

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMDEN,
KURUMDAN VE MESLEKLERİNDEN AYRILMA
NİYETİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER**

Bilge BAYRAK

**HEMŞİRELİKTE YÖNETİM
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

İZMİR-2019

TEZ KODU: DEU.HSI.MSc-2016970049

T.C.

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMDEN,
KURUMDAN VE MESLEKLERİNDEN AYRILMA
NİYETİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER**

**HEMŞİRELİKTE YÖNETİM
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Bilge BAYRAK

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN

TEZ KODU: DEU.HSI.MSc-2016970049

Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı,
Hemşirelikte Yönetim yüksek lisans programı öğrencisi Bilge BAYRAK '**Hemşirelerin
Çalıştıkları Birimden, Kurumdan ve Mesleklerinden Ayrılma Niyetini Belirleyen
Faktörler**' konulu yüksek lisans tezini 25.06.2019 tarihinde başarılı olarak tamamlamıştır.



Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN

BAŞKAN

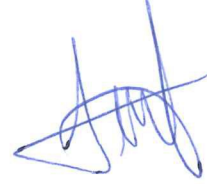
Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi



Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER

ÜYE

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi



Dr. Öğr. Üyesi Fahriye VATAN

ÜYE

Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

Dr.Öğr. Üyesi Havva ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU

YEDEK ÜYE

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

Doç. Dr. Fatma ORGUN

YEDEK ÜYE

Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
TABLolar DİZİNİ.....	iv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	vi
KISALTMALAR.....	vii
TEŞEKKÜR.....	viii
ÖZET.....	1
ABSTRACT.....	2
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	3
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Soruları.....	5
2. GENEL BİLGİLER.....	6
2.1. Ayrılma Niyeti.....	6
2.1.1. Ayrılma Niyeti İle İlgili Modeller.....	9
2.2. Ayrılma Niyeti ve Demografik – İşle İlgili Özellikler.....	13
2.3. Ayrılma Niyeti ve İş Doyumu.....	14
2.4. Ayrılma Niyeti ve Hemşire Hekim İşbirliği.....	16
2.5. Ayrılma Niyeti ve Hemşire Meslektaş İlişkisi.....	17
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	19
3.1. Araştırmanın Tipi.....	19
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	19
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	19

3.4. Çalışma Materyali.....	20
3.5. Araştırmanın Değişkenleri.....	20
3.6. Veri Toplama Araçları.....	21
3.7. Araştırma Planı.....	24
3.8. Verilerin Değerlendirilmesi.....	24
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	25
3.10. Etik Kurul Onayı.....	25
4. BULGULAR.....	27
4.1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özellikleri ve Bağımsız Değişkenler.....	27
4.2. Hemşirelerin Birimden Ayrılma Niyetini Yordayan Değişkenler	31
4.3. Hemşirelerin Kurumdan Ayrılma Niyetini Yordayan Değişkenler	35
4.4. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetini Yordayan Değişkenler	38
5. TARTIŞMA.....	42
5.1. Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlerden, Kurumlardan ve Mesleklerinden Ayrılma Niyetleri.....	42
5.2. Hemşirelerin Birimden Ayrılma Niyetini Yordayan Faktörler.....	44
5.3. Hemşirelerin Kurumdan Ayrılma Niyetini Yordayan Faktörler.....	45
5.4. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetini Yordayan Faktörler.....	47
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	50
6.1. Sonuçlar.....	50
6.2. Öneriler.....	51
7. KAYNAKÇA.....	53

8. EKLER.....	65
Ek 1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Ve İşle İlgili Özellikleri Anket Formu.....	65
Ek 2. Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği.....	67
Ek 3. Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamının Değerlendirilme Ölçeği Hekim- Hemşire Meslektaş İletişimi.....	67
Ek 4. Araştırma Uygulama İzinleri.....	68
Ek 5. Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği Kullanım İzni.....	71
Ek 6. Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamının Değerlendirilme Ölçeği Hekim- Hemşire Meslektaş İletişimi Kullanım İzni.....	73
Ek 7. Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul Kararı.....	75
Ek 8. Özgeçmiş	78

TABLO DİZİNİ

TABLO 1. Araştırmanın Yapılacağı Hastanelerin Yatak ve Hemşire Sayıları.....	20
TABLO 2. Araştırma Planı.....	24
TABLO 3. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özellikleri.....	27
TABLO 4. Hemşirelerin Birimlerinde, Kurumlarında ve Mesleklerinde Çalışma Süreleri.....	28
TABLO 5. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ve Diğer Bağımsız Değişkenler.....	29
TABLO 6. Hekim-Hemşire Meslektaş İletişimi, Meslektaş İlişkileri Algısı, İş Doyumu ve İş Yükü Algısı	29
TABLO 7. Hemşirelerin Birim, Kurum ve Meslekten Ayrılma Niyetine Göre Dağılımı.....	30
TABLO 8. Modele Alınan Bağımsız Değişkenlere Göre Birimden Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması	31
TABLO 9. Birimden Ayrılma Niyeti İçin Bağımsız Değişkenler Arası İlişki: Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları.....	32
TABLO 10. Hemşirelerin Birimden Ayrılma Niyetine Bağımsız Değişkenlerin Etkisi: Çoklu Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları.....	33
TABLO 11. Modele Alınan Bağımsız Değişkenlere Göre Kurumdan Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması.....	35
TABLO 12. Kurumdan Ayrılma Niyeti İçin Bağımsız Değişkenler Arası İlişki: Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları.....	36
TABLO 13. Hemşirelerin Kurumdan Ayrılma Niyetine Bağımsız Değişkenlerin Etkisi: Çoklu Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları.....	37
TABLO 14. Modele Alınan Bağımsız Değişkenlere Göre Meslekten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması.....	38

TABLO 15. Meslekten Ayrılma Niyeti İçin Bağımsız Değişkenler Arası İlişki:
Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları.....39

TABLO 16. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetine Bağımsız Değişkenlerin
Etkisi: Çoklu Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları.....40



ŞEKİL DİZİNİ

Şekil 1. İşten Ayrılma Süreci.....	9
Şekil 2. Hemşire Ayrılma Niyetinin Kavramsal Çerçevesi.....	10
Şekil 3. Revize Model: Hemşire Kalma Niyetinin Belirleyicileri.....	11
Şekil 4. Ayrılma Niyetinin Belirleyicileri, Özellikleri ve Sonuçları Arasındaki Varsayımsal İlişkiler.....	12
Şekil 5. Araştırmada Test Edilen Model.....	21



KISALTMALAR

RN4CAST: Nurse Forecasting in Europe

NEXT: Nurses' Early Exit Study



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecim boyunca beni yönlendiren, çalışmalarımda ihtiyaç duyduğum bilgi, deneyim ve motivasyon için gerekli desteği her zaman sunan, aynı zamanda iş hayatımda da her zaman yol göstericim olan değerli hocam Sayın **Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN'a**

Ders ve tez dönemimdeki bana kattıkları ve iş hayatımdaki değerli yardımları nedeniyle sayın **Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER'e**

Çalışmama deneyim ve değerli görüşleriyle katkı sağlayan Sayın **Dr. Öğr. Üyesi Havva ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU'na**

ve

Diğer hocalarıma

Zaman ayırarak çalışmama katılan tüm meslektaşlarıma

ve

Her aşamada hep yanımda olan desteğini hiç esirgemeyen sevgili annem

Zehra BAYRAK'a

Teşekkür ederim.

HEMŞİRELERİN ÇALIŞTIKLARI BİRİMDEN, KURUMDAN VE MESLEKLERİNDEN AYRILMA NİYETİNİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER

Bilge BAYRAK

Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim
Anabilim Dalı

bayrakkilge@hotmail.com

ÖZET

Amaç: Hemşirelerin, birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetlerini önleyebilmek için ayrılma niyetinin belirleyicilerinin bilinmesine gereksinim vardır. Çalışmanın amacı, hastanede çalışan hemşirelerin birim, kurum ve mesleklerinden ayrılma niyeti düzeyini belirlemek ve yordayıcı değişkenleri incelemektir.

Gereç ve Yöntem: Araştırmanın evreni İzmir il sınırı içinde yer alan iki üniversite hastanesi ve bir Sağlık Bakanlığı hastanesinde çalışan 1636 hemşiredir. Örneklem bu hastanelerde bir yıl ve üzerinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 572 hemşire alınmıştır. Veriler demografik bilgiler, birimden, kurumdan, meslekten ayrılma niyeti, iş yükü ve iş doyumuna ilişkin soruları içeren soru formu, "Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği" ve "Hekim-Hemşire- Meslektaş İletişimi Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler, Pearson ki-kare testi, Spearman Korelasyon analizi ve lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü hastanelerin yönetimlerinden yazılı izin ve üniversitenin etik kurulundan onay alınmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin birimden ayrılma niyetinin belirleyicileri; iş doyumunu, birimde ve meslekte çalışma süresi, meslektaş dayanışma algısı ve iş yüküdür. Kurumdan ayrılma niyetinin belirleyicileri; iş doyumunu, birimde çalışma süresi, iş yükü ve meslektaş dayanışma algısıdır. Meslekten ayrılma niyetinin belirleyicileri; iş doyumunu, birimde çalışma süresi, meslektaş dayanışma algısı ve medeni durum olarak bulunmuştur.

Sonuç: Birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetlerinin ortak belirleyicileri iş doyumunu, birimde çalışma süresi ve hemşire meslektaş ilişkileri algısıdır. Bu sonuçlara göre yöneticilere; ayrılma niyetinin azaltılmasında iş doyumunu arttıracak ve meslektaş ilişkilerini geliştirecek stratejiler planlanması önerilebilir.

Anahtar kelimeler: Ayrılma niyeti, hemşirelik çalışma ortamı, iş doyumunu, iş yükü, meslektaş ilişkileri

FACTORS DETERMINING INTENTION TO LEAVE THE UNIT, ORGANIZATION AND PROFESSION OF NURSES

Bilge BAYRAK

**Dokuz Eylül University Institute of Health Sciences, Department of Nursing
Management**

bayrakbilge@hotmail.com

ABSTRACT

Objective: The aim of the study is to determine the level of intention of leaving the units, organizations and professions of the nurses working in the hospital and to examine the predictive variables.

Methods: The population of the study is 1636 nurses working at two university hospitals and a public hospital in İzmir. The data were collected by using the questionnaire including the questions about demographic characteristics, intention to leave the unit, organizations and professions, workload and job satisfaction; "Collegial Nurse-Physician Relationships Scale" and "Colleague Relationship Perception Scale". To analyze of data descriptive statistics, Pearson's chi-square test, Spearman correlation analysis and logistic regression were used.

Results: Determinants of intention to leave the unit; job satisfaction, years of working at the unit and profession, perceived colleague relationships and workload. The determinants of intention to leave the organization; job satisfaction, years of working at the unit, workload and colleague relationships. Determinants of intention to leave the profession; job satisfaction, years of working at the unit, colleague relationships and marital status.

Conclusion: The common determinants of intention to unit, organization and profession are job satisfaction, years of working at the unit and colleague relationships. Strategies should be planned to increase job satisfaction and the colleague relationships in reducing the intention to leave.

Key Words: Intention to Leave, Nursing Work Environment, Job Satisfaction, Workload, Colleague Relationship.

