” şeklinde 5’li Likert tipinde puanlamışlardır. Ayrıca her maddenin anlaşılır olup olmadığını belirtmeleri ve varsa önerilerini yazmaları talep edilmiştir.

Elde edilen veriler doğrultusunda, her maddeye 4 ya da 5 puan veren katılımcıların sıklığı ve her maddenin ortalama puanı hesaplanmıştır. Yaklaşımına göre, %50 sıklık ile ortalama 3 ve üzerinde öneme karşılık gelen maddeler taslak ölçekte yer almalıdır (Zamanzadeh ve ark., 2015) Yapılan analiz sonucunda, tüm maddelerin ortalama puanlarının 3 ve üzerinde olduğu ve katılımcılar tarafından ifadelerin açık ve anlaşılır bulunduğu belirlenmiştir. Ön uygulama sonucunda, ölçek maddelerine ilişkin olumsuz bir geri bildirim alınmamış, bu nedenle herhangi bir değişiklik yapılmasına gerek duyulmamış ve taslak ölçek geçerlik ve güvenirlik çalışmasında kullanılmak üzere nihai hale getirilmiştir. Böylece, ölçeğin görünüş geçerliliği ile dil ve ifade açısından anlaşılabilirliği sağlanmıştır.

#### 4.2.4. Madde Analizi

Taslak ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında, toplam 63 maddeden oluşan ölçeğin madde-toplam puan korelasyonları incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 4.4.’te sunulmuştur. **“İşte Var Olamama Deneyimi”** boyutunda yer alan maddelerin korelasyon değerlerinin **0,629 ile 0,770** arasında değiştiği ve 0,30’un altında kalan herhangi bir maddenin olmadığı belirlenmiştir. **“İşte Var Olamama Nedenleri”** boyutunda ise madde toplam puan korelasyonlarının **0,174 ile 0,640** arasında değiştiği ve bu boyutta yer alan **1., 2. ve 3. maddelerin** korelasyon değerlerinin **0,30’un altında** kaldığı bulunmuştur.

**“İşte Var Olamama Sonuçları”** boyutunda bulunan maddelerin korelasyon değerleri ise **0,115 ile 0,778** arasında değişmekte olup, bu boyutta yer alan **33. maddenin** de **0,30’un altında** bir korelasyon değerine sahip olduğu görülmüştür. İşte var olamama nedenleri boyutundan 1., 2. ve 3. maddeler ile işte var olamama sonuçları boyutundan 33. madde çıkarılmıştır.



**Tablo 4.4. Hemşirelerde çok boyutlu işte var olamama ölçeği taslağı madde toplam puan korelasyonları ve madde silindiğinde Cronbach Alfa değerleri (n: 400)**

| No                                | Madde                                                                                                        | Madde Toplam Puan Korelasyonu | Madde Silindiğinde Cronbach Alfa |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| <b>İşte Var Olamama Deneyimi</b>  |                                                                                                              |                               |                                  |
| 1                                 | Kendimi hasta hissetmeme rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                   | 0,681                         | 0,910                            |
| 2                                 | Aile üyelerimden (anne, eş veya çocuk gibi) birinin hasta olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.         | 0,709                         | 0,908                            |
| 3                                 | Aile üyelerimden (anne, eş veya çocuk gibi) birinin bana ihtiyacı olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım. | 0,706                         | 0,908                            |
| 4                                 | İşim ile ilgili stres yaşamama rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                             | 0,760                         | 0,905                            |
| 5                                 | Kendimi yorgun hissetmeme rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                  | 0,756                         | 0,907                            |
| 6                                 | Ruhen hazır hissetmediğim halde işe gitmek zorunda kaldım.                                                   | 0,770                         | 0,905                            |
| 7                                 | Uyku bozukluğu sorunun olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                            | 0,733                         | 0,906                            |
| 8                                 | Psikomatik rahatsızlıklarına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                               | 0,680                         | 0,910                            |
| 9                                 | Sabahları eklem tutulması şikayetim olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                               | 0,629                         | 0,914                            |
| 10                                | Kariyer gelişiminin engellenmemesi için işe gitmek zorunda kaldım.                                           | 0,635                         | 0,914                            |
| <b>İşte Var Olamama Nedenleri</b> |                                                                                                              |                               |                                  |
| 1                                 | Mesleğime karşı sorumluluk duygusu hissediyorum.                                                             | 0,208                         | 0,859                            |
| 2                                 | İşime karşı bağlılık hissediyorum.                                                                           | 0,174                         | 0,861                            |
| 3                                 | Evde kendimi yalnız hissediyorum.                                                                            | 0,293                         | 0,857                            |
| 4                                 | Aile içi sorumlarımdan uzaklaşmak istiyorum.                                                                 | 0,387                         | 0,854                            |
| 5                                 | Maddi sorunlar/maaş kesintileri yaşamak istemiyorum.                                                         | 0,405                         | 0,853                            |
| 6                                 | Çalıştığım birimde personel yetersizliği olması nedeniyle işe gitmek zorundayım.                             | 0,421                         | 0,853                            |
| 7                                 | Hasta iken nöbet değişimi yapamıyorum.                                                                       | 0,439                         | 0,852                            |
| 8                                 | Hasta olduğumda yöneticimden izin alamıyorum.                                                                | 0,389                         | 0,854                            |
| 9                                 | Meslektaşlarıma yük olabileceğimi düşünüyorum.                                                               | 0,437                         | 0,852                            |
| 10                                | Meslektaşlarımdan benim hakkımda olumsuz düşünce edinmesini istemiyorum.                                     | 0,600                         | 0,845                            |
| 11                                | Yöneticimin benim hakkımda olumsuz düşünmesini istemiyorum.                                                  | 0,640                         | 0,843                            |
| 12                                | İşimi kaybetmekten korkuyorum.                                                                               | 0,564                         | 0,846                            |
| 13                                | Hasta olduğumu söylemekten hoşlanmıyorum.                                                                    | 0,559                         | 0,847                            |
| 14                                | İş yükümün sonraki günlere sarkmasını istemiyorum.                                                           | 0,499                         | 0,849                            |
| 15                                | Çalışkan imajımı korumam gerekiyor.                                                                          | 0,543                         | 0,847                            |
| 16                                | İzin hakkımı daha ciddi durumlar için saklıyorum.                                                            | 0,487                         | 0,850                            |
| 17                                | Disiplin cezası almak istemiyorum.                                                                           | 0,524                         | 0,848                            |
| 18                                | Görev yerimin değişmesinden kaygılanıyorum.                                                                  | 0,519                         | 0,848                            |
| 19                                | Takım arkadaşlarımdan bana ihtiyacı olduğunu düşünüyorum.                                                    | 0,415                         | 0,853                            |

**Tablo 4.4. Hemşirelerde çok boyutlu işte var olamama ölçeği taslağı madde toplam puan korelasyonları ve madde silindiğinde Cronbach Alfa değerleri (n: 400) (Tablo 4.4.'ün devamıdır)**

| No                                | Madde                                                                          | Madde Toplam Puan Korelasyonu | Madde Silindiğinde Cronbach Alfa |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| <b>İşte Var Olamama Sonuçları</b> |                                                                                |                               |                                  |
| 1                                 | Dikkatim dağıldığı için işime odaklanamıyorum.                                 | 0,662                         | 0,966                            |
| 2                                 | İş yerinde zihnimi başka konularla meşgul ediyorum.                            | 0,669                         | 0,966                            |
| 3                                 | Zihnimin meşgul olması nedeniyle görevlerimi normalden daha yavaş yapıyorum.   | 0,692                         | 0,966                            |
| 4                                 | İşimi yaparken kendimi mutsuz hissediyorum.                                    | 0,726                         | 0,966                            |
| 5                                 | Yapmam gereken işlerde hata yapma korkusu yaşıyorum.                           | 0,581                         | 0,967                            |
| 6                                 | Hastalarım, kaliteli hemşirelik bakımı hizmeti sunamıyorum.                    | 0,686                         | 0,966                            |
| 7                                 | İşimi yaparken zevk alamıyorum.                                                | 0,700                         | 0,966                            |
| 8                                 | İşimde başarılı olduğumu düşünmüyorum.                                         | 0,533                         | 0,967                            |
| 9                                 | Meslektaşlarımla etkili iletişim kurmakta zorlanıyorum.                        | 0,714                         | 0,966                            |
| 10                                | Meslektaşlarımdan bana yardımcı olmalarını istiyorum.                          | 0,481                         | 0,967                            |
| 11                                | Meslektaşlarımdan bana ihtiyaçları olduğunda onlara yardımcı olamıyorum.       | 0,682                         | 0,966                            |
| 12                                | İşe gitmediğimde birimimdeki değişimlere uyum sağlamakta güçlük çekiyorum.     | 0,696                         | 0,966                            |
| 13                                | İşimi bitirme konusunda umutsuzluğa kapılıyorum.                               | 0,748                         | 0,966                            |
| 14                                | Yorgunluk hissiyle mücadele ediyorum.                                          | 0,579                         | 0,967                            |
| 15                                | Mesleki tükenmişlik sendromu yaşadığımı hissediyorum.                          | 0,671                         | 0,966                            |
| 16                                | İş yerindeki sorunlara karşı ilgisiz ve duyarsız kalıyorum.                    | 0,722                         | 0,966                            |
| 17                                | İşimin anlamını sorguluyorum.                                                  | 0,652                         | 0,966                            |
| 18                                | İş yerinde kendimi yalnız hissediyorum.                                        | 0,760                         | 0,966                            |
| 19                                | Mesleki gelişimime katkıda bulunacak fırsatları araştırmada isteksiz oluyorum. | 0,685                         | 0,966                            |
| 20                                | Hasta bilgilerini hatırlamakta güçlük çekiyorum.                               | 0,700                         | 0,966                            |
| 21                                | Şefkatli bakım hizmeti sağlamakta zorlanıyorum.                                | 0,748                         | 0,966                            |
| 22                                | İş yerinde strese giriyorum.                                                   | 0,714                         | 0,966                            |
| 23                                | İşime karşı genel bir ilgisizlik hissediyorum.                                 | 0,778                         | 0,966                            |
| 24                                | İşten ayrılmayı düşünüyorum.                                                   | 0,705                         | 0,966                            |
| 25                                | İş ve özel yaşam arasında dengesizlik yaşıyorum.                               | 0,729                         | 0,966                            |
| 26                                | Hastaların isteklerini anlamakta güçlük çekiyorum.                             | 0,704                         | 0,966                            |
| 27                                | Bu mesleği seçtiğim için kendime kızıyorum.                                    | 0,708                         | 0,966                            |
| 28                                | İşe giderken kaygı yaşıyorum.                                                  | 0,769                         | 0,966                            |
| 29                                | Çalışmak zorunda olduğum için yöneticime kızıyorum.                            | 0,722                         | 0,966                            |
| 30                                | Hasta bakımının aksayabileceği kaygısı yaşıyorum.                              | 0,730                         | 0,966                            |
| 31                                | Hastamdaki iyileşmeyi görme şansını kaçırabilirim.                             | 0,694                         | 0,966                            |
| 32                                | Günü verimli geçiremediğimi hissediyorum.                                      | 0,712                         | 0,966                            |
| 33                                | Aldığım kurumsal desteklerin/ödeneklerin hakkını vermek istiyorum.             | 0,115                         | 0,970                            |
| 34                                | İşe gelirken ayaklarım geri geri gidiyor.                                      | 0,724                         | 0,966                            |

#### 4.2.5. Yapı Geçerliliği: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Taslak ölçeğin tüm boyutlarında yapı geçerliliğinin değerlendirilmesinde **temel bileşenler analizi yöntemi** kullanılmış ve faktörlerin yorumlanabilirliğini artırmak amacıyla **Varimax döndürmesi** uygulanmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda her bir boyut için ayrı ayrı sunulmuştur.

**İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu:** Bu boyut, on madde içermekte olup yapılan analizlerde **tek faktörlü bir yapı** göstermiştir. Tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,40'ın üzerinde olduğu görülmüştür. Yapının tek faktörlü olması nedeniyle döndürme uygulanmamıştır. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,90, Bartlett testi sonucu ise ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=2884,736$ ;  $sd=45$ ;  $p<0,001$ ). Elde edilen tek faktör, özdeğeri 5,992 olan bir yapı ile toplam varyansın yaklaşık %59,92'sini açıklamaktadır.

**İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu:** İlk analizde 19 maddeyle değerlendirilen bu boyut, dört faktörlü bir yapı ortaya koymuş; ancak bazı maddelerin birden fazla faktöre yüklenmesi veya tek başına bir faktör oluşturması nedeniyle 1, 2, 3, 4 ve 11 numaralı maddeler yapı dışına çıkarılmıştır. Sonrasında boyut 14 madde ve üç faktör ile anlamlı bir yapı göstermiştir. Ölçeğin KMO katsayısı 0,83; Bartlett testi sonucu ise ileri düzeyde anlamlıdır ( $\chi^2=1845,908$ ;  $sd=91$ ;  $p<0,001$ ). Üç faktörlü yapıda, birinci faktör olan *Sorumluluk Duygusu* (6 madde) yaklaşık %20,76'lık, ikinci faktör olan *İş Yükü ve Çalışma Koşulları* (4 madde) yaklaşık %19,20'lik ve üçüncü faktör olan *Cezalandırılma Kaygısı* (4 madde) yaklaşık %15,36'lık varyans açıklamaktadır. Bu üç faktör birlikte toplam varyansın yaklaşık %55,32'sini açıklamaktadır.

**İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu:** Başlangıçta 34 madde ile incelenen bu boyut, dört faktörlü bir yapı göstermiş; ancak bazı maddelerin birden fazla faktöre yüklenmesi veya tek başına faktör oluşturması nedeniyle 10, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 29, 32 ve 33 numaralı maddeler çıkarılmıştır. Sonrasında boyut 21 madde ve üç faktör ile uygun hale gelmiştir. Ölçeğin KMO katsayısı 0,95, Bartlett testi sonucu ise ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=5920,088$ ;  $sd=210$ ;  $p<0,001$ ).

Üç faktörlü yapıda, *Performans ve Verim Eksikliği* (10 madde) yaklaşık %27,97, *Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk* (7 madde) yaklaşık %22,18 ve *Zihinsel Zayıflık* (4 madde) yaklaşık %15,59 oranında varyans açıklamakta olup, bu üç faktör birlikte toplam varyansın yaklaşık %65,74'ünü açıklamaktadır.

**Tablo 4.5. Hemşirelerde çok boyutlu işte var olamama ölçeği boyutlarının faktör yükleri (n: 400)**

| Maddeler                                 | Faktör 1 | Faktör 2 | Faktör 3 |
|------------------------------------------|----------|----------|----------|
| <b>İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu</b>  |          |          |          |
| İVOD1                                    | 0,760    |          |          |
| İVOD2                                    | 0,776    |          |          |
| İVOD3                                    | 0,776    |          |          |
| İVOD4                                    | 0,815    |          |          |
| İVOD5                                    | 0,831    |          |          |
| İVOD6                                    | 0,837    |          |          |
| İVOD7                                    | 0,802    |          |          |
| İVOD8                                    | 0,739    |          |          |
| İVOD9                                    | 0,677    |          |          |
| İVOD10                                   | 0,711    |          |          |
| <b>İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu</b> |          |          |          |
| İVON15                                   | 0,738    |          |          |
| İVON16                                   | 0,664    |          |          |
| İVON19                                   | 0,663    |          |          |
| İVON13                                   | 0,648    |          |          |
| İVON14                                   | 0,585    |          |          |
| İVON10                                   | 0,554    |          |          |
| İVON7                                    |          | 0,845    |          |
| İVON8                                    |          | 0,809    |          |
| İVON6                                    |          | 0,724    |          |
| İVON9                                    |          | 0,717    |          |
| İVON5                                    |          |          | 0,760    |
| İVON17                                   |          |          | 0,678    |
| İVON12                                   |          |          | 0,586    |
| İVON18                                   |          |          | 0,547    |

**Tablo 4.5. Hemşirelerde çok boyutlu işte var olamama ölçeği boyutlarının faktör yükleri (n: 400) (Tablo 4.5.'in devamıdır)**

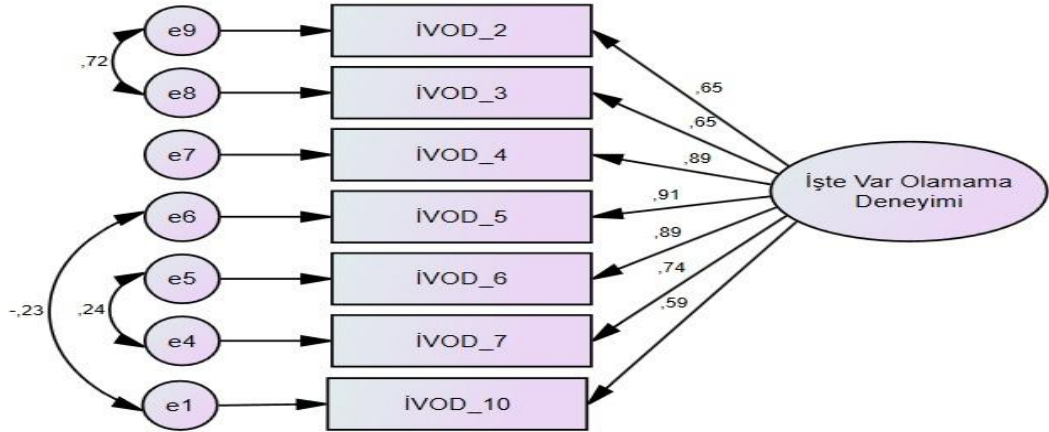
| İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu |          |          |          |
|-----------------------------------|----------|----------|----------|
| Maddeler                          | Faktör 1 | Faktör 2 | Faktör 3 |
| İVOS11                            | 0,777    |          |          |
| İVOS12                            | 0,747    |          |          |
| İVOS31                            | 0,701    |          |          |
| İVOS13                            | 0,700    |          |          |
| İVOS9                             | 0,667    |          |          |
| İVOS18                            | 0,651    |          |          |
| İVOS30                            | 0,644    |          |          |
| İVOS8                             | 0,622    |          |          |
| İVOS6                             | 0,616    |          |          |
| İVOS20                            | 0,615    |          |          |
| İVOS34                            |          | 0,793    |          |
| İVOS15                            |          | 0,773    |          |
| İVOS27                            |          | 0,761    |          |
| İVOS14                            |          | 0,753    |          |
| İVOS28                            |          | 0,681    |          |
| İVOS7                             |          | 0,619    |          |
| İVOS4                             |          | 0,613    |          |
| İVOS2                             |          |          | 0,774    |
| İVOS1                             |          |          | 0,766    |
| İVOS3                             |          |          | 0,732    |
| İVOS5                             |          |          | 0,533    |

İşte var olamama deneyimi boyutu, işte var olamama nedenleri boyutu ve işte var olamama sonuçları boyutu faktör yapısı ve faktörlerde hangi maddelerin yer aldığı ve her bir maddenin faktör yükü Tablo 4.5.'te gösterilmiştir.

#### 4.2.6. Yapı Geçerliliği: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

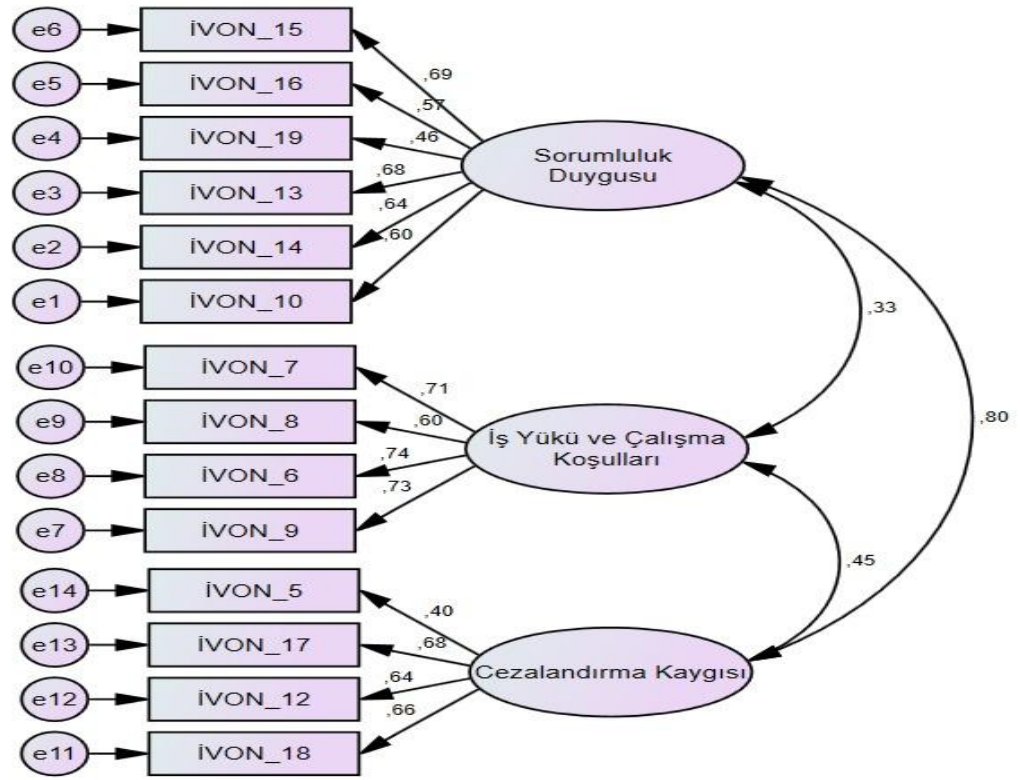
Taslak ölçeğin tüm boyutlarında tüm boyutların açımlayıcı faktör analiziyle elde edilen yapılarını doğrulamak amacıyla ölçüm modelleri DFA ile test edilmiştir. DFA sonucunda elde edilen model uyumuna göre bazı boyutlarda madde çıkarımı ve/veya modifikasyonlar yapılmış, nihai doğrulanan modellerin uyum indeksleri ve faktör yükleri raporlanmıştır.

**İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu:** AFA'da belirlenen 10 madde ve tek faktör yapısı DFA ile test edilmiş ve modelin yeterli uyum göstermediği bulunmuştur. Bunun üzerine 1, 8 ve 9 numaralı maddeler yapıdan çıkarılmış ve gerekli modifikasyonlar yapılmıştır. Sonuç olarak, yedi (7) madde ve tek faktörlü yapı doğrulanmıştır. Uyum indeksleri incelendiğinde;  $\chi^2/sd=3,67$ , GFI=0,981, AGFI=0,953, IFI=0,991, TLI=0,982, CFI=0,991, RMSEA=0,067 ve SRMR=0,023 olarak bulunmuş olup bu değerler kabul edilebilir uyum düzeyini göstermektedir. Modelin uyum indeksleri Tablo 4.6.'da, faktör yükleri ise Şekil 4.5.'te sunulmuştur.



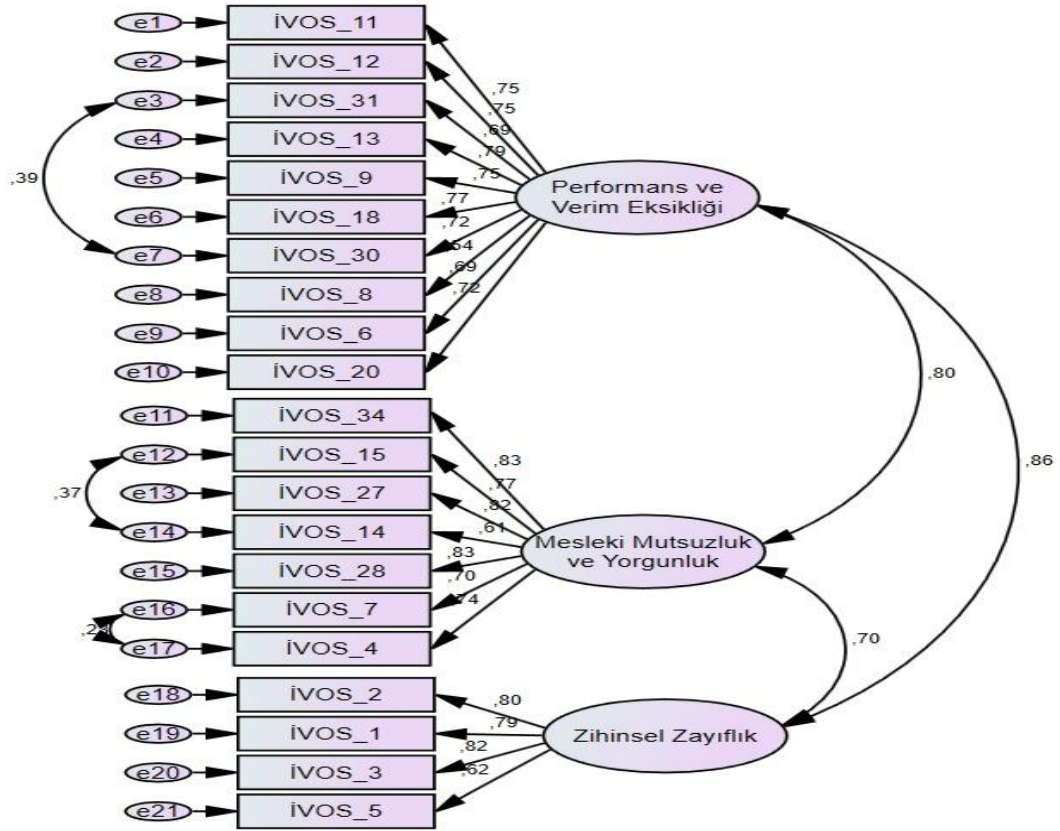
Şekil 4.5. İşte var olamama deneyimi boyutu path diyagramı

**İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu;** AFA’da belirlenen 14 madde ve üç faktör yapısı, DFA ile test edilmiş ve modelin yeterli uyum gösterdiği bulunmuştur. Bu nedenle madde çıkarımı ve modifikasyon yapılmamıştır. Uyum indeksleri;  $\chi^2/sd=3,42$ , GFI=0,942, AGFI=0,918, IFI=0,923, TLI=0,906, CFI=0,923, RMSEA=0,064 ve SRMR=0,047 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, modelin yeterli düzeyde uyum sağladığını göstermektedir. Modelin uyum indeksleri Tablo 4.6.’da faktör yükleri ise Şekil 4.6.’da gösterilmiştir.



**Şekil 4.6. İşte var olamama nedenleri boyutu path diyagramı**

**İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu:** AFA'da belirlenen 21 madde ve üç faktör yapısı, DFA ile test edilmiş ve modelin yeterli uyum göstermediği belirlenmiştir. Bunun üzerine bazı modifikasyonlar yapılmıştır; ancak madde çıkarımına gerek duyulmamıştır. Sonuç olarak, 21 madde ve üç faktörlü yapı doğrulanmıştır. Uyum indeksleri;  $\chi^2/sd=3,78$ , GFI=0,900, AGFI=0,873, IFI=0,937, TLI=0,927, CFI=0,936, RMSEA=0,068 ve SRMR=0,048 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, modelin kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir. Modelin uyum indeksleri Tablo 4.6.'da, faktör yükleri ise Şekil 4.7.'de sunulmuştur.



**Şekil 4.7. İşte var olamama sonuçları boyutu path diyagramı**

**Tablo 4.6. Hemşirelerde çok boyutlu işte var olamama ölçeğinin boyutlarının doğrulayıcı faktör analizi uyumluluk değerleri (n: 600)**

|                                          | Modelin Uyum İndeks Değerleri | İyi Uyum Değerleri (Kabul Edilebilir Uyum) |
|------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu</b>  |                               |                                            |
| $\chi^2/sd$                              | 3,667                         | $\leq 3$ (4-5)                             |
| GFI                                      | 0,981                         | $\geq 0,90$ (0,89-0,85)                    |
| AGFI                                     | 0,953                         | $\geq 0,90$ (0,89-0,85)                    |
| IFI                                      | 0,991                         | $\geq 0,95$ (0,94-0,90)                    |
| TLI (NNFI)                               | 0,982                         | $\geq 0,95$ (0,94-0,90)                    |
| CFI                                      | 0,991                         | $\geq 0,95$ (0,94-0,90)                    |
| RMSEA                                    | 0,067                         | $\leq 0,05$ (0,06-0,08)                    |
| SRMR                                     | 0,023                         | $\leq 0,05$ (0,06-0,08)                    |
| <b>İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu</b> |                               |                                            |
| $\chi^2/sd$                              | 3,423                         | $\leq 3$ (4-5)                             |
| GFI                                      | 0,942                         | $\geq 0,90$ (0,89-0,85)                    |
| AGFI                                     | 0,918                         | $\geq 0,90$ (0,89-0,85)                    |
| IFI                                      | 0,923                         | $\geq 0,95$ (0,94-0,90)                    |
| TLI (NNFI)                               | 0,906                         | $\geq 0,95$ (0,94-0,90)                    |
| CFI                                      | 0,923                         | $\geq 0,95$ (0,94-0,90)                    |
| RMSEA                                    | 0,064                         | $\leq 0,05$ (0,06-0,08)                    |
| SRMR                                     | 0,047                         | $\leq 0,05$ (0,06-0,08)                    |
| <b>İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu</b> |                               |                                            |
| $\chi^2/sd$                              | 3,780                         | $\leq 3$ (4-5)                             |
| GFI                                      | 0,900                         | $\geq 0,90$ (0,89-0,85)                    |
| AGFI                                     | 0,873                         | $\geq 0,90$ (0,89-0,85)                    |
| IFI                                      | 0,937                         | $\geq 0,95$ (0,94-0,90)                    |
| TLI (NNFI)                               | 0,927                         | $\geq 0,95$ (0,94-0,90)                    |
| CFI                                      | 0,936                         | $\geq 0,95$ (0,94-0,90)                    |
| RMSEA                                    | 0,068                         | $\leq 0,05$ (0,06-0,08)                    |
| SRMR                                     | 0,048                         | $\leq 0,05$ (0,06-0,08)                    |

İşte var olamama deneyimi boyutu 7 madde tek faktörlü, işte var olamama nedenleri boyutu 14 madde üç faktörlü, işte var olamama sonuçları boyutu 21 madde üç faktörlü doğrulanan modelin uyum indeksi Tablo 4.6.'da gösterilmiştir.

İşte var olamama deneyimi boyutu, işte var olamama nedenleri boyutu ve işte var olamama sonuçları boyutu DFA sonuçları incelendiğinde tüm model uyum indekslerinin kabul edilebilir ve iyi uyum gösterdiği görülmüştür.

**Tablo 4.7. Hemşirelerde çok boyutlu işte var olamama ölçeği taslağı ikinci aşama madde toplam puan korelasyonları ve madde silindiğinde Cronbach Alfa değerleri (n:600)**

| Yeni No                           | Eski No | Madde                                                                                                        | Madde Toplam Puan Korelasyonu | Madde Silindiğinde Cronbach Alfa |
|-----------------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| <b>İşte Var Olamama Deneyimi</b>  |         |                                                                                                              |                               |                                  |
| 1                                 | 2       | Aile üyelerimden (anne, eş veya çocuk gibi) birinin hasta olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.         | 0,693                         | 0,890                            |
| 2                                 | 3       | Aile üyelerimden (anne, eş veya çocuk gibi) birinin bana ihtiyacı olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım. | 0,691                         | 0,890                            |
| 3                                 | 4       | İşim ile ilgili stres yaşamama rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                             | 0,800                         | 0,878                            |
| 4                                 | 5       | Kendimi yorgun hissetmeme rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                  | 0,797                         | 0,881                            |
| 5                                 | 6       | Ruhen hazır hissetmediğim halde işe gitmek zorunda kaldım.                                                   | 0,807                         | 0,877                            |
| 6                                 | 7       | Uyku bozukluğu sorunun olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                            | 0,714                         | 0,887                            |
| 7                                 | 10      | Kariyer gelişimimin engellenmemesi için işe gitmek zorunda kaldım.                                           | 0,578                         | 0,901                            |
| <b>İşte Var Olamama Nedenleri</b> |         |                                                                                                              |                               |                                  |
| 14                                | 5       | Maddi sorunlar/maaş kesintileri yaşamak istemiyorum.                                                         | 0,388                         | 0,839                            |
| 8                                 | 6       | Çalıştığım birimde personel yetersizliği olması nedeniyle işe gitmek zorundayım.                             | 0,442                         | 0,836                            |
| 10                                | 7       | Hasta iken nöbet değişimi yapamıyorum.                                                                       | 0,458                         | 0,835                            |
| 9                                 | 8       | Hasta olduğumda yöneticimden izin alamıyorum.                                                                | 0,423                         | 0,837                            |
| 7                                 | 9       | Meslektaşlarıma yük olabileceğimi düşünüyorum.                                                               | 0,447                         | 0,836                            |
| 1                                 | 10      | Meslektaşlarımdan benim hakkımda olumsuz düşünce edinmesini istemiyorum.                                     | 0,563                         | 0,828                            |
| 12                                | 12      | İşimi kaybetmekten korkuyorum.                                                                               | 0,543                         | 0,829                            |
| 3                                 | 13      | Hasta olduğumu söylemekten hoşlanmıyorum.                                                                    | 0,564                         | 0,829                            |
| 2                                 | 14      | İş yükümün sonraki günlere sarkmasını istemiyorum.                                                           | 0,491                         | 0,833                            |
| 6                                 | 15      | Çalışkan imajımı korumam gerekiyor.                                                                          | 0,519                         | 0,831                            |
| 5                                 | 16      | İzin hakkımı daha ciddi durumlar için saklıyorum.                                                            | 0,500                         | 0,833                            |
| 13                                | 17      | Disiplin cezası almak istemiyorum.                                                                           | 0,513                         | 0,832                            |
| 11                                | 18      | Görev yerimin değişmesinden kaygılanıyorum.                                                                  | 0,512                         | 0,832                            |
| 4                                 | 19      | Takım arkadaşlarımdan bana ihtiyacı olduğunu düşünüyorum.                                                    | 0,398                         | 0,838                            |

**Tablo 4.7. Hemşirelerde çok boyutlu işte var olamama ölçeği taslağı ikinci aşama madde toplam puan korelasyonları ve madde silindiğinde Cronbach Alfa değerleri (n:600) (Tablo 4.7.'nin devamıdır)**

| Yeni No                           | Eski No | Madde                                                                        | Madde Toplam Puan Korelasyonu | Madde Silindiğinde Cronbach Alfa |
|-----------------------------------|---------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| <b>İşte Var Olamama Sonuçları</b> |         |                                                                              |                               |                                  |
| 19                                | 1       | Dikkatim dağıldığı için işime odaklanamıyorum.                               | 0,676                         | 0,950                            |
| 20                                | 2       | İş yerinde zihnimi başka konularla meşgul ediyorum.                          | 0,676                         | 0,950                            |
| 18                                | 3       | Zihnimin meşgul olması nedeniyle görevlerimi normalden daha yavaş yapıyorum. | 0,707                         | 0,950                            |
| 11                                | 4       | İşimi yaparken kendimi mutsuz hissediyorum.                                  | 0,724                         | 0,949                            |
| 21                                | 5       | Yapmam gereken işlerde hata yapma korkusu yaşıyorum.                         | 0,598                         | 0,951                            |
| 10                                | 6       | Hastalarım, kaliteli hemşirelik bakımı hizmeti sunamıyorum.                  | 0,694                         | 0,950                            |
| 12                                | 7       | İşimi yaparken zevk alamıyorum.                                              | 0,698                         | 0,950                            |
| 8                                 | 8       | İşimde başarılı olduğumu düşünmüyorum.                                       | 0,534                         | 0,952                            |
| 3                                 | 9       | Meslektaşlarımla etkili iletişim kurmakta zorlanıyorum.                      | 0,715                         | 0,949                            |
| 7                                 | 11      | Meslektaşlarımla bana ihtiyaçları olduğunda onlara yardımcı olamıyorum.      | 0,684                         | 0,950                            |
| 6                                 | 12      | İşe gitmediğimde birimimdeki değişimlere uyum sağlamakta güçlük çekiyorum.   | 0,692                         | 0,950                            |
| 4                                 | 13      | İşimi bitirme konusunda umutsuzluğa kapılıyorum.                             | 0,751                         | 0,949                            |
| 14                                | 14      | Yorgunluk hissiyle mücadele ediyorum.                                        | 0,561                         | 0,952                            |
| 16                                | 15      | Mesleki tükenmişlik sendromu yaşadığımı hissediyorum.                        | 0,652                         | 0,950                            |
| 2                                 | 18      | İş yerinde kendimi yalnız hissediyorum.                                      | 0,747                         | 0,949                            |
| 9                                 | 20      | Hasta bilgilerini hatırlamakta güçlük çekiyorum.                             | 0,686                         | 0,950                            |
| 15                                | 27      | Bu mesleği seçtiğim için kendime kızıyorum.                                  | 0,683                         | 0,950                            |
| 13                                | 28      | İşe giderken kaygı yaşıyorum.                                                | 0,749                         | 0,949                            |
| 1                                 | 30      | Hasta bakımının aksayabileceği kaygısı yaşıyorum.                            | 0,725                         | 0,949                            |
| 5                                 | 31      | Hastamdaki iyileşmeyi görme şansımı kayırabilirim.                           | 0,677                         | 0,950                            |
| 17                                | 34      | İşe gelirken ayaklarım geri geri gidiyor.                                    | 0,699                         | 0,950                            |

Taslak ölçeğin güvenirlik çalışması kapsamında, 42 maddeden oluşan ölçeğin madde toplam puan korelasyonları incelenmiştir (Tablo 4.7.). Analiz sonuçlarına göre; “İşte Var Olamama Deneyimi” boyutunda madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0,691 ile 0,807, “İşte Var Olamama Nedenleri” boyutunda 0,388 ile 0,564 ve “İşte Var Olamama Sonuçları” boyutunda ise 0,534 ile 0,751 arasında değiştiği belirlenmiştir. Tablo 4.7. incelendiğinde, her üç boyutta da tüm maddelerin madde toplam puan korelasyon değerlerinin 0,30’un üzerinde olduğu görülmektedir.

#### **4.2.7. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Güvenirliği**

##### **4.2.7.1. İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayıları**

Ölçek boyutlarının ve alt boyutlarının iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin genelinde ve alt boyutlarında yeterli ve yüksek düzeyde iç tutarlılık değerleri elde edilmiştir.

İşte Var Olamama Deneyimi boyutunun Cronbach Alfa katsayısı 0,90; Nedenleri boyutunun 0,84 ve Sonuçları boyutunun 0,95 olarak bulunmuştur. İşte var olamama nedenleri boyutu; sorumluluk duygusu, iş yükü ve çalışma koşulları ve cezalandırılma kaygısı, işte var olamama sonuçları boyutu; performans ve verim eksikliği, mesleki mutsuzluk ve yorgunluk, zihinsel zayıflık alt boyutları olarak sınıflandırılmıştır.

Alt boyutlar arasında en yüksek Cronbach Alfa değeri “Performans ve Verim Eksikliği” (0,92) boyutunda, en düşük alfa değeri ise “Cezalandırılma Kaygısı” (0,68) boyutunda gözlenmiştir. Bu bulgular, ölçeğin ve alt boyutlarının homojen ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Ayrıntılı değerler Tablo 4.8.’de sunulmuştur.

**Tablo 4.8. Hemşirelerde çok boyutlu işte var olamama ölçeğinin toplam ve alt boyutlarının Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı**

| <b>Boyut ve Alt Boyutları</b>     | <b>Cronbach Alfa (<math>\alpha</math>)</b> |
|-----------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>İşte Var Olamama Deneyimi</b>  | <b>0,902</b>                               |
| <b>İşte Var Olamama Nedenleri</b> | <b>0,844</b>                               |
| Sorumluluk Duygusu                | 0,780                                      |
| İş Yüğü ve Çalışma Koşulları      | 0,789                                      |
| Cezalandırılma Kaygısı            | 0,688                                      |
| <b>İşte Var Olamama Sonuçları</b> | <b>0,952</b>                               |
| Performans ve Verim Eksikliği     | 0,920                                      |
| Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk    | 0,909                                      |
| Zihinsel Zayıflık                 | 0,845                                      |

#### **4.2.7.2. Ölçeğin Test Tekrar Test Uygulaması**

Bu çalışmada, ölçeğin zamana göre değişmezliğini değerlendirmek amacıyla örneklemden önceden belirlenip anketleri numaralandırılan 50 kişiye, belirli bir süre sonra ölçek tekrar uygulanmıştır. Tablo 4.9.'da sunulan sonuçlara göre, ilk ve ikinci uygulamalardan elde edilen puanlar arasındaki ilişki Sınıf İçi Korelasyon Katsayısı (ICC) ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, tekrarlanan uygulamalarda katılımcıların yanıtları arasında en az orta düzeyde bir uyum olduğunu göstermektedir ( $p < 0,05$ ). ICC değerleri genel olarak “ $< 0,40$  zayıf,  $0,40-0,59$  orta,  $0,60-0,74$  iyi ve  $> 0,74$  çok iyi düzeyde” olarak sınıflandırılmaktadır. Çalışmada elde edilen ICC değerlerinin çoğunlukla iyi ve çok iyi düzeylerde olduğu belirlenmiş, ölçeğin zamana karşı tutarlı ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya konmuştur.

**Tablo 4.9. Ölçeğin alt boyutlarının test-tekrar test puanları arasındaki sınıf içi korelasyon katsayısı**

|                                          | ICC   | p             |
|------------------------------------------|-------|---------------|
| <b>İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu</b>  | 0,656 | <b>0,000*</b> |
| <b>İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu</b> | 0,755 | <b>0,000*</b> |
| Sorumluluk Duygusu                       | 0,809 | <b>0,000*</b> |
| İş Yüğü ve Çalışma Koşulları             | 0,827 | <b>0,000*</b> |
| Cezalandırılma Kaygısı                   | 0,737 | <b>0,000*</b> |
| <b>İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu</b> | 0,723 | <b>0,000*</b> |
| Performans ve Verim Eksikliği            | 0,791 | <b>0,000*</b> |
| Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk           | 0,728 | <b>0,000*</b> |
| Zihinsel Zayıflık                        | 0,759 | <b>0,000*</b> |

#### **4.2.8. COSMIN Yönergesine Göre Ölçme Aracının Değerlendirilmesi**

COSMIN, araştırma ve klinik uygulamada ölçme araçlarının seçimini iyileştirmek ve en uygun ölçme aracını kullanmak amacıyla hazırlanan bir standartlar ve kontrol listeleri kılavuzudur (Mokkink ve ark., 2018; Prinsen ve ark, 2018). COSMIN kontrol listesi ile araştırmacıların araştırma tasarımlarına en uygun ölçme aracını seçmelerini sağlamak amaçlanmaktadır (Mokkink ve ark., 2018).

Bu kapsamda Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği'nin metodolojik kalitesini derecelendirmek amacıyla COSMIN yönergesine göre değerlendirme ölçütleri Tablo 4.10.'da sunulmuştur.

**Tablo 4.10. COSMIN Yönergesine Göre Ölçme Aracının Değerlendirilmesi**

| Ana Kategori | Alt Özellikler          | Açıklama                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Geçerlik     | İçerik Geçerliği        | Lawshe yaklaşımı kullanılarak on üç uzmandan görüş alınmış; bu süreçte, 67 maddeden oluşan madde havuzunda Kapsam Geçerlik Oranı (KGO) 0.538'ün altında kalan maddeler çıkarılmış ve uzman görüşü ilave maddeler ile ölçek 63 madde olarak oluşturulmuştur.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|              | Yüz Geçerliği           | Pilot uygulama, asıl örnekleme dahil edilmeyen 30 hemşire ile gerçekleştirilmiş; %50'nin üzerinde frekansa ve ortalama önem puanı 3 ve üzerinde olan tüm maddeler taslakta korunmuştur. Yapılan analiz sonucunda, tüm maddelerin ortalama puanlarının 3 ve üzerinde olduğu ve katılımcılar tarafından ifadelerin açık ve anlaşılır bulunduğu belirlenmiştir. Bulgular, ölçeğin yüzey geçerliği açısından yeterli olduğunu göstermektedir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|              | Yapı Geçerliği          | Yapısal geçerlik kapsamında yapılan AFA sonucunda, üç ana boyut olan ölçek işte var olamama deneyimi boyutu, işte var olamama nedenleri boyutu (sorumluluk duygusu, iş yükü ve çalışma koşulları ve cezalandırılma kaygısı alt boyutları), işte var olamama sonuçları boyutu (performans ve verim eksikliği, mesleki mutsuzluk ve yorgunluk, zihinsel zayıflık alt boyutları) 42 maddeye; işte var olamama deneyimi varyansı %59,92'sini, işte var olamama nedenleri boyutu varyansı %55,32'sini ve işte var olamama sonuçları boyutu %65,74'ünü açıklayan bu yapı, yüksek faktör yükleriyle yapı geçerliğini desteklemiştir. DFA sonuçları ise işte var olamama deneyimi boyutu (CFI:0,991; RMSEA:0,067; SRMR:0,023), işte var olamama nedenleri boyutu (sorumluluk duygusu, iş yükü ve çalışma koşulları ve cezalandırılma kaygısı alt boyutları) (CFI:0,923; RMSEA:0,064; SRMR:0,047), işte var olamama sonuçları boyutu (performans ve verim eksikliği, mesleki mutsuzluk ve yorgunluk, zihinsel zayıflık alt boyutları) (CFI:0,936; RMSEA:0,068; SRMR:0,048) modelin verilerle iyi düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymuş ve tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması, modelin yapı geçerliğini sağladığını göstermiştir. |
|              | Araştırma Soruları      | Elde edilen sonuçlar, ölçeğin tutarlı şekilde gruplar arasında ayırım yapabildiğini ve yapı geçerliğinin araştırma sorularıyla desteklendiğini göstermektedir. Ölçek puanları; cinsiyet, yaş, çalışma şekli, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan birim, çalışma yılı, görev, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli davranma durumu, izin alma sıklığı ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermiştir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|              | Kültürlerarası Geçerlik | Ölçek özgün olarak Türkçe geliştirildiği ve kültürel uyarlama süreci gerektirmediği için kültürlerarası geçerlik değerlendirmesi yapılmamıştır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|              | Kriter Geçerliği        | Bu çalışmada ölçülen yapının doğası gereği, karşılaştırılabilecek "altın standart" bir ölçüm aracı bulunmadığından, kriter geçerliği değerlendirilmemiştir.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

**Tablo 4.10. COSMIN Yönergesine Göre Ölçme Aracının Değerlendirilmesi**  
(Tablo 4.10.’un devamıdır)

|              |                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Güvenilirlik | İç Tutarlılık     | İşte Var Olamama Deneyimi boyutunun alfa katsayısı 0,90; Nedenleri boyutunun 0,84 ve Sonuçları boyutunun 0,95 olarak bulunmuştur. Alt boyutlar arasında en yüksek alfa değeri “Performans ve Verim Eksikliği” (0,92) boyutunda, en düşük alfa değeri ise “Cezalandırılma Kaygısı” (0,68) boyutunda gözlenmiştir. Bu bulgular, ölçek ve alt boyutlarının kendi içinde tutarlı ve güvenilir olduğunu göstermektedir.                                                                                                                                                                                                            |
|              | Test-Tekrar Test  | Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği, bir ay arayla 50 katılımcı üzerinde değerlendirilmiş ve işte var olamama deneyimi ICC değeri 0,656, işte var olamama nedenleri boyutu ICC değeri 0,755 ve işte var olamama sonuçları boyutu ICC değeri 0,723 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara ait ICC değerleri 0,728 ile 0,827 arasında değişmekte olup, tüm değerler yüksek düzeyde tutarlılığa işaret etmektedir. Bu sonuçlar, ölçeğin zaman karşısında istikrarlı ölçümler yaptığını göstermektedir.                                                                                                                             |
|              | Ölçüm Hatası      | Çalışmada elde edilen SEM değerleri; işte var olamama deneyimi boyutu 2,205, işte var olamama nedenleri boyutu 2,514 ve işte var olamama nedenleri alt boyutları olan sorumluluk duygusu 0,965, iş yükü ve çalışma koşulları 0,668, cezalandırılma kaygısı 1,060, işte var olamama sonuçları boyutu 4,756 ve alt boyutları olan performans ve verim eksikliği 1,806, mesleki mutsuzluk ve yorgunluk 1,833 zihinsel zayıflık 0,853 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, geliştirilen ölçeğin ölçüm hatasının kabul edilebilir düzeyde olduğunu ve ölçme sonuçlarının zaman içinde tutarlı ve güvenilir olduğunu göstermektedir. |
|              | Duyarlılık        | Ölçeğin duyarlılığı, zamanla oluşan anlamlı değişimleri ayırt edebilme kapasitesiyle ilgilidir. Bu çalışmada test-tekrar test bulguları elde edilmiş olsa da, herhangi bir müdahale ya da doğal değişim durumu ölçülmediği için duyarlılık değerlendirmesi yapılmamıştır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Yorum        | Yorumlanabilirlik | Yorumlanabilirlik kapsamında, ölçekten elde edilen toplam ve alt boyut puanlarının ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum değerleri raporlanmış; bu bulgular, elde edilen skorların anlamlı şekilde yorumlanabilmesini sağlamaktadır.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

### 4.3. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Uygulama Bulguları

#### 4.3.1. Ölçek Uygulama Aşaması Katılımcıların Tanıtıcı Özellikleri

Çalışmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımı Tablo 4.11.’de verilmiştir.

**Tablo 4.11. Ölçek uygulama aşaması katılımcılarının tanıtıcı özellikleri (n: 635)**

| Özellikler                                           | n   | %    |
|------------------------------------------------------|-----|------|
| <b>Cinsiyet</b>                                      |     |      |
| Kadın                                                | 501 | 78,9 |
| Erkek                                                | 134 | 21,1 |
| <b>Yaş (Ort±SS=33,76±8,80)</b>                       |     |      |
| 22-29 yaş                                            | 289 | 45,5 |
| 30-39 yaş                                            | 160 | 25,2 |
| 40 yaş ve üzeri                                      | 186 | 29,3 |
| <b>Medeni Durum</b>                                  |     |      |
| Evli                                                 | 344 | 54,2 |
| Bekar                                                | 291 | 45,8 |
| <b>Eğitim Durumu</b>                                 |     |      |
| Lise                                                 | 31  | 4,9  |
| Ön Lisans                                            | 83  | 13,1 |
| Lisans                                               | 471 | 74,1 |
| Lisansüstü                                           | 50  | 7,9  |
| <b>Çalışma Yılı (Ort±SS=11,10±9,27)</b>              |     |      |
| 1-5 yıl                                              | 254 | 40,0 |
| 6-10 yıl                                             | 118 | 18,6 |
| 11-15 yıl                                            | 80  | 12,6 |
| 16 yıl ve üzeri                                      | 183 | 28,8 |
| <b>Görev</b>                                         |     |      |
| Hemşire                                              | 521 | 82,1 |
| Yönetici/Sorumlu Hemşire                             | 35  | 5,5  |
| Diğer (Eğitim,enfeksiyon,kalite)                     | 79  | 12,4 |
| <b>Çalışılan Birim</b>                               |     |      |
| Poliklinik                                           | 38  | 6,0  |
| Yönetim/İdari Birimler                               | 41  | 6,5  |
| Dahili/Cerrahi Birimler                              | 216 | 34,0 |
| Yoğun Bakım                                          | 97  | 15,3 |
| Acil                                                 | 142 | 22,4 |
| Diğer Birimler (Eğitim, enfeksiyon, kalite)          | 101 | 15,8 |
| <b>Çalışma Şekli</b>                                 |     |      |
| Sürekli Gündüz                                       | 155 | 24,4 |
| Sürekli Gece                                         | 9   | 1,4  |
| Nöbet (Gece/Gündüz)                                  | 471 | 74,2 |
| <b>İzin Alma Sıklığı</b>                             |     |      |
| Hiç                                                  | 50  | 7,9  |
| Ayda Bir ve Üzeri                                    | 26  | 4,1  |
| İki Ayda Bir                                         | 115 | 18,1 |
| Altı Ayda Bir                                        | 220 | 34,6 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                   | 224 | 35,3 |
| <b>İşte Var Olamama Sıklığı</b>                      |     |      |
| Hiç                                                  | 94  | 14,8 |
| Ayda Bir ve Üzeri                                    | 170 | 26,8 |
| İki Ayda Bir                                         | 118 | 18,6 |
| Altı Ayda Bir                                        | 102 | 16,1 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                   | 151 | 23,7 |
| <b>Yöneticinin Adaletli Davranma Durumu</b>          |     |      |
| Evet                                                 | 377 | 59,4 |
| Hayır                                                | 57  | 9,0  |
| Bazen                                                | 201 | 31,6 |
| <b>İşte Var Olamama Durumunda Yedek Kişi Varlığı</b> |     |      |
| Evet                                                 | 276 | 43,5 |
| Hayır                                                | 135 | 21,3 |
| Bazen                                                | 224 | 35,2 |

Katılımcıların %78,9'unun kadın olduğu, %45,5'inin 22–29 yaş grubunda yer aldığı ve yaş ortalamalarının  $33,76 \pm 8,80$  olduğu belirlenmiştir. Evli olanların oranı %54,2 iken, %74,1'inin eğitim durumu lisans düzeyindedir. Mesleki kıdem açısından incelendiğinde, %40'ının çalışma yılı 1–5 yıl arasında olup, ortalama çalışma süresi  $11,10 \pm 9,27$  yıl olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların %82,1'inin hemşire olarak görev yapmakta ve %34'ü dahili/cerrahi birimlerde çalışmaktadır. Çalışma şekli bakımından %74,2'sinin nöbet (gece/gündüz) sistemiyle çalıştığı, %35,3'ünün yılda bir ve daha fazla izin kullandığı görülmüştür. Ayrıca, %26,8'inin ayda bir ve daha sık işte var olamama deneyimi yaşadığı belirlenmiştir. Yöneticilerinin adaletli davrandığını belirtenlerin oranı %59,4, yedek bir kişinin her zaman var olduğunu belirtenlerin oranı ise %43,5'tir. Çalışma grubunun önemli bir kısmı (%35,2) işte var olamama durumunda yerine bakacak yedek kişinin bazen mevcut olduğunu ifade etmiştir (Tablo 4.11.).

#### 4.3.2. İşte Var Olamama Deneyimi, Nedenleri ve Sonuçlarına İlişkin Nicel Bulgular

Tablo 4.12. incelendiğinde, Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği'ne ait her bir boyut ve alt boyuta ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve Cronbach Alfa ile değerlendirilmiştir.

**Tablo 4.12. Çok boyutlu işte var olamama ölçeği boyut ve alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı özellikler ve iç tutarlılık düzeyleri**

|                                          | Madde Sayısı | Ort±Ss            | Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) |
|------------------------------------------|--------------|-------------------|----------------------------|
| <b>İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu</b>  | 7            | $24,83 \pm 6,59$  | 0,906                      |
| <b>İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu</b> | 14           | $45,74 \pm 10,78$ | 0,864                      |
| Sorumluluk Duygusu                       | 6            | $22,20 \pm 5,04$  | 0,806                      |
| İş yükü ve Çalışma Koşulları             | 4            | $11,68 \pm 3,67$  | 0,722                      |
| Cezalandırılma Kaygısı                   | 4            | $11,86 \pm 4,53$  | 0,787                      |
| <b>İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu</b> | 21           | $53,67 \pm 16,46$ | 0,947                      |
| Performans ve Verim Eksikliği            | 10           | $23,25 \pm 8,19$  | 0,915                      |
| Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk           | 7            | $21,05 \pm 7,02$  | 0,931                      |
| Zihinsel Zayıflık                        | 4            | $9,37 \pm 3,89$   | 0,904                      |

Tablo 4.12. incelendiğinde, Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği'nin **İşte Var Olamama Deneyimi** boyutu 7 madde, ilişkin toplam puanın  $24,83 \pm 6,59$  ve Cronbach Alfa katsayısının 0,906 olduğu görülmüştür.

**İşte Var Olamama Nedenleri** boyutu 14 madde, toplam puanı  $45,74 \pm 10,78$  ve güvenirlik katsayısı 0,864 olarak belirlenmiştir. İşte Var Olamama Nedenleri boyutunun alt boyutlarından **“Sorumluluk Duygusu”** 6 madde, ait puanı  $22,20 \pm 5,04$ , Cronbach Alfa katsayısı 0,806; **“İş Yükü ve Çalışma Koşulları”** alt boyutu 4 madde, puanı  $11,68 \pm 3,67$ , güvenirlik katsayısı 0,722; **“Cezalandırılma Kaygısı”** alt boyutu 4 madde, puanı  $11,86 \pm 4,53$  ve güvenirlik katsayısı 0,787 olarak hesaplanmıştır.

**İşte Var Olamama Sonuçları** boyutu 21 madde, toplam puan  $53,67 \pm 16,46$  ve güvenirlik katsayısı 0,947'dir. İşte Var Olamama Sonuçları boyutunun alt boyutlarından **“Performans ve Verim Eksikliği”** 10 madde, ortalama puan  $23,25 \pm 8,19$  ve güvenirlik katsayısı 0,915; **“Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk”** alt boyutu 7 madde, puanı  $21,05 \pm 7,02$  ve güvenirlik katsayısı 0,931; **“Zihinsel Zayıflık”** boyutu 4 madde, puanı  $9,37 \pm 3,89$  ve güvenirlik katsayısı 0,904 olarak bulunmuştur.

**İşte Var Olamama Deneyimi** boyutu için Cronbach Alfa katsayısı 0,906; **İşte Var Olamama Nedenleri** boyutu (0,864), alt boyutlarından Sorumluluk Duygusu (0,806), İş Yükü ve Çalışma Koşulları (0,722), Cezalandırılma Kaygısı (0,787) ; **İşte Var Olamama Sonuçları** boyutu (0,947), alt boyutlarından Performans ve Verim Eksikliği (0,915), Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk (0,931) ve Zihinsel Zayıflık (0,904) alt boyutlarının da yüksek düzeyde güvenirlik gösterdiği belirlenmiştir.

Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama ölçeğinin üç temel boyutu olan *deneyim, nedenler ve sonuçlar* ile bu boyutların alt boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 4.13.'te sunulmuştur.

**Tablo 4.13. Boyut ve alt boyut puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi**

|                                     |   | 1     | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      | 8      | 9      |
|-------------------------------------|---|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1)İşte Var Olamama Deneyimi Ölçeği  | r | 1,000 | ,534** | ,457** | ,532** | ,331** | ,384** | ,303** | ,408** | ,250** |
|                                     | P |       | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |
| 2)İşte Var Olamama Nedenleri Ölçeği | r |       | 1,000  | ,848** | ,745** | ,831** | ,568** | ,538** | ,464** | ,434** |
|                                     | P |       |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |
| 3)Sorumluluk Duygusu                | r |       |        | 1,000  | ,448** | ,541** | ,406** | ,381** | ,330** | ,320** |
|                                     | p |       |        |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |
| 4)İş Yüğü ve Çalışma Koşulları      | r |       |        |        | 1,000  | ,462** | ,544** | ,488** | ,482** | ,406** |
|                                     | P |       |        |        |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |
| 5)Cezalandırılma Kaygısı            | r |       |        |        |        | 1,000  | ,457** | ,459** | ,345** | ,347** |
|                                     | p |       |        |        |        |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  | 0,000  |
| 6)İşte Var Olamama Sonuçları Ölçeği | r |       |        |        |        |        | 1,000  | ,895** | ,840** | ,833** |
|                                     | P |       |        |        |        |        |        | 0,000  | 0,000  | 0,000  |
| 7)Performans ve Verim Eksikliği     | r |       |        |        |        |        |        | 1,000  | ,550** | ,691** |
|                                     | p |       |        |        |        |        |        |        | 0,000  | 0,000  |
| 8)Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk    | r |       |        |        |        |        |        |        | 1,000  | ,593** |
|                                     | P |       |        |        |        |        |        |        |        | 0,000  |
| 9)Zihinsel Zayıflık                 | r |       |        |        |        |        |        |        |        | 1,000  |
|                                     | p |       |        |        |        |        |        |        |        |        |

r:Pearson Korelasyon Katsayısı \*\*: $p<0,05$

Çalışmada, ‘Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama’ ölçeğinin üç temel boyutu (deneyim, nedenler ve sonuçlar) ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü korelasyonlar olduğu bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

İşte var olamama deneyimi boyutu ile nedenler boyutu arasında orta düzeyde ( $r=,534$ ), deneyim boyutu ile sonuçlar boyutu arasında ise yine orta düzeyde ( $r=,384$ ) pozitif ilişkiler saptanmıştır. Deneyim boyutu ile nedenlerin alt boyutları olan *sorumluluk duygusu* ( $r=,457$ ), *iş yükü ve çalışma koşulları* ( $r=,532$ ) ve *cezalandırılma kaygısı* ( $r=,331$ ) arasında da anlamlı pozitif ilişkiler görülmüştür.

Benzer şekilde deneyim boyutu ile sonuçların alt boyutları *performans ve verim eksikliği*, *mesleki mutsuzluk ve yorgunluk* ve *zihinsel zayıflık* arasında anlamlı fakat daha düşük düzeyde ilişkiler bulunmuştur (sırasıyla  $r=,303$ ;  $r=,408$ ;  $r=,250$ ).

İşte var olamama nedenleri boyutu ile sonuçlar boyutu arasında ise orta düzeyde pozitif bir ilişki ( $r=,568$ ) olduğu görülmüştür. Nedenlerin alt boyutları ile sonuçların alt boyutları arasında da anlamlı ve çoğunlukla orta düzeyde pozitif ilişkiler saptanmıştır.

#### **4.3.3. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Alt Boyut Toplam Puanlarının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Karşılaştırılması**

##### **4.3.3.1. İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu Toplam Puanının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Karşılaştırılması**

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre işte var olamama deneyimi boyutu toplam puanı ile karşılaştırılması Tablo 4.14.'te verilmiştir.

**Tablo 4.14. İşte var olamama deneyimi boyutu toplam puanının hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile karşılaştırılması (n: 635)**

| İşte Var Olamama Deneyimi Boyutu<br>Ort±SS |              |
|--------------------------------------------|--------------|
| <b>Cinsiyet</b>                            |              |
| Kadın                                      | 25,31±6,49   |
| Erkek                                      | 23,06±6,70   |
| t;p                                        | 3,540;0,000* |
| <b>Yaş</b>                                 |              |
| 22-29 Yaş                                  | 24,69±6,38   |
| 30-39 Yaş                                  | 24,83±6,95   |
| 40-60 Yaş                                  | 25,07±6,64   |
| F;p                                        | 0,192;0,825  |
| <b>Medeni Durum</b>                        |              |
| Evli                                       | 25,03±6,48   |
| Bekar                                      | 24,61±6,72   |
| t;p                                        | 0,796;0,427  |
| <b>Eğitim Durumu</b>                       |              |
| Lise (1)                                   | 22,87±8,73   |
| Önlisans (2)                               | 23,39±6,92   |
| Lisans (3)                                 | 25,22±6,35   |
| Y.Lisans-Doktora (4)                       | 24,82±6,39   |
| F;p                                        | 2,816;0,038* |
| Fark (Tukey)                               | 3>2          |
| <b>Çalışma Yılı</b>                        |              |
| 1-5 Yıl                                    | 24,69±6,32   |
| 6-10 Yıl                                   | 24,96±6,73   |
| 11-15 Yıl                                  | 24,33±7,38   |
| 15 Yıldan Fazla                            | 25,18±6,54   |
| F;p                                        | 0,381;0,767  |
| <b>Görev</b>                               |              |
| Hemşire (1)                                | 25,26±6,41   |
| Yönetici/Sorumlu                           | 23,40±6,95   |
| Hemşire (2)                                |              |
| Diğer                                      | 22,70±7,18   |
| (Eğitim,enfeksiyon .kalite) (3)            |              |
| F;p                                        | 6,142;0,002* |
| Fark (Tukey)                               | 1>3          |

t:Bağımsız Örneklem T Testi F:Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) \*:p<0,05

**Tablo 4.14. İşte var olamama deneyimi boyutu toplam puanının hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile karşılaştırılması (n: 635) (Tablo 4.14.'ün devamıdır)**

| İşte Var Olamama Deneyimi Boyut Ort±SS               |                       |
|------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>Çalışılan Birim</b>                               |                       |
| Poliklinik (1)                                       | 26,89±6,45            |
| Yönetim/İdari Birimler (2)                           | 21,34±7,40            |
| Dahili/Cerrahi Servisler (3)                         | 25,20±6,62            |
| Yoğun Bakımlar (4)                                   | 24,93±5,83            |
| Acil (5)                                             | 24,74±5,78            |
| Diğer Birimler (6)                                   | 24,74±7,57            |
| F;p                                                  | 3,246; <b>0,007*</b>  |
| Fark (Tukey)                                         | 2<1,3,4,5             |
| <b>Çalışma Şekli</b>                                 |                       |
| Sürekli Gündüz                                       | 23,85±7,23            |
| Sürekli Gece/Nöbet                                   | 25,15±6,35            |
| t;p                                                  | -2,155; <b>0,032*</b> |
| <b>İzin Alma Sıklığı</b>                             |                       |
| Hiç (1)                                              | 22,32±6,23            |
| Ayda Bir ve Üzeri (2)                                | 23,62±8,70            |
| İki Ayda Bir (3)                                     | 23,50±6,20            |
| Altı Ayda Bir (4)                                    | 25,59±6,39            |
| Yılda Bir ve Üzeri (5)                               | 25,48±6,58            |
| F;p                                                  | 4,592; <b>0,001*</b>  |
| Fark (Tukey)                                         | 1<4,5                 |
| <b>İşte Var Olamama Sıklığı</b>                      |                       |
| Hiç (1)                                              | 23,21±7,26            |
| Ayda Bir Ve Üzeri (2)                                | 25,71±6,49            |
| İki Ayda Bir (3)                                     | 25,53±5,12            |
| Altı Ayda Bir (4)                                    | 25,06±6,37            |
| Yılda Bir Ve Üzeri (5)                               | 24,16±7,24            |
| F;p                                                  | 2,968; <b>0,019*</b>  |
| Fark (Tukey)                                         | 1<2                   |
| <b>Yöneticinin Adaletli Davranma Durumu</b>          |                       |
| Evet (1)                                             | 23,05±6,62            |
| Hayır (2)                                            | 28,23±5,10            |
| Bazen (3)                                            | 27,22±5,76            |
| F;p                                                  | 38,585; <b>0,000*</b> |
| Fark (Tukey)                                         | 1<2,3                 |
| <b>İşte Var Olamama Durumunda Yedek Kişi Varlığı</b> |                       |
| Evet (1)                                             | 22,93±7,11            |
| Hayır (2)                                            | 27,90±5,56            |
| Bazen (3)                                            | 25,33±5,68            |
| F;p                                                  | 29,135; <b>0,000*</b> |
| Fark (Tukey)                                         | 1<2,3<br>3<2          |

t:Bağımsız Örneklem T Testi F:Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) \*:p<0,05

Tablo 4.14. incelendiğinde, işte var olamama deneyimi boyutu toplam puanının göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Yapılan analizlerde, bu boyuttaki toplam puanların cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p=0,000$ ); kadın hemşirelerin işte var olamama deneyimi puanlarının erkek hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık görülümüş ( $p=0,038$ ) ve lisans mezunlarının puanlarının ön lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Görev değişkeni açısından da anlamlı bir fark olduğu bulunmuş ( $p=0,002$ ); hemşire olarak görev yapanların puanlarının diğer görev grubundakilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışılan birime göre yapılan karşılaştırmalarda da istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur ( $p=0,007$ ). Yönetim/idari birimlerde çalışan hemşirelerin işte var olamama deneyimi puanlarının, poliklinik, servis, yoğun bakım ve acil birimlerinde çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Çalışma şekli açısından değerlendirildiğinde, sürekli gece veya nöbet usulü çalışan hemşirelerin puanlarının sürekli gündüz çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır ( $p=0,032$ ).

İzin alma sıklığı değişkenine göre yapılan analizlerde, hiç izin almayan hemşirelerin puanlarının, altı ayda bir ve yılda bir ya da daha fazla izin alanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,001$ ). İşte var olamama sıklığına göre yapılan değerlendirmelerde, ayda bir ve üzeri sıklıkla işte var olamama durumu yaşayan hemşirelerin puanlarının, bu durumu hiç yaşamayanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür ( $p=0,019$ ).

Yöneticinin adaletli davranma durumu ile işte var olamama deneyimi puanları arasında da istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,000$ ). Yöneticisinin adaletli davrandığını düşünen hemşirelerin puanlarının, bu konuda “hayır” ve “bazen” yanıtlarını veren hemşirelere göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

Son olarak, işte var olamama durumunda yedek kişi varlığına ilişkin yapılan analizde de istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p=0,000$ ); yedek kişisi olan hemşirelerin puanlarının, yedeği olmayan ve bazen yedeği olan hemşirelere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

#### 4.3.3.2. İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu ve Alt Boyutlarının Toplam Puanlarının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Karşılaştırılması

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre işte var olamama nedenleri boyutunun ve alt boyutlarının toplam puanlarının karşılaştırılması Tablo 4.15’de verilmiştir.