1. GİRİŞ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Hemşire yetersizliği ve hemşirelikte iş devir hızının yüksek olması günümüzde yaygın bir problemdir (Chan, Tam, Lung, Wong, ve Chau, 2013). Duffield ve arkadaşlarının (2014) çalışmalarında hemşirelerin iş gücü devir hızı Avusturalya'da %15.1, Yeni Zelanda'da %44.3, Amerika'da %26.8 ve Kanada'da %19.9'dur. Ülkemizde ise bu oran kadrolu çalışan hemşirelerde %2.0-%5.3, sözleşmeli olanlarda %2.2-%17.5 arasında bulunmuştur (Kocaman, Seren, Kurt, Danış ve Erer, 2010).

Dünyada ve ülkemizde hemşire sıkıntısı yaşanmasının en önemli nedenlerinden biri hemşirelerin işten ayrılmalardır (Hayes ve ark, 2006). Hasta bakım kalitesinde oldukça önemli bir yere sahip olan hemşirelerin yetersizliğine bağlı olarak sağlık sektöründe ciddi boyutta sorunlar yaşanmaktadır (Flinkman, Leino-Kilpi, ve Salanterä, 2010). Hemşire yetersizliği sonucu bir hemşireye düşen hasta sayısının artması hizmet kalitesini olumsuz etkilemektedir (Aiken ve ark., 2001; Tummers, Groeneveld ve Lankhaar, 2013). Günümüzde özellikle mesleğe yeni başlayan hemşirelerin meslekten ayrılmaları ve çalışan hemşirelerin alternatif işlere yönelmesi sonucunda hemşire yetersizliği artmıştır (Cortese, 2012).

İşten ayrılmaların hemşire başına düşen hasta sayısını arttırması nedeniyle hemşireler açısından stres, iş doyumsuzluğu, duygusal tükenme gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Hemşire yetersizliği nedeniyle fazla iş yüküyle çalışan hemşirelerin de sağlıkları bozulmaktadır. Hemşire yetersizliği nedeniyle ortaya çıkan bu sorunlar; sağlık sisteminin, toplumun ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadığını göstermektedir (ICN, 2006).

Hemşire sayısının azlığı ya da hemşirelikte devir hızının yüksek olması; hasta bakımının yetkinliği, kalitesi ve maliyeti açısından büyük bir problemdir. Ayrılan hemşirelerle birlikte örgütsel verimlilik ve bilgi kaybının olması, pozisyonun yeniden doldurulması, oryantasyon eğitimlerinin düzenlenmesi gibi uygulamalar ek bir maliyet yaratmaktadır (Simoens, Villeneuve ve Hurst, 2005). Hemşirelerde iş gücü devri maliyeti ortalama 20,561 ile 48,790 ABD Doları arasındadır (Duffield ve ark, 2014). Bu nedenle hastaneler, nitelikli hemşireyi kurumda tutmak için kariyer

gelişimi, yaşam boyu öğrenme, esnek çalışma programları ve kurumsal teşvik programları gibi düzenlemeler yapmak zorundadır (Aiken ve ark., 2001).

Hemşirelerin işten ayrılmalarına etki eden birçok etken olmakla birlikte bazı faktörler ön plana çıkmaktadır. İş doyumu, ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. İş doyumu düşük olan hemşirelerin ayrılma niyeti daha yüksektir (Chan ve ark, 2013). Hemşirelerin çalıştıkları pozisyonlarından ve ekip çalışmasından memnun olmamalarının ayrılma niyetini artırdığı görülmüştür (Burmeister ve ark, 2018). Hemşire-hekim işbirliğinin olmadığı yerlerde hemşirelerin ayrılma niyeti daha yüksektir (Galletta, Portoghese, Carta, D'Aloja ve Campagna, 2016). Aynı zamanda yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi (Burmeister ve ark, 2018), cinsiyet, evlilik durumu, vardiyalı çalışma (Chan ve ark, 2013) gibi özellikler de ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir.

Çalışan, ayrılma düşüncesi sonucunda her zaman ayrılmak için eyleme geçmez. Ancak, bu düşünce ayrılma konusunda önemli bir gösterge olarak kabul edilir. Ayrılmanın henüz gerçekleşmemiş olması nedeniyle ayrılmaların önüne geçmek için fırsat sağlar (Lee ve Mowday, 1987).

Hemşirelerin ayrılmalarını önlemek yönetici hemşirelerin en önemli sorumluluklarındandır (Clipper, 2012). Bu nedenle, yönetici hemşirelerin sorunlara uygun çözümler üretebilmesi ve ayrılmaları önleyici stratejiler geliştirebilmesi için; hemşirelerin birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörlerin bilinmesine gereksinim vardır. Gözlemlerimize göre hemşirelerin meslektaşları ve ekip üyeleri ile ilişkileri ve iş yükü ayrılma niyetlerini etkileyen önemli faktörlerdendir. Ancak bu değişkenlerin hemşirelerin ayrılma niyetine etkisi üzerine ülkemizde yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu üç değişkenin, ayrılma niyetine etkisi bilinen diğer değişkenlerle birlikte incelenmesi ile elde edilecek araştırma sonuçlarının, hemşire yöneticilere geliştirecekleri tutma stratejileri için yol gösterici olacağı düşünülmüştür.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, hastanede çalışan hemşirelerin birim, kurum ve mesleklerinden ayrılma niyeti düzeyini belirlemek ve ayrılma niyetini yordayan değişkenleri incelemektir.

1.3. Araştırma Soruları

Araştırmada yanıt aranacak sorular şunlardır:

1. Hemşirelerin birimden, kurumdan ve mesleklerinden ayrılma niyetleri ne düzeydedir?
2. Hemşire-hekim işbirliği, meslektaş ilişkileri, genel iş doyumunu ile demografik ve işle ilgili özellikler hemşirelerin birimden ayrılma niyetini ne ölçüde yordamaktadır?
3. Hemşire-hekim işbirliği, meslektaş ilişkileri, genel iş doyumunu ile demografik ve işle ilgili özellikler hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetini ne ölçüde yordamaktadır?
4. Hemşire-hekim işbirliği, meslektaş ilişkileri, genel iş doyumunu ile demografik ve işle ilgili özellikler hemşirelerin meslekten ayrılma niyetini ne ölçüde yordamaktadır?

2. Genel Bilgiler

2.1. Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların kurumdan ayrılmayla ilgili bilinçli bir kararı (Bartlett, 2001); çalışanların işini sonlandırmaya yönelik istekleri olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1982). Çalışanlar kendilerini, işlerinde mutsuz hissettiklerinde farklı seçenekler aramakta ve bu seçenekleri devam ettikleri işleriyle kıyaslamaktadırlar. Bulunan seçeneklerle şu anki işlerini karşılaştırdıklarında, alternatif işler daha cazip geliyorsa işten ayrılmaya niyet etmektedirler (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinsky ve Erez, 2001).

Mobley'e (1977) göre, ayrılmanın en önemli yordayıcısı ayrılma niyetidir. Ayrılma niyetinin varlığı, ayrılmak için davranışsal sürecin başlamasına sebep olabilir. Sager, Griffeth ve Hom (1998), ayrılma sürecini üç aşamada değerlendirmişlerdir. Bu süreç ayrılmayı düşünme, başka bir iş arama ve ayrılma eylemi şeklinde sıralanır. Birey, öncelikle çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünmeye başlar. İkinci aşamada, diğer iş olanaklarını araştırır ve son olarak ayrılma eylemi ortaya çıkar.

İşten ayrılma kurum içi yer değişikliği, kurumdan ve meslekten ayrılma olarak sınıflanmaktadır (Lee, Dai, ve McCreary, 2015). Ayrılma sürecinde hemşireler ilk olarak birimlerinden başka birime geçmek isterler. İkinci aşama olarak kurumdan ayrılmayı talep ederler ve en son olarak da mesleği bırakmak isterler (Flinkman ve ark, 2010). Yöneticilerin bu süreçleri bilmesi ayrılımların önüne geçebilmek için oldukça önemlidir.

Ayrılmanın en önemli göstergesi, ayrılma niyetidir (Alexander, Lichtenstein, Oh ve Ullman, 1998). Cortese'in (2012), çalışmasında hemşirelerin %41.8'i; Lee ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında %45.6'sı birimden ayrılmak istediklerini belirtmişlerdir. Hemşireler çalıştıkları birimden ayrıldıklarında o birimde çalışmaya devam eden hemşirelerin iş yükü artar, kurumdan ayrıldıklarında kurumdaki hasta bakımı olumsuz etkilenir. Meslekten ayrılımları durumunda da iş gücü kaybı olur (Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski ve Silber 2002).

Kurumlarda iş gücü devir hızı yüksek olduğunda hasta bakımının niteliği düşer ve maliyet etkilenecek kurumun verimliliği azalır (İnce, 2014). Mazzuca'nın (2017) çalışmasında, hemşirelerin %37'sinden fazlası; Stone ve arkadaşlarının (2006) çalışmasında hemşirelerin %17'si gelecek yıl içinde kurumlarından ayrılma ihtimallerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Cox ve arkadaşlarının (2006) çalışmasında da, her beş hemşireden birinin beş yıl içerisinde kurumdan ayrılma niyetinde oldukları görülmüştür. Aiken ve arkadaşlarının (2013), 12 Avrupa ülkesinde yürüttükleri çalışmada hemşirelerin %19-49'unun çalıştıkları kurumdan ayrılma niyetinde oldukları saptanmıştır. İtalya'da yapılan bir çalışmada hemşirelerin %21.9'unun, (Cortese, 2012), İngiltere'de %47'sinin (Ball, Pike, Griffiths, Rafferty ve Murrells, 2012) kurumdan ayrılmak istedikleri gösterilmiştir. Ülkemizde de Basit ve Duygulu'nun (2017) çalışmasında hemşirelerin %37.4'ünün gelecek üç yıl içerisinde kurumdan ayrılmak istediği bulunmuştur. Türkiye'de 2010-2018 tarihleri arasında yapılan farklı çalışmalarda hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetlerinin %57.6 ile %64.4 arasında olduğu gösterilmiştir (Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2016; Arslan Yürümezoğlu, Kocaman ve Mert Haydari 2018; Mert Haydari, Kocaman ve Aluş Tokat, 2016; Yaprak ve Seren, 2010)

Ball ve arkadaşları (2012), RN4CAST (Nurse Forecasting in Europe) projesi kapsamındaki çalışmalarında, hemşirelerin %23'nün meslekten ayrılmak istedikleri gösterilmiştir. Hasselhorn, Tackenberg ve Müller'in (2003), Avrupa ülkelerinde hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti üzerine yaptıkları çalışmalarında İtalya'daki hemşirelerin %20.7'sinin; Almanya'da %18.5'inin; Hollanda'da %8.8'inin; İsviçre'de %9.8'inin, Slovakya'da %11.7'sinin; Polonya'da %11.8'inin; Norveç'te %11.9'unun meslekten ayrılmayı düşündüklerini ortaya koymuşlardır. Ülkemizde 2012-2018 tarihleri arasında yapılan farklı çalışmalarda hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerinin %48.8 ile %55.9 arasında olduğu bulunmuştur (Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2016; Arslan Yürümezoğlu ve ark, 2018; Selçuk Çınar, 2016; Mert Haydari ve ark, 2016; Şen Bezirci, 2012).