**Tablo 4.15. İşte var olamama nedenleri boyutu ve alt boyutlarının toplam puanlarının hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile karşılaştırılması (n: 635)**

|                        | İşte Var Olamama<br>Nedenleri Boyut<br>Ort±SS | Sorumluluk<br>Duygusu<br>Ort±SS | İş yükü ve Çalışma<br>Koşulları<br>Ort±SS | Cezalandırılma<br>Kaygısı<br>Ort±SS |
|------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Cinsiyet</b>        |                                               |                                 |                                           |                                     |
| Kadın                  | 46,58±10,55                                   | 22,50±4,85                      | 11,89±3,65                                | 12,19±4,47                          |
| Erkek                  | 42,59±11,06                                   | 21,08±5,57                      | 10,90±3,67                                | 10,60±4,57                          |
| t;p                    | 3,849;0,000*                                  | 2,903;0,004*                    | 2,783;0,006*                              | 3,636;0,000*                        |
| <b>Yaş</b>             |                                               |                                 |                                           |                                     |
| 22-29 Yaş (1)          | 45,36±10,27                                   | 21,97±4,99                      | 11,38±3,53                                | 12,00±4,46                          |
| 30-39 Yaş (2)          | 46,17±10,60                                   | 22,39±5,01                      | 12,03±3,71                                | 11,74±4,43                          |
| 40-60 Yaş (3)          | 45,96±11,70                                   | 22,38±5,15                      | 11,85±3,84                                | 11,73±4,74                          |
| F;p                    | 0,349;0,706                                   | 0,533;0,587                     | 1,907;0,149                               | 0,278;0,757                         |
| Fark (Tukey)           | -                                             | -                               | -                                         | -                                   |
| <b>Medeni Durum</b>    |                                               |                                 |                                           |                                     |
| Evli                   | 45,97±10,52                                   | 22,44±4,94                      | 11,88±3,64                                | 11,65±4,46                          |
| Bekar                  | 45,47±11,09                                   | 21,91±5,15                      | 11,45±3,71                                | 12,11±4,61                          |
| t;p                    | 0,576;0,565                                   | 1,308;0,191                     | 1,473;0,141                               | -1,278;0,202                        |
| <b>Eğitim Durumu</b>   |                                               |                                 |                                           |                                     |
| Lise                   | 44,45±12,39                                   | 20,58±6,14                      | 11,29±4,03                                | 12,58±4,83                          |
| Önlisans               | 45,89±12,49                                   | 22,29±5,78                      | 11,59±4,04                                | 12,01±5,31                          |
| Lisans                 | 45,87±10,30                                   | 22,27±4,80                      | 11,75±3,56                                | 11,85±4,33                          |
| Y.Lisans-Doktora       | 45,06±11,28                                   | 22,42±5,18                      | 11,42±3,97                                | 11,22±4,89                          |
| F;p                    | 0,241;0,868                                   | 1,134;0,334                     | 0,278;0,841                               | 0,625;0,599                         |
| <b>Çalışma Yılı</b>    |                                               |                                 |                                           |                                     |
| 1-5 Yıl (1)            | 45,53±10,11                                   | 22,18±4,86                      | 11,20±3,50                                | 12,15±4,41                          |
| 6-10 Yıl (2)           | 45,38±10,03                                   | 21,61±4,94                      | 12,14±3,76                                | 11,63±4,29                          |
| 11-15 Yıl (3)          | 44,93±12,53                                   | 21,96±6,11                      | 11,71±3,70                                | 11,25±4,78                          |
| 15 Yıl ve Üzeri (4)    | 46,62±11,33                                   | 22,71±4,82                      | 12,04±3,80                                | 11,87±4,73                          |
| F;p                    | 0,632;0,594                                   | 1,226;0,299                     | 2,647;0,048*                              | 0,923;0,429                         |
| Fark (Tukey)           |                                               |                                 | 2>1                                       |                                     |
| <b>Görev</b>           |                                               |                                 |                                           |                                     |
| Hemşire (1)            | 46,27±10,47                                   | 22,29±4,89                      | 11,96±3,61                                | 12,03±4,42                          |
| Yön./Sorum. Hemşire(2) | 42,37±11,89                                   | 21,94±5,83                      | 10,40±3,96                                | 10,03±4,74                          |
| Diğer (3)              | 43,70±11,87                                   | 21,72±5,64                      | 10,44±3,64                                | 11,53±5,03                          |
| F;p                    | 3,805;0,023*                                  | 0,480;0,619                     | 8,277;0,000*                              | 3,453;0,032*                        |
| Fark (Tukey)           | 1>2                                           |                                 | 1>2,3                                     | 1>2                                 |

t:Bağımsız Örneklem T Testi F:Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) \*:p<0,05

**Tablo 4.15. İşte var olamama nedenleri boyutu ve alt boyutlarının toplam puanlarının hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile karşılaştırılması (n: 635) (Tablo 4.15.'in devamıdır)**

|                                                      | <b>İşte Var Olamama Nedenleri Boyutu Ort±SS</b> | <b>Sorumluluk Duygusu Ort±SS</b> | <b>İş Yüğü ve Çalışma Koşulları Ort±SS</b> | <b>Cezalandırılma Kaygısı Ort±SS</b> |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Çalışılan Birim</b>                               |                                                 |                                  |                                            |                                      |
| Poliklinik (1)                                       | 46,61±9,14                                      | 22,79±3,71                       | 11,53±3,66                                 | 12,29±3,90                           |
| Yönetim/İdari Birimler (2)                           | 40,39±12,21                                     | 21,02±6,23                       | 9,90±3,27                                  | 9,46±4,78                            |
| Dahili/Cerrahi Birimler (3)                          | 46,90±11,00                                     | 22,46±5,08                       | 12,10±3,69                                 | 12,34±4,54                           |
| Yoğun Bakım (4)                                      | 46,29±9,06                                      | 22,27±4,66                       | 11,70±3,39                                 | 12,32±3,90                           |
| Acil (5)                                             | 45,63±9,32                                      | 22,35±4,45                       | 11,73±3,24                                 | 11,56±4,37                           |
| Diğer Birimler (Enf., Kalite, Eğitim) (6)            | 44,72±12,96                                     | 21,61±5,91                       | 11,50±4,41                                 | 11,61±5,11                           |
| F <sub>p</sub>                                       | 2,842; <b>0,015*</b>                            | 0,968;0,437                      | 2,579; <b>0,025*</b>                       | 3,287; <b>0,006*</b>                 |
| Fark (Tukey)                                         | 2<3,4                                           |                                  | 2<3                                        | 2<3,4                                |
| <b>Çalışma Şekli</b>                                 | 43,95±12,26                                     |                                  |                                            |                                      |
| Sürekli Gündüz                                       | 46,32±10,20                                     | 21,84±5,58                       | 10,91±3,95                                 | 11,20±4,94                           |
| Sürekli Gece/Nöbet                                   | -2,388; <b>0,017*</b>                           | 22,31±4,85                       | 11,93±3,55                                 | 12,07±4,38                           |
| T <sub>p</sub>                                       |                                                 | -1,022;0,307                     | -3,035; <b>0,003*</b>                      | -2,081; <b>0,038*</b>                |
| <b>İzin Alma Sıklığı</b>                             |                                                 |                                  |                                            |                                      |
| Hiç (1)                                              | 44,78±8,48                                      | 21,96±4,05                       | 10,38±3,37                                 | 12,44±4,03                           |
| Ayda Bir ve Üzeri (2)                                | 40,81±14,04                                     | 19,54±6,62                       | 10,38±4,51                                 | 10,88±5,62                           |
| İki Ayda Bir (3)                                     | 44,70±10,90                                     | 21,79±4,77                       | 11,47±3,71                                 | 11,44±4,39                           |
| Altı Ayda Bir (4)                                    | 46,55±11,22                                     | 22,65±5,21                       | 12,10±3,71                                 | 11,81±4,61                           |
| Yılda Bir ve Üzeri                                   | 46,25±10,17                                     | 22,33±4,93                       | 11,83±3,51                                 | 12,10±4,50                           |
| F <sub>p</sub>                                       | 2,184;0,069                                     | 2,521; <b>0,040*</b>             | 3,322; <b>0,010*</b>                       | 0,91;0,458                           |
| Fark (Tukey)                                         |                                                 | 4>2                              | 4>1                                        |                                      |
| <b>İşte Var Olamama Sıklığı</b>                      |                                                 |                                  |                                            |                                      |
| Hiç (1)                                              | 42,30±10,73                                     | 20,94±5,19                       | 10,16±3,75                                 | 11,20±4,56                           |
| Ayda Bir ve Üzeri (2)                                | 46,79±11,02                                     | 22,61±5,21                       | 12,06±3,88                                 | 12,12±4,50                           |
| İki Ayda Bir (3)                                     | 47,17±9,73                                      | 22,36±4,58                       | 12,48±3,24                                 | 12,33±4,20                           |
| Altı Ayda Bir (4)                                    | 46,14±10,70                                     | 22,23±4,92                       | 12,07±3,77                                 | 11,84±4,65                           |
| Yılda Bir ve Üzeri                                   | 45,30±11,00                                     | 22,38±5,12                       | 11,32±3,36                                 | 11,60±4,71                           |
| F <sub>p</sub>                                       | 3,473; <b>0,008*</b>                            | 1,847;0,118                      | 6,762; <b>0,000*</b>                       | 1,080;0,366                          |
| Fark (Tukey)                                         | 1<2,3                                           |                                  | 1<2,3,4                                    |                                      |
| <b>Yöneticinin Adaletli Davranma Durumu</b>          |                                                 |                                  |                                            |                                      |
| Evet (1)                                             | 43,47±10,48                                     | 21,72±5,08                       | 10,49±3,52                                 | 11,26±4,42                           |
| Hayır (2)                                            | 49,42±8,31                                      | 22,42±4,40                       | 13,91±2,87                                 | 13,09±4,47                           |
| Bazen (3)                                            | 48,95±10,87                                     | 23,03±5,05                       | 13,30±3,23                                 | 12,62±4,59                           |
| F <sub>p</sub>                                       | 21,974; <b>0,000*</b>                           | 4,528; <b>0,011*</b>             | 59,114; <b>0,000*</b>                      | 8,400; <b>0,000*</b>                 |
| Fark (Tukey)                                         | 1<2,3                                           | 1<3                              | 1<2,3                                      | 1<2,3                                |
| <b>İşte Var Olamama Durumunda Yedek Kişi Varlığı</b> |                                                 |                                  |                                            |                                      |
| Evet (1)                                             |                                                 | 21,31±5,29                       | 10,28±3,63                                 | 10,68±4,49                           |
| Hayır (2)                                            | 42,27±10,81                                     | 23,10±4,93                       | 13,73±3,07                                 | 13,31±4,53                           |
| Bazen (3)                                            | 50,15±10,09                                     | 22,75±4,62                       | 12,18±3,36                                 | 12,42±4,23                           |
| F <sub>p</sub>                                       | 47,35±9,78                                      | 7,999; <b>0,000*</b>             | 49,879; <b>0,000*</b>                      | 18,953; <b>0,000*</b>                |
| Fark (Tukey)                                         | 30,730; <b>0,000*</b>                           | 1<2,3 3<2                        | 1<2,3                                      | 1<2,3                                |
|                                                      | 1<2,3 3<2                                       |                                  |                                            |                                      |

t:Bağımsız Örneklem T Testi F:Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) \*:p<0,05

Tablo 4.15. incelendiğinde, işte var olamama nedenleri boyutu ve alt boyutlarının toplam puanının bazı kişisel ve mesleki değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

***İşte Var Olamama Nedenleri boyutu*** toplam puanı ile cinsiyet ( $p=0,000$ ), görev ( $p=0,023$ ), çalışılan birim ( $p=0,015$ ), çalışma şekli ( $p=0,017$ ), işte var olamama sıklığı ( $p=0,008$ ), yöneticinin adaletli davranma durumu ( $p=0,000$ ) ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı ( $p=0,000$ ) değişkenleri arasında **istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu** belirlenmiştir. Kadın hemşirelerin toplam puanlarının erkek hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,001$ ). Hemşire olarak görev yapanların puanları, yönetici/sorumlu hemşirelere göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır ( $p=0,023$ ). Yönetim/İdari birimlerde çalışanların puanları, dahili/cerrahi servislerde ve yoğun bakım birimlerinde çalışanlara göre anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ( $p=0,015$ ). Ayrıca, sürekli gece veya nöbet usulü çalışanların puanlarının, sürekli gündüz çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır ( $p=0,017$ ). İşte var olamama sıklığı ayda bir ve üzeri olanların toplam puanları, bu durumu hiç yaşamayanlara göre daha yüksek bulunmuştur ( $p=0,008$ ). Yöneticisini adaletli olarak değerlendiren hemşirelerin puanları, diğer gruplara göre anlamlı düzeyde daha düşük çıkmıştır ( $p<0,001$ ). İşte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan ya da bazen yedek kişisi olan hemşirelerin puanlarının, yedek kişisi sürekli bulunanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür ( $p<0,001$ ).

**Sorumluluk duygusu** alt boyutu, cinsiyet ( $p=0,004$ ), izin alma sıklığı ( $p=0,040$ ), yöneticinin adaletli davranma durumu ( $p=0,011$ ) ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı ( $p=0,000$ ) değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Buna göre, kadın hemşirelerin sorumluluk duygusu puanları erkek hemşirelerden daha yüksek, altı ayda bir izin alanların puanları ayda bir ve üzeri izin alanlara göre daha yüksek, yöneticisinin adaletli davrandığını belirtenlerin puanları bazen adaletli davrananlara göre daha düşük ve işte var olamama durumunda yedek kişisi olanların puanları, yedek kişisi olmayanlara ve bazen olanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur.

**İş yükü ve çalışma koşulları** alt boyutunda, cinsiyet ( $p=0,006$ ), çalışma yılı ( $p=0,048$ ), görev ( $p=0,000$ ), çalışılan birim ( $p=0,025$ ), çalışma şekli ( $p=0,003$ ), izin alma sıklığı ( $p=0,010$ ), işte var olamama sıklığı ( $p=0,000$ ), yöneticinin adaletli davranma durumu ( $p=0,000$ ) ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı ( $p=0,000$ ) değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmıştır. Kadın hemşirelerin puanları erkek hemşirelere göre daha yüksek, 6-10 yıl arası çalışanların puanları 1-5 yıl çalışanlara göre daha yüksek, hemşire olanların puanları diğer görev gruplarına göre daha yüksek, idari birimde çalışanların puanları serviste çalışanlara göre daha düşük, gece/nöbet çalışanların puanları gündüz çalışanlara göre daha yüksek, altı ayda bir izin alanların puanları hiç izin almayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, işte var olamama sıklığı hiç olmayanların puanlarının, ayda bir ve üzeri, iki ayda bir ve altı ayda bir işte var olamayanlara göre daha düşük olduğu, yöneticisini adaletli değerlendirenlerin puanlarının, diğer iki gruba göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. İşte var olamama durumunda yedek kişisi olanların puanlarının, olmayan ve bazen olanlara göre daha düşük; bazen yedek kişisi olanların puanlarının, hiç yedek kişisi olmayanlara göre daha düşük olduğu da görülmüştür.

**Cezalandırılma kaygısı** alt boyutu, cinsiyet ( $p=0,000$ ), görev ( $p=0,032$ ), çalışılan birim ( $p=0,006$ ), çalışma şekli ( $p=0,038$ ), yöneticinin adaletli davranma durumu ( $p=0,000$ ) ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı ( $p=0,000$ ) değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir. Kadınların cezalandırılma kaygısı puanları erkeklerden yüksek, hemşirelerin puanları yönetici/sorumlu hemşirelerden yüksek, idari birimde çalışanların puanları servis ve yoğun bakımda çalışanlara göre daha düşük, gece/nöbet çalışanların puanları gündüz çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, yöneticisinin adaletli davrandığını belirtenlerin puanları, diğer gruplara göre daha düşük; işte var olamama durumunda yedek kişisi olanların puanları, olmayan ve bazen olanlara göre anlamlı düzeyde düşük olarak saptanmıştır.

#### 4.3.3.3. İşte Var Olamama Sonuçları Boyutu ve Alt Boyut Toplam Puanlarının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Karşılaştırılması

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre işte var olamama sonuçları boyutu ve alt boyutlarının toplam puanlarının karşılaştırılması Tablo 4.16.'da verilmiştir.

**Tablo 4.16. İşte var olamama sonuçları boyutu ve alt boyutlarının toplam puanlarının hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile karşılaştırılması (n: 635)**

|                              | <b>İşte Var Olamama Sonuçları Boyut Ort±SS</b> | <b>Performans ve Verim Eksikliği Ort±SS</b> | <b>Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk Ort±SS</b> | <b>Zihinsel Zayıflık Ort±SS</b> |
|------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------|
| <b>Cinsiyet</b>              |                                                |                                             |                                              |                                 |
| Kadın                        | 54,04±16,24                                    | 23,43±8,16                                  | 21,34±6,94                                   | 9,27±3,79                       |
| Erkek                        | 52,30±17,27                                    | 22,60±8,29                                  | 19,94±7,22                                   | 9,75±4,24                       |
| t;p                          | 1,087;0,278                                    | 1,031;0,303                                 | 2,061; <b>0,040*</b>                         | -1,281;0,201                    |
| <b>Yaş</b>                   |                                                |                                             |                                              |                                 |
| 22-29 Yaş                    | 53,67±16,07                                    | 23,17±8,01                                  | 21,06±7,14                                   | 9,44±3,85                       |
| 30-39 Yaş                    | 53,61±15,15                                    | 22,92±7,87                                  | 21,53±6,64                                   | 9,16±3,84                       |
| 40-60 Yaş                    | 53,73±18,14                                    | 23,66±8,75                                  | 20,62±7,15                                   | 9,45±4,01                       |
| F;p                          | 0,002;0,998                                    | 0,374;0,688                                 | 0,728;0,483                                  | 0,327;0,721                     |
| <b>Medeni Durum</b>          |                                                |                                             |                                              |                                 |
| Evli                         | 54,59±16,26                                    | 23,54±8,15                                  | 21,47±6,88                                   | 9,58±3,84                       |
| Bekar                        | 52,58±16,66                                    | 22,91±8,24                                  | 20,54±7,16                                   | 9,13±3,94                       |
| t;p                          | 1,532;0,126                                    | 0,966;0,334                                 | 1,668;0,096                                  | 1,437;0,151                     |
| <b>Eğitim Durumu</b>         |                                                |                                             |                                              |                                 |
| Lise                         | 50,16±16,32                                    | 22,00±8,00                                  | 19,77±7,27                                   | 8,39±3,46                       |
| Önlisans                     | 54,43±18,73                                    | 23,67±9,11                                  | 20,92±8,25                                   | 9,84±4,31                       |
| Lisans                       | 53,82±16,16                                    | 23,31±8,07                                  | 21,13±6,85                                   | 9,38±3,85                       |
| Y.Lisans-Doktora             | 53,18±15,55                                    | 22,78±7,98                                  | 21,24±6,28                                   | 9,16±3,76                       |
| F;p                          | 0,556;0,645                                    | 0,377;0,769                                 | 0,385;0,764                                  | 1,119;0,341                     |
| <b>Çalışma Yılı</b>          |                                                |                                             |                                              |                                 |
| 1-5 Yıl (1)                  | 53,17±16,22                                    | 22,99±7,90                                  | 20,77±7,21                                   | 9,41±3,89                       |
| 6-10 Yıl (2)                 | 54,71±15,30                                    | 22,64±8,24                                  | 22,80±6,61                                   | 9,27±3,90                       |
| 11-15 Yıl (3)                | 53,29±16,45                                    | 23,89±8,32                                  | 20,26±6,91                                   | 9,14±3,76                       |
| 15 Yıldan Fazla (4)          | 53,86±17,58                                    | 23,73±8,51                                  | 20,64±6,91                                   | 9,49±3,97                       |
| F;p                          | 0,256;0,857                                    | 0,667;0,573                                 | 3,142; <b>0,025*</b>                         | 0,183;0,908                     |
| Fark (Tukey)                 |                                                |                                             | 2>1,3,4                                      |                                 |
| <b>Görev</b>                 |                                                |                                             |                                              |                                 |
| Hemşire (1)                  | 54,61±16,26                                    | 23,63±8,15                                  | 21,50±6,89                                   | 9,49±3,87                       |
| Yönetici/Sorumlu Hemşire (2) | 49,80±15,03                                    | 22,00±7,62                                  | 18,71±5,65                                   | 9,09±3,61                       |
| Diğer (3)                    | 49,18±17,58                                    | 21,33±8,47                                  | 19,10±7,86                                   | 8,75±4,12                       |
| F;p                          | 4,821; <b>0,008*</b>                           | 3,157; <b>0,043*</b>                        | 6,152; <b>0,002*</b>                         | 1,339;0,263                     |
| Fark (Tukey)                 | 1>3                                            | 1>3                                         | 1>3                                          |                                 |

t:Bağımsız Örneklem T Testi F:Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) \*:p<0,05

**Tablo 4.16. İşte var olamama sonuçları boyutu ve alt boyutlarının toplam puanlarının hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile karşılaştırılması (n: 635) (Tablo 4.16.'ın devamıdır)**

|                                                              | <b>İşte Var Olamama<br/>Sonuçları Boyut<br/>Ort±SS</b> | <b>Performans ve<br/>Verim<br/>Eksikliği<br/>Ort±SS</b> | <b>Mesleki Mutsuzluk<br/>ve Yorgunluk<br/>Ort±SS</b> | <b>Zihinsel Zayıflık<br/>Ort±SS</b> |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Çalışılan Birim</b>                                       |                                                        |                                                         |                                                      |                                     |
| Poliklinik (1)                                               | 54,82±17,87                                            | 23,71±8,88                                              | 22,03±7,42                                           | 9,08±3,72                           |
| Yönetim/İdari Birimler (2)                                   | 48,71±16,47                                            | 21,15±7,34                                              | 18,27±6,83                                           | 9,29±4,23                           |
| Dahili/Cerrahi Servisler (3)                                 | 57,13±16,94                                            | 24,55±8,84                                              | 22,48±6,82                                           | 10,10±4,08                          |
| Yoğun Bakımlar (4)                                           | 50,23±14,05                                            | 23,22±7,16                                              | 21,94±6,28                                           | 8,92±3,58                           |
| Acil (5)                                                     | 52,33±18,76                                            | 21,89±7,02                                              | 19,75±6,60                                           | 8,58±3,39                           |
| Diğer Birimler (6)                                           | 4,177;0,001*                                           | 23,11±8,92                                              | 19,71±7,78                                           | 9,50±4,13                           |
| F;p                                                          | 3>2,5                                                  | 2,460;0,032*                                            | 5,443;0,000*                                         | 3,049;0,010*                        |
| Fark (Tukey)                                                 |                                                        | 3>5                                                     | 3>2,5,6                                              | 3>5                                 |
| <b>Çalışma Şekli</b>                                         |                                                        |                                                         |                                                      |                                     |
| Sürekli Gündüz                                               | 51,16±18,36                                            | 22,44±8,58                                              | 19,59±7,70                                           | 9,13±4,15                           |
| Sürekli Gece/Nöbet                                           | 54,48±15,73                                            | 23,51±8,05                                              | 21,52±6,72                                           | 9,45±3,80                           |
| t;p                                                          | -2,190;0,029*                                          | -1,423;0,155                                            | -2,985;0,003*                                        | -0,893;0,372                        |
| <b>İzin Alma Sıklığı</b>                                     |                                                        |                                                         |                                                      |                                     |
| Hiç (1)                                                      | 49,78±13,94                                            | 22,70±6,91                                              | 18,60±6,82                                           | 8,48±3,01                           |
| Ayda Bir ve Üzeri (2)                                        | 45,19±21,00                                            | 19,85±9,88                                              | 16,92±8,75                                           | 8,42±3,97                           |
| İki Ayda Bir (3)                                             | 54,95±17,79                                            | 23,83±8,66                                              | 21,15±7,39                                           | 9,97±4,21                           |
| Altı Ayda Bir (4)                                            | 55,55±16,35                                            | 24,10±8,33                                              | 21,80±6,43                                           | 9,64±3,88                           |
| Yılda Bir ve Üzeri (5)                                       | 53,03±15,40                                            | 22,64±7,74                                              | 21,28±6,98                                           | 9,11±3,85                           |
| F;p                                                          | 3,448;0,008*                                           | 2,251;0,062                                             | 4,574;0,001*                                         | 2,255;0,062                         |
|                                                              |                                                        |                                                         | 1<4                                                  |                                     |
| Fark (Tukey)                                                 | 2<3,4                                                  |                                                         | 2<3,4,5                                              |                                     |
| <b>İşte Var Olamama Sıklığı</b>                              |                                                        |                                                         |                                                      |                                     |
| Hiç (1)                                                      | 48,48±16,71                                            | 21,20±8,06                                              | 19,19±7,50                                           | 8,09±3,56                           |
| Ayda Bir ve Üzeri (2)                                        | 55,34±17,41                                            | 23,80±8,84                                              | 21,87±7,16                                           | 9,66±4,02                           |
| İki Ayda Bir (3)                                             | 58,39±15,24                                            | 25,13±7,93                                              | 22,95±6,30                                           | 10,31±3,92                          |
| Altı Ayda Bir (4)                                            | 54,54±15,63                                            | 23,80±7,94                                              | 21,25±6,29                                           | 9,49±3,69                           |
| Yılda Bir ve Üzeri (5)                                       | 50,75±15,43                                            | 22,07±7,50                                              | 19,66±7,08                                           | 9,03±3,85                           |
| F;p                                                          | 6,684;0,000*                                           | 4,191;0,002*                                            | 6,092;0,000*                                         | 4,984;0,001*                        |
|                                                              | 1<2,3                                                  | 3>1,5                                                   | 1<2,3                                                | 1<2,3                               |
| Fark (Tukey)                                                 | 5<3                                                    |                                                         | 5<2,3                                                |                                     |
| <b>Yöneticinin Adaletli<br/>Davranma Durumu</b>              |                                                        |                                                         |                                                      |                                     |
| Evet (1)                                                     | 50,06±15,71                                            | 21,82±7,69                                              | 19,50±7,03                                           | 8,74±3,65                           |
| Hayır (2)                                                    | 56,88±14,21                                            | 23,74±7,77                                              | 23,04±6,09                                           | 10,11±4,24                          |
| Bazen (3)                                                    | 59,53±16,63                                            | 25,80±8,61                                              | 23,38±6,47                                           | 10,35±3,99                          |
|                                                              |                                                        | 16,296;0,000*                                           | 24,141;0,000*                                        | 12,889;0,000*                       |
| F;p                                                          | 24,555;0,000*                                          | *                                                       |                                                      |                                     |
| Fark (Tukey)                                                 | 1<2,3                                                  | 1<3                                                     | 1<2,3                                                | 1<2,3                               |
| <b>İşte Var Olamama<br/>Durumunda Yedek Kişi<br/>Varlığı</b> |                                                        |                                                         |                                                      |                                     |
| Evet (1)                                                     | 48,97±16,22                                            | 21,06±7,66                                              | 19,42±7,32                                           | 8,48±3,80                           |
| Hayır (2)                                                    | 59,33±16,45                                            | 25,88±8,85                                              | 23,16±6,69                                           | 10,28±4,10                          |
| Bazen (3)                                                    | 56,06±15,19                                            | 24,37±7,74                                              | 21,77±6,36                                           | 9,92±3,66                           |
|                                                              |                                                        | 20,043;0,000*                                           | 15,389;0,000*                                        | 13,659;0,000*                       |
| F;p                                                          | 23,096;0,000*                                          | *                                                       |                                                      |                                     |
| Fark (Tukey)                                                 | 1<2,3                                                  | 1<2,3                                                   | 1<2,3                                                | 1<2,3                               |

t:Bağımsız Örneklem T Testi F:Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) \*:p<0,05

Tablo 4.16. incelendiğinde, işte var olamama sonuçları boyutuna ait puanların, hemşirelerin bazı kişisel ve mesleki özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Bu kapsamda, toplam boyut puanları ile görev ( $p=0,008$ ), çalışılan birim ( $p=0,001$ ), çalışma şekli ( $p=0,029$ ), izin alma sıklığı ( $p=0,008$ ), işte var olamama sıklığı ( $p=0,000$ ), yöneticinin adaletli davranma durumu ( $p=0,000$ ) ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı ( $p=0,000$ ) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Hemşire olarak görev yapanların puanlarının, diğer görev gruplarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p=0,008$ ). Dahili/cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin puanlarının, yönetim/idari ve acil birimlerde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır ( $p=0,001$ ). Ayrıca, sürekli gece/nöbet usulü çalışan hemşirelerin puanlarının, sürekli gündüz çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür ( $p=0,029$ ). İzin alma sıklığı ayda bir ve üzeri olan hemşirelerin puanlarının, iki ayda bir ve altı ayda bir izin alanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir ( $p=0,008$ ). İşte var olamama sıklığı hiç olmayan hemşirelerin puanlarının, ayda bir ve üzeri ile iki ayda bir var olamayanlara göre anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır ( $p=0,000$ ). Yöneticisini adaletli olarak değerlendirenlerin puanlarının, diğer gruplara kıyasla daha düşük olduğu görülmüştür ( $p=0,000$ ). Ayrıca, işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı olanların puanlarının, olmayan ya da bazen olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,000$ ).

**Performans ve Verim Eksikliği** alt boyutu puanları ile görev ( $p=0,043$ ), çalışılan birim ( $p=0,032$ ), işte var olamama sıklığı ( $p=0,002$ ), yöneticinin adaletli davranma durumu ( $p=0,000$ ) ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı ( $p=0,000$ ) değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Hemşire olarak çalışanların puanlarının, diğer görev gruplarına göre daha yüksek olduğu; dahili/cerrahi servislerde çalışanların puanlarının, acil birimlerde çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, işte var olamama sıklığı iki ayda bir olan hemşirelerin puanlarının, hiç ya da yılda bir ve üzeri olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,001$ ).

Yöneticisini adaletli bulanların puanlarının, “bazen” adaletli bulanlara göre daha düşük olduğu, işte var olamama durumunda yedek kişisi olanların puanlarının ise, yedek kişisi olmayan ya da bazen olanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır.

**Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk** alt boyutu puanları, cinsiyet ( $p=0,040$ ), çalışma yılı ( $p=0,025$ ), görev ( $p=0,002$ ), çalışılan birim ( $p=0,000$ ), çalışma şekli ( $p=0,003$ ), izin alma sıklığı ( $p=0,001$ ), işte var olamama sıklığı ( $p=0,000$ ), yöneticinin adaletli davranma durumu ( $p=0,000$ ) ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı ( $p=0,000$ ) değişkenlerine göre anlamlı fark göstermiştir. Kadın hemşirelerin puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu, 6-10 yıl çalışan hemşirelerin puanlarının, diğer deneyim gruplarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Görev grubu hemşire olanların puanlarının, diğer gruplardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Dahili/cerrahi servis çalışanlarının puanlarının, yönetim/idari, acil ve diğer birimlerde çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Gece/nöbet usulü çalışanların puanları, sürekli gündüz çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur ( $p=0,003$ ). Ayrıca, izin alma sıklığı hiç olanların puanlarının, altı ayda bir izin alanlara göre; ayda bir ve üzeri izin alanların puanlarının, diğer sıklıklarda izin alanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür ( $p=0,001$ ). İşte var olamama sıklığı hiç ve yılda bir olanların puanlarının, ayda bir ve üzeri ile iki ayda bir olanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir ( $p<0,001$ ). Yöneticisini adaletli olarak değerlendirenlerin puanlarının, diğer gruplardan daha düşük; yedek kişisi olanların puanlarının ise, olmayan ya da bazen olanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır ( $p<0,001$ ).

**Zihinsel Zayıflık** alt boyutu puanlarının, çalışılan birim ( $p=0,010$ ), işte var olamama sıklığı ( $p=0,001$ ), yöneticinin adaletli davranma durumu ( $p=0,000$ ) ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı ( $p=0,000$ ) değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Dahili/cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin puanlarının, acil birimlerde çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu; işte var olamama sıklığı hiç olanların puanlarının, ayda bir ve üzeri ile iki ayda bir olanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca, yöneticisini adaletli olarak değerlendirenlerin puanlarının, diğer gruplara göre daha düşük olduğu; yedek kişisi olan hemşirelerin puanlarının, olmayan ve bazen olanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu belirlenmiştir ( $p<0,001$ ).

#### 4.3.4. Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Boyut ve Alt Boyutlarını Etkileyen Değişkenler

##### 4.3.4.1. İşte Var Olamama Deneyimi Boyutunu Etkileyen Değişkenler: Çoklu Regresyon Analizi

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre işte var olamama deneyimi boyutunun çoklu regresyon analizi Tablo 4.17.'de verilmiştir.

**Tablo 4.17. İşte var olamama deneyimi boyutu puanları üzerinde etkisi olan bağımsız değişkenler (n: 635)**

|                                                                                                                                                | $\beta$ | St. Hata | St. $\beta$ | t      | p             | VIF   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-------------|--------|---------------|-------|
| <b>Cinsiyet (Erkek)</b>                                                                                                                        |         |          |             |        |               |       |
| Kadın                                                                                                                                          | 1,531   | 0,597    | 0,095       | 2,564  | <b>0,011*</b> | 1,078 |
| <b>Eğitim Durumu (Lise)</b>                                                                                                                    |         |          |             |        |               |       |
| Ön Lisans                                                                                                                                      | 1,125   | 1,295    | 0,058       | 0,869  | 0,385         | 3,461 |
| Lisans                                                                                                                                         | 2,727   | 1,125    | 0,181       | 2,424  | <b>0,016*</b> | 4,401 |
| Y.Lisans-Doktora                                                                                                                               | 2,359   | 1,407    | 0,096       | 1,676  | 0,094         | 2,609 |
| <b>Görev (Hemşire)</b>                                                                                                                         |         |          |             |        |               |       |
| Yönetici/Sorumlu Hemşire                                                                                                                       | 2,574   | 1,466    | 0,089       | 1,756  | 0,080         | 2,033 |
| Diğer (Eğitim,enfeksiyon,kalite)                                                                                                               | -1,733  | 0,781    | -0,087      | -2,219 | <b>0,027*</b> | 1,206 |
| <b>Çalışılan Birim (Poliklinik)</b>                                                                                                            |         |          |             |        |               |       |
| Yönetim/İdari Birimler                                                                                                                         | -5,456  | 1,643    | -0,204      | -3,321 | <b>0,001*</b> | 2,960 |
| Dahili/Cerrahi Servisler                                                                                                                       | -2,612  | 1,263    | -0,188      | -2,068 | <b>0,039*</b> | 6,502 |
| Yoğun Bakımlar                                                                                                                                 | -2,513  | 1,382    | -0,137      | -1,819 | 0,069         | 4,486 |
| Acil                                                                                                                                           | -3,312  | 1,320    | -0,209      | -2,509 | <b>0,012*</b> | 5,494 |
| Diğer Birimler                                                                                                                                 | -1,591  | 1,232    | -0,088      | -1,292 | 0,197         | 3,685 |
| <b>Çalışma Şekli (Sürekli Gündüz)</b>                                                                                                          |         |          |             |        |               |       |
| Gece-Nöbet                                                                                                                                     | 1,196   | 0,814    | 0,078       | 1,470  | 0,142         | 2,217 |
| <b>İzin Alma Sıklığı (Hiç)</b>                                                                                                                 |         |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                                                                                                              | 0,880   | 1,552    | 0,026       | 0,567  | 0,571         | 1,717 |
| İki Ayda Bir                                                                                                                                   | 0,409   | 1,116    | 0,024       | 0,367  | 0,714         | 3,354 |
| Altı Ayda Bir                                                                                                                                  | 1,848   | 1,058    | 0,134       | 1,747  | 0,081         | 4,603 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                                                                                                             | 2,012   | 1,031    | 0,146       | 1,952  | 0,051         | 4,404 |
| <b>İşte Var Olmama Sıklığı (Hiç)</b>                                                                                                           |         |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                                                                                                              | 0,652   | 0,839    | 0,044       | 0,776  | 0,438         | 2,507 |
| İki Ayda Bir                                                                                                                                   | 0,045   | 0,922    | 0,003       | 0,048  | 0,961         | 2,335 |
| Altı Ayda Bir                                                                                                                                  | 0,532   | 0,931    | 0,030       | 0,571  | 0,568         | 2,121 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                                                                                                             | 0,018   | 0,864    | 0,001       | 0,020  | 0,984         | 2,456 |
| <b>Yöneticinin Adaletli Olma Durumu (Evet)</b>                                                                                                 |         |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                                                                                                          | 3,815   | 0,903    | 0,166       | 4,225  | <b>0,000*</b> | 1,210 |
| Bazen                                                                                                                                          | 3,514   | 0,561    | 0,248       | 6,266  | <b>0,000*</b> | 1,236 |
| <b>İşte Var Olamama Durumunda Yedek Kişi Varlığı (Evet)</b>                                                                                    |         |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                                                                                                          | 3,422   | 0,663    | 0,213       | 5,161  | <b>0,000*</b> | 1,337 |
| Bazen                                                                                                                                          | 0,776   | 0,577    | 0,056       | 1,345  | 0,179         | 1,382 |
| Bağımlı Değişken: İşte Var Olamama Deneyimi<br>F=7,421 p=0,000* R <sup>2</sup> =0,226 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,196<br>Durbin Watson=2,008 |         |          |             |        |               |       |
| Model İstatistikleri                                                                                                                           |         |          |             |        |               |       |

β: Regresyon Katsayısı \* : p<0,05

Tablo 4.17. incelendiğinde işte var olamama deneyimi boyutu puanları farklılık gösteren cinsiyet, eğitim durumu, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, izin alma sıklığı, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama deneyimi boyutu puanlarına etkisini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Modele alınan kategorik bağımsız değişkenler için kategori sayısının 1 eksiği kadar kukla değişken oluşturulmuştur. Kukla değişken oluşturulan değişkenlerde referans kategorileri parantez içinde gösterilmiştir.

Cinsiyet, eğitim durumu, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, izin alma sıklığı, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama deneyimi boyutu puanlarına etkisini incelemek amacıyla kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir ( $F=7,421$   $p<0,001$ ). Kurulan modelde çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır ( $DW=2,008$   $VIF<10$ ). Kurulan model ile işte var olamama deneyimi boyutu puanlarındaki değişimin %19,6'sı açıklanmaktadır (Düzeltilmiş  $R^2=0,196$ )

Modele alınan bağımsız değişkenlerden cinsiyet, eğitim durumu, görev, çalışılan birim, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı durumu değişkenlerinin işte var olamama deneyimi boyutu puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre kadınların işte var olamama deneyimi boyutu puanları erkeklerden 1,531 daha fazladır ( $\beta=1,531$ ). Eğitim durumu lisans olan kişilerin işte var olamama deneyimi boyutu puanları eğitim durumu lise olan kişilerden 2,727 daha fazladır ( $\beta=2,727$ ). Yönetim/idari birimlerde çalışan kişilerin işte var olamama deneyimi boyutu puanları poliklinikte çalışan kişilerden 5,456 daha azdır ( $\beta=-5,456$ ). Dahili/cerrahi servislerde çalışan kişilerin işte var olamama deneyimi boyutu puanları poliklinikte çalışan kişilerden 2,612 daha azdır ( $\beta=-2,612$ ). Acilde çalışan kişilerin işte var olamama deneyimi boyutu puanları poliklinikte çalışan kişilerden 3,312 daha azdır ( $\beta=-3,312$ ). Yöneticisi adaletli olmayan kişilerin işte var olamama deneyimi boyutu puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 3,815 daha fazladır ( $\beta=3,815$ ).

Yöneticisi bazen adaletli kişilerin işte var olamama deneyimi boyutu puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 3,514 daha fazladır ( $\beta=3,514$ ). İşte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan kişilerin İşte Var Olamama Deneyimi boyutu puanları yedek kişisi olan kişilerden 3,422 daha fazladır ( $\beta=3,422$ ).

#### 4.3.4.2. İşte Var Olamama Nedenleri Boyutunu Etkileyen Değişkenler: Çoklu Regresyon Analizi

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre işte var olamama nedenleri boyutu ve alt boyutları olan sorumluluk duygusu, iş yükü ve çalışma koşulları ve cezalandırılma kaygısı çoklu regresyon analizi Tablo 4.18., Tablo 4.19. ve Tablo 4.20. ve Tablo 4.21.'de verilmiştir.

**Tablo 4.18. Sorumluluk duygusu alt boyutu puanları üzerinde etkisi olan bağımsız değişkenler (n: 635)**

|                                                             | $\beta$                                                                                                                            | St. Hata | St. $\beta$ | t      | p             | VIF   |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|--------|---------------|-------|
| <b>Cinsiyet (Erkek)</b>                                     |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Kadın                                                       | 1,284                                                                                                                              | 0,484    | 0,104       | 2,653  | <b>0,008*</b> | 1,013 |
| <b>İzin Alma Sıklığı (Hiç)</b>                              |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                           | -2,263                                                                                                                             | 1,206    | -0,089      | -1,877 | 0,061         | 1,484 |
| İki Ayda Bir                                                | -0,250                                                                                                                             | 0,844    | -0,019      | -0,296 | 0,767         | 2,747 |
| Altı Ayda Bir                                               | 0,277                                                                                                                              | 0,786    | 0,026       | 0,353  | 0,725         | 3,638 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                          | 0,058                                                                                                                              | 0,784    | 0,005       | 0,074  | 0,941         | 3,644 |
| <b>Yöneticinin Adaletli Olma Durumu (Evet)</b>              |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                       | 0,241                                                                                                                              | 0,725    | 0,014       | 0,332  | 0,740         | 1,116 |
| Bazen                                                       | 0,844                                                                                                                              | 0,457    | 0,078       | 1,846  | 0,065         | 1,175 |
| <b>İşte Var Olamama Durumunda Yedek Kişi Varlığı (Evet)</b> |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                       | 1,456                                                                                                                              | 0,538    | 0,118       | 2,705  | <b>0,007*</b> | 1,260 |
| Bazen                                                       | 1,016                                                                                                                              | 0,468    | 0,096       | 2,168  | <b>0,031*</b> | 1,303 |
| Model İstatistikleri                                        | Bağımlı Değişken: İVON Faktör 1<br>F=3,805 p=0,000* R <sup>2</sup> =0,052 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,038<br>Durbin Watson=1,934 |          |             |        |               |       |

$\beta$ : Regresyon Katsayısı \*: $p<0,05$

Tablo 4.18. incelendiğinde işte var olamama nedenleri boyutu **sorumluluk duygusu** alt boyutunun puanları ile farklılık gösteren cinsiyet, izin alma sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutu sorumluluk duygusu puanlarına etkisini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur.

Modele alınan kategorik bağımsız değişkenler için kategori sayısının 1 eksiği kadar kukla değişken oluşturulmuştur. Kukla değişken oluşturulan değişkenlerde referans kategorileri parantez içinde gösterilmiştir. Cinsiyet, izin alma sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutu sorumluluk duygusu puanlarına etkisini incelemek amacıyla kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir ( $F=3,805$   $p<0,001$ ). Kurulan modelde çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır ( $DW=1,934$   $VIF<10$ ). Kurulan model ile işte var olamama nedenleri boyutu sorumluluk duygusu puanlarındaki değişimin %3,8'i açıklanmaktadır (Düzeltilmiş  $R^2=0,038$ )

Modele alınan bağımsız değişkenlerden cinsiyet ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı durumu değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutu sorumluluk duygusu puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre kadınların işte var olamama nedenleri boyutu sorumluluk duygusu puanları erkeklerden 1,284 daha fazladır ( $\beta=1,284$ ). İşte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu sorumluluk duygusu puanları yedek kişisi olan kişilerden 1,456 daha fazladır ( $\beta=1,456$ ). İşte var olamama durumunda yedek kişisi bazen olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu sorumluluk duygusu puanları yedek kişisi olan kişilerden 1,016 daha fazladır ( $\beta=1,016$ ).

**Tablo 4.19. İş yükü ve çalışma koşulları alt boyutu puanları üzerinde etkisi olan bağımsız değişkenler (n: 635)**

|                                                                                                                                    | $\beta$ | St. Hata | St. $\beta$ | t      | p             | VIF   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-------------|--------|---------------|-------|
| <b>Cinsiyet (Erkek)</b>                                                                                                            |         |          |             |        |               |       |
| Kadın                                                                                                                              | 0,669   | 0,320    | 0,074       | 2,091  | <b>0,037*</b> | 1,073 |
| <b>Çalışma Yılı (1-5 Yıl)</b>                                                                                                      |         |          |             |        |               |       |
| 6-10 Yıl                                                                                                                           | 0,380   | 0,374    | 0,040       | 1,017  | 0,310         | 1,332 |
| 11-15 Yıl                                                                                                                          | 0,163   | 0,429    | 0,015       | 0,380  | 0,704         | 1,276 |
| 15 Yıldan Fazla                                                                                                                    | 0,920   | 0,345    | 0,114       | 2,671  | <b>0,008*</b> | 1,535 |
| <b>Görev (Hemşire)</b>                                                                                                             |         |          |             |        |               |       |
| Yönetici/Sorumlu Hemşire                                                                                                           | 0,087   | 0,792    | 0,005       | 0,110  | 0,912         | 2,060 |
| Diğer                                                                                                                              | -0,974  | 0,416    | -0,088      | -2,339 | <b>0,020*</b> | 1,190 |
| <b>Çalışılan Birim (Poliklinik)</b>                                                                                                |         |          |             |        |               |       |
| Yönetim/İdari Birimler                                                                                                             | -0,588  | 0,891    | -0,039      | -0,660 | 0,510         | 3,024 |
| Dahili/Cerrahi Servisler                                                                                                           | 0,344   | 0,681    | 0,044       | 0,505  | 0,614         | 6,558 |
| Yoğun Bakımlar                                                                                                                     | 0,090   | 0,747    | 0,009       | 0,121  | 0,904         | 4,550 |
| Acil                                                                                                                               | -0,216  | 0,712    | -0,024      | -0,303 | 0,762         | 5,542 |
| Diğer Birimler                                                                                                                     | 0,368   | 0,660    | 0,037       | 0,557  | 0,578         | 3,668 |
| <b>Çalışma Şekli (Sürekli Gündüz)</b>                                                                                              |         |          |             |        |               |       |
| Gece-Nöbet                                                                                                                         | 0,693   | 0,437    | 0,081       | 1,587  | 0,113         | 2,220 |
| <b>İzin Alma Sıklığı (Hiç)</b>                                                                                                     |         |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                                                                                                  | -0,580  | 0,846    | -0,031      | -0,685 | 0,494         | 1,770 |
| İki Ayda Bir                                                                                                                       | -0,059  | 0,618    | -0,006      | -0,096 | 0,924         | 3,574 |
| Altı Ayda Bir                                                                                                                      | -0,042  | 0,591    | -0,005      | -0,071 | 0,943         | 4,975 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                                                                                                 | -0,083  | 0,575    | -0,011      | -0,145 | 0,885         | 4,752 |
| <b>İşte Var Olmama Sıklığı (Hiç)</b>                                                                                               |         |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                                                                                                  | 1,090   | 0,449    | 0,132       | 2,427  | <b>0,016*</b> | 2,493 |
| İki Ayda Bir                                                                                                                       | 1,091   | 0,494    | 0,116       | 2,207  | <b>0,028*</b> | 2,330 |
| Altı Ayda Bir                                                                                                                      | 1,493   | 0,498    | 0,149       | 2,999  | <b>0,003*</b> | 2,104 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                                                                                                 | 0,922   | 0,462    | 0,107       | 1,993  | <b>0,047*</b> | 2,442 |
| <b>Yöneticinin Adaletli Olma Durumu (Evet)</b>                                                                                     |         |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                                                                                              | 2,484   | 0,484    | 0,193       | 5,130  | <b>0,000*</b> | 1,207 |
| Bazen                                                                                                                              | 2,141   | 0,302    | 0,271       | 7,092  | <b>0,000*</b> | 1,242 |
| <b>İşte Var Olamama Durumunda Yedek Kişi Varlığı (Evet)</b>                                                                        |         |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                                                                                              | 2,554   | 0,359    | 0,285       | 7,114  | <b>0,000*</b> | 1,359 |
| Bazen                                                                                                                              | 0,950   | 0,310    | 0,124       | 3,063  | <b>0,002*</b> | 1,384 |
| Bağımlı Değişken: İVON Faktör 2<br>F=9,959 p=0,000* R <sup>2</sup> =0,282 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,253<br>Durbin Watson=1,872 |         |          |             |        |               |       |
| Model İstatistikleri                                                                                                               |         |          |             |        |               |       |

β: Regresyon Katsayısı \*: p<0,05

Tablo 4.19. incelendiğinde işte var olamama nedenleri boyutu **İş Yükü ve Çalışma Koşulları** puanları ile farklılık gösteren cinsiyet, çalışma yılı, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, izin alma sıklığı, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutunun iş yükü ve çalışma koşulları puanlarına etkisini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Modele alınan kategorik bağımsız değişkenler için kategori sayısının 1 eksiği kadar kukla değişken oluşturulmuştur. Kukla değişken oluşturulan değişkenlerde referans kategorileri parantez içinde gösterilmiştir.

Cinsiyet, çalışma yılı, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, izin alma sıklığı, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutu iş yükü ve çalışma koşulları puanlarına etkisini incelemek amacıyla kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir ( $F=9,959$   $p<0,001$ ). Kurulan modelde çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır ( $DW=1,872$   $VIF<10$ ). Kurulan model ile işte var olamama nedenleri boyutu iş yükü ve çalışma koşulları puanlarındaki değişimin %25,3'ü açıklanmaktadır (Düzeltilmiş  $R^2=0,253$ )

Modele alınan bağımsız değişkenlerden cinsiyet, çalışma yılı, görev, işte var olmama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı durumu değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutunun iş yükü ve çalışma koşulları puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre kadınların işte var olamama nedenleri boyutu iş yükü ve çalışma koşulları puanları erkeklerden 0,669 daha fazladır ( $\beta=0,669$ ). Çalışma süresi 15 yıldan fazla olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutunun iş yükü ve çalışma koşulları puanları çalışma süresi 1-5 yıl olan kişilerden 0,920 daha fazladır ( $\beta=0,920$ ). Görevi diğer olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutunun iş yükü ve çalışma koşulları puanları görevi hemşire olan kişilerden 0,974 daha azdır ( $\beta=-0,974$ ).

İşte var olamama sıklığı ayda bir ve üzeri olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutunun iş yükü ve çalışma koşulları puanları işte var olamama sıklığı hiç olan kişilerden 1,090 daha fazladır ( $\beta=1,090$ ).

İşte var olamama sıklığı iki ayda bir olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu iş yükü ve çalışma koşulları puanları işte var olamama sıklığı hiç olan kişilerden 1,091 daha fazladır ( $\beta=1,091$ ). İşte var olamama sıklığı altı ayda bir olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutunun iş yükü ve çalışma koşulları puanları işte var olamama sıklığı hiç olan kişilerden 1,493 daha fazladır ( $\beta=1,493$ ). İşte var olamama sıklığı yılda bir ve üzeri olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu iş yükü ve çalışma koşulları puanları işte var olamama sıklığı hiç olan kişilerden 0,922 daha fazladır ( $\beta=0,922$ ). Yöneticisi adaletli olmayan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutunun iş yükü ve çalışma koşulları puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 2,554 daha fazladır ( $\beta=2,554$ ). Yöneticisi bazen adaletli kişilerin işte var olamama nedenleri boyutunun iş yükü ve çalışma koşulları puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 2,141 daha fazladır ( $\beta=2,141$ ). İşte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu iş yükü ve çalışma koşulları puanları yedek kişisi olan kişilerden 2,554 daha fazladır ( $\beta=2,554$ ). Yedek kişisi bazen olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu iş yükü ve çalışma koşulları puanları yedek kişisi olan kişilerden 0,950 daha fazladır ( $\beta=0,950$ ).

**Tablo 4.20. Cezalandırılma kaygısı alt boyutu puanları üzerinde etkisi olan bağımsız değişkenler (n: 635)**

|                                                                                                                                    | $\beta$ | St. Hata | St. $\beta$ | t      | p             | VIF   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-------------|--------|---------------|-------|
| <b>Cinsiyet (Erkek)</b>                                                                                                            |         |          |             |        |               |       |
| Kadın                                                                                                                              | 1,387   | 0,431    | 0,125       | 3,217  | <b>0,001*</b> | 1,040 |
| <b>Görev (Hemşire)</b>                                                                                                             |         |          |             |        |               |       |
| Yönetici/Sorumlu Hemşire                                                                                                           | 0,049   | 1,067    | 0,002       | 0,046  | 0,964         | 1,994 |
| Diğer (Eğitim,enfeksiyon,kalite)                                                                                                   | 0,134   | 0,559    | 0,010       | 0,240  | 0,810         | 1,146 |
| <b>Çalışılan Birim (Poliklinik)</b>                                                                                                |         |          |             |        |               |       |
| Yönetim/İdari Birimler                                                                                                             | -2,226  | 1,195    | -0,121      | -1,863 | 0,063         | 2,899 |
| Dahili/Cerrahi Servisler                                                                                                           | -0,125  | 0,921    | -0,013      | -0,135 | 0,892         | 6,406 |
| Yoğun Bakımlar                                                                                                                     | 0,225   | 1,005    | 0,018       | 0,224  | 0,823         | 4,397 |
| Acil                                                                                                                               | -0,757  | 0,963    | -0,070      | -0,786 | 0,432         | 5,414 |
| Diğer Birimler                                                                                                                     | -0,412  | 0,893    | -0,033      | -0,461 | 0,645         | 3,586 |
| <b>Çalışma Şekli (Sürekli Gündüz)</b>                                                                                              |         |          |             |        |               |       |
| Gece-Nöbet                                                                                                                         | -0,025  | 0,588    | -0,002      | -0,043 | 0,966         | 2,144 |
| <b>Yöneticinin Adaletli Olma Durumu (Evet)</b>                                                                                     |         |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                                                                                              | 1,139   | 0,652    | 0,072       | 1,748  | 0,081         | 1,167 |
| Bazen                                                                                                                              | 0,763   | 0,401    | 0,078       | 1,902  | 0,058         | 1,172 |
| <b>İşte Var Olamama Durumunda Yedek Kişi Varlığı (Evet)</b>                                                                        |         |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                                                                                              | 2,202   | 0,480    | 0,199       | 4,585  | <b>0,000*</b> | 1,299 |
| Bazen                                                                                                                              | 1,435   | 0,420    | 0,151       | 3,420  | <b>0,001*</b> | 1,352 |
| Bağımlı Değişken: İVON Faktör 3<br>F=5,270 p=0,000* R <sup>2</sup> =0,099 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,081<br>Durbin Watson=1,975 |         |          |             |        |               |       |
| Model İstatistikleri                                                                                                               |         |          |             |        |               |       |

β:Regresyon Katsayısı \*:p<0,05

Tablo 4.20. incelendiğinde işte var olamama nedenleri boyutu **Cezalandırılma Kaygısı** puanları ile farklılık gösteren cinsiyet, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutu cezalandırılma kaygısı puanlarına etkisini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Modele alınan kategorik bağımsız değişkenler için kategori sayısının 1 eksiği kadar kukla değişken oluşturulmuştur. Kukla değişken oluşturulan değişkenlerde referans kategorileri parantez içinde gösterilmiştir.

Cinsiyet, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutunun cezalandırılma kaygısı puanlarına etkisini incelemek amacıyla kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir ( $F=5,270$   $p<0,001$ ). Kurulan modelde çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır ( $DW=1,975$   $VIF<10$ ). Kurulan model ile işte var olamama nedenleri boyutunun cezalandırılma kaygısı puanlarındaki değişimin %8,1'i açıklanmaktadır (Düzeltilmiş  $R^2=0,081$ )

Modele alınan bağımsız değişkenlerden cinsiyet ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı durumu değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutu cezalandırılma kaygısı puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre kadınların işte var olamama nedenleri boyutunun cezalandırılma kaygısı puanları erkeklerden 1,387 daha fazladır ( $\beta=1,387$ ). İşte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu cezalandırılma kaygısı puanları yedek kişisi olan kişilerden 2,202 daha fazladır ( $\beta=2,202$ ). Yedek kişisi bazen olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutunun cezalandırılma kaygısı puanları yedek kişisi olan kişilerden 1,435 daha fazladır ( $\beta=1,435$ ).

**Tablo 4.21. İşte var olamama nedenleri boyutu puanları üzerinde etkisi olan bağımsız değişkenler (n: 635)**

|                                                             | $\beta$                                                                                                                                            | St. Hata | St. $\beta$ | t      | p             | VIF   |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|--------|---------------|-------|
| <b>Cinsiyet (Erkek)</b>                                     |                                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Kadın                                                       | 3,293                                                                                                                                              | 0,996    | 0,125       | 3,305  | <b>0,001*</b> | 1,046 |
| <b>Görev (Hemşire)</b>                                      |                                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Yönetici/Sorumlu Hemşire                                    | 1,758                                                                                                                                              | 2,462    | 0,037       | 0,714  | 0,475         | 1,998 |
| Diğer                                                       | -1,037                                                                                                                                             | 1,298    | -0,032      | -0,799 | 0,424         | 1,161 |
| <b>Çalışılan Birim (Poliklinik)</b>                         |                                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Yönetim/İdari Birimler                                      | -5,492                                                                                                                                             | 2,769    | -0,125      | -1,984 | <b>0,048*</b> | 2,930 |
| Dahili/Cerrahi Servisler                                    | -0,388                                                                                                                                             | 2,128    | -0,017      | -0,182 | 0,855         | 6,431 |
| Yoğun Bakımlar                                              | -0,348                                                                                                                                             | 2,319    | -0,012      | -0,150 | 0,881         | 4,405 |
| Acil                                                        | -1,557                                                                                                                                             | 2,224    | -0,060      | -0,700 | 0,484         | 5,436 |
| Diğer Birimler                                              | -1,213                                                                                                                                             | 2,068    | -0,041      | -0,587 | 0,558         | 3,619 |
| <b>Çalışma Şekli (Sürekli Gündüz)</b>                       |                                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Gece-Nöbet                                                  | 0,611                                                                                                                                              | 1,358    | 0,024       | 0,450  | 0,653         | 2,153 |
| <b>İşte Var Olmama Sıklığı (Hiç)</b>                        |                                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                           | 2,953                                                                                                                                              | 1,324    | 0,121       | 2,230  | <b>0,026*</b> | 2,176 |
| İki Ayda Bir                                                | 2,458                                                                                                                                              | 1,431    | 0,089       | 1,718  | 0,086         | 1,960 |
| Altı Ayda Bir                                               | 3,225                                                                                                                                              | 1,454    | 0,110       | 2,218  | <b>0,027*</b> | 1,804 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                          | 2,971                                                                                                                                              | 1,345    | 0,117       | 2,209  | <b>0,028*</b> | 2,075 |
| <b>Yöneticinin Adaletli Olma Durumu (Evet)</b>              |                                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                       | 3,535                                                                                                                                              | 1,516    | 0,094       | 2,332  | <b>0,020*</b> | 1,188 |
| Bazen                                                       | 3,705                                                                                                                                              | 0,940    | 0,160       | 3,942  | <b>0,000*</b> | 1,210 |
| <b>İşte Var Olamama Durumunda Yedek Kişi Varlığı (Evet)</b> |                                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                       | 6,254                                                                                                                                              | 1,116    | 0,238       | 5,604  | <b>0,000*</b> | 1,319 |
| Bazen                                                       | 3,392                                                                                                                                              | 0,970    | 0,151       | 3,498  | <b>0,001*</b> | 1,358 |
| Model İstatistikleri                                        | Bağımlı Değişken: İşte Var Olamama Nedenleri<br>F=6,871 p=0,000* R <sup>2</sup> =0,159 Düzeltilmiş<br>R <sup>2</sup> =0,136<br>Durbin Watson=1,887 |          |             |        |               |       |

β: Regresyon Katsayısı \*: p<0,05

Tablo 4.21. incelendiğinde işte var olamama nedenleri boyutu puanları farklılık gösteren cinsiyet, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutu puanlarına etkisini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Modele alınan kategorik bağımsız değişkenler için kategori sayısının 1 eksiği kadar kukla değişken oluşturulmuştur. Kukla değişken oluşturulan değişkenlerde referans kategorileri parantez içinde gösterilmiştir.

Cinsiyet, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutu puanlarına etkisini incelemek amacıyla kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir ( $F=6,871$   $p<0,001$ ). Kurulan modelde çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır ( $DW=1,887$   $VIF<10$ ). Kurulan model ile işte var olamama nedenleri boyutu puanlarındaki değişimin %13,6'sı açıklanmaktadır (Düzeltilmiş  $R^2=0,136$ ).

Modele alınan bağımsız değişkenlerden cinsiyet, çalışılan birim, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı durumu değişkenlerinin işte var olamama nedenleri boyutu puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre kadınların işte var olamama nedenleri boyutu puanları erkeklerden 3,293 daha fazladır ( $\beta=3,293$ ). Yönetim/idari birimlerde çalışan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu puanları polikliniklerde çalışan kişilerden 5,492 daha azdır ( $\beta=-5,492$ ). İşte var olamama sıklığı ayda bir ve üzeri olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu puanları işte var olamama sıklığı hiç olan kişilerden 2,953 daha fazladır ( $\beta=2,953$ ). İşte var olamama sıklığı altı ayda bir olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu puanları işte var olamama sıklığı hiç olan kişilerden 3,225 daha fazladır ( $\beta=3,225$ ). İşte var olamama sıklığı yılda bir ve üzeri olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu puanları işte var olamama sıklığı hiç olan kişilerden 2,972 daha fazladır ( $\beta=2,971$ ). Yöneticisi adaletli olmayan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 3,535 daha fazladır ( $\beta=3,535$ ).

Yöneticisi bazen adaletli kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 3,705 daha fazladır ( $\beta=3,705$ ). İşte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu puanları yedek kişisi olan kişilerden 6,254 daha fazladır ( $\beta=6,254$ ). Yedek kişisi bazen olan kişilerin işte var olamama nedenleri boyutu puanları yedek kişisi olan kişilerden 3,392 daha fazladır ( $\beta=3,392$ ).

#### 4.3.4.3. İşte Var Olamama Sonuçları Boyutunu Etkileyen Değişkenler: Çoklu Regresyon Analizi

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre işte var olamama sonuçları boyutu ve alt boyutları olan performans ve verim eksikliği, mesleki mutsuzluk ve yorgunluk, zihinsel zayıflık çoklu regresyon analizi Tablo 4.22., Tablo 4.23. Tablo 4.24. ve Tablo 4.25.'de verilmiştir.

**Tablo 4.22. Performans ve verim eksikliği alt boyutu puanları üzerinde etkisi olan bağımsız değişkenler (n: 635)**

|                                                             | $\beta$                                                                                                                            | St. Hata | St. $\beta$ | t      | p             | VIF   |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|--------|---------------|-------|
| <b>Görev (Hemşire)</b>                                      |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Yönetici/Sorumlu Hemşire                                    | 0,698                                                                                                                              | 1,901    | 0,019       | 0,367  | 0,714         | 1,974 |
| Diğer (Eğitim,enfeksiyon,kalite)                            | -1,912                                                                                                                             | 1,004    | -0,077      | -1,905 | 0,057         | 1,150 |
| <b>Çalışılan Birim (Poliklinik)</b>                         |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Yönetim/İdari Birimler                                      | -1,750                                                                                                                             | 2,132    | -0,053      | -0,821 | 0,412         | 2,879 |
| Dahili/Cerrahi Servisler                                    | 0,716                                                                                                                              | 1,389    | 0,041       | 0,515  | 0,607         | 4,541 |
| Yoğun Bakımlar                                              | -0,526                                                                                                                             | 1,503    | -0,023      | -0,350 | 0,726         | 3,066 |
| Acil                                                        | -2,210                                                                                                                             | 1,450    | -0,113      | -1,524 | 0,128         | 3,828 |
| Diğer Birimler                                              | 0,235                                                                                                                              | 1,516    | 0,011       | 0,155  | 0,877         | 3,224 |
| <b>İzin Alma Sıklığı (Hiç)</b>                              |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                           | -2,293                                                                                                                             | 1,950    | -0,056      | -1,176 | 0,240         | 1,565 |
| İki Ayda Bir                                                | 0,647                                                                                                                              | 1,349    | 0,030       | 0,480  | 0,631         | 2,829 |
| Altı Ayda Bir                                               | 0,315                                                                                                                              | 1,251    | 0,018       | 0,252  | 0,801         | 3,718 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                          | -0,951                                                                                                                             | 1,248    | -0,056      | -0,762 | 0,446         | 3,728 |
| <b>Yöneticinin Adaletli Olma Durumu (Evet)</b>              |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                       | 1,605                                                                                                                              | 1,179    | 0,056       | 1,362  | 0,174         | 1,191 |
| Bazen                                                       | 3,255                                                                                                                              | 0,729    | 0,185       | 4,465  | <b>0,000*</b> | 1,205 |
| <b>İşte Var Olamama Durumunda Yedek Kişi Varlığı (Evet)</b> |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                       | 3,609                                                                                                                              | 0,863    | 0,180       | 4,181  | <b>0,000*</b> | 1,308 |
| Bazen                                                       | 2,269                                                                                                                              | 0,750    | 0,133       | 3,025  | <b>0,003*</b> | 1,347 |
| Model İstatistikleri                                        | Bağımlı Değişken: İVOS Faktör 1<br>F=5,534 p=0,000* R <sup>2</sup> =0,118 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,097<br>Durbin Watson=1,880 |          |             |        |               |       |

β: Regresyon Katsayısı \* : p<0,05

Tablo 4.22. incelendiğinde işte var olamama sonuçları alt boyutu **Performans ve Verim Eksikliği** puanları farklılık gösteren görev, çalışılan birim, izin alma sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutunun performans ve verim eksikliği puanlarına etkisini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Modele alınan kategorik bağımsız değişkenler için kategori sayısının 1 eksiği kadar kukla değişken oluşturulmuştur. Kukla değişken oluşturulan değişkenlerde referans kategorileri parantez içinde gösterilmiştir.

Görev, çalışılan birim, izin alma sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutu performans ve verim eksikliği puanlarına etkisini incelemek amacıyla kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir ( $F=5,534$   $p<0,001$ ). Kurulan modelde çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır ( $DW=1,880$   $VIF<10$ ). Kurulan model ile işte var olamama sonuçları boyutu puanlarındaki değişimin %9,7'si açıklanmaktadır (Düzeltilmiş  $R^2=0,097$ )

Modele alınan bağımsız değişkenlerden yöneticinin adaletli olma durumu ve yedek kişi varlığı durumu değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutu performans ve verim eksikliği puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre yöneticisi bazen adaletli olan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu performans ve verim eksikliği puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 3,255 daha fazladır ( $\beta=3,255$ ). İşte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu performans ve verim eksikliği puanları yedek kişisi olan kişilerden 3,609 daha fazladır ( $\beta=3,609$ ). Yedek kişisi bazen olan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu performans ve verim eksikliği puanları yedek kişisi olan kişilerden 2,269 daha fazladır ( $\beta=2,269$ ).

**Tablo 4.23. Mesleki mutsuzluk ve yorgunluk alt boyutu puanlarını etkileyen değişkenlerin incelenmesi (n: 635)**

|                                                                          | $\beta$ | St. Hata | St. $\beta$ | t      | p             | VIF   |
|--------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-------------|--------|---------------|-------|
| <b>Cinsiyet (Erkek)</b>                                                  |         |          |             |        |               |       |
| Kadın                                                                    | 0,540   | 0,654    | 0,031       | 0,826  | 0,409         | 1,073 |
| <b>Çalışma Yılı (1-5 Yıl)</b>                                            |         |          |             |        |               |       |
| 6-10 Yıl                                                                 | 0,959   | 0,764    | 0,053       | 1,255  | 0,210         | 1,332 |
| 11-15 Yıl                                                                | -1,294  | 0,876    | -0,061      | -1,477 | 0,140         | 1,276 |
| 15 Yıldan Fazla                                                          | -0,347  | 0,704    | -0,022      | -0,492 | 0,623         | 1,535 |
| <b>Görev (Hemşire)</b>                                                   |         |          |             |        |               |       |
| Yönetici/Sorumlu Hemşire                                                 | 0,012   | 1,619    | 0,000       | 0,007  | 0,994         | 2,060 |
| Diğer (Eğitim,enfeksiyon,kalite)                                         | -1,750  | 0,851    | -0,082      | -2,057 | <b>0,040*</b> | 1,190 |
| <b>Çalışılan Birim (Poliklinik)</b>                                      |         |          |             |        |               |       |
| Yönetim/İdari Birimler                                                   | -2,104  | 1,822    | -0,074      | -1,155 | 0,249         | 3,024 |
| Dahili/Cerrahi Servisler                                                 | -1,061  | 1,392    | -0,072      | -0,762 | 0,446         | 6,558 |
| Yoğun Bakımlar                                                           | -1,815  | 1,527    | -0,093      | -1,189 | 0,235         | 4,550 |
| Acil                                                                     | -4,137  | 1,455    | -0,246      | -2,844 | <b>0,005*</b> | 5,542 |
| Diğer Birimler                                                           | -2,208  | 1,348    | -0,115      | -1,637 | 0,102         | 3,668 |
| <b>Çalışma Şekli (Sürekli Gündüz)</b>                                    |         |          |             |        |               |       |
| Gece-Nöbet                                                               | 1,851   | 0,893    | 0,113       | 2,073  | <b>0,039*</b> | 2,220 |
| <b>İzin Alma Sıklığı (Hiç)</b>                                           |         |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                                        | -1,780  | 1,729    | -0,050      | -1,029 | 0,304         | 1,770 |
| İki Ayda Bir                                                             | 1,859   | 1,264    | 0,102       | 1,471  | 0,142         | 3,574 |
| Altı Ayda Bir                                                            | 1,761   | 1,207    | 0,120       | 1,459  | 0,145         | 4,975 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                                       | 1,780   | 1,175    | 0,121       | 1,515  | 0,130         | 4,752 |
| <b>İşte Var Olmama Sıklığı (Hiç)</b>                                     |         |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                                        | 1,760   | 0,918    | 0,111       | 1,917  | 0,056         | 2,493 |
| İki Ayda Bir                                                             | 1,674   | 1,010    | 0,093       | 1,657  | 0,098         | 2,330 |
| Altı Ayda Bir                                                            | 1,044   | 1,017    | 0,055       | 1,027  | 0,305         | 2,104 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                                       | -0,124  | 0,945    | -0,008      | -0,131 | 0,896         | 2,442 |
| <b>Yöneticinin Adaletli Olma Durumu (Evet)</b>                           |         |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                                    | 2,810   | 0,990    | 0,115       | 2,839  | <b>0,005*</b> | 1,207 |
| Bazen                                                                    | 3,057   | 0,617    | 0,203       | 4,955  | <b>0,000*</b> | 1,242 |
| <b>İşte Var Olmama Durumunda Yedek Kişi Varlığı (Evet)</b>               |         |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                                    | 1,819   | 0,734    | 0,106       | 2,479  | <b>0,013*</b> | 1,359 |
| Bazen                                                                    | 0,668   | 0,634    | 0,046       | 1,054  | 0,292         | 1,384 |
| Bağımlı Değişken: İVOS Faktör 2                                          |         |          |             |        |               |       |
| F=5,474 p=0,000* R <sup>2</sup> =0,177 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,145 |         |          |             |        |               |       |
| Durbin Watson=1,930                                                      |         |          |             |        |               |       |
| Model İstatistikleri                                                     |         |          |             |        |               |       |

β: Regresyon Katsayısı \*:p<0,05

Tablo 4.23. incelendiğinde işte var olamama sonuçları alt boyutu **Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk** puanları ile farklılık gösteren cinsiyet, çalışma yılı, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, izin alma sıklığı, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutu mesleki mutsuzluk ve yorgunluk puanlarına etkisini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Modele alınan kategorik bağımsız değişkenler için kategori sayısının 1 eksiği kadar kukla değişken oluşturulmuştur. Kukla değişken oluşturulan değişkenlerde referans kategorileri parantez içinde gösterilmiştir.