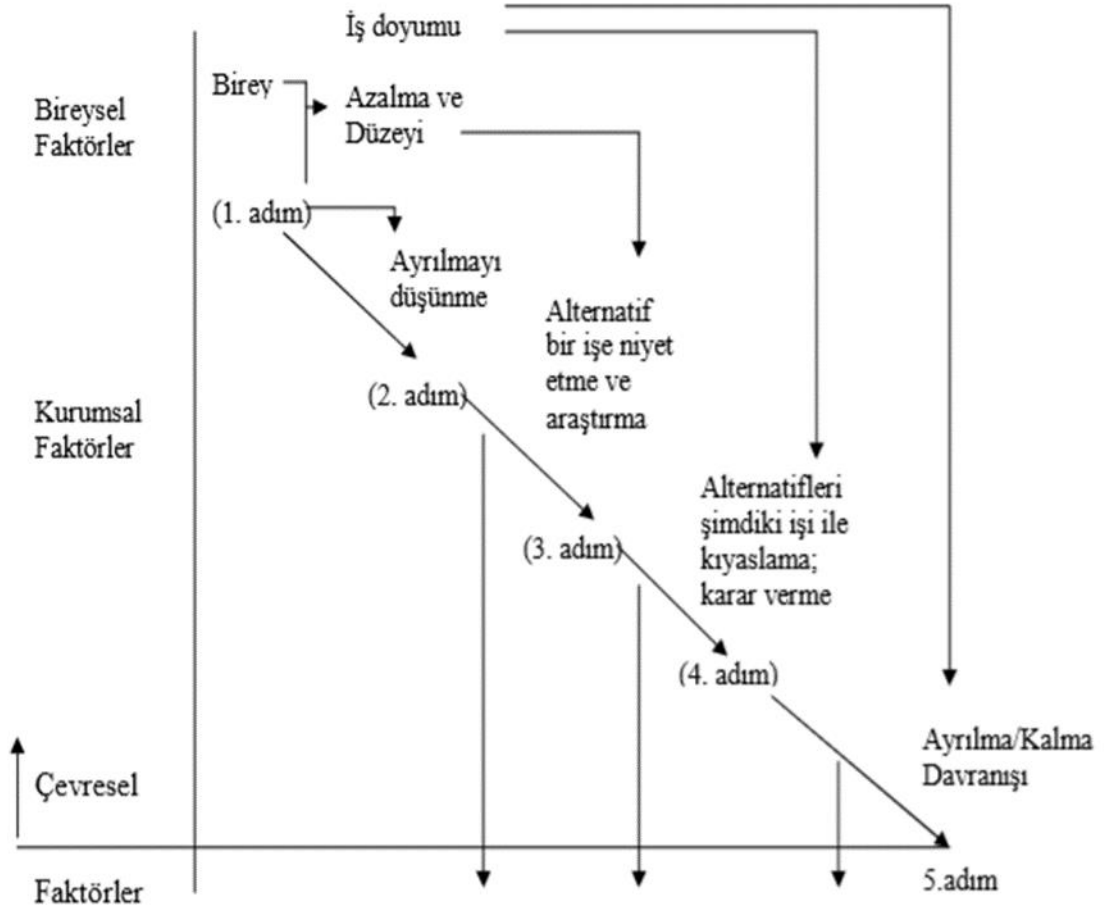
Ayrılma niyeti olan hemşireler her zaman başka bir iş bulup ayrılamayabilirler. Bu durumda, kurumun devir hızı düşük olur ancak hemşirelerin ayrılma niyeti yüksek olduğu içi bakım kalitesinde düşme olabilir (Gregory, Way, LeFort, Barrett ve Parfrey, 2007).

Ayrılma niyetine etki eden birçok etmen bulunmaktadır. Takase ve arkadaşları (2007), ayrılma niyetini etkileyen etmenleri üç grupta toplamıştır. İlk grupta, cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyi gibi demografik özellikleri; ikinci grupta maaş, otonomi, iş yükü gibi işle ilgili özellikler bulunmaktadır. Son grupta ise hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları gibi etmenler yer almaktadır. Hemşirelerin ayrılma niyetlerini inceleyen çalışmalara temellenen bazı "ayrılma niyeti modelleri" bir sonraki bölümde özetlenmiştir.



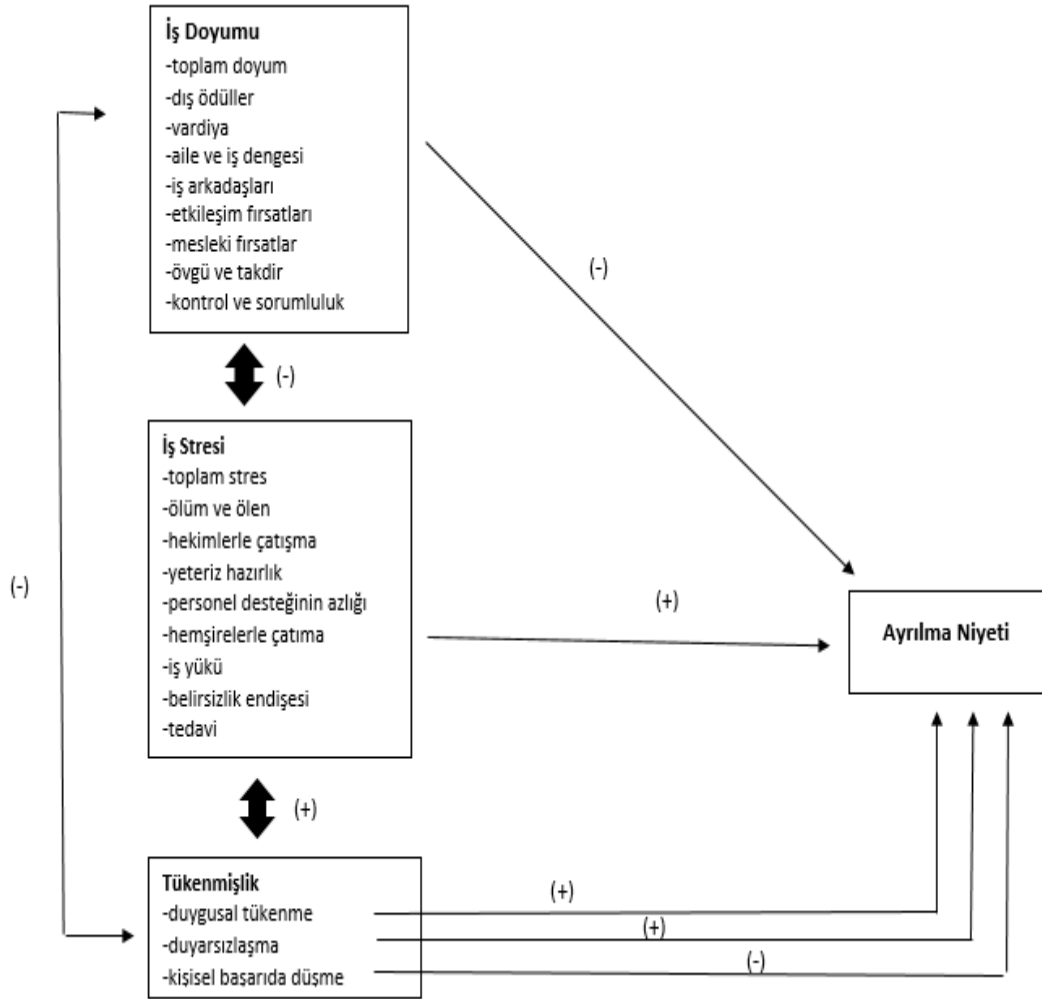
2.1.1. Ayrılma Niyetiyle İlgili Modeller

Abelson, ayrılma sürecini beş adımda tanımlamıştır (Şekil 1). Birinci adımda, çalışan, iş doyumunu değerlendirir. İkinci adımda, diğer işleri ve getireceği kazançları araştırmaya başlar. Üçüncü adımda, ayrılma niyeti belirginleşir ve başka bir iş arar. Sosyodemografik özellikler de iş aramayı etkileyebilir. Daha sonra bulduğu iş olanaklarını değerlendirir. Dördüncü aşamada, bulduğu diğer işleri, mevcut işi ile karşılaştırır ve ayrılmak ile kalmak arasında bir seçim yapar. Son aşamada ise kurumda kalır veya ayrılır (Abelson, 1986).



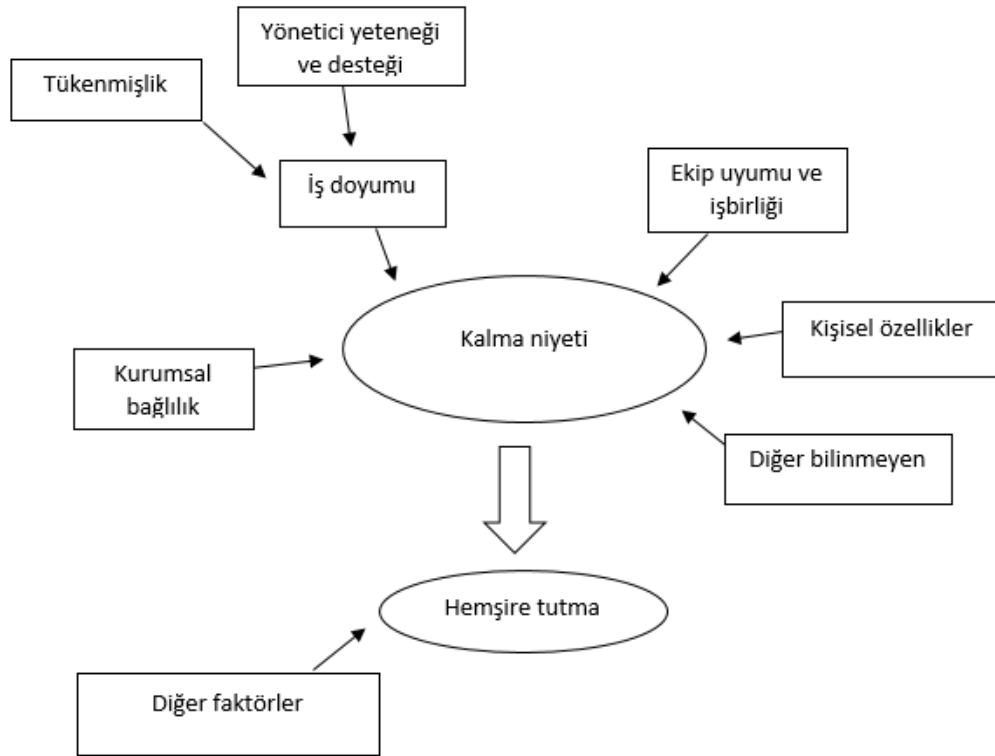
Şekil 1. İşten Ayrılma Süreci (Abelson, 1986)

Daniels'in (2004) geliştirdiği modelde ise iş doyumu, iş stresi ve tükendişliğin ayrılma niyetiyle ve birbirleriyle ilişkisi gösterilmiştir. İş stresi ve tükendişliğin ayrılma niyeti üzerine artırıcı bir etkisi varken, iş doyumu ayrılma niyetini azaltmaktadır. Aynı zamanda iş stresi ve tükendişlik birbirlerinin düzeylerini artırırken, iş doyumunu azalttıkları da ortaya konmuştur (şekil 2).



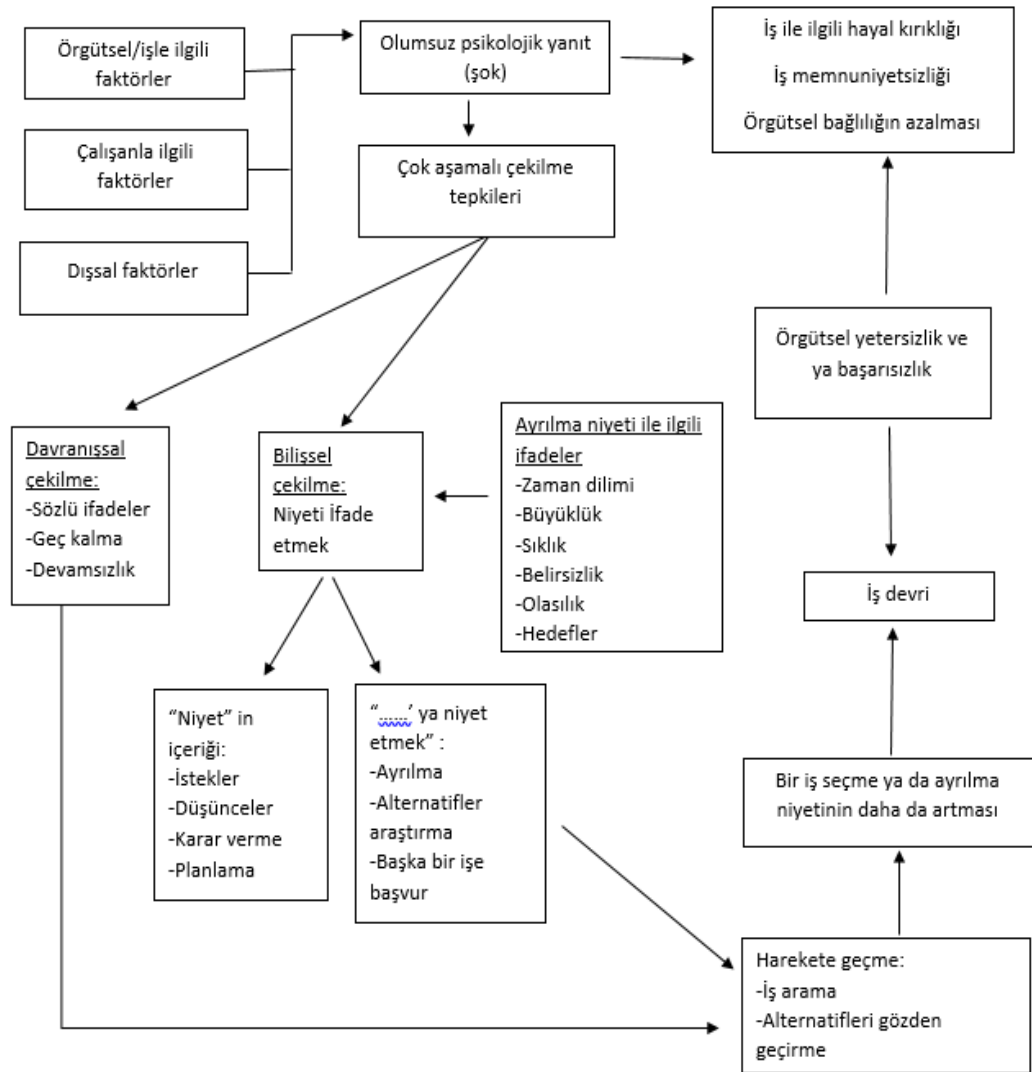
şekil 2. Hemşire Ayrılma Niyetinin Kavramsal Çerçevesi (Daniels, 2004)

Boyle ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilen, Tourangeau ve Cranley'in (2006) revize ettiği model "Kalma Niyetinin Kavramsal Modeli"dir. Bu modelde hemşirelerin ayrılma niyeti yordayıcıları olarak: iş doyumu, tükenmişlik, ekip uyumu, yönetici yeteneği ve desteği, kurumsal bağlılık, işbirliği, kişisel özellikler ve diğer bilinmeyen faktörler ele alınmıştır. Ancak çalışma sonuçları, tükenmişlik ve yönetici desteğinin doğrudan kalma niyetini etkilemediğini, iş doyumunu etkileyerek kalma niyetinde belirleyici olduğunu göstermiştir. Geliştirilen revize model Şekil 3'de sunulmuştur.



Şekil 3. Revize Model: Hemşire Kalma Niyetinin Belirleyicileri (Tourangeau ve Cranley, 2006).

Ayrılma niyetine yönelik diğer bir model de Takase'ye (2010) aittir (Şekil 4). Çalışan, kendi değer algılarıyla çalışma ortamını inceler. Örgütsel ve çalışma faktörlerini değerlendirir. Eğer sonuçlar kendi beklentileriyle uyuşmuyorsa hayal kırıklığı yaşar. Bu sonuç bilişsel ve davranışsal çekilme sürecini başlatabilir. Bilişsel çekilmede birey, ayrılmaya niyet edip, bunu sözel olarak ifade etmeye başlar. Davranışsal çekilme de ise işe geç gelme ya da rapor alma gibi devamsızlık davranışları görülmeye başlanır. Tüm bunların sonucunda çalışan, yeni bir iş aramaya başlar ve bulursa ayrılma niyeti süreci biter. Eğer uygun bir iş bulmazsa psikolojik çekilme devam edip ayrılma niyeti isteği artacaktır (Takase, 2010).



Şekil 4. Ayrılma Niyetinin Belirleyicileri, Özellikleri ve Sonuçları Arasındaki Varsayımsal İlişkiler (Takase, 2010)

2.2. Ayrılma Niyeti ve Demografik - İş ile İlgili Özellikler

Ayrılma niyetine etki eden birçok etmen bulunmaktadır. Kişisel özelliklerin etkisini inceleyen çalışmalarda; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem yılı ve eğitim düzeyi gibi faktörler ele alınmıştır. Kıdem yılı yüksek olan hemşirelerin, genç hemşirelere göre ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu (Halter ve ark, 2017), 45 yaş üstü hemşireler kalma eğilimindeyken, 25 yaşından küçük (Chan ve ark, 2013) ve bir yıldan az çalışan hemşirelerin (Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2016; Burmeister ve ark, 2018) ayrılma niyetinin yüksek olduğu görülmüştür. Mitchell ve arkadaşlarına (2001) göre çalışma süresi uzun olan hemşirelerin kurum içi bağlantılarının daha fazla olması ve uyum kazanmaları nedeniyle ayrılma niyetleri daha düşüktür. Buna paralel olarak Gieter, Hofmans ve Pepermans (2011) çalışmasında, hemşirelerden genç ve çalışma süresi düşük olanların ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Mesleklerinin ilk yılında hemşirelikten ayrılma niyetinde olan hemşire oranını Ambrosi ve arkadaşları (2011) %34.4, Kovner, Brewer, Fatehi ve Jun (2014) %17.5 olarak saptamışlardır. Ülkemizde, Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman'ın (2016) hemşirelerin meslekten ve kurumdan ayrılma niyetlerini belirleyen faktörleri inceledikleri çalışmalarında, kurumda çalışma süresinin kurumdan, meslekte çalışma süresinin de meslekten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olduğunu göstermişlerdir.

Eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde, eğitim seviyesi yüksek olan hemşirelerin ayrılma niyeti oranları daha yüksek bulunmuştur (Chan ve ark, 2013; Cortese, 2012). Erkek hemşirelerin, kadınlara göre (Burmeister ve ark, 2018; Chan ve ark, 2013); bekâr hemşirelerin de evlilere göre ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Chan ve ark, 2013; Halter ve ark, 2017). Akrabalık ya da çocuk sahibi olmanın ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu gözlenmiş ve çocuk sahibi olanların (Simon, Müller ve Hasselhorn, 2010) ya da bakımını üstlendiği bir akrabası olan hemşirelerin kalma eğiliminde olduğu belirtilmiştir (Hayes ve ark, 2006).

Ayrılma niyetine etki eden işle ilgili değişkenler incelendiğinde çalışma ortamı, vardiyalar, iş yükü, iş doyumu, ücret, kariyer olanakları vb. faktörler ön plana çıkmaktadır. Olumsuz çalışma ortamı nedeniyle hemşirelerin çalışma

performansları azalmakta ve ayrılma niyetleri artmaktadır (ICN, 2006). Kovner ve arkadaşlarının (2007) çalışmasına göre; hemşirelerin %20'sinin işten ayrılma niyetinin en yaygın nedeninin sağlıksız çalışma ortamı olduğu saptanmıştır. Çalışma ortamındaki destek eksikliği hemşirelerde tükenmişliğe yol açar. Bu durum da ayrılma niyetini artırır (Hayes ve ark, 2006). Kaynakların ve çalışan sayısının eksikliği (Hayes ve ark, 2006), otonomi yokluğu, gelişme ve yükselme fırsatlarının olmayışı (Halter ve ark, 2017 Fochsen, Sjögren, Josephson ve Lagerstro, 2005; Cheung, 2004), ücretten memnun olmama (Fochsen ve ark, 2005; Halter ve ark, 2017), gece vardiyasında çalışma (Chan ve ark, 2013; Halter ve ark, 2017) gibi faktörler ayrılma niyetini artırmaktadır. Ayrıca sürekli değişen vardiyalarda çalışmanın ve iş yükünün aile-iş çatışmasını artırdığı görülmüştür. Aile-iş çatışmasının iş doyum düzeyiyle birlikte ayrılma niyetinin %17'sini açıkladığı saptanmıştır (Ekici, Cerit ve Mert, 2017).

2.3. Ayrılma Niyeti ve İş Doyumu

İş hayatında geçirilen süre düşünüldüğünde, iş hayatının yaşamımızda çok önemli bir unsur olduğu anlaşılmaktadır. İnsanlara kendini tanıyıp, bilgi ve becerilerini geliştirme olanağı sunması açısından iş hayatı oldukça önemlidir. (Küçükkendirici, Batı, Gök ve Güler, 2017).

İş doyumunu, bireylerin, mesleğini, çalışma koşullarını ve iş arkadaşlarını duygu ve düşünce olarak değerlendirdiğinde ortaya çıkan sonuçtan memnun olma durumudur (Locke, 1976; Özcan, Aba ve Ateş, 2016). Kişinin işinden beklentileri ile aldıkları arasındaki uyumun sağlanmasıdır (Çam ve Yıldırım, 2010). Çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin karşılanma düzeyini belirtir ve çalışanların verimli, üretken ve mutlu olmaları için başta gelen koşullardandır (Durmuş ve Günay, 2007).

Düşük iş doyumunu fiziksel, ruhsal, sosyal, ailevi ve örgütsel olmak üzere birçok soruna neden olmaktadır (Yüksel-Kaçan, Örsal ve Köşgeroğlu, 2016). Düşük iş doyumunun en olumsuz sonuçlarından biri de ayrılma niyetine olan etkisidir. Locke (1976), iş doyumunu yüksek olan hemşirelerin, düşük olanlara kıyasla mevcut işlerinde daha uzun süre çalışacaklarını savunmuştur. Mobley (1977), ayrılma

niyetiyle ilgili modelinde, kişinin ilk olarak işini değerlendirdiğini ve ardından iş doyumunu derecesini incelediğini söylemiştir. Çalışanın iş doyumunu düşüğe ayrılma niyeti oluşmaktadır. Liu ve arkadaşlarının (2012), Şangay’da yaptıkları çalışmada hemşirelerin %40.4’ünün, Choi, Cheung ve Pang’ın (2013), çalışmasında da %60’ından fazlasının düşük iş doyumunu nedeniyle kurumdan ayrılma niyetinin olduğu görülmüştür.