Cinsiyet, çalışma yılı, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, izin alma sıklığı, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutu mesleki mutsuzluk ve yorgunluk puanlarına etkisini incelemek amacıyla kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir ( $F=5,474$   $p<0,001$ ). Kurulan modelde çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır ( $DW=1,930$   $VIF<10$ ). Kurulan model ile işte var olamama sonuçları boyutu mesleki mutsuzluk ve yorgunluk puanlarındaki değişimin %14,5'i açıklanmaktadır (Düzeltilmiş  $R^2=0,145$ )

Modele alınan bağımsız değişkenlerden görev, çalışılan birim, çalışma şekli, yöneticinin adaletli olma durumu ve yedek kişi varlığı durumu değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutu mesleki mutsuzluk ve yorgunluk puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre görevi diğer olan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu mesleki mutsuzluk ve yorgunluk puanları görevi hemşire olanlardan 1,750 daha azdır ( $\beta=-1,750$ ). Acil birimlerde çalışan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu mesleki mutsuzluk ve yorgunluk puanları poliklinikte çalışan kişilerden 4,137 daha azdır ( $\beta=-4,137$ ). Çalışma şekli gece-nöbet olan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu mesleki mutsuzluk ve yorgunluk puanları çalışma şekli sürekli gündüz olan kişilerden 1,851 daha fazladır ( $\beta=1,851$ ).

Yöneticisi adaletli olmayan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu mesleki mutsuzluk ve yorgunluk puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 2,810 daha fazladır ( $\beta=2,810$ ). Yöneticisi bazen adaletli kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu mesleki mutsuzluk ve yorgunluk puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 3,057 daha fazladır ( $\beta=3,057$ ). İşte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu mesleki mutsuzluk ve yorgunluk puanları yedek kişisi olan kişilerden 1,819 daha fazladır ( $\beta=1,819$ ).

**Tablo 4.24. Zihinsel zayıflık alt boyutu puanları üzerinde etkisi olan bağımsız değişkenler (n: 635)**

|                                                             | $\beta$                                                                                                                            | St. Hata | St. $\beta$ | t      | p             | VIF   |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|--------|---------------|-------|
| <b>Çalışılan Birim (Poliklinik)</b>                         |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Yönetim/İdari Birimler                                      | 0,676                                                                                                                              | 0,848    | 0,043       | 0,798  | 0,425         | 1,995 |
| Dahili/Cerrahi Servisler                                    | 1,011                                                                                                                              | 0,658    | 0,123       | 1,537  | 0,125         | 4,462 |
| Yoğun Bakımlar                                              | -0,177                                                                                                                             | 0,718    | -0,016      | -0,247 | 0,805         | 3,064 |
| Acil                                                        | -0,672                                                                                                                             | 0,692    | -0,072      | -0,972 | 0,331         | 3,816 |
| Diğer Birimler                                              | 0,549                                                                                                                              | 0,711    | 0,052       | 0,772  | 0,440         | 3,109 |
| <b>İşte Var Olmama Sıklığı (Hiç)</b>                        |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                           | 1,193                                                                                                                              | 0,490    | 0,136       | 2,433  | <b>0,015*</b> | 2,166 |
| İki Ayda Bir                                                | 1,566                                                                                                                              | 0,529    | 0,157       | 2,959  | <b>0,003*</b> | 1,947 |
| Altı Ayda Bir                                               | 1,090                                                                                                                              | 0,538    | 0,103       | 2,026  | <b>0,043*</b> | 1,793 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                          | 0,772                                                                                                                              | 0,496    | 0,085       | 1,554  | 0,121         | 2,052 |
| <b>Yöneticinin Adaletli Olma Durumu (Evet)</b>              |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                       | 1,268                                                                                                                              | 0,562    | 0,093       | 2,257  | <b>0,024*</b> | 1,184 |
| Bazen                                                       | 1,172                                                                                                                              | 0,348    | 0,140       | 3,370  | <b>0,001*</b> | 1,202 |
| <b>İşte Var Olamama Durumunda Yedek Kişi Varlığı (Evet)</b> |                                                                                                                                    |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                       | 1,139                                                                                                                              | 0,411    | 0,120       | 2,771  | <b>0,006*</b> | 1,299 |
| Bazen                                                       | 1,091                                                                                                                              | 0,353    | 0,134       | 3,091  | <b>0,002*</b> | 1,307 |
| Model İstatistikleri                                        | Bağımlı Değişken: İVOS Faktör 3<br>F=5,628 p=0,000* R <sup>2</sup> =0,105 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,087<br>Durbin Watson=2,004 |          |             |        |               |       |

$\beta$ :Regresyon Katsayısı \*: $p<0,05$

Tablo 4.24. incelendiğinde işte var olamama sonuçları alt boyutu **Zihinsel Zayıflık** puanları ile farklılık gösteren çalışılan birim, işte var olmama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutu zihinsel zayıflık puanlarına etkisini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur.

Modele alınan kategorik bağımsız değişkenler için kategori sayısının 1 eksiği kadar kukla değişken oluşturulmuştur. Kukla değişken oluşturulan değişkenlerde referans kategorileri parantez içinde gösterilmiştir.

Çalışılan birim, işte var olmama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutu zihinsel zayıflık puanlarına etkisini incelemek amacıyla kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir ( $F=5,628$   $p<0,001$ ). Kurulan modelde çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır ( $DW=2,004$   $VIF<10$ ). Kurulan model ile işte var olamama sonuçları boyutu zihinsel zayıflık puanlarındaki değişimin %8,7'si açıklanmaktadır (Düzeltilmiş  $R^2=0,087$ )

Modele alınan bağımsız değişkenlerden işte var olmama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı durumu değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutu zihinsel zayıflık puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre ayda bir ve üzeri kez işte var olmayan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu zihinsel zayıflık puanları işte var olmama sıklığı hiç olan kişilerden 1,193 daha fazladır ( $\beta=1,193$ ). İki ayda bir kez işte var olmayan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu zihinsel zayıflık puanları işte var olmama sıklığı hiç olan kişilerden 1,566 daha fazladır ( $\beta=1,566$ ). Altı ayda bir kez işte var olmayan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu zihinsel zayıflık puanları işte var olmama sıklığı hiç olan kişilerden 1,090 daha fazladır ( $\beta=1,090$ ). Yöneticisi adaletli olmayan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu zihinsel zayıflık puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 1,268 daha fazladır ( $\beta=1,268$ ). Yöneticisi bazen adaletli kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu zihinsel zayıflık puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 1,172 daha fazladır ( $\beta=1,172$ ). İşte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu zihinsel zayıflık puanları yedek kişisi olan kişilerden 1,139 daha fazladır ( $\beta=1,139$ ). Yedek kişisi bazen olmayan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu zihinsel zayıflık puanları yedek kişisi olan kişilerden 1,091 daha fazladır ( $\beta=1,091$ ).

**Tablo 4.25. İşte var olamama sonuçları boyutu puanları üzerinde etkisi olan bağımsız değişkenler (n: 635)**

|                                                                          | $\beta$ | St. Hata | St. $\beta$ | t      | p             | VIF   |
|--------------------------------------------------------------------------|---------|----------|-------------|--------|---------------|-------|
| <b>Görev (Hemşire)</b>                                                   |         |          |             |        |               |       |
| Yönetici/Sorumlu Hemşire                                                 | 0,121   | 3,737    | 0,002       | 0,032  | 0,974         | 2,000 |
| Diğer                                                                    | -4,678  | 1,971    | -0,094      | -2,374 | <b>0,018*</b> | 1,163 |
| <b>Çalışılan Birim (Poliklinik)</b>                                      |         |          |             |        |               |       |
| Yönetim/İdari Birimler                                                   | -2,747  | 4,201    | -0,041      | -0,654 | 0,513         | 2,930 |
| Dahili/Cerrahi Servisler                                                 | -0,225  | 3,231    | -0,006      | -0,070 | 0,944         | 6,442 |
| Yoğun Bakımlar                                                           | -3,710  | 3,516    | -0,081      | -1,055 | 0,292         | 4,398 |
| Acil                                                                     | -8,154  | 3,368    | -0,207      | -2,421 | <b>0,016*</b> | 5,415 |
| Diğer Birimler                                                           | -1,890  | 3,139    | -0,042      | -0,602 | 0,547         | 3,623 |
| <b>Çalışma Şekli (Sürekli Gündüz)</b>                                    |         |          |             |        |               |       |
| Gece-Nöbet                                                               | 3,483   | 2,077    | 0,091       | 1,677  | 0,094         | 2,189 |
| <b>İzin Alma Sıklığı (Hiç)</b>                                           |         |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                                        | -5,319  | 3,973    | -0,064      | -1,339 | 0,181         | 1,705 |
| İki Ayda Bir                                                             | 2,150   | 2,861    | 0,050       | 0,751  | 0,453         | 3,339 |
| Altı Ayda Bir                                                            | 0,914   | 2,710    | 0,026       | 0,337  | 0,736         | 4,572 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                                       | -0,313  | 2,643    | -0,009      | -0,119 | 0,906         | 4,386 |
| <b>İşte Var Olmama Sıklığı (Hiç)</b>                                     |         |          |             |        |               |       |
| Ayda Bir ve Üzeri                                                        | 5,022   | 2,148    | 0,135       | 2,338  | <b>0,020*</b> | 2,487 |
| İki Ayda Bir                                                             | 5,667   | 2,362    | 0,134       | 2,399  | <b>0,017*</b> | 2,320 |
| Altı Ayda Bir                                                            | 4,441   | 2,381    | 0,099       | 1,865  | 0,063         | 2,101 |
| Yılda Bir ve Üzeri                                                       | 1,993   | 2,210    | 0,052       | 0,902  | 0,367         | 2,433 |
| <b>Yöneticinin Adaletli Olma Durumu (Evet)</b>                           |         |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                                    | 5,467   | 2,317    | 0,095       | 2,360  | <b>0,019*</b> | 1,206 |
| Bazen                                                                    | 7,265   | 1,437    | 0,205       | 5,056  | <b>0,000*</b> | 1,228 |
| <b>İşte Var Olamama Durumunda Yedek Kişi Varlığı (Evet)</b>              |         |          |             |        |               |       |
| Hayır                                                                    | 6,409   | 1,703    | 0,159       | 3,764  | <b>0,000*</b> | 1,334 |
| Bazen                                                                    | 3,802   | 1,480    | 0,110       | 2,569  | <b>0,010*</b> | 1,374 |
| Bağımlı Değişken: İşte Var Olamama Sonuçları                             |         |          |             |        |               |       |
| F=6,489 p=0,000* R <sup>2</sup> =0,174 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =0,148 |         |          |             |        |               |       |
| Durbin Watson=2,017                                                      |         |          |             |        |               |       |
| Model İstatistikleri                                                     |         |          |             |        |               |       |
| β: Regresyon Katsayısı *: p<0,05                                         |         |          |             |        |               |       |

Tablo 4.25. incelendiğinde işte var olamama sonuçları boyutu puanları farklılık gösteren görev, çalışılan birim, çalışma şekli, izin alma sıklığı, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutu puanlarına etkisini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon modeli kurulmuştur. Modele alınan kategorik bağımsız değişkenler için kategori sayısının 1 eksiği kadar kukla değişken oluşturulmuştur. Kukla değişken oluşturulan değişkenlerde referans kategorileri parantez içinde gösterilmiştir.

Görev, çalışılan birim, çalışma şekli, izin alma sıklığı, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutu puanlarına etkisini incelemek amacıyla kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bir modeldir ( $F=6,489$   $p<0,001$ ).

Kurulan modelde çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır ( $DW=2,017$   $VIF<10$ ). Kurulan model ile işte var olamama sonuçları boyutu puanlarındaki değişimin %14,8'i açıklanmaktadır (Düzeltilmiş  $R^2=0,148$ )

Modele alınan bağımsız değişkenlerden görev, çalışılan birim, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli olma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı durumu değişkenlerinin işte var olamama sonuçları boyutu puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Buna göre görevi diğer olan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu puanları görevi hemşire olan kişilerden 4,678 daha azdır ( $\beta=-4,678$ ). Acilde çalışan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu puanları poliklinikte çalışan kişilerden 8,154 daha azdır ( $\beta=-8,154$ ). İşte var olamama sıklığı ayda bir ve üzeri olan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu puanları işte var olamama sıklığı hiç olan kişilerden 5,022 daha fazladır ( $\beta=5,022$ ). İşte var olamama sıklığı iki ayda bir olan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu puanları işte var olamama sıklığı hiç olan kişilerden 5,667 daha fazladır ( $\beta=5,667$ ). Yöneticisi adaletli olmayan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 5,467 daha fazladır ( $\beta=5,467$ ).

Yöneticisi bazen adaletli kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu puanları yöneticisi adaletli olan kişilerden 7,265 daha fazladır ( $\beta=7,265$ ). İşte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu puanları yedek kişisi olan kişilerden 6,409 daha fazladır ( $\beta=6,409$ ). Yedek kişisi bazen olan kişilerin işte var olamama sonuçları boyutu puanları yedek kişisi olan kişilerden 3,802 daha fazladır ( $\beta=3,802$ ).

## 5.TARTIŞMA

Araştırma üç aşamada gerçekleştiğinden, nitel aşama, ölçek geliştirme ve uygulama aşaması şeklinde üç başlık altında tartışılmıştır.

### 5.1. Araştırmanın Nitel Aşamasına İlişkin Bulguların Tartışması

Araştırmanın nitel aşamasında, hemşirelerin işte var olamama deneyim, neden ve sonuçlarına yönelik yaklaşımları belirlemek amacıyla yapılan bireysel derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular ‘işte var olamama deneyimi’, ‘işte var olamama nedenleri’ ve ‘işte var olamama sonuçları’ olmak üzere üç temada değerlendirilmiştir. Tartışma, bu üç tema başlığında ele alınmaya çalışılacaktır.

#### 5.1.1. İşte Var Olamama Deneyimine İlişkin Görüşler

Araştırmanın nitel aşamasında yapılan derinlemesine bireysel görüşmeler sonucunda, hemşirelerin işte var olamama deneyimlerine ilişkin ifadeleri; **kişisel sağlık sorunları, aile üyelerine ait hastalık ve ihtiyaç durumları ile iş ve özel hayat kaynaklı stres** olmak üzere üç alt tema altında toplanmıştır.

**Kişisel sağlık sorunları** alt temasında, katılımcılar işte var olamama deneyimlerinin temel nedenlerinden birinin kendi sağlık durumları olduğunu ifade etmiştir. Hem akut (örneğin; grip, kas ağrısı, halsizlik) hem de kronik sağlık sorunları (örneğin; Ankilozan Spondilit) nedeniyle işte bulunmalarına rağmen, görevlerini yerine getirmekte zorlandıklarını ve verimliliklerinin düştüğünü belirtmişlerdir. Ayrıca bazı katılımcılar, hasta olmalarına rağmen izin alamadıklarını veya rapor verilmediğini ifade etmiş; bu durumun hem fiziksel hem de psikolojik açıdan yıpratıcı olduğu vurgulanmıştır.

Bu bulgular, literatürdeki mevcut çalışmalarla paralellik göstermektedir. Dirgar ve ark. (2024), hemşirelerin orta düzeyde işte var olamama yaşadıklarını belirtmiştir. Wu ve ark. (2025), yoğun bakım hemşirelerinin %76,8’inin işte var olamama davranışı sergilediğini saptamıştır. Shan ve ark. (2021) tarafından Çin’de yapılan çalışmalarda, hemşirelerin %90’ının hasta olmalarına rağmen işe gittikleri görülmüştür.

Benzer şekilde Düşmezkalender (2020), çalışanların hastalığı hafif düzeyde geçirmeleri hâlinde işe gitmeye devam ettiklerini raporlamıştır. Sağlık çalışanlarının, baş ağrısı, mide-bağırsak sorunları, halsizlik gibi semptomlara rağmen işlerine devam ettikleri Sousa ve ark. (2023) tarafından da belirtilmiştir. Ayrıca Güneş ve ark. (2021) ile Arslan (2025), hemşirelerin yalnızca sağlık nedeniyle değil, çoklu etkenlerle işte var olamama yaşadığını vurgulamıştır.

**Aile üyelerine ait hastalık ve ihtiyaç durumları** teması altında katılımcılar, çocuklarının, eşlerinin ve ebeveynlerinin sağlık sorunları veya bakım gereksinimleri nedeniyle işte var olamama deneyimi yaşadıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların bazıları çocuklarını hasta halde bırakmak zorunda kaldıklarını, bir kısmı ise aile büyüklerinin bakımı ile ilgilenemedikleri için psikolojik olarak zorlandıklarını belirtmiştir. İzin alamama, nöbet değişimi yapamama gibi yapısal kısıtlamalar, bu deneyimi daha da derinleştirmiştir.

Bu bulgu, literatürde oldukça sınırlı yer bulmuştur. İşte var olamama araştırmalarında çoğunlukla bireyin kendi sağlık durumu ön planda tutulurken, aile üyelerinin sağlık durumu ve ihtiyaçlarının etkisine ilişkin sınırlı veri bulunmaktadır (Ertürk, 2017). Bu yönüyle, çalışmamız hemşirelerin işte var olamama deneyiminin çok boyutlu yapısını ortaya koyarak literatüre katkı sunmaktadır.

**İş ve özel hayat kaynaklı stres** alt temasında ise, katılımcılar hem iş yükü ve nöbet sisteminden kaynaklanan stresin, hem de özel yaşamlarında yaşadıkları sorunların iş performanslarını ve ruhsal durumlarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. İş ve özel yaşam arasındaki dengenin kurulamaması hem zihinsel hem fiziksel tükenmişliğe neden olarak işte var olamama deneyimini pekiştirmiştir.

Bu bulgu da literatürle örtüşmektedir. Alisha ve ark. (2018), iş kaynaklı stresin işte var olamama eğilimini artırdığını göstermiştir. Hung ve ark. (2024), hemşirelerin yaşadıkları stres nedeniyle işlerine zihinsel olarak odaklanamadıklarını bildirmiştir. Brborovic ve ark. (2016), stres düzeyi yüksek olan çalışanların işte var olamama oranlarının daha fazla olduğunu saptamıştır.

Baladura (2025), hemşirelerin iş ortamında yaşadığı stresi işte var olamama davranışı ile ilişkilendirmiştir. Janssens ve ark. (2016) ise işte var olamama durumunun yalnızca fiziksel sağlık ile değil, psikososyal faktörlerle de anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Bu kapsamda elde edilen bulgular, hemşirelerin işte var olamama deneyiminin yalnızca bireysel hastalıkla sınırlı olmadığını; aynı zamanda ailevi sorumluluklar ve yaşam stresi gibi çok boyutlu faktörlerle şekillendiğini ortaya koymaktadır.

Literatürde çoğu çalışma işte var olamamayı tek boyutlu ele alırken (Gilbreath ve Frew, 2008; Barış, İntepeler, ve Ünal, 2023), bu araştırma konuyu hemşirenin yaşam bütünlüğü içerisinde değerlendirmesi açısından özėün katkı sağlamaktadır.

#### 5.1.2. İşte Var Olamama Nedenlerine İlişkin Görüşler

Araştırmanın nitel aşamasında gerçekleştiren bireysel derinlemesine görüşmeler sonucunda ortaya çıkan hemşirelerin işte var olamama nedenleri teması ‘personel yetersizliği’, ‘kurum politika ve prosedürleri’, ‘ekonomik nedenler’ ve ‘mesleğe karşı sorumluluk duygusu’ olmak üzere dört alt tema altında tartışılmıştır.

**Personel yetersizliği** alt boyutunda katılımcılar, işte var olamama deneyimlerine rağmen işe gelmek zorunda kalmalarının temel nedenlerinden birinin personel yetersizliği olduğunu belirtmiştir. Bu durum; **izin alamama ya da nöbet değiştirememe, sorumluluğun başkalarına yüklenmesi endişesi ve yaşanılan sorunu izin almaya değer görmeme** şeklinde üç alt başlık altında ifade edilmiştir.

Katılımcıların bir bölümü, hemşire sayısının yetersiz olması nedeniyle nöbet değişimi yapamadıklarını ve izin taleplerinin karşılanmadığını vurgulamıştır. Diğer bir grup ise, izin aldıklarında iş yükünün ekip arkadaşlarına yükleneceği düşüncesiyle işe gelmeye devam ettiklerini ifade etmiştir. Ayrıca bazı katılımcılar, yaşadıkları fiziksel veya psikolojik durumları yeterince “geçerli” bir mazeret olarak görmedikleri için izin istemekten kaçındıklarını belirtmiştir.

Bu bulgular, literatürle örtüşmektedir. Hung ve ark. (2024), hemşirelerin personel yetersizliği nedeniyle işte var olamama yaşamlarına rağmen işe devam ettiklerini ifade etmiştir. Marklund ve ark. (2021), hemşirelerin izin almalarının ekip arkadaşlarının iş ve özel yaşamını olumsuz etkilediği gerekçesiyle işe devam etmeyi tercih ettiklerini ortaya koymuştur. Kim ve ark. (2016) ise hemşirelerin, arkadaşlarının iş yükünün artmasını önlemek amacıyla hafif rahatsızlıklara rağmen işe geldiklerini belirtmiştir.

**Kurum politika ve prosedürleri** alt boyutunda katılımcılar, çalıştıkları kurumların yasal, idari ve kurumsal uygulamalarının işte var olamama davranışını etkilediğini belirtmiştir. Özellikle izin, rapor alma ve nöbet değişimi süreçlerinin katı kurallarla sınırlandırılması ve yöneticilerin bu taleplere olumsuz yaklaşımı, çalışanların işte var olamamalarına rağmen çalışmaya devam etmelerine neden olmuştur.

Bazı katılımcılar, hayati bir durum söz konusu olmadıkça kurumların izin ve rapor taleplerini kabul etmediğini ifade etmiştir. Bu durum, bireylerin ihtiyaç duydukları fiziksel ve ruhsal dinlenmeyi gerçekleştirememesine yol açmıştır.

Kalaycı (2022), kurumun yönetim tarzının işte var olamama üzerinde etkili olduğunu, özellikle insan odaklı yaklaşımların bu durumu azalttığını vurgulamıştır. Alar Erkal ve Naktiyok (2021), kurumlarda yaşanan yapısal ve idari sorunların işte var olamama davranışına yol açtığını belirtmiştir. Benzer şekilde Gilbreath ve Karimi (2012), yönetici davranışları ile işte var olamama davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

**Ekonomik faktörler** alt boyutunda bazı katılımcılar, ekonomik kaygılar nedeniyle işte var olamamalarına rağmen işe gitmek zorunda kaldıklarını ifade etmiştir. Özellikle izin ve rapor kullanımı sonrası maaş ve döner sermaye kesintilerinin olması, iş güvencesi kaygısı ve aile geçimini sağlama zorunluluğu, çalışanların işe devam etmelerine neden olmuştur.

Hung ve ark. (2024), hemşirelerin izin aldıklarında maaş ve ek ödemelerinde kesinti olacağına dair endişeler taşıdıklarını belirtmiştir. Sarı ve Demirbağ (2024), ek ödeme kesintilerinin izin almaya engel bir unsur olduğunu vurgulamıştır.

Shan ve ark. (2021), ekonomik nedenlerin işte var olamama durumunda izin almaktan kaçınmaya neden olduğunu belirtirken; Bakan ve ark. (2022), ücret tatmini arttıkça işte var olamama davranışının azaldığını ifade etmiştir. Wu ve ark. (2025) ise ücretin işte var olamama davranışı üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu ortaya koymuştur.

**Mesleğe karşı sorumluluk duygusu** alt boyutunda bazı katılımcılar, mesleklerine ve hastalarına karşı duydukları sorumluluk duygusu nedeniyle işte var olamamalarına rağmen işe devam ettiklerini belirtmiştir.

Bu kişiler, hizmet sunumunun aksamaması gerektiğini, işlerinin başında olmanın mesleki etik gereği olduğunu ve bu anlayışla hareket ettiklerini ifade etmiştir. Ayrıca bazı katılımcılar, işe gelmedikleri durumda işlerinin birikerek daha fazla yük getirdiğini belirterek, bu durumu önlemek amacıyla çalışmaya devam ettiklerini belirtmiştir.

Hung ve ark. (2024), hemşirelerin mesleki sorumluluk duygusu nedeniyle hasta olmalarına rağmen işe devam ettiklerini bildirmiştir. Laranjeira ve ark. (2022) de, hemşirelerin mesleğe olan bağlılıklarının işte var olamama deneyimlerine rağmen çalışmayı tercih etmelerine neden olduğunu ortaya koymuştur.

### **5.1.3. İşte Var Olamama Sonuçlarına İlişkin Görüşler**

Araştırmanın nitel aşamasında gerçekleştiren bireysel derinlemesine görüşmeler sonucunda ortaya çıkan hemşirelerin işte var olamama sonuçları teması ‘psikolojik yorgunluk ve mutsuz olma durumu’, ‘dikkat dağınıklığı ile motivasyon ve performans düşüklüğü’, ‘eksik ve yanlış tedavi’ ve ‘hasta bakım kalitesinde azalma’ olmak üzere dört alt tema altında tartışılmıştır.

**Psikolojik yorgunluk ve mutsuzluk** alt boyutunda katılımcıların bir kısmı, yaşadıkları işte var olamama deneyiminin sonucunda mutsuzluk, ruhsal yorgunluk, karamsarlık ve tükenmişlik duygularını yoğun şekilde yaşadıklarını ifade etmiştir. Hemşireler, mesleki sorumluluklarını fiziksel veya zihinsel olarak hazır olmadıkları halde sürdürmenin zamanla motivasyonlarını azalttığını, mesleklerine karşı inanç ve idealizmlerinde zayıflamaya yol açtığını belirtmiştir.

Mohammadi ve ark. (2023), işte var olamayan hemşirelerin çalışma esnasında yüzlerine "duygusuz bir maske" taktıklarını ve kendilerini bir robot gibi hissettiklerini belirtmiştir. Kim ve ark. (2016) ise, bu durumun hemşirelerde şefkat yorgunluğu ve duygusal tükenmişliğe yol açtığını saptamıştır. Benzer şekilde, Alar Erkal ve Naktiyok (2021) de hemşirelerin işte var olamama durumuna bağlı olarak zamanla ruhsal olarak yıprandıklarını vurgulamıştır.

**Dikkat dağınıklığı, motivasyon ve performans düşüklüğü** alt boyutunda katılımcıların büyük bir kısmı, işte var olamama nedeniyle dikkatlerini toplamakta zorlandıklarını, motivasyonlarının düştüğünü ve iş performanslarının azaldığını belirtmiştir. İş yükü ve zihinsel tükenmişlik nedeniyle hem fiziksel verimlilikte hem de mesleki bağlılıkta azalma olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca bazı hemşireler, dikkat dağınıklığı sonucu küçük iş kazaları yaşadıklarını dile getirmiştir.

Bu bulgular literatürle tutarlıdır. Karaçınar ve Özdemir (2022), işte var olamamanın çalışanların verimliliğini azalttığını ve performans kaybına yol açtığını belirtmiştir. Çetin (2024) ise bu durumun genel iş gücü verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ifade etmiştir. Alar Erkal ve Naktiyok (2021) ve Düşmezkalender (2020), çalışanların hasta oldukları hâlde işe geldiklerinde odaklanma sorunu yaşadıklarını ve verimli çalışamadıklarını belirtmiştir.

**Eksik ve hatalı tedavi** alt boyutunda bazı katılımcılar, işte var olamama durumunun dikkat eksikliği ve zihinsel tükenme nedeniyle eksik ya da yanlış tedavi uygulamalarına yol açabileceğini ifade etmiştir. Özellikle hasta güvenliğini tehdit eden bu tür hataların hem kurumsal hem de etik sorumluluklar açısından ciddi sonuçlara yol açabileceği belirtilmiştir.

Lui ve ark. (2018), işte var olamama yaşayan hemşirelerin dikkat dağınıklığı nedeniyle hasta güvenliğini tehlikeye atabileceğini ifade etmiştir. Ruiz-Gonzalez ve ark. (2020) ise bu durumun ilaç hataları ve hasta düşmeleri gibi olumsuz klinik sonuçlara neden olabileceğini ortaya koymuştur. Öte yandan, Oktay (2021) ve Sarı & Demirbağ (2024) yaptıkları çalışmalarda, işte var olamama ile tıbbi hata yapma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir.

Bu durum, hataların yalnızca işte var olamama ile değil, diğer sistemik ve bireysel faktörlerle de ilişkili olabileceğini göstermektedir.

**Hasta bakım kalitesinde azalma** alt boyutunda katılımcıların bir kısmı, işte var olamama deneyimlerinin hasta bakım kalitesini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. İlgisizlik, motivasyon eksikliği veya fiziksel yetersizlik nedeniyle hemşirelik bakımının niteliğinde azalma yaşandığı belirtilmiştir. Bu durum, hasta memnuniyetinde düşüşe ve hasta-hemşire ilişkilerinde güven zedelenmesine neden olabilmektedir.

Dirgar ve ark. (2024), işte var olamama durumunun hemşirelik bakımında eksikliklere yol açtığını belirtmiştir. Aslan ve Ulupınar (2020) ile Çelik & Kin (2022) ise, hemşirelerin işte var olamama yaşadıkları günlerde hasta bakım kalitesinde belirgin düşüş olduğunu tespit etmiştir. Mohammadi ve ark. (2023), bu tür durumların şefkatli bakım sunumunu da olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

## **5.2. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçek Güvenirlik ve Geçerlik Aşamasında Elde Edilen Bulguların Tartışması**

Araştırmada geliştirilen "Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği", ölçülmek istenen kavramı kapsamlı biçimde yansıtan, geçerli ve güvenilir bir araç olarak değerlendirilmiştir. Ölçek geliştirme süreci, literatür taraması ve alan yazınından elde edilen bilgilerle birlikte nitel görüşmelerle desteklenerek, teorik temele dayalı olarak yapılandırılmıştır. Bu yaklaşım, ölçme araçlarında içerik geçerliğinin sağlanmasında önerilen temel yöntemlerden biridir (DeVellis, 2017; Seçer, 2018).

Uzman görüşleriyle yapılan kapsam geçerlik analizinde Lawshe tekniği kullanılmış ve içerik geçerliğini sağlamayan maddeler ayıklanarak ölçek daha rafine hale getirilmiştir. Lawshe yönteminin özellikle çok sayıda uzman görüşüyle birlikte kullanılması, ölçekteki maddelerin temsiliyetini sağlamlaştırmak açısından önemlidir (Büyüköztürk, 2019). Ayrıca ölçeğe yeni maddeler eklenerek kapsam daha da zenginleştirilmiştir. Bu durum, ölçüm aracının içeriğinin hem kuramsal hem de uygulamalı bağlamda güçlendirildiğini göstermektedir.

Ön uygulama ile ölçeğin dilsel ve yapısal açıdan anlaşılır olduğu saptanmıştır. Bu durum, katılımcıların ölçek maddelerini doğru yorumlamasını sağlamış, ölçüm hatalarını en aza indirmiştir (Erkuş, 2016). Ayrıca örneklem büyüklüğü, madde sayısının yaklaşık 15 katına ulaşacak şekilde belirlenmiş olup, bu durum ölçeğin istatistiksel analizler açısından güçlü bir zeminde değerlendirildiğini göstermektedir (Comrey & Lee, 1998; Tavşancıl, 2014).

Madde analizinde, madde-toplam korelasyonlarının büyük çoğunluğunun 0,30'un üzerinde çıkması, ölçeğin yapı geçerliğinin sağlandığını göstermektedir (Erkuş, 2016). İlk analizlerde düşük korelasyon gösteren bazı maddelerin elenmesi, daha güvenilir bir yapı elde edilmesine katkı sağlamıştır. 42 maddeye indirgenen ölçek üzerinde yapılan son analizlerde tüm maddelerin kabul edilebilir düzeyde korelasyon gösterdiği bulunmuştur. Bu durum, ölçek maddelerinin ölçtüğü yapı ile tutarlı olduğunu ortaya koymaktadır.

İç tutarlılığın değerlendirilmesinde kullanılan Cronbach Alfa değerleri, özellikle "İşte Var Olamama Sonuçları" boyutunda çok yüksek düzeyde ( $\alpha=0,95$ ) çıkmış; bu da ilgili boyutun oldukça homojen olduğunu ve tutarlı biçimde ölçüm yaptığını göstermektedir (Tavşancıl, 2014). Alt boyutlardan en düşük güvenilirlik değeri "Cezalandırılma Kaygısı" boyutunda ( $\alpha=0,68$ ) gözlenmiş olsa da bu değer kabul edilebilir sınırlar içindedir.

Test-tekrar test yöntemi ile yapılan zamana karşı tutarlılık değerlendirmesinde de ICC değerlerinin genel olarak 0,70'in üzerinde çıkması, ölçeğin farklı zamanlarda benzer sonuçlar verdiğini ve kararlı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (Berchtold, 2016). Özellikle "Sorumluluk Duygusu", "İş Yüğü ve Çalışma Koşulları" ve "Performans ve Verim Eksikliği" gibi alt boyutlarda ICC değerlerinin 0,80'e yakın veya üzerinde olması dikkat çekicidir.

Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda, ölçeğin üç temel boyutta ve altı alt boyutta yapılandığı, bu yapının istatistiksel olarak desteklendiği görülmüştür. AFA bulgularına göre tüm boyutlarda KMO değerlerinin 0,80'in üzerinde çıkması, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu; Bartlett testi sonuçlarının anlamlı çıkması ise değişkenler arasında güçlü ilişki olduğunu göstermektedir (Alpar, 2018).

DFA sonuçları, ölçeğin teorik yapısıyla istatistiksel verilerin yüksek düzeyde uyuytuğunu göstermektedir. GFI, AGFI, CFI, TLI, IFI gibi değlererin 0,90'ın üzerinde çıkması; RMSEA ve SRMR değlerlerinin 0,08'in altında kalması, modelin kabul edilebilir ve iyi düzeyde uyum sağladığını kanıtlamaktadır (Seçer, 2018; Esin, 2014). Özellikle "İşte Var Olamama Deneyimi" boyutunda GFI=0,981 ve CFI=0,991 gibi yüksek değlerlerin elde edilmesi, bu boyutun yapı geçerliğinin oldukça güçlü olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmada geliştirilen "Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği"nin hem içerik, hem yapı hem de zamana karşı tutarlılık açısından yüksek düzeyde geçerli ve güvenilir bir araç olduğu görölmektedir. Ölçeğin, işte var olamama durumunu hem deneyimsel hem neden-sonuç bağlamında çok boyutlu olarak değlendirme niteliği taşıdığı ve alandaki önemli bir boşluğu doldurabileceği söylenebilir.

### **5.3. İşte Var Olamama Deneyimi, Nedenleri ve Sonuçlarına İlişkin Nicel Bulguların Tartışması**

Bu bölümde, ölçeğin uygulanması sonucu elde edilen tanımlayıcı istatistikler ve değışkenler arası ilişkiler değlendirilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda, hemşirelerin işte var olamama deneyimi, nedenleri ve sonuçlarına ilişkin puan ortalamalarının birbirleriyle ilişkili olduğu ve anlamlı düzeyde bağlantılar gösterdiği saptanmıştır. Ölçüm sonuçlarına göre, hemşirelerin işte var olamama sonuçları boyutundaki puanlarının ( $\bar{x}$ =53,67), diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu görölmüştür. Bu durum, hemşirelerin yaşadıkları işte var olamama durumlarının mesleki performans, motivasyon ve zihinsel iyilik halleri üzerinde ciddi etkiler yarattığını göstermektedir.

İşte var olamama nedenleri boyutunda ( $\bar{x}$ =45,74), özellikle "sorumluluk duygusu" alt boyutunun ( $\bar{x}$ =22,20) diğer nedenlere göre daha yüksek puan alması dikkat çekicidir. Bu bulgu, hemşirelerin bireysel ve mesleki etik anlayışları gereği, kendi ihtiyaçlarını ikinci plana atarak işe devam etme eğiliminde olduklarını göstermektedir.

Sorumluluk duygusunun, çalışma koşulları ve cezalandırılma kaygısından daha güçlü bir belirleyici olması, bu meslek grubunun iş disiplinine ve hasta bakımına verdiği önemi yansıtmaktadır.

İşte var olamama deneyimi boyutunun puan ortalaması ise  $\bar{x}=24,83$  olarak saptanmış ve hem nedenler ( $r=,534$ ) hem de sonuçlar ( $r=,384$ ) boyutlarıyla orta düzeyde pozitif korelasyonlar göstermiştir. Bu durum, hemşirelerin işte fiziksel olarak bulunmalarına rağmen zihinsel, duygusal veya motivasyonel olarak işe katılamama durumunun, hem bu duruma yol açan nedenlerle hem de sonrasında yaşanan olumsuz sonuçlarla güçlü biçimde bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Deneyim boyutunun nedenlerin alt boyutlarıyla olan ilişkilerine bakıldığında, en yüksek korelasyonun “iş yükü ve çalışma koşulları” ( $r=,532$ ) ile olması dikkat çekicidir. Bu bulgu, ağır ve sürdürülemez iş koşullarının işte var olamama hissiyatını güçlendirdiğini ve çalışanlar üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu düşündürmektedir. Aynı şekilde, “cezalandırılma kaygısı” ile daha düşük fakat anlamlı bir ilişki ( $r=,331$ ) bulunması, örgütsel baskıların bu deneyime katkıda bulunduğunu göstermektedir.

İşte var olamama deneyimi ile sonuçların alt boyutları arasında da anlamlı fakat daha düşük düzeyde ilişkiler gözlenmiştir. Özellikle “mesleki mutsuzluk ve yorgunluk” alt boyutunda ( $r=,408$ ) orta düzeye yakın bir ilişki saptanması, işte var olamamanın uzun vadede hemşirelerin tükenmişlik, tatminsizlik ve ruhsal gerilim yaşamasına yol açtığını düşündürmektedir.

İşte var olamama nedenleri ile sonuçları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki ( $r=,568$ ) bulunması da oldukça anlamlıdır. Bu bulgu, hemşirelerin işe devam etmelerine yol açan koşulların, yalnızca işe katılımlarını değil, aynı zamanda verdikleri hizmetin kalitesini, duygusal durumlarını ve performanslarını da doğrudan etkilediğini göstermektedir. Nedenler boyutundaki alt temaların, özellikle “iş yükü” ve “cezalandırılma kaygısı” gibi dışsal faktörlere bağlı olması, bu sonuçların sistemsel kaynaklı olabileceği yönünde bir değerlendirme yapılmasını desteklemektedir.

Tüm bu bulgular, işte var olamama durumunun sadece bireysel ya da psikolojik bir mesele değil, aynı zamanda örgütsel, yönetsel ve yapısal bir sorun olduğunu göstermektedir. Deneyim-neden-sonuç zinciri içerisinde; sorumluluk duygusu gibi olumlu görünen faktörlerin bile, destekleyici bir çalışma ortamı olmadığında tükenmişliğe neden olabileceği düşünülmelidir. Bu bağlamda hem iş koşullarının iyileştirilmesi hem de yönetsel desteğin artırılması, hemşirelerin işte gerçekten “var olma” kapasitesini artırabilir.

#### **5.4. Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Boyutlarının Toplam Puanlarının Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Tartışılması**

***İşte var olamama deneyimi boyutunun tartışılması:*** Araştırmada hemşirelerin işte var olamama deneyimi puanlarının, bazı kişisel ve mesleki özelliklere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, ayrıca belirli değişkenlerin bu deneyim üzerinde yordayıcı etkilerinin olduğu saptanmıştır.

Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, kadın hemşirelerin işte var olamama deneyimi puanlarının erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ( $p<0,001$ ). Regresyon analizi sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir. Kadın hemşirelerin işte var olamama puanları erkek hemşirelere göre **1,531 puan daha yüksektir ( $\beta=1,531$ )**. Bu durum, kadın hemşirelerin hem iş yaşamındaki yükleri hem de ailevi roller nedeniyle daha fazla baskı altında kalabileceklerini düşündürmektedir. Gustafsson ve ark. (2019), kadınların ailevi sorumlulukları nedeniyle işte var olamama davranışına daha yatkın olduğunu belirtmişlerdir. Öte yandan, Chang ve arkadaşları (2015) erkeklerin daha yüksek düzeyde işte var olamama davranışı sergilediğini ifade etmişlerdir. Bu da literatürde bu konuya dair farklı bulgular olduğunu göstermektedir.

Eğitim düzeyi ile işte var olamama arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Lisans mezunu hemşirelerin işte var olamama puanları, ön lisans mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur ( $p=0,038$ ).

Regresyon modelinde de lisans mezunu bireylerin, lise mezunlarına kıyasla **2,727 puan daha yüksek puan aldığı** saptanmıştır ( $\beta=2,727$ ). Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça mesleki beklentilerin yükselmesi ve mevcut çalışma koşullarının bu beklentileri karşılamamasıyla açıklanabilir. Nitekim Canbaz (2021), eğitim düzeyi yükseldikçe işte var olamama davranışının azaldığını belirtmiş olsa da bu araştırma sonucunda daha bilinçli hemşirelerin var olamama durumlarını daha fazla fark ettiği düşünülmektedir.

Görev türü açısından, hemşirelerin puanları, “diğer” görev grubuna kıyasla daha yüksek bulunmuştur ( $p=0,002$ ). Regresyon sonuçları da bu farkı doğrular niteliktedir. “Diğer” görev grubundaki kişilerin işte var olamama puanları hemşirelere kıyasla **1,733 puan daha düşüktür** ( $\beta=-1,733$ ). Bu bulgu, doğrudan hasta bakım yükünü taşıyan hemşirelerin, diğer destekleyici pozisyonlara kıyasla daha fazla fiziksel ve duygusal yük altında olduğunu göstermektedir.

Çalışılan birim değişkeni de işte var olamama deneyimini anlamlı biçimde etkilemiştir. Polikliniklerde çalışanların puanları yönetim/idari birimlerde çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Regresyon analizine göre, yönetim/idari birimlerde çalışanların işte var olamama puanları poliklinik çalışanlarına göre **5,456 puan daha düşüktür** ( $\beta=-5,456$ ). Aynı şekilde dahili/cerrahi servislerde çalışanların puanları **2,612**, acil serviste çalışanların puanları ise **3,312 puan daha düşüktür** ( $\beta=-2,612$ ;  $\beta=-3,312$ ). Bu bulgular, klinik hizmetlerde doğrudan hasta bakımıyla meşgul olan hemşirelerin iş yükünün ve psikolojik zorlanmalarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Sarı ve Demirbağ (2024), servis hemşirelerinin yoğun bakım çalışanlarına kıyasla daha fazla işte var olamama yaşadığını belirtmişlerdir.

Çalışma şekli açısından, gece ve nöbet usulü çalışanların puanları sürekli gündüz çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir ( $p=0,032$ ). Bu durum, Şahin’in (2015) bulgularıyla paraleldir ve düzensiz çalışma saatlerinin işte var olamama üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Ancak regresyon analizinde bu değişkenin etkisi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmamıştır ( $p=0,142$ ), bu da çalışma saatinin tek başına belirleyici olmayabileceğini düşündürmektedir.

İzin alma sıklığına göre değerlendirildiğinde, hiç izin almayan hemşirelerin puanları, daha seyrek aralıklarla izin alanlara göre anlamlı düzeyde daha düşüktür ( $p=0,001$ ). Ancak bu değişkenin regresyon analizinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmüştür. Bu durum, izin alma sıklığının tek başına işte var olamama üzerinde belirleyici olmayabileceğini, fakat örgütsel faktörlerle birlikte düşünüldüğünde anlam kazanabileceğini düşündürmektedir.

Yönetici adaleti değişkeni, işte var olamama puanları üzerinde hem bulgularda hem de regresyon analizinde güçlü bir yordayıcı olarak öne çıkmıştır. Adil bir yöneticiye sahip olmayan hemşirelerin puanları, adil yöneticilere sahip olanlara göre anlamlı düzeyde yüksektir ( $p<0,001$ ). Regresyon analizine göre, yöneticisini adaletsiz olarak değerlendirenlerin puanları **3,815**; “bazen adaletli” bulanların puanları ise **3,514 puan daha yüksektir** ( $\beta=3,815$ ;  $\beta=3,514$ ). Bu sonuç, örgütsel adalet algısının hemşirelerin işe psikolojik olarak katılımını doğrudan etkilediğini göstermektedir. Yeşiltaş ve Ayaz (2019), benzer şekilde örgütsel adalet algısının işte var olamama davranışını etkilediğini belirtmişlerdir.

İşte var olamama durumunda yedek kişi varlığı da işte var olamama puanlarını anlamlı düzeyde etkilemektedir. Yedek kişisi olmayan hemşirelerin puanları, yedek kişisi olanlara göre **3,422 puan daha yüksektir** ( $\beta=3,422$ ). Bu bulgu, çalışma ortamlarında görev devrinin ya da nöbet değişim olanaklarının olmamasının çalışanları hem fiziksel hem de zihinsel olarak zorladığını ortaya koymaktadır. Ceyhan (2023), yedek kişi desteği bulunan hemşirelerin daha az işte var olamama davranışı gösterdiğini vurgulamıştır.

Çoklu doğrusal regresyon modeli genel olarak incelendiğinde, modelin anlamlı olduğu ( $F=7,421$ ,  $p<0,001$ ) ve **işte var olamama deneyimi puanlarındaki değişimin yaklaşık %19,6’sını açıkladığı (düzeltilmiş  $R^2=0,196$ )** görülmektedir. VIF ve Durbin-Watson değerlerine göre modelde çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır.

***İşte var olamama nedenleri boyut ve alt boyutlarının tartışılması:*** Bu çalışmada elde edilen bulgular, hemşirelerin işte var olamama nedenlerinin cinsiyet, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli davranma durumu ve işte var olamama durumunda yedek kişi varlığı gibi çeşitli demografik ve mesleki faktörlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca çoklu doğrusal regresyon modeli, bu değişkenlerin işte var olamama nedenleri üzerindeki etkilerini anlamlı düzeyde yordadığını göstermektedir ( $F=6,871$ ,  $p<0,001$ ; Düzeltilmiş  $R^2=0,136$ ).

Kadın hemşirelerin işte var olamama nedenlerine ilişkin puanları erkek hemşirelerden anlamlı düzeyde daha yüksektir ( $\beta=3,293$ ;  $p=0,001$ ). Alt boyut düzeyinde değerlendirildiğinde, kadın hemşirelerin sorumluluk duygusu ( $\beta=1,284$ ;  $p=0,001$ ), iş yükü ve çalışma koşulları ( $\beta=0,669$ ;  $p=0,037$ ) ve cezalandırılma kaygısı ( $\beta=1,387$ ;  $p=0,001$ ) puanlarının da anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, kadınların hem mesleki hem de toplumsal rolleri nedeniyle daha fazla baskı altında olduklarını ve bu durumun işte var olamama davranışlarını tetikleyebileceğini düşündürmektedir. Dirgar ve ark. (2024) da kadın hemşirelerin daha fazla iş yükü ve tükenmişlik yaşadıklarını belirtmektedir.

Hemşire olarak çalışanların puanları yönetici/sorumlu hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur ( $p=0,023$ ). Özellikle cezalandırılma kaygısı alt boyutunda bu fark dikkat çekicidir ( $p=0,032$ ). Bu bulgu, doğrudan hasta bakım yükünü taşıyan klinik hemşirelerin, yönetsel sorumlulukları olan hemşirelerden daha fazla baskı ve sorumluluk altında olduğunu göstermektedir.

Yönetim/idari birimlerde çalışan hemşirelerin işte var olamama nedenleri puanları poliklinik çalışanlarına göre anlamlı düzeyde daha düşüktür ( $\beta=-5,492$ ;  $p=0,048$ ). Bu durum, doğrudan hasta bakım yükü taşımayan pozisyonların hem iş yükü hem de sorumluluk düzeyi açısından daha avantajlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, cezalandırılma kaygısı ve sorumluluk duygusu puanları da klinik alanlarda daha yüksektir.

Sürekli gece veya nöbet usulü çalışan hemşirelerin işte var olamama nedenlerine ilişkin puanları, sürekli gündüz çalışanlara göre daha yüksektir ( $p=0,017$ ). Alt boyut analizlerinde ise gece çalışanların özellikle cezalandırılma kaygısı ( $p=0,038$ ) ve sorumluluk duygusu ( $p<0,05$ ) puanlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, gece çalışmanın biyolojik ritmi bozması, sosyal izolasyona neden olması ve tükenmişliği artırması ile açıklanabilir (Özvurmaz ve Öncü, 2018).

İşte var olamama sıklığı arttıkça, bu duruma neden olan faktörlere ilişkin puanlar da artmaktadır. Regresyon analizinde, "ayda bir ve üzeri", "altı ayda bir" ve "yılda bir ve üzeri" işte var olamayan hemşirelerin puanlarının "hiç işte var olamayan" hemşirelere göre anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür ( $\beta=2,953$ ;  $\beta=3,225$ ;  $\beta=2,972$ ;  $p<0,05$ ). Aynı durum iş yükü ve çalışma koşulları alt boyutunda da görülmüş; sıklık arttıkça puanlar anlamlı düzeyde yükselmiştir ( $\beta=1,090$ ;  $p=0,016$ ). Bu bulgular, işte var olamama nedenlerinin davranış haline geldiğini ve yaşanan deneyimlerin nedenlerle örtüştüğünü ortaya koymaktadır.

Yöneticisinin adaletli davranmadığını düşünen hemşirelerin işte var olamama nedenleri puanları, yöneticisini adaletli bulanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir ( $\beta=3,535$ ;  $p=0,020$ ). Aynı eğilim, "bazen adaletli" diyen grup için de geçerlidir ( $\beta=3,705$ ;  $p<0,001$ ). Alt boyut düzeyinde ise, adalet algısının özellikle iş yükü ( $\beta=2,554$ ;  $p<0,001$ ) ve cezalandırılma kaygısı ( $\beta=1,139$ ;  $p=0,081$ ) üzerinde etkili olduğu gözlenmiştir. Bu bulgular, örgütsel adalet algısının hemşirelerin iş motivasyonu, performansı ve varlık duygusu üzerinde kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Yeşiltaş ve Ayaz (2019) da benzer şekilde örgütsel adaletin çalışan davranışları üzerinde belirleyici olduğunu ifade etmiştir.

İşte var olamama durumunda iş yerinde yedek kişi varlığı, işte var olamama nedenleri üzerinde önemli bir belirleyicidir. Yedek kişisi olmayan hemşirelerin toplam puanları ( $\beta=6,254$ ;  $p<0,001$ ) ve alt boyut puanları anlamlı düzeyde daha yüksektir. Özellikle iş yükü ( $\beta=2,554$ ;  $p<0,001$ ) ve cezalandırılma kaygısı ( $\beta=2,202$ ;  $p<0,001$ ) bu grupta daha yüksektir.

Bu sonuçlar, hemşirelerin dinlenme, görev devri ya da sağlık gibi nedenlerle işe gelemediği durumlarda sistematik destek görmediklerinde, psikolojik yüklerinin arttığını ve bu durumun işte var olamama nedenlerini güçlendirdiğini göstermektedir. Ceyhan (2023) çalışması da bu sonucu desteklemektedir.

İşte var olamama nedenleri boyutunun alt boyutları olan **sorumluluk duygusu, iş yükü ve çalışma koşulları** ile **cezalandırılma kaygısı** hem bireysel hem de örgütsel düzeyde birden çok faktörün etkisiyle şekillenmektedir. Araştırma bulgularına göre, kadın hemşireler, yöneticisini adaletli bulmayanlar ve yedek kişisi olmayanlar bu alt boyutlarda en yüksek puanlara sahip gruplardır. Bu durum, bireysel etik yükümlülüğün, örgütsel destek eksikliğiyle birleştiğinde hemşirelerin işte var olamama davranışlarını kaçınılmaz hale getirdiğini göstermektedir (Pohling ve ark., 2016). Öte yandan, doğrudan hasta bakım yükünü taşıyan birimlerde çalışan hemşirelerin daha yüksek iş yükü ve kaygı yaşaması, mesleki roller ile sistemsel altyapı arasında bir uyumsuzluk olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle yönetim birimlerinde çalışanların daha düşük puanlara sahip olması, fiziksel ve duygusal yükün klinik alanlardaki yoğunluğunu işaret etmektedir (Baeriswyl ve ark., 2016). Tüm bu bulgular, işte var olamama nedenlerinin sadece bireysel değil, örgütsel faktörlerle birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

***İşte var olamama sonuçları boyut ve alt boyutlarının tartışılması:*** İşte var olamama sonuçları boyutu, hemşirelerin mesleki performanslarının yanı sıra duygusal ve zihinsel durumlarını da etkileyen çok boyutlu çıktıları kapsamaktadır. Bulgulara göre hem bireysel hem de kurumsal faktörler bu boyutu ve alt boyutlarını anlamlı biçimde etkilemektedir. Regresyon analizinde kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı bulunması ( $F=6,489$ ;  $p<0,001$ ) ve varyansın %14,8'inin açıklanması (Düzeltilmiş  $R^2=0,148$ ), işte var olamama sonuçlarının çok etkenli bir yapı içerdiğini ortaya koymaktadır.

**Performans ve verim eksikliği** alt boyutunda, özellikle yönetsel destek eksikliği ve yapısal kaynakların yetersizliği öne çıkmaktadır. Regresyon analizinde yöneticisinin "bazen" adaletli olduğunu belirten hemşirelerin, yöneticisini adaletli görenlere göre daha yüksek performans kaybı yaşadıkları görülmüştür ( $\beta=3,255$ ;  $p<0,001$ ).

Benzer şekilde, işte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan ( $\beta=3,609$ ;  $p<0,001$ ) ya da bazen olan ( $\beta=2,269$ ;  $p=0,003$ ) hemşirelerin puanlarının daha yüksek olması, kurumsal destek eksikliğinin çalışanların iş verimini doğrudan etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu, iş gücünün sürdürülebilirliği için planlı nöbet sistemleri ve destek mekanizmalarının önemini vurgulamaktadır (Kasap, 2020). Ayrıca, işte var olamama sıklığı arttıkça performans kaybı da artmakta; özellikle ayda bir ve üzeri ( $\beta=5,022$ ;  $p=0,020$ ) ve iki ayda bir ( $\beta=5,667$ ;  $p=0,017$ ) işte var olamayan hemşirelerde bu durum belirginleşmektedir. Bu, işten uzak kalmanın çalışan motivasyonu ve üretkenliğine yansıyan olumsuz etkilerini göstermektedir.

**Mesleki mutsuzluk ve yorgunluk** boyutunda da benzer bir tablo gözlenmiştir. Görevi “eğitim, enfeksiyon kontrolü ya da kalite” gibi doğrudan hasta bakım dışı alanlarda olan hemşirelerin puanları, klinik hemşirelere göre anlamlı düzeyde düşüktür ( $\beta=-1,750$ ;  $p=0,040$ ). Bu, doğrudan hasta bakımının getirdiği duygusal yükün mutsuzluk ve tükenmişlik düzeyini artırdığını ortaya koymaktadır. Acil birimlerde çalışan hemşirelerin puanları da anlamlı biçimde daha düşüktür ( $\beta=-4,137$ ;  $p=0,005$ ); bu durum, hızlı akışa rağmen görevlerin net tanımlanmış olmasıyla açıklanabilir. Çalışma şekli açısından da gece/nöbet usulü çalışanların mutsuzluk puanları, sürekli gündüz çalışanlara göre daha yüksektir ( $\beta=1,851$ ;  $p=0,039$ ). Yönetici adaletine ilişkin algı da bu alt boyutta güçlü bir belirleyici olarak öne çıkmaktadır. Yöneticisini “adaletli” görmeyenlerin ( $\beta=2,810$ ;  $p=0,005$ ) ve “bazen adaletli” görenlerin ( $\beta=3,057$ ;  $p<0,001$ ) mutsuzluk puanları daha yüksektir. Aynı şekilde, işte var olamama durumunda yedek kişisi olmayan hemşirelerin puanları da daha fazladır ( $\beta=1,819$ ;  $p=0,013$ ). Bu bulgular, yönetsel adaletin ve örgütsel destek sistemlerinin, duygusal tükenmişliği önlemede koruyucu bir rol oynadığını göstermektedir (Lu et al., 2013; Böckerman & Laukkanen, 2009).

**Zihinsel zayıflık** alt boyutu ise dikkat, bilişsel odaklanma ve psikolojik esenlik düzeylerini kapsamaktadır. Regresyon analizine göre, işte var olamama sıklığı bu alt boyut üzerinde doğrudan etkilidir. Özellikle iki ayda bir ( $\beta=1,566$ ;  $p=0,003$ ) ve ayda bir ve üzeri ( $\beta=1,193$ ;  $p=0,015$ ) işte var olamayan hemşirelerde zihinsel tükenmişlik daha yüksektir. Ayrıca yöneticisinin “adaletli olmadığını” düşünenlerde ( $\beta=1,268$ ;  $p=0,024$ ) ve “bazen adaletli” bulanlarda ( $\beta=1,172$ ;  $p=0,001$ ) zihinsel zayıflık düzeylerinin anlamlı düzeyde yükseldiği görülmüştür.

İşte var olamama durumunda yedek kişi bulunmayan ortamlarda çalışan hemşirelerde de bu boyutun puanları daha yüksek çıkmıştır ( $\beta=1,139$ ;  $p=0,006$ ). Bu durum, yapısal destek eksikliğinin sadece fiziksel değil bilişsel tükenmeye de yol açtığını ortaya koymaktadır (Conway et al., 2014).

Betimsel analizler de regresyon sonuçlarını destekler niteliktedir. Görevi hemşire olanların sonuç boyutu puanları, görev tanımı "diğer" olanlara göre anlamlı biçimde yüksektir ( $p<0,01$ ). Yine yoğun hasta trafiği olan klinik birimlerde (özellikle dahili/cerrahi servisler) çalışanlar, acil ve yönetim birimlerine kıyasla daha yüksek tükenmişlik ve verim kaybı bildirmiştir. Ayrıca yöneticisinin adaletli davrandığını düşünen hemşirelerin sonuç puanları belirgin biçimde daha düşüktür ( $p<0,001$ ). Yedek kişisi olmayanların da her üç alt boyutta puanları anlamlı biçimde daha yüksektir.

**Sonuç olarak,** işte var olamama sadece bir davranış değil, hemşirelerin mesleki sürdürülebilirliğini ve psikososyal bütünlüğünü etkileyen kapsamlı bir sonuçlar dizisidir. Bu süreç, yöneticilerin adil tutumları, vardiya planlaması, destek sistemleri ve kurumsal kaynakların yeterliliği ile doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla hem bireysel hem de örgütsel müdahaleler, hemşirelerin işte var olamama davranışının sonuçlarını azaltmak ve tükenmişlik düzeylerini düşürmek için kritik önemdedir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın birinci aşaması olan nitel araştırma, ikinci aşaması ölçek geliştirme ve üçüncü aşaması olan ölçeğin uygulanması şeklinde sonuç ve öneriler sunulmuştur.

### 6.1. Nitel Araştırma Sonuç ve Önerileri

Bu araştırmanın nitel aşamasında, hemşirelerin işte var olamama durumuna ilişkin deneyimleri, bu durumun nedenleri ve sonuçları derinlemesine incelenmiştir. Görüşmeler sonucunda, hemşirelerin işe fiziksel olarak devam etseler de zihinsel, duygusal ve mesleki anlamda işlerine tam olarak katılamadıkları; bu durumun ise kişisel, kurumsal ve toplumsal faktörlerin etkisiyle şekillendiği belirlenmiştir. İşte var olamama deneyimi, hemşirelerin kişisel sağlık problemleri, ailevi sorumlulukları ve iş-özel yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları dönemlerde daha yoğun yaşanmaktadır. Bu durum, özellikle mesleki rollerle özel yaşam arasındaki çatışmanın arttığı zamanlarda belirginleşmektedir.

İşte var olamama nedenleri incelendiğinde; hem kurumsal düzeyde (personel yetersizliği, ağır iş yükü, adaletsiz yönetim, izin politikalarının katılığı), hem bireysel düzeyde (yüksek sorumluluk duygusu, ekonomik kaygılar, tükenmişlik) etkili faktörlerin olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle hemşirelerin mesleki etik anlayışları doğrultusunda, kendilerini kötü hissetseler dahi işe gelmeye devam ettikleri ve bu durumun onların zihinsel ve duygusal kaynaklarını tükettiği görülmüştür. Sonuç olarak, işte var olamama davranışı hem bireysel düzeyde tükenmişlik, dikkat dağınıklığı ve mesleki tatminsizlik gibi olumsuz çıktılara; hem de örgütsel düzeyde hasta bakım kalitesinde düşüş ve hatalı uygulamalar gibi ciddi sonuçlara neden olmaktadır. Hemşirelerin, kendilerine ait sorunları bastırarak hizmet vermeye devam etmeleri, uzun vadede hem sağlıklarını hem de hasta güvenliğini riske atmaktadır.

Bu bulgular ışığında aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

#### ➤ İşte Var Olamama Deneyimine Yönelik

- Hemşirelerin iş-özel yaşam dengesini kurabilmelerine destek olacak **psikososyal destek programları** geliştirilmeli ve düzenli uygulanmalıdır.
- Zihinsel olarak kendini işe veremeyen hemşirelerin, **yöneticileriyle açık iletişim kurabilecekleri güvenli alanlar** sağlanmalıdır.

- **Esnek vardiya sistemleri** ve ara dinlenme saatleri, zihinsel varlık göstermek için önemli bir uygulama olarak yaygınlaştırılmalıdır.

➤ **İşte Var Olamama Nedenlerine Yönelik**

- Kurumlar, **personel planlamasını daha verimli hale getirerek** iş yükünü dengelemeli; **yedek personel sistemlerini** uygulamaya koymalıdır.
- İzin kullanımı konusunda hemşirelere yönelik **cezalandırıcı değil, destekleyici politikalar** benimsenmelidir.
- **Yönetmelik adalet ve demokratik liderlik** anlayışı teşvik edilmeli; hemşirelerin karar alma süreçlerine katılımı sağlanmalıdır.
- Mesleki sorumluluk duygusunun istismara dönüşmemesi için, hemşirelerin **“hayır diyebilme” becerilerini geliştirecek farkındalık çalışmaları** yapılmalıdır.

➤ **İşte Var Olamama Sonuçlarına Yönelik**

- Hemşirelerin zihinsel ve duygusal tükenmişliklerini erken aşamada fark edebilmek adına **periyodik psikolojik değerlendirmeler** yapılmalıdır.
- Hasta güvenliğini doğrudan etkileyen bu durumun önüne geçmek için, yöneticiler **iş performansı ve işte var olamama düzeyleri arasındaki ilişkiyi** yakından izlemelidir.
- Hemşirelerin zihinsel ve duygusal kaynaklarını koruyacak şekilde **iş yükü dağılımı dengelenmeli** ve rotasyon sistemleri ile yoğunluğu yüksek birimlerde çalışanlara destek sağlanmalıdır.

## **6.2. Ölçek Geliştirme Sonuç ve Önerileri**

Bu araştırmanın ikinci aşamasında, nitel veriler doğrultusunda hemşirelerin işte var olamama durumlarını ölçmeye yönelik **"Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği"** geliştirilmiştir. Ölçek geliştirme sürecinde uzman görüşleriyle kapsam geçerliği sağlanmış; ardından yapılan madde analizi, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirliği test edilmiştir.

Geliştirilen **ölçek**, hemşirelerin işte var olamama durumlarını çok boyutlu bir şekilde değerlendirmeyi amaçlamakta olup toplam **42 maddeden** oluşmaktadır. Ölçek; **İşte Var Olamama Deneyimi** boyutu altında yer alan 7 maddeyi, **İşte Var Olamama Nedenleri** boyutu altında yer alan 14 maddeyi ve **İşte Var Olamama Sonuçları** boyutu altında yer alan 21 maddeyi içermektedir. Nedenler boyutu, üç alt boyuttan oluşmaktadır: *Sorumluluk Duygusu, İş Yükü ve Çalışma Koşulları* ile *Cezalandırılma Kaygısı*. Sonuçlar boyutu da yine üç alt boyutta yapılandırılmıştır: *Performans ve Verim Eksikliği, Mesleki Mutsuzluk ve Yorgunluk* ile *Zihinsel Zayıflık*. Ölçeğe ait yapılan güvenirlik analizlerinde elde edilen yüksek Cronbach alfa katsayıları, ölçeğin ve tüm alt boyutlarının **yüksek iç tutarlılığa** sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, geliştirilen ölçeğin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde **geçerli ve güvenilir bir değerlendirme aracı** olarak kullanılabileceğini ortaya koymaktadır.

Bu sonuçlara yönelik öneriler:

- Geliştirilen bu ölçek, **hemşirelerin işte var olamama durumlarını ölçmek**, örgütsel düzeyde iyileştirme alanlarını belirlemek ve bireysel destek ihtiyaçlarını tespit etmek amacıyla **sağlık kurumlarında düzenli olarak kullanılabilir**.
- Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği'nin her bir boyutunun puanlama sistemi ve psikometrik yapısı ayrı olarak analiz edildiğinden, bu boyutlar bağımsız birer ölçek olarak da kullanılabilir. Bu çalışma sonucunda geliştirilen ölçek, hem bütüncül bir ölçme aracı olarak hem de üç ayrı ölçek şeklinde kullanılabilecek niteliktedir. Bu bağlamda; **İşte Var Olamama Deneyimi Ölçeği, İşte Var Olamama Nedenleri Ölçeği ve İşte Var Olamama Sonuçları Ölçeği** olmak üzere üç bağımsız ölçek elde edilmiştir.

### 6.3. Ölçek Uygulama Sonuç ve Önerileri

Bu çalışmanın üçüncü aşamasında, geliştirilen "Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği" hemşire örnekleme uygulanarak işte var olamama deneyimi, nedenleri ve sonuçları boyutlarına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Uygulama sonucunda ölçeğin alt boyutlarında cinsiyet, görev, çalışılan birim, çalışma şekli, izin alma sıklığı, işte var olamama sıklığı, yöneticinin adaletli davranma durumu ve yedek kişi varlığı gibi birçok değişkenin anlamlı farklılık yarattığı görülmüştür.

**İşte Var Olamama Deneyimi** boyutunda kadın hemşireler, klinik birimlerde çalışanlar ve yedek kişisi bulunmayanlar daha yüksek puanlar almıştır. Bu bulgu hem bireysel hem de yapısal faktörlerin işte var olamama deneyimini etkilediğini göstermektedir.

**İşte Var Olamama Nedenleri** boyutunda ise özellikle "sorumluluk duygusu" alt boyutunda yüksek puan alan hemşirelerin çoğunlukla sistemsel destek eksikliği yaşadığı, izin alamama ya da yöneticinin adaletsizliği gibi faktörlerle karşılaştığı belirlenmiştir. "İş yükü ve çalışma koşulları" ile "cezalandırılma kaygısı" alt boyutlarında da nöbet sistemi, çalışılan birim ve görev dağılımı önemli rol oynamaktadır.

**İşte Var Olamama Sonuçları** boyutunda ise en belirgin etkilerin mesleki mutsuzluk, performans düşüklüğü ve zihinsel zayıflık olduğu; bu sonuçların özellikle yönetsel adalet algısı düşük olan hemşirelerde ve yedek kişisi olmayanlarda daha yoğun yaşandığı görülmüştür. Regresyon analizi ile bu değişkenlerin işte var olamama üzerinde anlamlı etkiler yarattığı da doğrulanmıştır.

Bu sonuçlara yönelik öneriler:

- **Yönetsel Destek Artırılmalı:** Yöneticilerin adaletli tutumları ve karar alma süreçlerinde hemşireleri sürece dahil etmesi hem deneyim hem de sonuç boyutlarını olumlu etkileyecektir.
- **Yedek Personel Sistemi Oluşturulmalı:** Hemşirelerin izin aldığı anda yerine bakabilecek kişilerin önceden planlanması, işte var olamama sıklığını ve sonuçlarını azaltmada etkili olacaktır.