Bireysel ve organizasyonel faktörler göz önüne alındığında, iş doyumunun ayrılma niyetinin en güçlü belirleyicisi olduğu gösterilmiştir (Chan ve ark, 2013; Lu, While ve Louise Barriball, 2005; Yin ve Yang, 2002). İşinden memnun olmayan hemşirelerin, memnun olanlara göre işten ayrılma olasılığının %65 daha fazla olduğu bulunmuştur (Sabancıoğulları ve Doğan, 2015). Hemşirelerin işte tutulması iş doyumunun artırılması ile olasıdır (Lu ve ark, 2005).

Çalışılan birimde ekip çalışmasının zayıf olması ve düşük iş doyumunu birimden ayrılma niyetini artırıcı etkenlerdendir (Cortese, 2012; Lee ve ark 2015). Bu faktörler arasında en etkili olanın iş doyumunu olduğu birçok çalışma sonucunda belirtilmiştir. İş doyumunu düşük olan hemşirelerin ayrılma niyeti daha yüksektir (Chan ve ark, 2013; McCharthy, Tyrell ve Lehane, 2007; Simone ve ark, 2018). İş doyumunu az olanların bir yıl içinde işlerinden ayrılma niyetlerinin 2.59 kat daha fazla olduğu saptanmıştır (Biegger, Geest, Schubert ve Ausserhofet, 2016). Ball ve arkadaşlarının (2012), İngiltere’de yaptıkları çalışmalarında, hemşirelerin %44’ünün düşük iş doyumunu nedeniyle işten ayrılmak istediklerini bulmuşlardır. Chen, Brown, Bowers ve Chang’ın (2015) çalışmasında, ayrılma niyeti en yüksek olan grubun, iş doyumunu en düşük olan grup olduğu gösterilmiştir. Hemşirelerin düşük iş doyumunu nedeniyle işten ayrılması hastanedeki hemşire yetersizliğini artırmaktadır. Hemşire yetersizliğinin artmasıyla hastanede kalan hemşirelerin iş doyumunu düzeyi azalır ve ayrılma niyeti artar (Çimen ve Şahin, 2000).

2.4. Ayrılma Niyeti ve Hemşire-Hekim İş Birliği

Günümüzde sağlık hizmetini kaliteli bir şekilde sunabilmenin en önemli etmenlerinden biri, sağlık hizmeti veren kişilerin etkili iletişim ve iş birliği içinde çalışmasıdır (Ulusoy ve Tokgöz, 2009). Hemşire ve hekimlerin, hasta bakımında işbirliği yapmaları, hemşirenin bilgi, beceri ve görüşlerini hekim ile paylaşması (İnce, 2014), hasta bakımı için alınacak kararların birlikte alınması ve karşılaşılan problemlerin birlikte çözülmesi etkili bir hasta bakımı için oldukça önemlidir (Galletta, Portoghese, Battistelli ve Leiter, 2012).

Hemşire-hekim iş birliği, Petri (2010) tarafından hemşire ve hekimlerin hasta bakımında her iki disiplinin de bilgi ve becerilerini paylaşp ortak karar vererek problemleri çözdükleri ve sorumluluk aldıkları kişilerarası bir süreç olarak tanımlanmıştır. Bu ilişkide iletişim açık ve etkili olmalıdır, karşılıklı güven ve saygı içermelidir. Her meslek, diğerinin rollerini, yeteneklerini ve sorumluluklarını bilmeli ve kabul etmelidir.

Baggs ve arkadaşlarının (1999) aktardığına göre; Ulusal Birleşik Uygulama Komisyonu (National Joint Practice Comission) için hemşire-hekim iş birliği, hemşire ve hekimlerin hasta bakımında ortak karar vermesi, birbirini tamamlayıcı uygulamalarla ve bütüncül bir yaklaşımla mesleki bilginin paylaşılmasıdır. Henneman (1995) ise farklı disiplinlerdeki her bir kişinin birbirlerinin rol, sorumluluk ve tecrübelerine saygı duyarak hastanın ihtiyaçlarını karşılamada ortak karar verip bakımı sürdürmeleri olarak ifade etmiştir.

Hasta bakımında hemşire ve hekimin sağlıklı bir iletişim içinde olup, iş birliği ile çalışmaları iş ortamı ve hasta sonuçlarını iyileştirmek için son derece önemlidir (Lindeke, 2005; Zangaro ve Soeken, 2007). Hemşire ve hekim arasındaki işbirliğinin etkili olmaması hastaların tedavilerinde aksamalara neden olmakta ve hastanede kalma süresini uzatmaktadır. Hemşire ve hekim arasında yetersiz iş birliğinin hastaların hastanede kalma sürecini %12 oranında arttırdığı (Tschannen ve Kalisch, 2009), işbirliği sağlandığında hastalardaki basınç ülseri risk puanlarında %19, düşme oranlarında ise %13 azalma olduğu gösterilmiştir (Ma, Park ve Shang, 2018).

Hastanelerde bakım kalitesinin artırılabilmesi için hemşire ve hekimler arasındaki güç mücadelesinin engellenmesi ve iş birliğinin sağlanması gerekmektedir (Choi, Pang, Cheung ve Wong 2011). Hemşire hekim işbirliğinin kalitesi, çalışanların verimliliğinin artmasında, sağlıklı çalışma ortamı oluşturmada (Kramer ve Schmalenberg, 2005), hemşirelerin işte kalma oranlarının yüksek olmasında (Galletta ve ark, 2012) ve iş doyumunu artırmada önemli bir etkidir (Elsous, Radwan ve Mohsen, 2017). Galletta ve arkadaşlarının (2016) çalışmalarında, hekimlerle iyi ilişkiler içinde olan hemşirelerin birimden ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu görülmüştür.

Hekim ve hemşireler arasındaki ilişkinin olumsuz olmasının birçok sonucu gözlenmektedir. Hekimlerle etkili çalışma ortamı oluşmadığında hemşirelerin iş veriminde azalma ve otonomi kaybı yaşandığı görülmüştür. Kişiler arası çatışmalarda artış, sık rapor alma ve devamsızlık gibi problemler ortaya çıkmaktadır (İnce, 2014; Tang, Chan, Zhou ve Liaw, 2013). Cortese'in (2012) çalışma sonucuna göre hemşirelerin %41.8'nin birimden, %21.9'nun kurumdan, %14.6'sının meslekten ayrılma sebeplerinden biri, düşük hemşire hekim iş birliğidir.

Akyürek, Özer, Argon ve Conk'un (2005) çalışmasında hemşirelerin %78.3-100 arasında değişen oranlarda yıkıcı hekim davranışı deneyimledikleri saptanmıştır. Rosenstein (2002) hekim-hemşire ilişkilerini incelediği çalışmasında hekimlerin hemşireleri küçük düşürücü tavırların nedeniyle hemşirelerin iş doyumunu azalmakta ve işten ayrılmaları artmaktadır.

2.5. Ayrılma Niyeti ve Hemşire Meslektaş İlişkisi

Çalışma ortamını etkileyen önemli etkenlerden biri de meslektaş ilişkileridir (Başaran, 2008). Meslektaş ilişkisi, çalışanların mesleki anlamda birbirlerini destekleyici tutum ve davranışlarını içermektedir (Çoban, 2005). Meslektaşların dayanışma içinde olması, çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirir ve örgütün verimliliğini artırır (Çetin, 2004). Meslektaş ilişkilerinin olumlu olduğu kurumlarda çalışanlar, bilgi ve beceri açısından yeterliliğe sahip, iş birliğine ve gelişmeye açık,

sorumluluklarını sahiplenerek daha kaliteli sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Bingöl, 2003).

Hemşireler arası dayanışmanın niteliğinin artırılması; hasta güvenliğini sağlamak, bakım sonuçlarını iyileştirmek ve çalışma ortamının olumu olmasını sağlamak açısından önemlidir (Sabancıoğulları ve Doğan, 2012). Hemşireler arasında destekleyici bir ilişkinin olması, ekip içinde güven ve bağlılık sağlar (Van der Heijden ve ark., 2009).

Hemşire sayısındaki azalmanın bir nedeni hemşirelik yöneticilerinin tutumlarıdır (Van der Heijden, Dam ve Hasselhorn, 2007). Hemşirelerin %42'si işten ayrılma niyetinin en yaygın nedenlerinden birini kötü yönetim ortamı olarak belirtmiştir (Kovner ve ark, 2007). Övgü, tanınma ve yöneticiye duyulan güven, hemşirelerin kalma niyetini anlamlı derecede olumlu şekilde etkilemektedir (Halter ve ark, 2017). Süpervizörler ve meslektaşları tarafından yeterince desteklendiğini düşünen hemşirelerin ayrılma niyetinin daha düşük olduğu görülmüştür (Chan ve ark, 2013). Yönetim tarzı olarak yöneticilerin transformasyonel liderlik tarzını benimsemesi ayrılma niyetini azaltırken (Halter ve ark, 2017; Hayes ve ark, 2006), otokratik liderlik şekli ayrılma niyetini artırmaktadır (Halter ve ark, 2017). Meslektaş ilişkileri konusunda; olumlu hemşire-süpervizör ilişkisinin hemşirelerde kuruma bağlılığı artırdığı ve işten ayrılma niyetini azalttığı görülmüştür (Galletta ve ark, 2012).

AbuAlRub, Omari ve Al-Zaru (2009) süpervizörler ve çalışma arkadaşları tarafından desteklenen hemşirelerin işte kalma niyetinin diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Irvine ve Evans (1995) ile Karsh, Booske ve Stainford (2005), yönetim ve iş arkadaşlarının tavırlarını destekleyici bulan hemşirelerin iş doyumunun daha yüksek, ayrılma niyetinin ise daha düşük olduğunu ortaya koymuşlardır.

Çetinkaya Ulusoy (2013) çalışmasında hemşirelerde meslektaş dayanışmasının iş doyumunu arttığını göstermiştir. Bununla birlikte McKenna ve arkadaşlarının çalışma sonuçlarına göre (2003), hemşirelerin %40'ı kendi meslektaşlarından aşağılayıcı ve küçük düşürücü davranışlar gördüğünü ifade etmişlerdir.

3. GEREÇ - YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi, İzmir Kâtip Çelebi Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Sağlık Bakanlığı Urla Devlet Hastanesi'nde yapılmıştır

Araştırma Eylül 2017 - Haziran 2019 tarihleri arasında yürütülmüştür.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın örnekleme alınan üç hastanede en az bir yıldır çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler alınmıştır. En az bir yıldır çalışan hemşirelerin örnekleme alınma nedeni, hemşirelerde iş hayatının ilk bir yılında işten ayrılma niyetinin yüksek olmasıdır (Roche, Lamourex ve Teehan, 2004).

Anket yönteminin kullanıldığı araştırmalarda yanıtlama oranlarının düşük olması nedeniyle araştırma örnekleme hemşirelerin tümü alınmıştır. Hemşirelerin anketleri cevaplama oranları Hatip'in (2017) çalışmasında %43.7, Çelenk'in (2016) çalışmasında %49.6'dır. Yaprak'ın (2009), İzmir ilinde yaptığı çalışmada hemşirelerin anketleri yanıtlama oranı devlet hastanesinde %72, üniversite hastanesinde %56'dır.