- **Çalışma Koşulları Gözden Geçirilmeli:** Özellikle nöbet sisteminde çalışan hemşirelerde yüksek puanlar görüldüğü için, nöbet sıklığı, çalışma saatleri ve dinlenme süreleri yeniden düzenlenmelidir.
- **Farklı Birimlerin Farklı Dinamikleri Dikkate Alınmalı:** Özellikle dahili/cerrahi servislerde çalışan hemşirelerin işte var olamama nedenleri ve sonuçları daha yüksek puanlarla ifade edilmiştir. Bu nedenle birim bazlı müdahale programları geliştirilmelidir.
- **İzin Politikaları Esnekleştirilmeli:** Hemşirelerin düzenli izin kullanması teşvik edilmeli, “izin aldığında ceza veya dışlanma” korkusunu azaltacak örgütsel kültür oluşturulmalıdır.
- **İşte Var Olamama İzlenmeli ve Raporlanmalı:** Belirli aralıklarla hemşirelerde işte var olamama durumu ölçülmeli, bu veriler yönetsel kararlar için kullanılmalıdır.
- **Farklı Eğitim Düzeyleri Göz Önüne Alınmalı:** Eğitim düzeyi yüksek hemşirelerde işte var olamama nedenleri daha farklılaşabildiğinden, bireyselleştirilmiş yaklaşımlar geliştirilmelidir.
- **Kadın Hemşirelere Özgü Destek Mekanizmaları Kurulmalı:** Ailevi sorumlulukların büyük oranda kadınlarda yoğunlaştığı göz önünde bulundurularak, kadın hemşireler için iş-yaşam dengesini destekleyen uygulamalar artırılmalıdır.

## 7. KAYNAKLAR

- Acar Z., Atasoy, E. Ö. ve Mete, M. (2023). Hizmet İşletmelerinde İşte Varol(a)mama. Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal, (46), 34-53. <https://doi.org/10.17740/eas.soc.2023.V46.03>.
- Acaray, A. (2019). Öz Kendilik Değerlendirmesinin Presenteeism Üzerine Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 11(2), 890-904.
- Alar Erkal, E. Naktiyok, A., (2021). İşte Var Olamama Bağlamında Örgütsel Sinizmin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Atatürk Üniversitesi HELITAM örneği. Journal of Life Economics. 8(4): 443-454, DOI: 10.15637/jlecon.8.4.04
- Alisha M., Fred A., Peter C. (2018). A Preliminary Investigation of Health Hand Work-Environment Factors on Presenteeism in the Workplace. <https://journals.lww.com/joem/abstract>.
- Alpar, R. (2018). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. (5. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arslan H. (2025). Sağlık Çalışanlarının Presenteeizm Düzeylerinin Belirlenmesi: Kamu ve Özel Hastaneleri Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Aslan M., Ulupınar F. (2020). Hemşirelikte Bakım Kalitesi ve Hasta Güvenliği İçin Bir Tehlike: İşte Var Olamama. Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi;17(3):267-72 doi:10.5222/KUHEAD.2020.56873.
- Atay, V. (2021). Presenteeizm ile Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi: Van İli Otel İş Görenleri Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van
- Ayre, C., Scally, A. (2014). Critical Values for Lawshe's Content Validity Ratio: Revisiting The Original Methods of Calculation. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 47(1), 79-86.
- Aysun, K. Bayram, Ş. (2017). Determining The Level and Cost of Sickness Presenteeism Among Hospital Staff in Turkey, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE), 23(4), 501-509.
- Bae, Y. (2021). Exploratory Analysis of Related Factors with Absenteeism and Presenteeism on Workers: Using the Fourth Korea Working Condition survey. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(21), 11214.
- Baeriswyl, S. Elfering, A. Berset, M. (2016), How Workload and Coworker Support Relate to Emotional Exhaustion: The Mediating Role of Sickness Presenteeism, International Journal of Stress Management, 24(1), 52-73
- Bakan İ., Şekkeli H.Z., Bakan M. (2022). Presenteeizm, Kişisel Başarı Güdüsü, Para Sevgisi, Ücretten Tatmin ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(2), 723-739.

- Baladura S.T. (2025). Hemşirelerin Çalışma Ortamı Algıları ile İş Stresi Kaynaklı İşte Var Olamama Durumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Baldonado-Mosteiro M, Sánchez-Zaballos M, Rodríguez-Díaz F, Herrero J, Mosteiro Díaz M. (2020). Adaptation and Validation of the Stanford Presenteeism Scale-6 in Healthcare Professionals. *Int.Nurs.Rev.* 67(1):109-117. doi: 10.1111/inr.12544.
- Baris, V. K., Intepeler, S. S., Unal, A. (2023). Development and Psychometric Validation of the Sickness Presenteeism Scale-Nurse. *International Journal of Nursing Practice*, 29(5), e13168. <https://doi.org/10.1111/ijn.13168>
- Bayram, A., Akdoğan, A., Harmancı, Y. K. (2018). Algılanan Örgütsel Adalet ve İşte Var Olamama (Presenteeism) İlişkisinde Stresin Aracı Rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 197-211.
- Baysal, İ. A. (2012). Presenteeism (İşte Varolamama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Berchtold A. (2016). Test-retest:Agreement or Reliability?. *Methodological Innovations*. 9;1-7
- Böckerman P, Laukkanen E. (2009). Presenteeism In Finland: Determinants By Gender And The Sector Of Economy. *Ege Academic Review . Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review* 9 (3) ; 1007-1016
- Brborovic H, Brborovic O, Mustajbegovic J. (2016). Looking for the Possible Association Between Stress, Presenteeism and Absenteeism Among Croatian Nurses: A Cross-Sectional Study, *Iran J Psychiatry.Behav.Sci.* 10(4):e4587.
- Burçak Y. (2019). İş Yaşamında İşte Var Olamama Durumu ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- Büyüköztük, Ş. (2019). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum. (26. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Canbaz, S. (2021). İşletme Çalışanlarının Presenteeism Düzeylerinin Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2, 25-41. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1987234>
- Ceyhan Ş. (2023). Pandemi Döneminde Aile Hekimliği Kliniği Asistanlarının Manevi Tutumları (Spiritualite) ile Presenteeizm (İşinde Var Olamama) Arasındaki İlişki. (Tıpta Uzmanlık Tezi). Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Ankara
- Chan, D. C. (2018). The Efficiency of Slacking off: Evidence from the Emergency Department. *Econometrica*, 86(3), 997-1030.
- Chang, Y.-T., Su, C.-T., Chen, R., Yeh, C.-Y., Huang, P.-T., Chen, C.-J., Chu, M. (2015). Association Between Organization Culture, Health Status, and Presenteeism, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), 765–771.

- Charbaji, S. (2018), Antecedents and Consequences of Presenteeism in the Lebanese Smes, *Journal of WEI Business and Economics*, 7(2), 1-13.
- Chun, B., Y., Hwang, Y. (2018). Gender, Presenteeism and Turnover Intention and the Mediation Effect of Presenteeism in the Workplace, *International Journal of Pure and Applied Mathematics*, 120(6), 4821-4836.
- Comrey, A.L., Lee, H.B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. Psychology Press, New York, 1-41.
- Conway PM, Hough A, Rugulies R, Hansen ÅM. (2014). Is Sickness Presenteeism a Risk Factor for Depression? A Danish 2-Year Follow-Up Study. *J Occup Environ Med.*, 56(6):595-6
- Cooper, C. L (2011), Presenteeism is More Costly than Absenteeism. <http://www.hrmagazine.co.uk/hro/features/1019355/presenteeism-costly-absenteeism>.
- Cote, K. Lauzier M., Stinglhamber, F. (2021). The Relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated Moderation Model Using Work Engagement and Perceived Organizational Support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278.
- Czakert, J.P, Reif, J. A., & Berger, R. (2022). Leadership Behavior, Stress and Presenteeism: A Cross-Cultural Comparison. 1-19. <http://dx.doi.org/10.4087/HPFU6367>
- Çelebioğlu, H. (2019). Kabin Memurlarında Görülen Presenteeism ile İşe Adanmışlık ve İşini Kaybetme Korkusu Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi). Altınbaş Üniversitesi. İstanbul.
- Çelik A., Kin Ö.K. (2022). Presenteeism: Hemşirelik Bakım Davranışlarını Etkileyen Bir Faktör. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(3), 463-469
- Çelik M. (2024). Presenteeizmin İş Performansına Etkisinde İş Yerinde Mutluluğun Aracı Rolü. (Yüksek Lisans Tezi). Yozgat Bozok Üniversitesi. Yozgat
- Çelmeçe N, Menekay M. (2020). The effect of Stress, Anxiety and Burnout Levels of Healthcare Professionals Caring for COVID-19 Patients on Their Quality of Life. *Front Psychol.* 11:597624. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.597624>.
- Çetin A.S. (2024). Mobbing'in Presenteeizme Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi. Konya.
- Çiçek, B. ve Aknar, A. (2019). Kişilik Özelliklerinin Tükenmişlik ve Presenteeizm Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Third Sector Social Economic Review*, 54(3), 1234-1258.
- Çiçeklioğlu, H. (2019). Presenteeism (İşte Var Olamama), Duygusal Emek ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Performans Üzerine Etkileri: Eğitim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Doktora Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.

- Çoban, Ö. Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alan Yazın Taraması. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi.12.23;157-178.
- Dalkılıç, E. ve Harmancı Seren, A. K. (2018). “İşte Var Olamama: Nedenleri ve Sonuçları”. Journal of Health and Nursing Management, 5(2), 123-131.Doi:10.5222/SHYD.2018.123.
- Demirgil, Z. ve Mücevher, M. H. (2017), “Meslek Yüksekokullarında Presenteeism: İdari ve Akademik Personel Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(21), 237-253.
- De Vellis, R.F. (2017). Ölçek Geliştirme Kuram ve Uygulamalar. Ankara. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim ve Danışmanlık.
- Dirgar E., Berşe S., Şahin A., Tosun B., Moral J.M.L (2024). Presenteeism and Missed Nursing Care: A Descriptive, Correlational And Observational Study. BMC Nursing, 23,652
- Düşmezkalender, E. 2020. Otel Çalışanlarının Presenteeisme (İşte Var Olamama) İlişkin Görüşleri, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 55(2), 1078-1089
- Eniola, O. E. (2023) The Work-Life Balance Machine, International Journal of Business and Management; 18(4), 83-112. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v18n4p83>
- Erkal E.A., Naktiyok A. (2021). İşte Var Olamama Bağlamında Örgütsel Sinizmin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Atatürk Üniversitesi HELITAM Örneği .JLECON.8(4):443-454.
- Erkal, E. (2020). İşte Var Olamama Bağlamında Örgütsel Sinizmin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Atatürk Üniversitesi Helitam Örneği (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi. Erzurum.
- Erkuş, A. (2016). Psikolojide Ölçme ve Ölçek Geliştirme-I Temel Kavramlar ve İşlemler. (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Ertürk E. (2017). Çalışanların Yaşadığı Presenteeism ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki”. Namık Kemal Üniversitesi Dergileri.
- Etyemez, S. (2016). İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Nevşehir
- Esin, M.N. (2014) Veri Toplama Yöntem ve Araçları & Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik Geçerliği. İçinde Erdoğan S., Nahcivan, N.ve Esin, N. (Ed.), Hemşirelikte Araştırma. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri; 193-233.
- Fiorini L, Griffiths A, Houdmont J.(2018). Reasons for Presenteeism in Nurses Working in Geriatric Settings: A Qualitative Study. Journal of Hospital Administration.7(4):9-16.

- Freeling, M, Rainbow JG, Chamberlain D. (2020). Painting a Picture of Nurse Presenteeism: A Multi-Country Integrative Review. *IJNS*.109:103659.
- Gilbreath B., Frew E.J. (2008). The Job-Stress-Related Presenteeisms Cale (measurement instrument).. Malik and Seeme Hasan School of Business, Colorado State University Pueblo.
- Gilbreath, B. ve Karimi, L. (2012). Supervisor Behavior and Employee Presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114-131.
- Goncalves, R. H. A., Silva, M. P. C., Silva, A. C. R. d., Jilou, V., Nunes, J. S. ve Engel, R. H. (2023). Presenteizm in Health Professionals / Presenteism o em Profissionais de saúde. *Revista De Pesquisa Cuidado É Fundamental Online*, 15, 1-9.
- Gupta, P. (2023) Work Life Balance A Challenge for Women, Erişim Adresi: <https://www.researchgate.net/publication/370058864>
- Gustafsson,K., Bergström, G., Marklund, S., Aboagye, E., Leineweber, C. (2019). Presenteeism as a Predictor of Disability Pension: A Prospective Study Among Nursing Professionals and Care Assistants in Sweden. *Journal of Occupational Health*, 61(6), 453-463. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12070>.
- Güneş, S., Bayer, N., & Bulut, S. (2021). Hemşirelerde Presenteeism Davranışı: Bir Özel Hastane Örneği. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(3), 199-207.
- Gürsoy M. (2024). Psikolojik Sermayenin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde, İşte Var Olamamanın Aracılık Rolünün İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi. İstanbul
- Halbesleben, J. R., Whitman, M. V., Crawford, W. S. (2014). A Dialectical Theory of the Decision to go to Work: Bringing Together Absenteeism and Presenteeism. *Human Resource Management Review*, 24(2), 177-192.
- Hung, S. ,Ming, J. ,Tsao, L. & Jeng, C. (2024). A Preliminary Qualitative Exploration of the Lived Experiences of Presenteeism Among Taiwanese Nursing Staff. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 54 (12), E40-E45. doi: 10.1097/NNA.0000000000001515.
- Hung, S.P., Ming, J.L., Chang, M.Y.,Wang C,Jeng, C.(2024). Nursing Staff Presenteeism Scale: Development and Psychometric test. *PLoS ONE* 19(4): e0301787. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0301787>
- Imai, R., Konishi, T., Mibu, A., Tanaka, K. ve Nishigami, T. (2021). Effect of Pain Neuro Science Educationand Exercise on Presenteizm and Pain İntensity in Health Care Workers: a Randomized Controlled Trial. *Journal of OccupationalHealth*, 63(1)
- Ishimaru T, Mine Y, Fujino Y (2020).Two Definitions of Presenteeism: Sickness Presenteeism and İmpaired Work Function. *OccupationalMedicine* 70(2): 95-100.
- İşçan, Ö. F., Moç, T. (2018). Çalışanların Presenteizm (işte sözde var olma) Davranışlarının İşe Yabancılaşmalarına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 379-402.

- Jacobs, C. M. (2019). In Effective-Leader-Induced Occupational Stress. New York: SAGE Open, 9(2), 215824401985585.
- Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., Casini, A., Kittel, F., & Beraeckman, L. (2016). Association Between Psychosocial Characteristics of Work and Presenteeism: Across-sectional study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 29(2), 331-344.
- Jiang H, Jia H, Zhang J, Li Y, Song F, Yu X. (2021). Nurses' Occupational Stress and Presenteeism: the Mediating Role of Public Service Motivation and the Moderating Role of Health. *Int J Environ Res Public Health*. 18(7):3523. doi:10.3390/ijerph18073523.
- Julien, H. (2008) "Content Analysis", *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, editor, L. M. Given, Sage Publications.
- Kalaycı N. (2022). Yönetim Tarzı ve Örgütsel Bağlılığın Presenteeizm Etkisi. (Doktora Tezi). Karabük Üniversitesi. Karabük.
- Karaçınar H., Özdemir L. (2022). Çalışanların Karanlık Liderlik ve Kayırmacılık Algılarının Presenteeizm (İşte Var Olamama) Üzerine Etkisi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*. 7(19):637-638.
- Karadağ, T. (2022). İşte Var Olamama ve İş Tatmini İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü ve Yaş Faktörü. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 34(3), 393-402. <https://doi.org/10.7240/jeps.1099673>
- Karal M. (2025). Spor Örgütlerinde Çalışanların Liderlik Yönelimleri ve Presenteeism Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Trabzon Üniversitesi. Trabzon.
- Karanfil S.M., Doğan A. (2023). Ş Güvencesizliğinin Presenteeism (İş Yerinde Görünürde Var Olma) Davranışına Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracı Rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 58;379-401
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., Biron, C. (2015). Sick-Presenteeism Determines Job Satisfaction Via Affective-Motivational States. *Social Science & Medicine*, 139, 100-106. DOI: 10.1016/j.socscimed.2015.06.035
- Karimi L, Leggat SG, Bartram T, Afshari L, Sarkeshik S, Verulava T. (2021). Emotional Intelligence: Predictor of Employees' Wellbeing, Quality of Patient care, and Psychological Empowerment. *BMC Psychology*. 9(1):93. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00593-8>.
- Kasap M. (2020). Örgütsel Desteğin İşte Var Olamama (Presenteeism) Üzerindeki Etkileri: Bursa Örneğinde Bir Araştırma. *Celal Bayar Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(4);223-232.
- Kaygın, E. Kosa, G. (2019). Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış, Eğitim Yayınevi, Konya
- Kaygın, E., Kerse, G. ve Yılmaz, T. (2017). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık ve Presenteeism Arasındaki İlişki: Kars İl Örneği. *Kamu Denetçiliği Kurumu Ombudsman Akademik*, 6, 181-204.

- Kaynak, K. Ö. ve Öztuna, B. (2019), Erkeklerde İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 859-876.
- Kaynak İ., Çiçek B. (2021). İşe Yabancılaşmanın İşte Var Olamama ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Babacan Liderliğin Rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 568-593.
- Kendir, H. Arslan, E. Bozkurt, Ö., H., (2018), Devam Bağlılığı, Presenteeism ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 1029-1046.
- Kepçe Ö. (2024). Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Deneyimlerine İlişkin Görüşleri. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi. Antalya.
- Kim J, Suh EE, Ju S, Choo H, Bae H, Choi H. (2016). Sicknes Experiences of Korean Registered Nurses at Work: A Qualitative Study on Presenteeism. *Asian Nurs Res.*10(1):32–8.
- Koçoğlu, M. (2007). İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Köprülü M.N. (2020) X ve Y Kuşağı Bağlamında Örgütsel Sessizlik ve Presenteeism İlişisinin İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Edirne.
- Köse, Ö. (2019). Presenteeism (İşte Var Olamama) ile Örgütsel Özdeşleşme ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. İstanbul.
- Kümbetoğlu, B. (2019). Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma. Bağlam Yayıncılık. İstanbul. Isbn:978-975-8803-51-4.
- Kütük, H. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Presenteeism Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. İstanbul.
- Laranjeira C., Pereira F., Querido A., Bieri M., Verloo H. (2022). Contributing Factors of Presenteeism Among Portuguese and Swiss Nurses: A qualitative study using focus groups. *Int J Environ Res Public Health*, 19(14), 8844. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148844> PMID: 35886694
- Leal, C. C., Ferreira, A. I. (2021). In Sicknes and in Health: The Role of House Work Engagement in Work Productivity Despite Presenteeism. *The Spanish Journal of Psychology*, 24.
- Leal, C. C., Ferreira, A. I. ve Carvalho, H. (2022). “Hide Your Sicknes and put on a Happy Face”:the Effects of Supervision Distrust, Surface Acting, and Sicknes Surface Acting on Hotel Employees' Emotional Exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 44(6), 871-887.
- Liao D, Long Y, Yu T, Kang X, Liu S, Yan J, Zhang, A. (2023) Emergency Medical Service Personnel' Post-Traumatic Stres Disorder and Psychological Detachment: the Mediating Role Of Presenteeism. *Front. Public Health*, 11, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1030456>

- Lima S., Newall F., Jordan H.L., Hamilton B., Kinney S (2016). Development of Competence in the First Year of Graduate Nursing Practice: a Longitudinal Study. *J. Adv. Nurs*, 72, 878–888. doi: 10.1111/jan.12874.
- Lohaus D, Habermann W (2019) Presenteeism: A Review and Research Directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
- Lu L, Cooper C, Lin H. (2013). A Cross-Cultural Examination of Presenteeism and Supervisory Support. *Career Development International*. 18(5): 440-456. doi:10.1108/CDI03-2013-0031.
- Lui JNM, Andres EB, Johnston JM. (2018). Presenteeism Exposures and Out Comes Amongst Hospital Doctors and Nurses: a Systematic Review. *BMC Health Serv Res*. 18(1):985. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3789-z>.
- Lui, J.N.M., Andres, E.B., Johnston, J.M. (2022). Does Seasonal Influenza Related Hospital Occupancy Surge Impact Hospital Staff Sickness Presenteeism and Productivity Costs?. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 769-782. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020769>
- Marklund S, Gustafsson K, Bergström G, Leineweber C. (2021). Reasons for Presenteeism in Different Occupational Branches in Sweden: a Population Based Cross-Sectional study. *Int Arch Occup Environ Health*, 94(6), 1385-1395. doi:10.1007/s00420-021-01701-2.
- Mathieu, C., Gilbreath, B. (2022). Measuring Presenteeism from Work Stress: The Job Stress-Related Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(3), 210-216. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002753>
- Mazzetti, G., Vignoli, M., Schaufeli, W. B., Guglielmi, D. (2019). Work Addiction and presenteeism: The buffering role of managerial support. *International Journal of Psychology*, 54, 174–179. <https://doi.org/10.1002/ijop.12479>.
- McGregor, A., Caputi, P. (2022). Measuring Presenteeism. In A. McGregor, P. Caputi (Eds.), *Presenteeism Behaviour: Current Research, Theory and Future Directions*. Springer International Publishing, 22-50.
- Metin A.S. (2024). Mobbing'in Presenteizme Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Min A., Kang M., Park H. (2022). Global Prevalence of Presenteeism in the Nursing Work Force: A Meta-Analysis of 28 Studies From 14 Countries. *J Nurs Manag*. 30(7), 2811–2824. <https://doi.org/10.1111/jonm.13688> PMID: 35593655
- Mohammadi M. M., Nahid D.N., Shokoh V., Arezoo R. (2023). Design and Validation of the Presenteeism Scale in Nursing. *Bmc Nursing*. 22, 290.
- Moç, T. (2018). Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteizmin Rolü. (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi. Erzurum.
- Mosteiro-Díaz, MP, Baldonado-Mosteiro M, Borges E, Baptista T, Querios C, et al. (2020) Presenteeism in Nurses: Comparativestudy of Spanish, Portuguese and Brazilian Nurses. *INR*. 67(4):466-475.

- Murat, G. ve Elçi, M. (2020). Mobbing'in Örgüte Bağlılığa ve Yöneticiye Güvene Etkisi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 15(1), 295 – 308.
- Nur E. (2024). Çalışanların Sergilediği Presenteizm ve İşe Yabancılaşma Davranışlarının Yönlendirilmesinde Hizmetkâr Liderliğin Rolü: Ampirik Bir Çalışma. (Doktora Tezi). Harran Üniversitesi. Şanlıurfa.
- Oktay S. (2021). Presenteizm ile Tıbbi Hata Yapma Eğilimi Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi. Sivas.
- Öz Aktepe, Ş., (2020). Presenteeism: Fiziken Varlık Gösterirken Fiilen Varlık Gösterememek. İktisadi ve İdari Bilimlerde Akademik Çalışmalar. Montenegro: IVPE, 558-573.
- Özdemir C. (2022). Duygusal Emek ve İşte Var Olamamanın Yenilik Yönetimine Etkisi: İstanbul İlindeki Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi. Çanakkale.
- Özdemir F., Demirci İ. (2021). Presenteizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Adana İlinde Faaliyet Gösteren Yiyecek-İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi. 5(3), 2049-2066.
- Özdemir, N., Yılmaz, E. (2019). Algılanan Hizmetkâr Liderliğin Presentizm (Edimsizlik) Üzerindeki Etkisi: Frigya Bölgesi. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 30(3), 198-209.
- Özel, E. T., Erbaşı, A. (2023). Psikolojik Sağlamlığın Presenteeism (İşte Var Ol(A)Mama) Davranışı Üzerindeki Etkisi: İlkokul Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. International Journal Of Entrepreneurshipand Management Inquiries, 07(12), 118-130. <https://doi.org/10.55775/ijemi.1211762>
- Özel, S., Atay, V. (2021). Presenteizm ile Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi: Van İli Otel İşletmeleri Örneği. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. (51),307-324.
- Özkaya E. (2022). Örgütsel Özdeşleşme ve Yaşam Tatmininin Presenteizm (İşte Var Olamama) Üzerine Etkisi: Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi. Nevşehir.
- Özmen, G. (2011). Presenteizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Özşahin N. (2022). Çalışanların Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışlarının Presenteizme (Presenteeism) Etkisi: Karaman Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi. Kahramanmaraş
- Öztürk H. (2023) Örgütsel Dışlanmanın Presenteizm Üzerine Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. (Yüksek Lisans Tezi). Kilis 7 Aralık Üniversitesi. Kilis
- Özvurmaz S., Öncü A.Z., (2018). Vardiyalı ve Nöbet Sistemi Şeklinde Çalışma Düzeninin Hemşireler Üzerine Etkisi. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi. 2(1):39-46

- Pamuk Yetgin, A. (2020). Hemşirelerde İşte Var Olamama Düzeyi ve Etkileyen Faktörler (Yükseklisans Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Pei P., Lin G., Li G., Zhu Y., Xi X. (2022). The Association Between Doctors' Presenteeism and Job Burnout: A Cross Sectional Survey Study in China, *BMC Health Services Research*, 20(1), 1-7.
- Pie, A. C. S., Fernandes, R. D. C. P., Carvalho, F. M., Porto, L. A. (2020). Presenteeism and Associated Factors in Industry Workers. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45.
- Prater, T. Smith, K. (2011). Underlying Factors Contributing to Presenteeism and Absenteeism, *Journal of Business & Economics Research*, 9(6), 1-14.
- Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K. L., Leiter, M. P. (2016). Work-related Factors of Presenteeism: The Mediating Role of Mental and Physical Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 220- 234.
- Rainbow JG, Dudding KM, Bethel CA (2021) Qualitative Study Describing Nurses' Experiences With Presenteeism. *The Journal of Nursing Administration*. 51(3): 135-140.
- Rainbow, J.G., Drake, D.A., Steege L.M. (2020). Nurse Health, Work Environment, Presenteeism and Patient Safety. *Western Journal of Nursing Research*, 42(5),332-339. <https://doi.org/10.1177/0193945919863409>.
- Rainbow, J. G. Drake, D. A. Steege, L. M. (2019). Nurse Health, Work Environment, Presenteeism and Patient Safety, *Western Journal of Nursing Research*, 1-17
- Rankala, R., Mattila, K., Voutilainen, M., Mustonen, A. (2021). Inflammatory Bowel Disease-Related Economic Costs due to Presenteeism and Absenteeism, *Scandinavian Journal of Gastroenterology*, 56(6), 687-692 <https://doi.org/10.1080/00365521.2021.1908416>
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Leal, C. C., Dietz, C., Ferreira, A. I., Gerich, J., Johns, G., Karanika-Murray, M., Lohaus, D., Løkke, A., Lopes, S. L., Martinez, L. F., Miraglia, M., Muschalla, B., Poethke, U., Sarwat, N., Yang, T. (2020). "To Work, or Not to Work, That is the Question": Recent Trend Sanda Venues for Research on Presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344-363. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1704734>
- Ruíz-González, K. J., Pacheco-Pérez, L. A., García-Bencomo, M. I., Diez, M. G., & Guevara-Valtier, M. C. (2020). Percepción Del Mobbing Entre El Personal De Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Enfermería Intensiva*, 31(3), 113-119.
- Queiroz-Lima, M. E., Serranheira, F. (2016). Absenteeism and Presenteeism Costs from Occupational Accidents with WRMSDs in a Portuguese Hospital. *Dyna*, 83(196), 27- 30. <https://doi.org/10.15446/dyna.v83n196.56605>
- Santos BS, Rocha FLR, Bortolini J, Terra FS, Valim MD. (2022). Factor Sassociated with Presenteeism in Nursing Workers. *Rev. Bras. Enferm.* 75(1):e20201290

- Sarı, E., & Demirbağ, B.C. (2024). Hemşirelerde Presenteizm ve Tıbbi Hata Eğilimi Arasındaki İlişki. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 27(2), 283-294. <https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1405942>
- Sarp, P., Kumral, T., Bozkurt, S. (2019). Babacan Liderlik ve İşte Var Olamama İlişkisinde İş Güvencesinin Aracı Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, 161-168.
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B. (2018). Saturation in Qualitative Research: Exploring Its Conceptualization and Operationalization, *Quality&quantity*, 52(4), 1893-1907
- Seçer, İ. (2018). Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci SPSS ve Lisrel Uygulamaları. (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Shan, G, Wang S, Wang W, Guo S, Li Y. (2021). Presenteeism in Nurses: Prevalence, Consequences, and Causes From the Perspectives of Nurses and Chief Nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 1541.
- Skela-Savič B, Sermeus W, Dello S, Squires A, Bahun M, Lobe B. (2023). How Nurses' Job Characteristic Affect Their Self-Assessed Work Environment in Hospitals- Slovenian use of the Practice Environment Scale of The Nursing Work Index. *BMC Nurs*. 22(1):100. doi: 10.1186/s12912-023-01261-5.
- Solak Y. (2021). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Presenteizmin Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi. İstanbul.
- Sousa R.M, Cenzi CM, Bortolini J, Terra FS, Valim MD. (2023). Common Mental Disorders, Productivity and Presenteeism in Nursing Workers. *Rev. Esc. Enferm USP*.57:e20220296. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0296en>
- Sousa R.M., Ribeiro A.C., Valim M.D. (2023). Burnout Syndrome, Presenteeism and Loss of Productivity in Nursing Workers. *Journal of Nursing Referência*, 6(2), 1–10. <https://doi.org/10.12707/RVI22112>
- Şahin D. (2015). Presenteeism (İşte Var Olamama) İle Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma. (Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi. Edirne
- Tabachnick, B., G, Fideli, L.S. (2018). Using Multivariate Statistics, 7.Edition. Ally and Bacon. Boston.234-316. 9780134790541.
- Tahtalıoğlu H. (2023). Sağlık Hizmet Alanı Çalışanlarının Mobbing Algıları: Sistematik Bir Derleme. *Meyad Akademi*.4(2) :154-194
- Taner P.E. (2020). Duygusal Emek ile Presenteeism (İşte Var Olamama) ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. (Yükseklisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.
- Tavşancıl, E. (2014). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. (5.Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim ve Danışmanlık.

- Telli Danışmaz, A. (2019). Sosyal bilimlerde Presenteeismi İnceleyen Araştırmaların Betimsel İçerik Analizi. *Journal of International Social Research*, 12(65), 1277-1283.
- Thørrisen, M. M., Bonsaksen, T., Hashemi, N., Kjeker, I., Van Mechelen, W., Aas, R. W. (2019). Association Between Alcohol Consumption and Impaired Work Performance (Presenteeism): a Systematic Review. *BMJ Open*, 9(7), E029184.
- Toka E. (2022). Sağlık Çalışanlarında İşte Var Olamama (Presenteizm) Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Belirlenmesi. (Yükseklisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.
- Uğur, D. (2017). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adaletin İş Performansı Üzerindeki Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Uslukaya A. (2023). Öğretmen Presenteizminin İş Talepleri Kaynakları Teorisi Perspektifinden Bir Analizi. (Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi. Elazığ.
- Ünlü Y. (2022). Spor Örgütlerinde Liderlik Davranışları Presenteizm ve Örgütsel Bağlılık Etkileşiminin İncelenmesi. (Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Bolu
- Üzüm, B. ve Şenol, L. (2019). A-B Kişilik Tiplerinin Presenteizme Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1-22.
- Wang, Y., Chen, C. C., Lu, L., Eisenberger, R., Fosh, P. (2018). Effects of Leader-Member Exchange and Workload on Presenteeism. *Journal of Managerial Psychology*. 33(7/8); 511-523
- Wu, T. J., Yuan, K. S., Yen, D. C. (2021). Leader-Member Exchange, Turn Over Intention and Presenteeism—the Moderated Mediatin Effect of Perceived Organizational Support. *Current Psychology*, 1-12.
- Wu J, Li Y, Liu X, Fan Y, Dai P, Chen B, Liu Z, Rong X., Zhong X (2025) Construction and Validation of a Presenteeism Prediction Model for ICU Nurses in China. *Front. Public Health* 13:1510147. doi: 10.3389/fpubh.2025.1510147
- Van Waeyenberg, T. (2023). Why do Employees Attend Work Sick? The Assessment and Relevance of Opposite Presenteeism Motivations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 00, 1-19. <https://doi.org/10.1111/joop.12481>
- Yalçın B, Dalkılıç O. (2020). İş yerinde Var Ol(Ma)Ma (Presenteeism) Durumuna İlişkin Kavramsal Bir İnceleme. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*. 5(2), 31-56. doi:10.15659/yoad.5.2.001.
- Yavuz N, Kayhan A (2020) Presenteeism: A Research on Type A and Type B Personality and Demographic Features. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 77-89.
- Yetmez, S. (2016). İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi. Nevşehir.

- Yeşiltaş, M. D., & Ayaz, E. (2019). İş Stresi ve Rol Belirsizliğinin Presenteeizm (İşte Var Olamama) Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 741- 771
- Yılmaz, G. (2019). Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Bir Uygulama Örneği. (Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, S. (2022). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Dengesinin Absenteeism'e ve Presenteeism'e Etkisi: Ölçek Uyarlama ve Geliştirme Çalışması. (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, S., Söyük, S. (2024). Literatürde Tartışmalı Bir Kavram: Presenteeism. *Sağlık Akademisi Kastamonu (SAK)*, 9(1);196-215. DOI: <https://www.doi.org/10.25279/sak.1247542>.
- Yurdabakan, İ., Çüm, S. (2017). Scale Development in Behavioral Sciences. *TJFMPC*. 11(2). 108-126.
- Yücel, E. (2020). Presenteeism ve İş Tatmini Arasındaki İlişki-Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 226-238.
- Zamanzadeh, V., Ghahramanian, A., Rassouli, M., Abbaszadeh, A., Alavi Majd, H., Nikanfar, A. R. (2015). Design and Implementation Content Validity Study: Development of an Instrument for Measuring Patient-Centered Communication. *Journal of caring sciences*, 4(2), 165-178.
- Zanon, R., E., B. Dalmolin, G., L. Magnago, T., S., B., S. Andolhe, R. Carvalho, R., E., F., L. (2021), Presenteeism and Safety Culture: Evaluation of Health Workers in a Teaching Hospital, *Revista Brasileirde Enfermagem*, 74(1), 1-7
- Zhou, Q. Martinez, L. Ferreira, A. Rodrigue, P. (2016), Supervisor Support, Role Ambiguity and Productivity Associated with Presenteeism: A Longitudinal Study, *Journal of Business Research*, 69(9), 3380-3387.