Araştırmanın yapıldığı hastanelerin yatak, hemşire ve örnekleme alınan hemşire sayıları ile yanıtlama oranları Tablo 1'de gösterilmiştir. Araştırmanın örnekleme Üniversite Hastanesi 1, Üniversite Hastanesi 2 ve Devlet Hastanesinden sırasıyla 701, 672 ve 114 olmak üzere örneklem özelliklerine uyan toplam 1487 hemşire alınmıştır. Çalışmamızda anketlerin yanıtlanma oranı üniversite hastaneleri için %38.1 (267) ve %31.4 (211), devlet hastanesi için %82.4'dür (94). Anketlere yanıt veren toplam hemşire sayısı 572 ve yanıtlama oranı %38.5'dir.

G*Power (3.1.9.2) programı kullanılarak %5 alfa hata payı (iki yönlü) ile yapılan post hoc güç analizinde güç 1.0 (%100) olarak belirlenmiş, örneklem sayısının (n: 572) yeterli olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Araştırmanın Yapıldığı Hastanelerin Yatak, Örneklem Alınan Hemşire Sayıları ve Yanıtlama Oranları

Hastane	Yatak Sayısı	Örneklem Alınan Hemşire Sayısı	Anketlere Cevap Veren Hemşire Sayısı	Cevaplama Oranı
Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi	1150	701	267	% 38.0
İzmir Kâtip Çelebi Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi	1100	672	211	%31.4
Sağlık Bakanlığı Urla Devlet Hastanesi	160	114	94	%82.4
Toplam	2410	1487	572	%38.4

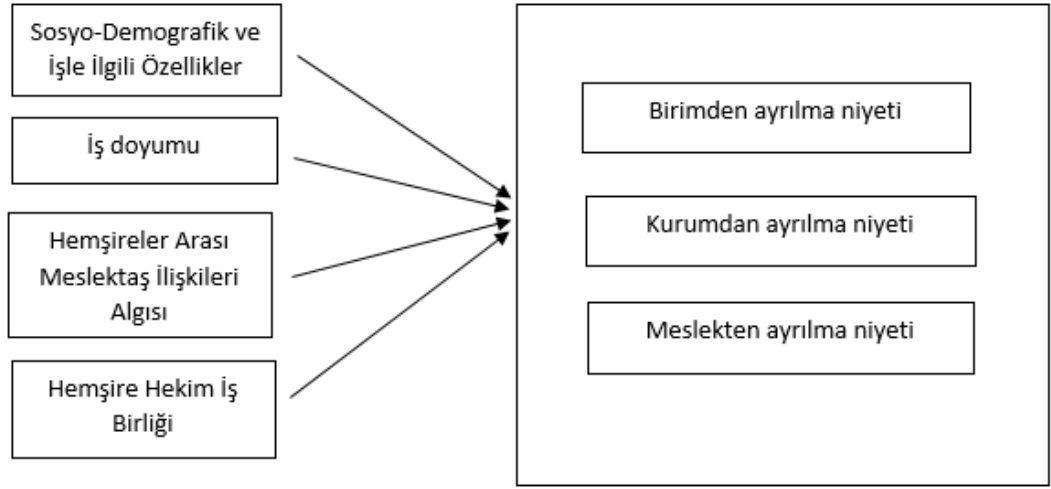
3.4. Çalışma Materyali

Araştırmada çalışma materyali kullanılmamıştır.

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın bağımsız değişkenleri, sosyo-demografik ve iş ile ilgili özellikler, iş doyumu, hemşire-hekim iş birliği ve meslektaş ilişkileri algısıdır.

Bağımlı değişkenler, hemşirelerin birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetidir. Araştırmanın kavramsal çerçevesi ve test edilen modellerde yer alan bağımlı ve bağımsız değişkenler Şekil 5'de verilmiştir.



Şekil 5. Araştırmada test edilen model

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama formları aşağıda verilmiştir.

3.6.1. Sosyo-Demografik ve İşle İlgili Özellikler Anket Formu

Sosyo-demografik ve işle ilgili özellikleri içeren soru formunda yer alan sorular şunlardır: yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan kurum, birimde çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi, kurumdaki pozisyon, kadro durumu ve çalışma şekli. Soru formunda ayrıca hemşirelerin genel iş doyumu, iş yükü algısını ve ayrılma niyetlerini ölçen aşağıdaki sorular yer almaktadır.

İş Doyumu: Avrupa ülkelerinde yapılan büyük ölçekli hemşire insan gücü araştırmalarında iş doyumu tek bir maddeyle incelenmiştir (Ora, Griffiths, Ball, Simon ve Aiken, 2015; Sermeus ve ark, 2011; Wanous, Reicher ve Hudy, 1997). Çalışmamızda da, iş doyumu tek madde ile ölçülmüştür. Hemşirelere “işinizden ne kadar memnunsunuz?” sorusu yöneltilerek (1) çok memnunum, (2) memnunum, (3) memnun değilim, (4) hiç memnun değilim şeklinde derecelendirilmiştir.

İş Yükü: Çalışan hemşirelerin iş yükünü ölçmek için Liu ve arkadaşlarının (2015), çalışmalarında kullandıkları, bir maddelik 0-10 arasında bir puanlandırma

ölçeği kullanılmıştır. Puanlandırmada; 10 en yüksek iş yükünü ifade ederken; 0 iş yükünün olmadığını ifade etmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti: Hemşirelerin meslekten ve işten ayrılmalarının ölçümü için, Avrupa ülkelerinde gerçekleştirilen NEXT (Nurses' Early Exit Study) projesinde kullanılan ölçüm aracı kullanılmıştır (Hasselhorn ve ark, 2003). NEXT Projesinde, bu ölçüm aracıyla araştırmaya katılan hemşirelere beş dereceli iki soru sorulmuştur: "Geçtiğimiz yıl içinde çalıştığınız kurumdan ve hemşirelikten ayrılmayı ne sıklıkla düşündünüz?". Çalışmamızda hemşirelerin birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetleri ayrı ayrı inceleneceği için sorular "Geçtiğimiz yıl içinde çalıştığınız birimden ayrılmayı ne sıklıkla düşündünüz?", "Geçtiğimiz yıl içinde çalıştığınız kurumdan ayrılmayı ne sıklıkla düşündünüz?" ve "Geçtiğimiz yıl içinde hemşirelikten ayrılmayı ne sıklıkla düşündünüz?" şeklinde olmuştur. Cevap seçenekleri şöyledir: asla (1), yılda birkaç kez (2), ayda birkaç kez (3), haftada birkaç kez (4) ve her gün (5) şeklinde 1-5 arasında puanlanmıştır. Flinkman Laine, Leino-Kilpi, Hasselhorn ve Salanterä'nın (2008) yaptığı gibi; birimden/kurumdan ve meslekten ayrılma niyeti regresyon analizine veriyi hazırlamak için ayrılmayı asla düşünmeyen ve yılda birkaç kez düşünenler "ayrılmayı düşünmüyor", diğerleri "ayrılmayı düşünüyor" olarak gruplandırılmıştır.

3.6.2. Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği

Bu ölçek, Oranje (2001) tarafından geliştirilmiştir. Özgün (2005), ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ve güvenirlik çalışmasını yapmıştır. Çalışanların meslektaşlarıyla olan ilişkilerini incelemek için altı maddeden oluşan bu ölçek 4'lü likert tipi olarak hazırlanmıştır. Maddeler; (1) kesinlikle katılıyorum, (2) katılıyorum, (3) katılmıyorum ve (4) kesinlikle katılmıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekteki 1. ve 3. madde olumsuz olduğu için, analiz edilirken ters çevrilerek kodlanmıştır. Ölçek kullanılırken maddelerde yer alan "öğretmen" ifadeleri "hemşire" olarak değiştirilmiştir. Bu konuda araştırmacının izni alınmıştır.

Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .79'dur (Oranje,2001). Özgün'ün çalışmasında güvenirlik katsayısı .76, bizim çalışmamız için ise .72'dir.

3.6.3. Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamının Değerlendirilme Ölçeği- Hekim Hemşire Meslektaş İletişimi Alt Boyutu

Ölçek, Amerika Birleşik Devletleri'nde Lake (2002) tarafından geliştirilmiş, Türkmen, Badır, Balcı ve Topçu (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamının Değerlendirilme Ölçeği'nin toplam 31 maddesi beş alt ölçeği vardır. Bu alt ölçeklerden birisi, üç maddeden oluşan “hekim-hemşire meslektaş iletişimi” alt boyutudur. Ölçek çoğunlukla tüm alt boyutlarıyla birlikte kullanılsa da tek boyutunun kullanılarak yapılan araştırma örnekleri de vardır. Kenaszchuk, Wilkins, Reeves, Zwarenstein ve Russell (2010) hekim-hemşire ilişkisini ve takım çalışmasını araştırdıkları çalışmalarında Hemşirelik İş İndeksi ölçeğinin sadece “hekim-hemşire meslektaş iletişimi” alt boyutunu kullanmışlardır. Cevaplar 4'lü Likert tipinde ve maddeler; (1) kesinlikle katılıyorum, (2) katılıyorum, (3) katılmıyorum ve (4) kesinlikle katılmıyorum şeklinde gruplandırılmıştır.

Lake (2002) ve Türkmen ve arkadaşlarının (2011) çalışmalarında Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı hekim-hemşire-meslektaş iletişimi alt boyutu için sırasıyla $\alpha = .71$, $\alpha = .84$ olarak bulunmuştur. Bizim çalışmamızda da Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .89'dur.

3.7. Araştırma Planı

Araştırma sürecinde takip edilen adımların zaman çizelgesi Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Araştırma Planı

	2017	2018			2019	
Aylar	9-12	1-2	3-6	7-12	1-5	6
Literatür Tarama Tez Önerisi Hazırlama	X					
Öneri Sınavı	X					
Etik Kurul Ön İzni		04.01.2018				
Urla Devlet Hastanesi İzni		25.01.2018				
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Atatürk Eğitim Ve Araştırma Hastanesi		29.01.2018				
Dokuz Eylül Hastanesi İzni		12.02.2018				
Etik Kurul İzni			01.03.2018			
Veri Toplama			X			
Verilerin Analizi Ve Rapor Hazırlama				X	X	
Tez Bitirme Sınavı						X

3.8. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistiklerde sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Araştırma verilerinin analizinde kullanılan lojistik regresyon analizi aşamaları aşağıda verilmiştir:

- Regresyon analizine alınacak bağımsız değişkenlerin seçimi ikili analizlerle yapılmıştır. Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özelliklerine (kategorik bağımsız değişkenlere) göre birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyeti dağılımlarının karşılaştırılmasında Pearson ki-kare testi kullanılmış ve bağımsız değişkenlerin anlamlılık düzeyleri incelenmiştir.

- Logistik regresyon analizleri, bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonun yüksek olmasına duyarlıdır. Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmaması gerekmektedir (Şenel ve Alatlı, 2014). Bu nedenle bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağlantıyı değerlendirmek için Spearman Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bir bağlantı bulunmamıştır.
- Primer analizlerde bağımlı değişken olan birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyeti üzerine etkisi olan bağımsız değişkenler çoklu lojistik regresyon (backward wald) analizi ile değerlendirilmiştir. Backward yönteminde tüm bağımsız değişkenler ile model kurulmuştur. Her bir bağımsız değişkenin anlamlılık testi için Wald istatistiği kullanılmıştır ve β katsayılarının anlamlılıklarına göre bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasında bir ilişki olup olmadığı yorumlanmıştır. İlişkinin anlamlılığı için p değerinin $p < .05$ 'den küçük olması gerekir. Modele en az katkıyı sağlayanlardan başlamak üzere değişkenler modelden sırayla çıkarılmıştır.

3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sonuçları, çalışmaya dâhil edilen hastanelerdeki hemşire örneklemini ile sınırlıdır. Aynı zamanda çalışmaya katılan hemşirelerin katılım oranı iş yoğunluğu ve yürütülen diğer çalışmalar nedeniyle beklenenden düşük olmuştur. Hemşireler, sık sık benzeri anketler doldurduklarını ama çalışma hayatlarında hiçbir şeyin değişmediğini ifade edip doldurmak istememişlerdir. Bu durum, çalışmada kullanılan soru formunu doldurma oranının düşük olmasına neden olmuştur.

3.10. Etik Kurul Onayı

Araştırmanın yürütüldüğü hastanelerin yönetimlerinden ve Kamu Hastaneleri Genel Sekreterliklerinden yazılı izinler alınmıştır (Ek 4).

Kullanılan “Meslektaş İlişkileri Algısı” Ölçeği için Özkan Özgün'den yazılı izin alınmıştır. Ölçek kullanılırken maddelerde yer alan “öğretmen” ifadeleri “hemşire” olarak değiştirilmesi konusunda da yazarın iznine başvurulmuştur (Ek 5).

Araştırmada kullanılmış olan “Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik alışma Ortamının Değerlendirilme öleği- Hekim Hemşire Meslektaş İletişimi Alt Boyutu” için Türkmen'den yazılı izin alınmıştır (Ek 6).

Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul’undan 01.03.2018 tarihli 2018/06-30 nolu karar ile etik kurul izni alınmıştır (Ek 7). Ayrıca araştırmaya dâhil edilen hemşirelere bu çalışmanın amacı açıklanmış ve veriler gönüllülük esasına dayalı olarak toplanmıştır.



4. Bulgular

4.1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özellikleri ve Bağımsız Değişkenler

Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre dağılımları Tablo 3'te gösterilmiştir. Örneklemi oluşturan hemşirelerin %95.1'i kadın, %74.1'i lisans mezunu, %67.0'si evlidir.

Tablo 3. Hemşirelerin Tanımlayıcı Özellikleri (S: 572)

Özellikler	S	%
Cinsiyet		
Kadın	544	95.1
Erkek	28	4.9
Eğitim		
Lise/Ön lisans	73	12.8
Lisans	424	74.1
Yüksek lisans/Doktora	75	13.1
Medeni durum		
Evli	383	67.0
Bekâr	189	33.0
Yaş		
23-30 yaş	133	23.2
31-40 yaş	311	54.4
≥ 41 yaş	128	22.4
$\bar{x} \pm SS$	36.40±6.86	

Tablo 4. Hemşirelerin Birimlerinde, Kurumlarında ve Mesleklerinde Çalışma Süreleri (S: 572)

Çalışma Süreleri	S	%
Birimde çalışma süresi		
1-2 yıl	127	22.2
3-5 yıl	154	26.9
6-10 yıl	171	29.9
> 10 yıl	120	21.0
$\bar{x} \pm SS$	7.04±5.45	
Kurumda çalışma süresi		
1-2 yıl	55	9.6
3-5 yıl	110	19.2
6-10 yıl	188	32.9
> 10 yıl	219	38.3
$\bar{x} \pm SS$	10.29±6.86	
Meslekte çalışma süresi		
1-5 yıl	79	13.8
6-10 yıl	145	25.4
11- 15 yıl	126	22.0
> 15 yıl	222	38.8
$\bar{x} \pm SS$	13.88±7.60	

Hemşirelerin birim, kurum ve mesleklerinde çalışma sürelerinin dağılımı Tablo 4'te verilmiştir. Örneklemdaki hemşirelerin %22.2'si 1-2 yıldır; %26.9'u 3-5 yıldır; %29.9'u 6-10 yıldır ve %21.0'i 10 yıldan uzun süredir şu anki birimlerinde; %9.6'sı 1-2 yıldır; %19.2'si 3-5 yıldır; %32.9'u 6-10 yıldır ve %38.3'ü 10 yıldan uzun süredir şu anki kurumlarında ve %13.8'i 1-5 yıldır; %25.4'ü 6-10 yıldır; %22.0'si 11-15 yıldır ve %38.8'i 15 yıldan uzun süredir hemşirelik mesleğinde çalışmaktadırlar.

Tablo 5. Hemşirelerin Çalışma Özellikleri (S: 572)

Özellikler	S	%
Kurumdaki pozisyon		
Servis hemşiresi	387	67.6
Ameliyathane/yoğun bakım	140	24.5
Üst/orta düzey yönetici	45	7.9
Kadro durumu		
Sözleşmeli	55	9.6
Kadrolu	517	90.4
Çalışma şekli		
Sadece gündüz	111	19.4
Gündüz/gece	461	80.6

Hemşirelerin çalışma özellikleri Tablo 5’te verilmiştir. Hemşirelerin %67.6’sı servis hemşiresi, %24.5’i ameliyathane, yoğun bakım ya da acil servis çalışanı ve %7.9’u üst-orta düzey yönetici olarak çalışmakta, %90.4’ü kadrolu, %80.6’sı gece/gündüz çalışmaktadır.

Tablo 6. Hekim-Hemşire Meslektaş İletişimi, Meslektaş İlişkileri Algısı, İş Doyumu ve İş Yükü Algısı (S: 572)

Değişkenler	En az-en çok	$\bar{x} \pm SS$
Hemşire Meslektaş İletişimi	3-12	7.65±2.12
Meslektaş İlişkileri Algısı	6-23	12.03±3.05
İş Doyumu	1-4	2.47±.71
İş yükü algısı (0-10 puan)	4-10	8.66±1.27

Hemşirelerin hekim-hemşire meslektaş iletişimi, meslektaş ilişkileri algısı, iş doyumunu ve iş yükü algısı sorularına verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 6’da gösterilmiştir. İncelenen bağımsız değişkenlerin puan ortalamaları Hekim-Hemşire Meslektaş İletişimi için 7.65 (SS±2.12), Meslektaş İlişkileri Algısı için 12.03 (SS±3.05),

İş Doyumu için 2.47 (SS±.71) ve İş Yüğü Algısı (0-10 puan) için 8.66 (SS±1.27) olarak bulunmuştur.

Tablo 7. Hemşirelerin Birim, Kurum ve Meslekten Ayrılma Niyetlerinin Dağılımı (S: 572)

Özellikler	S	%
Birimden ayrılma niyeti		
Asla	85	14.9
Yılda birkaç kez	209	36.5
Ayda birkaç kez	162	28.3
Haftada birkaç kez	70	12.2
Her gün	46	8.1
Birimden ayrılma niyeti		
Yok	294	51.4
Var	278	48.6
Kurumdan ayrılma niyeti		
Asla	53	9.3
Yılda birkaç kez	239	41.8
Ayda birkaç kez	139	24.3
Haftada birkaç kez	72	12.6
Her gün	69	12.0
Kurumdan ayrılma niyeti		
Yok	292	51.0
Var	280	49.0
Meslekten ayrılma niyeti		
Asla	149	26.0
Yılda birkaç gün	236	41.3
Ayda birkaç gün	93	16.3
Haftada birkaç gün	47	8.2
Her gün	47	8.2
Meslekten ayrılma niyeti		
Yok	385	67.3
Var	187	32.7

Hemşirelerin birim, kurum ve meslekten ayrılma niyetlerinin dağılımı beş seçenekli ve gruplandırılmış olarak Tablo 7’de gösterilmiştir. Örneklemdeki hemşirelerin % 48.6’sının birimden; %49.0’unun kurumdaki ve %32.7’sinin meslekten ayrılma niyetinin olduğu bulunmuştur.

4.2. Hemşirelerin Birimden Ayrılma Niyetini Yordayan Değişkenler

Tablo 8. Modele Alınan Bağımsız Değişkenlere Göre Birimden Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması (S: 572)

Değişkenler (serbestlik derecesi)	χ^2	p
Yaş (sd:2)	15.409	.000
Cinsiyet (sd: 1)	1.023	3.12
Eğitim (sd:2)	3.290	.193
Medeni durum (sd:1)	1.194	.275
Birimde çalışma süresi (sd:3)	12.613	.006
Kurumda çalışma süresi (sd:3)	19.381	.000
Meslekte çalışma süresi (sd:3)	20.570	.000
Kurum türü (sd:2)	0.352	.839
Kurumdaki pozisyon (sd:2)	4.578	.101
Kadro durumu (sd:1)	2.236	.135
Çalışma şekli (sd:1)	1.095	.295
İşinden memnun olma (sd:1)	129.470	.000
Meslektaş ilişkileri algısı (sd:1)	17.056	.000
Hekim-hemşire meslektaş iletişimi (sd:1)	12.508	.000
İş yükü algısı (sd:1)	14.606	.000

χ^2 : Pearson ki-kare testi

Modele alınan bağımsız değişkenlere göre birimden ayrılma niyetlerinin karşılaştırılmasında Pearson Ki-kare testi kullanılmıştır. Regresyon analizine alınacak bağımsız değişkenlerin seçimi için yapılan analiz sonuçları Tablo 8’de özetlenmiştir. Katılımcıların birimden ayrılma niyetlerinde; yaş, birimde, kurumda ve meslekte çalışma süresi, işinden memnun olma durumu, meslektaş ilişkileri algısı,

hekim-hemşire meslektaş iletişimi ve iş yükü algısı değişkenleri açısından anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalıştığı kurum türü, kurumdaki çalışma pozisyonu, kadro durumu ve çalışma şekli (gündüz-gece) gibi değişkenlerine göre birimden ayrılma niyetlerinin dağılımında anlamlı bir fark bulunmamıştır

Tablo 9. Birimden Ayrılma Niyeti için Bağımsız Değişkenler Arası İlişki: Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. İşinden memnun olma durumu (0: memnun / 1: memnun değil)	1.000							
2. Birimde çalışma süresi (0: ≥6 yıl / 1: 1-5 yıl)	.04	1.000						
3. Meslekte çalışma süresi (0: >15 yıl / 1: 1-15 yıl)	.10*	.11**	1.000					
4. Meslektaş ilişkileri algısı (0: olumlu / 1: olumsuz)	.17***	-.02	-.06	1.000				
5. İş yükü algısı (0: dengeli / 1: ağır iş yükü)	.18***	-.00	.07	.00	1.000			
6. Kurumda çalışma süresi (0: >10 yıl / 1: 1-10 yıl)	.12**	.47***	.50***	-.02	.11**	1.000		
7. Hekim-hemşire meslektaş İletişimi (0: olumlu / 1: olumsuz)	.20***	.08*	.07	.21***	.02	.04	1.000	
8. Yaş grubu (0: ≥41yaş / 1: 23-40 yaş)	.12**	.13**	.66***	.00	.03	.42***	.12**	1.000

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Birimden ayrılma niyetini yordayan değişkenleri incelemek için regresyon modeline alınan bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantıyı incelemek üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı saptanmamıştır.