## 8. EKLER

### Ek 1: Bireysel Derinlemesine Görüşme Formu

1. Kendinizi tanıtır mısınız? (Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi vb.) ve Mesleki özelliklerinizden biraz bahseder misiniz? (Çalıştığınız kurum, birim, pozisyon, çalışma yılı, kurumda çalışma yılı vb.)
2. İşte var olamama kavramını duydunuz mu? (Kavram hakkında bilgi verilecek)
3. Son 6 ayda işte var olamama durumu hiç yaşadınız mı? Yaşadığınız işte var olamama deneyiminizi anlatır mısınız?
  - Hasta olma
  - Kronik bir hastalığın olması
  - İş stresi yaşama
  - ....
  - ....
4. (.....) durumunu yaşamanıza rağmen yine de işe devam ettiniz/ işe geldiniz. Neden işe gelmek için ısrarcı davrandınız? / Neler yaşadınız? Açıklar mısınız?
5. Yöneticinizin, çalışma arkadaşlarınızın, hasta ve hasta yakınlarının işte var olamama durumunuza yaklaşımlarını anlatır mısınız?
6. İşte var olamamaya neden olan faktörler nelerdir? Açıklar mısınız?
7. İşte var olamamanın sonuçları neler olabilir?

## Ek 2: Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Taslağı (HÇBİVOÖT)

| TANITICI BİLGİ FORMU                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                              |          |       |         |              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------|-------|---------|--------------|
| Cinsiyet:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Haftalık Çalışma Saatiniz:                   |          |       |         |              |
| Medeni Durum:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Çalıştığınız Kurum Türü:                     |          |       |         |              |
| Yaş:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Çalıştığınız Birim:                          |          |       |         |              |
| Eğitim Durumu:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Çalışma Şekli (Gece,Gündüz ve Nöbet):        |          |       |         |              |
| Meslekte Çalışma Yılı/Ay:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Çalışma Statüsü (4A,4B ve diğer):            |          |       |         |              |
| Kurumda Çalışma Yılı/Ay:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Hemşirelik Mesleğini Sevme Durumu:           |          |       |         |              |
| Birimde Çalışma Yılı/Ay:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Hemşirelik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu: |          |       |         |              |
| Şu Anki Görev:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                              |          |       |         |              |
| <p align="center"><b>Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Taslağı</b></p> <p>Ölçek taslağı, (1)işte var olamama deneyimi, (2)işte var olamama nedenleri ve (3)işte var olamama sonuçları içeren 63 maddeden oluşmaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyarak o maddede yer alan ifadenin size ne derecede uygun olduğuna karar veriniz. Verdiğiniz karara göre aşağıdaki maddeleri dikkate alarak yandaki rakamlardan uygun olanı işaretleyiniz.</p> <p><b>İşte var olamama</b>, çalışanın hastalık veya başka nedenlerden dolayı evde kalması gerektiği halde, işten çıkarılma veya benzeri kaygılarla işyerine gelip düşük performans ile çalışmaya devam etmesini ifade eden bir kavramdır.</p> |                                              |          |       |         |              |
| <p><b>(1)İŞTE VAR OLAMAMA DENEYİMİ</b></p> <p>Aşağıda işte var olamama deneyiminizi belirleyen 10 madde bulunmaktadır. Son 6 ay içinde aşağıdaki işte var olamama ifadelerinden hangilerini ne sıklıkla yaşadınız?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                              |          |       |         |              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Her Zaman                                    | Sıklıkla | Bazen | Nadiren | Hiçbir Zaman |
| 1.Kendimi hasta hissetmeme rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                              |          |       |         |              |
| 2. Aile üyelerimden (anne, eş veya çocuk gibi) birinin hasta olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                              |          |       |         |              |
| 3. Aile üyelerimden (anne, eş veya çocuk gibi) birinin bana ihtiyacı olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                              |          |       |         |              |
| 4. İşim ile ilgili stres yaşamama rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                              |          |       |         |              |
| 5.Kendimi yorgun hissetmeme rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                              |          |       |         |              |
| 6. Ruhen hazır hissetmediğim halde işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                              |          |       |         |              |
| 7. uyku bozukluğu sorunun olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                              |          |       |         |              |
| 8. Psikosomatik rahatsızlıklarına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                              |          |       |         |              |
| 9. Sabahları eklem tutulması şikâyetim olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                              |          |       |         |              |
| 10. Kariyer gelişiminin engellenmemesi için işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                              |          |       |         |              |
| <p><b>(2) İŞTE VAR OLAMAMA NEDENLERİ</b></p> <p>Aşağıda, işte var olamama deneyimi yaşadığınızdan sonra işe gitmenize neden olan 19 ifade bulunmaktadır. Lütfen cümleyi aşağıdaki örnekteki gibi ifadelerle tamamlayınız.</p> <p>Örnek: Hasta olamama rağmen işe gitmek zorunda kaldım.</p> <p>Örnek: Çocuğunun okul toplantısı olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.</p> <p>Çeşitli nedenlerle işte var olamama deneyimi yaşamınıza rağmen kendinizi işe gitmeye zorladınız.</p> <p>Çünkü,</p>                                                                                                                                                                                                             |                                              |          |       |         |              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Her Zaman                                    | Sıklıkla | Bazen | Nadiren | Hiçbir Zaman |
| 1.Mesleğime karşı sorumluluk duygusu hissediyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                              |          |       |         |              |
| 2. İşime karşı bağlılık hissediyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                              |          |       |         |              |
| 3. Evde kendimi yalnız hissediyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                              |          |       |         |              |
| 4. Aile içi sorunlarımdan uzaklaşmak istiyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                              |          |       |         |              |
| 5. Maddi sorunlar/maaş kesintileri yaşamak istemiyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                              |          |       |         |              |
| 6. Çalıştığım birimde personel yetersizliği olması nedeniyle işe gitmek zorundayım.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                              |          |       |         |              |
| 7. Hasta iken nöbet değişimi yapamıyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                              |          |       |         |              |
| 8. Hasta olduğumda yöneticimden izin alamıyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                              |          |       |         |              |
| 9. Meslektaşlarıma yük olabileceğimi düşünüyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                              |          |       |         |              |
| 10. Meslektaşlarımdan benim hakkımda olumsuz düşünce edinmesini istemiyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                              |          |       |         |              |
| 11. Yöneticimin benim hakkında olumsuz düşünmesini istemiyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                              |          |       |         |              |
| 12. İşimi kaybetmekten korkuyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                              |          |       |         |              |
| 13. Hasta olduğumu söylemekten hoşlanmıyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                              |          |       |         |              |
| 14. İş yükümün sonraki günlere sarkmasını istemiyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                              |          |       |         |              |
| 15. Çalışkan imajımı korumam gerekiyor.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                              |          |       |         |              |
| 16. İzin hakkımı daha ciddi durumlar için saklıyorum.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                              |          |       |         |              |

|                                                                                                                                                                                                                               |                  |                 |              |                |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------|--------------|----------------|---------------------|
| 17. Disiplin cezası almak istemiyorum.                                                                                                                                                                                        |                  |                 |              |                |                     |
| 18. Görev yerimin değişmesinden kaygılanıyorum.                                                                                                                                                                               |                  |                 |              |                |                     |
| 19. Takım arkadaşlarımdan bana ihtiyacı olduğunu düşünüyorum.                                                                                                                                                                 |                  |                 |              |                |                     |
| <b>(3) İŞTE VAR OLAMAMA SONUÇLARI</b><br>Aşağıda, işte var olamama deneyimi yaşadığınız sonucuna ilişkin 34 ifade yer almaktadır. İşte var olamama deneyimi yaşadığınızda, aşağıdaki ifadelerden hangileri ile karşılaştınız? | <b>Her Zaman</b> | <b>Sıklıkla</b> | <b>Bazen</b> | <b>Nadiren</b> | <b>Hiçbir Zaman</b> |
| 1. Dikkatim dağıldığı için işime odaklanamıyorum.                                                                                                                                                                             |                  |                 |              |                |                     |
| 2. İş yerinde zihnimi başka konularla meşgul ediyorum.                                                                                                                                                                        |                  |                 |              |                |                     |
| 3. Zihnimin meşgul olması nedeniyle görevlerimi normalden daha yavaş yapıyorum.                                                                                                                                               |                  |                 |              |                |                     |
| 4. İşimi yaparken kendimi mutsuz ediyorum.                                                                                                                                                                                    |                  |                 |              |                |                     |
| 5. Yapmam gereken işlerde hata yapma korkusu yaşıyorum.                                                                                                                                                                       |                  |                 |              |                |                     |
| 6. Hastalarımı, kaliteli hemşirelik bakım hizmeti sunamıyorum.                                                                                                                                                                |                  |                 |              |                |                     |
| 7. İşimi yaparken zevk alamıyorum.                                                                                                                                                                                            |                  |                 |              |                |                     |
| 8. İşimde başarılı olduğumu düşünmüyorum.                                                                                                                                                                                     |                  |                 |              |                |                     |
| 9. Meslektaşlarımla etkili iletişim kurmakta zorlanıyorum.                                                                                                                                                                    |                  |                 |              |                |                     |
| 10. Meslektaşlarımdan bana yardımcı olmalarını istiyorum.                                                                                                                                                                     |                  |                 |              |                |                     |
| 11. Meslektaşlarımdan bana ihtiyaçları olduğunda onlara yardımcı olamıyorum.                                                                                                                                                  |                  |                 |              |                |                     |
| 12. İşe gitmediğimde birimimdeki değişimlere uyum sağlamakta güçlük çekiyorum.                                                                                                                                                |                  |                 |              |                |                     |
| 13. İşimi bitirme konusunda umutsuzluğa kapılıyorum.                                                                                                                                                                          |                  |                 |              |                |                     |
| 14. Yorgunluk hissiyle mücadele ediyorum.                                                                                                                                                                                     |                  |                 |              |                |                     |
| 15. Mesleki tükenmişlik sendromu yaşadığımı hissediyorum.                                                                                                                                                                     |                  |                 |              |                |                     |
| 16. İş yerindeki sorunlara karşı ilgisiz ve duyarsız kalıyorum.                                                                                                                                                               |                  |                 |              |                |                     |
| 17. İşimin anlamını sorguluyorum.                                                                                                                                                                                             |                  |                 |              |                |                     |
| 18. İş yerinde kendimi yalnız hissediyorum.                                                                                                                                                                                   |                  |                 |              |                |                     |
| 19. Mesleki gelişimime katkıda bulunacak fırsatları araştırmakta isteksiz oluyorum.                                                                                                                                           |                  |                 |              |                |                     |
| 20. Hasta bilgilerini hatırlamakta güçlük çekiyorum.                                                                                                                                                                          |                  |                 |              |                |                     |
| 21. Şefkatli bakım hizmeti sağlamakta zorlanıyorum.                                                                                                                                                                           |                  |                 |              |                |                     |
| 22. İş yerinde strese giriyorum.                                                                                                                                                                                              |                  |                 |              |                |                     |
| 23. İşime karşı genel bir ilgisizlik hissediyorum.                                                                                                                                                                            |                  |                 |              |                |                     |
| 24. İşten ayrılmayı düşünüyorum.                                                                                                                                                                                              |                  |                 |              |                |                     |
| 25. İş ve özel yaşam arasında dengesizlik yaşıyorum.                                                                                                                                                                          |                  |                 |              |                |                     |
| 26. Hastaların isteklerini anlamakta güçlük çekiyorum.                                                                                                                                                                        |                  |                 |              |                |                     |
| 27. Bu mesleği seçtiğim için kendime kızıyorum.                                                                                                                                                                               |                  |                 |              |                |                     |
| 28. İşe giderken kaygı yaşıyorum.                                                                                                                                                                                             |                  |                 |              |                |                     |
| 29. Çalışmak zorunda olduğum için yöneticime kızıyorum.                                                                                                                                                                       |                  |                 |              |                |                     |
| 30. Hasta bakımının aksayabileceği kaygısı yaşıyorum.                                                                                                                                                                         |                  |                 |              |                |                     |
| 31. Hastamdaki iyileşmeyi görme şansını kaçırayım.                                                                                                                                                                            |                  |                 |              |                |                     |
| 32. Günü verimli geçiremediğimi hissediyorum.                                                                                                                                                                                 |                  |                 |              |                |                     |
| 33. Aldığım kurumsal desteklerin/ödeneklerin hakkını vermek istiyorum.                                                                                                                                                        |                  |                 |              |                |                     |
| 34. İşe gelirken ayaklarım geri geri gidiyor.                                                                                                                                                                                 |                  |                 |              |                |                     |

**Ek 3: Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği (HÇBİVOÖ)**

| HEMŞİRELERDE ÇOK BOYUTLU İŞTE VAR OLAMAMA ÖLÇEĞİ                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                  |                                                   |                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| TANITICI BİLGİ FORMU                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                  |                                                   |                                                                                                         |
| 1.Cinsiyet:                                                                                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> Kadın                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Erkek                    |                                                                                                         |
| 2.Yaş:                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                  |                                                   |                                                                                                         |
| 3.Medeni Durum:                                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> Evli                                                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> Bekar                    |                                                                                                         |
| 4.Eğitim Durumu:                                                                                                                                                                            | <input type="checkbox"/> Sağlık Meslek Lisesi                                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> Ön Lisans                | <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora |
| 5. Meslekte Çalışma Ay/Yıl:                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                  |                                                   |                                                                                                         |
| 6. Şu anki göreviniz:                                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> Hemşire                                                                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> Yönetici/Sorumlu Hemşire | <input type="checkbox"/> Diğer                                                                          |
| 7. Çalıştığınız birim:                                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> Poliklinik                                                                                                                                                              | <input type="checkbox"/> Yönetim/İdari Birimler   | <input type="checkbox"/> Dahili/Cerrahi Servisler                                                       |
|                                                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> Yoğun Bakım                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> Diğer Birimler           | <input type="checkbox"/> Acil Servis                                                                    |
| 8. Çalışma şekliniz:                                                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/> Sürekli Gündüz                                                                                                                                                          | <input type="checkbox"/> Sürekli Gece             | <input type="checkbox"/> Nöbet (Gece/Gündüz)                                                            |
| 9. Ne sıklıkla izin alıyorsunuz ?                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> Hiç <input type="checkbox"/> Ayda Bir ve Üzeri <input type="checkbox"/> İki Ayda Bir <input type="checkbox"/> Altı Ayda Bir <input type="checkbox"/> Yılda Bir ve Üzeri |                                                   |                                                                                                         |
| <b>İşte var olamama</b> , çalışanın hastalık ya da başka sebeplerden dolayı izin alıp evde kalması gerektiği halde çeşitli nedenlerden dolayı işe gelip çalışması ile ilgili bir kavramdır. |                                                                                                                                                                                                  |                                                   |                                                                                                         |
| 10. Ne sıklıkla işte var olamama durumu yaşıyorsunuz?                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> Hiç <input type="checkbox"/> Ayda Bir ve Üzeri <input type="checkbox"/> İki Ayda Bir <input type="checkbox"/> Altı Ayda Bir <input type="checkbox"/> Yılda Bir ve Üzeri |                                                   |                                                                                                         |
| 11. İşte var olamama durumu yaşadığınızda izin almak istediğinizde yöneticiniz/sorumlunuz adaletli davranır mı?                                                                             | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Bazen                                                                                                      |                                                   |                                                                                                         |
| 12. Çalıştığınız birimde işte var olamama nedeni ile işe gelemediğiniz takdirde işinizi yapabilecek yedek kişi var mı?                                                                      | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır <input type="checkbox"/> Bazen                                                                                                      |                                                   |                                                                                                         |

| (1) İŞTE VAR OLAMAMA DENEYİMİ                                                                                                                                                                                    | Her Zaman | Sıklıkla | Bazen | Nadiren | Hiçbir Zaman |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|-------|---------|--------------|
| Aşağıda işte var olamama deneyiminizi belirleyen 7 madde bulunmaktadır. İşte var olamama ifadelerinden hangilerini ne sıklıkta yaşadınız?                                                                        |           |          |       |         |              |
| 1. Aile üyelerimden (anne, eş veya çocuk gibi) birinin hasta olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                          |           |          |       |         |              |
| 2. Aile üyelerimden (anne, eş veya çocuk gibi) birinin bana ihtiyacı olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                  |           |          |       |         |              |
| 3.İşim ile ilgili stres yaşamama rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                               |           |          |       |         |              |
| 4.Kendimi yorgun hissetmeme rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                                    |           |          |       |         |              |
| 5. Ruhen hazır hissetmediğim halde işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                                    |           |          |       |         |              |
| 6. Uyku bozukluğu sorunun olmasına rağmen işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                             |           |          |       |         |              |
| 7.Kariyer gelişiminin engellenmemesi için işe gitmek zorunda kaldım.                                                                                                                                             |           |          |       |         |              |
| (2) İŞTE VAR OLAMAMA NEDENLERİ                                                                                                                                                                                   | Her Zaman | Sıklıkla | Bazen | Nadiren | Hiçbir Zaman |
| Aşağıda, işte var olamama deneyimi yaşadığınızdan sonra işe gitmenize neden olan 14 ifade bulunmaktadır. Çeşitli nedenlerle işte var olamama deneyimi yaşamınıza rağmen kendinizi işe gitmeye zorladınız. Çünkü; |           |          |       |         |              |
| 1. Meslektaşlarımdan benim hakkımda olumsuz düşünce edinmesini istemiyorum.                                                                                                                                      |           |          |       |         |              |
| 2. İş yükümün sonraki günlere sarkmasını istemiyorum.                                                                                                                                                            |           |          |       |         |              |
| 3. Hasta olduğumu söylemekten hoşlanmıyorum.                                                                                                                                                                     |           |          |       |         |              |
| 4. Takım arkadaşlarımdan bana ihtiyacı olduğunu düşünüyorum.                                                                                                                                                     |           |          |       |         |              |
| 5. İzin hakkımı daha ciddi durumlar için saklıyorum.                                                                                                                                                             |           |          |       |         |              |
| 6. Çalışkan imajımı korumam gerekiyor.                                                                                                                                                                           |           |          |       |         |              |
| 7. Meslektaşlarıma yük olabileceğimi düşünüyorum.                                                                                                                                                                |           |          |       |         |              |
| 8.Çalıştığım birimde personel yetersizliği olması nedeniyle işe gitmek zorundayım.                                                                                                                               |           |          |       |         |              |
| 9. Hasta olduğumda yöneticimden izin alamıyorum.                                                                                                                                                                 |           |          |       |         |              |
| 10. Hasta iken nöbet değişimi yapamıyorum.                                                                                                                                                                       |           |          |       |         |              |
| 11. Görev yerimin değişmesinden kaygılanıyorum.                                                                                                                                                                  |           |          |       |         |              |
| 12. İşimi kaybetmekten korkuyorum.                                                                                                                                                                               |           |          |       |         |              |
| 13. Disiplin cezası almak istemiyorum.                                                                                                                                                                           |           |          |       |         |              |
| 14.Maddi sorunlar/maaş kesintileri yaşamak istemiyorum.                                                                                                                                                          |           |          |       |         |              |
| (3) İŞTE VAR OLAMAMA SONUÇLARI                                                                                                                                                                                   | Her Zaman | Sıklıkla | Bazen | Nadiren | Hiçbir Zaman |
| Aşağıda, işte var olamama deneyimi yaşadığınızdan sonra sonuçlarına ilişkin 21 ifade yer almaktadır. İşte var olamama deneyimi yaşadığınızda, aşağıdaki ifadelerden hangileri ile karşılaştınız?                 |           |          |       |         |              |
| 1. Hasta bakımının aksayabileceği kaygısı yaşıyorum.                                                                                                                                                             |           |          |       |         |              |
| 2. İş yerinde kendimi yalnız hissediyorum.                                                                                                                                                                       |           |          |       |         |              |
| 3. Meslektaşlarımla etkili iletişim kurmakta zorlanıyorum.                                                                                                                                                       |           |          |       |         |              |
| 4. İşimi bitirme konusunda umutsuzluğa kapılıyorum.                                                                                                                                                              |           |          |       |         |              |
| 5. Hastamdaki iyileşmeyi görme şansını kaçırabilirim.                                                                                                                                                            |           |          |       |         |              |
| 6. İşe gitmediğimde birimimdeki değişimlere uyum sağlamakta güçlük çekiyorum.                                                                                                                                    |           |          |       |         |              |
| 7. Meslektaşlarımdan bana ihtiyaçları olduğunda onlara yardımcı olamıyorum.                                                                                                                                      |           |          |       |         |              |
| 8. İşimde başarılı olduğumu düşünmüyorum.                                                                                                                                                                        |           |          |       |         |              |
| 9. Hasta bilgilerini hatırlamakta güçlük çekiyorum.                                                                                                                                                              |           |          |       |         |              |
| 10. Hastalarımı, kaliteli hemşirelik bakım hizmeti sunamıyorum.                                                                                                                                                  |           |          |       |         |              |
| 11. İşimi yaparken kendimi mutsuz hissediyorum.                                                                                                                                                                  |           |          |       |         |              |
| 12. İşimi yaparken zevk alamıyorum.                                                                                                                                                                              |           |          |       |         |              |
| 13. İşe giderken kaygı yaşıyorum.                                                                                                                                                                                |           |          |       |         |              |
| 14. Yorgunluk hissiyle mücadele ediyorum.                                                                                                                                                                        |           |          |       |         |              |
| 15. Bu mesleği seçtiğim için kendime kızıyorum.                                                                                                                                                                  |           |          |       |         |              |
| 16. Mesleki tükenmişlik sendromu yaşadığımı hissediyorum.                                                                                                                                                        |           |          |       |         |              |
| 17. İşe gelirken ayaklarım geri geri gidiyor.                                                                                                                                                                    |           |          |       |         |              |
| 18.Zihnimin meşgul olması nedeniyle görevlerimi normalden daha yavaş yapıyorum.                                                                                                                                  |           |          |       |         |              |
| 19. Dikkatim dağıldığı için işime odaklanamıyorum.                                                                                                                                                               |           |          |       |         |              |
| 20. İş yerinde zihnimi başka konularla meşgul ediyorum.                                                                                                                                                          |           |          |       |         |              |
| 21. Yapmam gereken işlerde hata yapma korkusu yaşıyorum.                                                                                                                                                         |           |          |       |         |              |

## Ek 4: Etik Kurul İzni



T.C.  
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ  
SAĞLIK BİLİMLERİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU  
TOPLANTI TUTANAĞI

**GÜNDEM:** Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ'ın 2023 -78 numaralı başvurusunun değerlendirilmesi

**KARAR:** Etik Kurulumuzun 16.05.2023 tarihinde saat 14.00'te yapılan 2023- 5 sayılı toplantısında Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ danışmanlığında Yeliz TOK tarafından yürütülmesi planlanan 2023-78 başvuru sayılı " **Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olmama Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması** " konulu çalışma etik açıdan uygun bulunmuştur.

## Ek 5: Çekirge Devlet Hastanesi Kurum İzni (Bursa Sağlık Müdürlüğü)



T.C.  
BURSA VALİLİĞİ  
İl Sağlık Müdürlüğü



13.07.2023

### BURSA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ KAMU HASTANELERİ HİZMETLERİ BAŞKANLIĞI BİLİMSEL ARAŞTIRMA TALEPLERİ DEĞERLENDİRME KOMİSYONU TOPLANTI TUTANAĞI

Başkanlığımız Bilimsel Araştırma Talepleri Değerlendirme Komisyonu, sunulan dosyanın uygunluğunu değerlendirmek üzere 12.07.2023 tarihinde toplanmıştır.

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi olup, Hemşire olarak görev yapan Yeliz TOK'un "Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması" başlıklı tez çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Çekirge Devlet Hastanesinde uygulama isteğine ilişkin ekli belgeleri incelenmiştir.

Komisyon tarafından yapılan değerlendirme neticesinde, söz konusu çalışmanın adı geçen hastanede yapılan hizmetleri aksatmayacak şekilde, kişisel verilerin korunması hakkındaki kanun ve yönetmeliklere uyulmak kaydı ile yapılması uygun bulunmuş olup, çalışmanın tamamlanması akabinde hazırlanan sonuç raporunun bir nüshasının Başkanlığımıza gönderilmesine;

Oy birliği ile karar verilmiştir.

Tıbbi Farmakoloji Uzmanı (Üye)

Uzman (Üye)

Uzman (Üye)

Uzman (Üye)

12 / 07 / 2023

Kamu Hast. Hiz. Başk. Yrd.  
(Komisyon Başkanı)

Ek: Yeliz TOK Başvuru Belgeleri

## Ek 6: Bursa Şehir Hastanesi Kurum Araştırma Ret Yazısı

|                                                                                   |                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>T.C.<br/>BURSA VALİLİĞİ<br/>İl Sağlık Müdürlüğü<br/>Şehir Hastanesi Başhekimliği</p> | <p>BURSA ŞEHİR HASTANESİ BAŞHEKİM YARDIMCILIĞI-8-Özel<br/>AVCI<br/>BURSA Şİ ETİK KURUL VE EĞİTİM BİRİMİ<br/>16.06.2023 16:05:15 E-13012450-799-218156774<br/><br/>218156774</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Sayı : E-13012450-799-218156774  
Konu : Araştırma İzni Hk.

16.06.2023

Sayın Hemş. Yeliz TOK

İlgi : 26.05.2023 tarihli ve E-13012450-806.01.03-216463008 sayılı yazınız.

İlgi dilekçenize istinaden **“Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Geliştirilmesi Geliştirilmesi ve Uygulaması”** isimli doktora tezi çalışmanın Hastanemizde yapılacak olmasına ilişkin talebiniz incelenmiş ve çalışmanın yapılmasının tarafımızca uygun olmadığına karar verilmiştir.  
Bilgilerinize rica ederim.

Başhekim

## Ek 7: Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Kurum İzni



T.C.  
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ  
Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü



Sayı: E-73115338-819-140158

12.06.2024

Konu: Tez Çalışması Telabı (Yeliz TOK)

Sayın Yeliz TOK  
Kükürtlü Mah. 9. Manolya Sok. Akarsu Apt. No: 10 D: 10  
Osmangazi/BURSA

İlgi : 06.06.2024 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçenizde talep etmiş olduğunuz "Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması" başlıklı tez çalışmanıza ait anketi, hastanemizde görevli hemşirelere yapmanız uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

**Ek 8: Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi Kurum İzni (Bursa Sağlık Müdürlüğü)**



T.C.  
BURSA VALİLİĞİ  
İl Sağlık Müdürlüğü



12.07.2024

**BURSA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ  
KAMU HASTANELERİ HİZMETLERİ BAŞKANLIĞI  
BİLİMSEL ARAŞTIRMA TALEPLERİ DEĞERLENDİRME KOMİSYONU TOPLANTI  
TUTANAĞI**

Başkanlığımız Bilimsel Araştırma Talepleri Değerlendirme Komisyonu, sunulan dosyanın uygunluğunu değerlendirmek üzere 11.07.2024 tarihinde toplanmıştır.

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yönetim doktora programı öğrencisi olup, Çekirge Devlet Hastanesinde Hemşire olarak görev yapan Yeliz TOK'un "*Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması*" başlıklı tez çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı SBÜ Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde uygulama isteğine ilişkin ekli belgeleri incelenmiştir.

Komisyon tarafından yapılan değerlendirme neticesinde, söz konusu çalışmanın adı geçen hastanelerde yapılan hizmetleri aksatmayacak şekilde, kişisel verilerin korunması hakkındaki kanun ve yönetmeliklere uyulmak kaydı ile yapılması uygun bulunmuş olup, çalışmanın tamamlanması akabinde hazırlanan sonuç raporunun bir nüshasının Başkanlığımıza gönderilmesine;

Oy birliği ile karar verilmiştir.

Tıbbi Farmakoloji Uzmanı (Üye)

Uzman (Üye)

Uzman (Üye)

11 / 07 / 2024

Kamu Hast. Hiz. Başk. Yrd.  
(Komisyon Başkanı)

Ek: Hemşire Yeliz TOK'un Başvuru Belgeleri

**Ek 9: Bandırma Eğitim ve Araştırma Hastanesi Kurum İzni (Balıkesir İl Sağlık Müdürlüğü)**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                    |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|  <p>T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI<br/>BALIKESİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ</p>                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                    | <p>T.C.<br/>BALIKESİR VALİLİĞİ<br/>Balıkesir İl Sağlık Müdürlüğü</p> |         |  <p>T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI<br/>BALIKESİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ</p> |  |
| <b>BİLİMSEL ARAŞTIRMA TALEPLERİ KOMİSYON DEĞERLENDİRME FORMU</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                    |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Doküman Kodu: ARGE.FR.03                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                    | Yayın Tarihi: 14.07.2016                                             |         | Revizyon Tarihi/No: 21.01.2020 / 02                                                                                                                |  |
| Sayfa No: 1/1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                    |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| <b>ARAŞTIRMA SAHİBİNİN</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                    |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Adı Soyadı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Yeliz TOK                                                                                          |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Kurumu / Üniversitesi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Balıkesir Bandırma Onyedi Eylül Üni. S.B.F. Hemşirelikte Yönetimi                                  |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Araştırma Yapılacak İl / iller                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Balıkesir, Bursa                                                                                   |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Araştırma Yapılacak Sağlık Kurumları                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Balıkesir Bandırma E.A.Hastanesi, Bursa Çekirge Devlet H., Bursa Uludağ Ü.                         |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Araştırmanın Konusu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması                  |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Araştırmanın Statüsü                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Doktora Tezi                                                                                       |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Ön İzin Formu                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | (x) Var ( ) Yok                                                                                    |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Başvuru Belgeleri                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Hastane Ön İzin Formu                                                                              | (x) Var                                                              | ( ) Yok |                                                                                                                                                    |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Araştırma Çalışmaları Başvuru Formu                                                                | (x) Var                                                              | ( ) Yok |                                                                                                                                                    |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Üniversite / Kurum Talebi                                                                          | (x) Var                                                              | ( ) Yok |                                                                                                                                                    |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Araştırma Yöntemi Örneği                                                                           | (x) Var                                                              | ( ) Yok |                                                                                                                                                    |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Kurumsal Kimlik Belgesi                                                                            | (x) Var                                                              | ( ) Yok |                                                                                                                                                    |  |
| Veri Toplama Araçları                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | *Prospektif<br>*Tanıtıcı Bilgi Formu<br>*Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeği Tası. *1 |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Araştırmanın Yapılacağı Tarih Aralığı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Temmuz – Aralık 2024                                                                               |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Görüş İstenilen Birimler                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü /                                                                   |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| <b>KOMİSYON GÖRÜŞÜ / KARAR</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                    |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| <p>12.07.2024 tarihinde yapılan komisyon toplantısında; Yeliz TOK isimli araştırmacının "Hemşirelerde Çok Boyutlu İşte Var Olamama Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Uygulanması" konulu Bilimsel araştırmasına ait başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, çalışmanın yapılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir.</p> |                                                                                                    |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Komisyon Kararı                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | (x) Oy Birliği ( ) Oy Çokluğu ile alınmıştır.                                                      |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Muhalef Üyenin Adı ve Soyadı:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                    |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |
| Gerekçesi:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                    |                                                                      |         |                                                                                                                                                    |  |

## Uzman Görüşü Alınan Uzman Listesi

---

### Uzman Listesi

---

1. Prof. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN

---

2. Doç. Dr. Bilgen ÖZLÜK

---

3. Dr. Öğr. Üyesi Cennet ÇİRİŞ

---

4. Prof. Dr. Esra UĞUR

---

5. Dr. Öğr. Üyesi Fatma ER

---

6. Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAĞSIZ

---

7. Prof. Dr. Filiz KANTEK

---

8. Dr. Öğr. Üyesi Seda Tuğba BAYKARA MAT

---

9. Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ

---

10. Doç. Dr. Serap TORUN

---

11. Dr. Öğr. Üyesi Tuğba YEŞİLYURT

---

12. Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER

---

13. Dr. Öğr. Üyesi Yasemin ERGÜN

---

## Katılım Belgeleri





# KATILIM BELGESİ

A'dan Z'ye Nitel Araştırma Yöntemleri

**Yeliz Tok**

ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ EĞİTİM VE UYGULAMA MERKEZİ TARAFINDAN  
YÜRÜTÜLEN AR-GE PROJESİ KAPSAMINDA VERİLEN EĞİTİME KATILIP, SÜRECİ  
BAŞARI İLE TAMAMLADIĞINDAN DOLAYI, BU KATILIM BELGESİNİ ALMAYA  
HAK KAZANMIŞTIR.

30.10.2022

## 9. ÖZGEÇMİŞ

|                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>KİŞİSEL BİLGİLER</b>                                                                                                                     |
| Adı Soyadı: Yeliz TOK                                                                                                                       |
| Medeni Hali: Bekar                                                                                                                          |
| Uyruğu: T.C.                                                                                                                                |
| <b>EĞİTİM</b>                                                                                                                               |
| Lise: Bursa/Yenişehir Sağlık Meslek Lisesi                                                                                                  |
| Lisans: Balıkesir/Bandırma Sağlık Yüksekokulu                                                                                               |
| Yüksek Lisans: Marmara Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim ABD                                                                                |
| <b>YABANCI DİL BİLGİSİ</b>                                                                                                                  |
| İngilizce: Orta Seviye                                                                                                                      |
| <b>MESLEKİ DENEYİM</b>                                                                                                                      |
| 2001-2001 Kastamonu/Cide İlyas Bey Sağlık Ocağı<br>2001-2013 Balıkesir/Manyas Devlet Hastanesi<br>2013-..... Bursa Çekirge Devlet Hastanesi |
| <b>ÜYE OLUNAN MESLEKİ KURULUŞLAR</b>                                                                                                        |
| Türk Hemşireler Derneği                                                                                                                     |

## YAYINLARI

- 1.Çiçek Korkmaz A., Tok Y. (2024). X, Y ve Z Kuşağı Hemşirelerin Sağlık Sorunları Nedeniyle İşte Var Olamama Düzeylerinin Karşılaştırılması. İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi. 9(23).
2. Tok Y., Altuntaş S., Çiçek Korkmaz A. (2022). İşte Var Olamama ve Hemşirelik Hizmetlerine Etkisi. International Journal of Social Science Research. 12(2).
- 3.Tok Y. Çiçek Korkmaz A. (2023). Examination Of The Causes Of Ethical Problems Encountered Of Nurses Managers With The Fishbone Method. 10. International Gap Summit Scientific Research Congress 17-18 March 2023 Sanliurfa, Türkiye.
4. Tok Y., Çiçek Korkmaz A. (2024). Workplace Bullying and Nursing: A Profession's Problem in the Shadow. 1. International Colosseum Scientific Researches and Innovation Congress, 13-14, October, İtalya.
- 5.Yakın Doğu Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi 21-22 Mayıs 2021 1.Nursoloji (Hemşirelik Bilimi) Sempozyumu
6. Spss ve Amos Uygulamalı Ölçek Geliştirme ve Kültürlerarası Ölçek Uyarlama Kursu. İvm Data Analysis-12-13 Şubat 2022.
- 7.Bursa Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi-3 Nisan 2021- Hemşirelikte Güçlendirme Webinarı
- 8.Trakya Üniversitesi Birliği V. Lisansüstü Öğrenci Kongresi- 4-5 Kasım 2021.Sözlü Bildiri.
- 9.A dan Z ye Nitel Araştırma Yöntemleri. Araştırma Yöntemleri Eğitim ve Uygulama Merkezi.30.10.2022