4.2.1. Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden Ayrılma Niyetini Yordayan Değişkenler: Çoklu Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Hemşirelerin çalıştıkları birimden ayrılma niyeti üzerine etkili olduğu belirlenen sekiz bağımsız değişkenin etkisi çoklu lojistik regresyon analizi ile bir arada değerlendirilmiştir. Bağımlı değişken olarak hemşirelerin birimden ayrılma

niyetini, yordayan değişkenler olarak yaş grubu, birimde, kurumda ve meslekte çalışma süresi, işinden memnun olma durumu, meslektaş ilişkileri algısı, hekim-hemşire meslektaş iletişimi ve iş yükünü algılama durumu backward (wald) metodu ile modele alınarak analiz yapılmıştır (Tablo 10).

Tablo 10. Hemşirelerin Birimden Ayrılma Niyetine Bağımsız Değişkenlerin Etkisi: Çoklu Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları (S: 572)

Değişkenler	B	S.Hata	Wald	p	Exp (β)	EXP(B) için % 95 Güven Aralığı	
Sabit	-2.28	.32	50.06	.000	.102	-	-
İşinden memnun olma durumu (0: memnun / 1: memnun değil)	1.96	.20	95.45	.000	7.08	4.78	10.49
Birimde çalışma süresi (0: ≥6 yıl / 1: 1-5 yıl)	.61	.20	9.65	.002	1.85	1.25	2.72
Meslekte çalışma süresi (0: >15 yıl / 1: 1-15 yıl)	.59	.20	8.28	.004	1.80	1.21	2.69
Meslektaş ilişkileri algısı (0: olumlu / 1: olumsuz)	.57	.20	8.18	.004	1.77	.20	2.62
İş yükü algısı (0: dengeli / 1: ağır iş yükü)	.54	.27	3.86	.049	1.71	1.00	2.93
Kurumda çalışma süresi (0: >10 yıl / 1: 1-10 yıl)	.14	.27	.30	.585	1.16	.69	1.94
Hekim-hemşire meslektaş iletişimi (0: olumlu / 1: olumsuz)	.11	.21	.27	.605	1.11	.74	1.67
Yaş grubu (0: ≥41yaş / 1: 23-40 yaş)	.10	.33	.09	.770	1.10	.58	2.09

Bağımlı Değişken: Birimden Ayrılma Niyeti

χ^2 : 165.535 sd: 5 p: .000

Nagelkerke R²: .34

Hemşirelerin çalıştığı birimden ayrılma niyetine yaş grubu, kurumda çalışma süresi ve hekim-hemşire meslektaş iletişimi olmak üzere üç bağımsız değişkenin etkili olmadığı bulunmuş ($p>.05$) ve modelden çıkarılmıştır. Hemşirelerin birimden ayrılma niyetini yordayan en dominant değişken işinden memnun olma değişkeni

olarak bulunmuştur. İşinden memnun olmayanlarda birimden ayrılma niyeti 7.08 kat fazladır Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin Wald testi sonuçlarına göre hemşirelerin birimden ayrılma niyeti üzerine etkili bulunan beş değişkenin etkisi β katsayılarına göre (olasılıklar oranı= odds ratio) en çok etkiliden en az etkiliye doğru; işinden memnun olma durumu ($p<.001$), birimde çalışma süresi, meslekte çalışma süresi, meslektaş ilişkileri algısı ($p<.01$) ve iş yükünü algılama durumu ($p<.05$) şeklinde sıralanmaktadır.

İşinden memnun olmayan hemşirelerin çalıştığı birimden ayrılma niyeti olasılığı memnun olanlara göre 7.08 kat fazla bulunmuştur. Birimde 1-5 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin çalıştığı birimden ayrılma niyeti 5 yıldan fazla çalışanlara göre 1.85 kat fazla, meslekte 1-15 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin çalıştığı birimden ayrılma niyeti 15 yıldan fazla çalışanlara göre 1.80 kat fazladır. Meslektaş ilişkilerini olumsuz algılayan hemşirelerin çalıştığı birimden ayrılma niyeti meslektaş ilişkilerini olumlu algılayanlara göre 1.77 kat fazladır. İş yükünü ağır olarak algılayan hemşirelerin çalıştığı birimden ayrılma niyeti iş yükünü dengeli/normal olarak algılayanlara göre 1.71 kat fazladır. Modele alınan tüm değişkenler varyansın %34'ünü açıklamıştır.

4.3. Hemşirelerin Kurumdan Ayrılma Niyetini Yordayan Değişkenler

Tablo 11. Modele Alınan Bağımsız Değişkenlere Göre Kurumdan Ayrılma Niyetinin Karşılaştırılması (S: 572)

Değişkenler (serbestlik derecesi)	χ^2	p
Yaş (sd:2)	15.607	.000
Cinsiyet (sd: 1)	2.604	.151
Eğitim (sd:2)	.869	.648
Medeni durum (sd:1)	2.275	.131
Birimde çalışma süresi (sd:3)	18.447	.000
Kurumda çalışma süresi (sd:3)	14.609	.002
Meslekte çalışma süresi (sd:3)	13.127	.004
Kurum türü (sd:2)	.951	.622
Kurumdaki pozisyon (sd:2)	5.015	.081
Kadro durumu (sd:1)	5.015	.150
Çalışma şekli (sd:1)	.244	.621
İşinden memnun olma (sd:1)	97.619	.000
Meslektaş ilişkileri algısı (sd:1)	17.245	.000
Hekim-hemşire meslektaş iletişimi (sd:1)	7.379	.007
İş yükü algısı (sd:1)	16.971	.000

χ^2 : Pearson ki-kare testi

Modele alınan bağımsız değişkenlere göre kurumdan ayrılma niyetinin karşılaştırılmasında Pearson Ki-kare testi kullanılmıştır. Regresyon analizine alınacak bağımsız değişkenlerin seçimi için yapılan analiz sonuçları Tablo 11’de özetlenmiştir. Katılımcıların kurumdan ayrılma niyetlerinde; yaş, birimde, kurumda ve meslekte çalışma süresi, işinden memnun olma durumu, meslektaş ilişkileri algısı, hekim-hemşire meslektaş iletişimi, iş yükü algısı gibi değişkenler açısından anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, çalıştığı kurum türü, çalışma pozisyonu, kadro durumu ve çalışma şekli (gündüz-gece) gibi değişkenlerine göre birimden ayrılma niyetlerinin dağılımında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 12. Kurumdan Ayrılma Niyeti için Bağımsız Değişkenler Arası İlişki: Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1.İşinden memnun olma durumu (0: memnun / 1: m.değil)	1.000							
2.Birimde çalışma süresi (0: >10 yıl / 1: 1-10 yıl)	.02	1.000						
3.İş yükü algısı (0: dengeli / 1: ağır iş yükü)	.18***	.01	1.000					
4.Meslektaş ilişkileri algısı (0: olumlu / 1: olumsuz)	.17***	-.02	.00	1.000				
5.Yaş grubu (0: ≥41yaş / 1: 23-40 yaş)	.12**	.33***	.03	.00	1.000			
6.Meslekte çalışma süresi (0: >10 yıl / 1: 1-10 yıl)	.09*	.41***	.11**	-.11**	.43**	1.000		
7.Kurumda çalışma süresi (0: >10 yıl / 1: 1-10 yıl)	.12**	.65*	.11**	-.02***	.42***	.63***	1.000	
8.Hekim-hemşire meslektaş iletişimi (0: olumlu / 1: olumsuz)	.20**	.06	.02	.21***	.12**	.04	.04	1.000

*>.05 **p<.01 *** p<.001

Kurumdan ayrılma niyetini yordayan değişkenleri incelemek için regresyon modeline alınan bağımsız değişkenler arasındaki çoklu bağlantıyı incelemek üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı saptanmamıştır.

4.3.1. Hemşirelerin Çalıştıkları Kurumdan Ayrılma Niyetini Yordayan Değişkenler; Çoklu Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılma niyeti üzerine etkili olduğu belirlenen sekiz bağımsız değişkenin etkisi çoklu lojistik regresyon analizi ile bir arada değerlendirilmiştir. Bağımlı değişken olarak hemşirelerin kurumdan ayrılma niyeti, yordayan değişkenler olarak yaş grubu, birimde, kurumda ve meslekte çalışma süresi, işinden memnun olma durumu, meslektaş ilişkileri algısı, hekim-hemşire meslektaş iletişimi ve iş yükünü algılama durumu backward (wald) metodu ile modele alınarak analiz yapılmıştır (Tablo 13).

Tablo 13. Hemşirelerin Kurumdan Ayrılma Niyetini Yordayan Bağımsız Değişkenlerin Etkisi: Çoklu Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları (S: 572)

Bağımsız Değişkenler	B	S.Hata	Wald	p	Exp (β)	EXP(B) için % 95 Güven Aralığı	
Sabit	-2.64	.37	51.32	.000	.07		
İşinden memnun olma durumu (0: memnun / 1: m.değil)	1.65	.20	71.01	.000	5.19	3.54	7.61
Birimde çalışma süresi (0: >10 yıl / 1: 1-10 yıl)	.89	.25	12.29	.000	2.44	1.48	4.01
İş yükü algısı (0: dengeli / 1: ağır iş yükü)	.69	.26	6.81	.009	1.99	1.19	3.35
Meslektaş ilişkileri algısı (0: olumlu / 1: olumsuz)	.58	.19	8.99	.003	1.79	1.22	2.61
Yaş grubu (0: ≥41yaş / 1: 23-40 yaş)	.44	.24	3.24	.072	1.55	.96	2.49
Meslekte çalışma süresi (0: >10 yıl / 1: 1-10 yıl)	.23	.26	.75	.386	1.25	.75	2.09
Kurumda çalışma süresi (0: >10 yıl / 1: 1-10 yıl)	-.18	.27	.45	.501	.83	.49	1.42
Hekim-hemşire meslektaş iletişimi (0: olumlu / 1: olumsuz)	-.04	.20	.04	.835	.96	.64	1.43

Bağımlı Değişken: Kurumdan Ayrılma Niyeti χ^2 : 137.213 sd: 5 p: .000 Nagelkerke R²: .28

Hemşirelerin çalıştığı kurumdan ayrılma niyeti üzerine hekim-hemşire meslektaş iletişimi, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi ve yaş grubu olmak üzere dört bağımsız değişkenin etkili olmadığı bulunmuş ve modelden çıkarılmıştır ($p>.05$). Hemşirelerin kurumdan ayrılma niyeti üzerine anlamlı düzeyde etkili bulunan dört değişken en çok etkiliden en az etkiliye doğru; işinden memnun olma durumu, birimde çalışma süresi ($p<.001$), iş yükünü algılama ve meslektaş ilişkileri algısı ($p<.01$) şeklinde sıralanmaktadır (Tablo 13).

İşinden memnun olmayan hemşirelerin çalıştığı kurumdan ayrılma niyeti olasılığı memnun olanlara göre 5.19 kat fazla, birimde 1-10 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin çalıştığı kurumdan ayrılma niyeti 10 yıldan fazla çalışanlara göre 2.44 kat fazladır. İş yükünü ağır olarak algılayan hemşirelerin çalıştığı kurumdan ayrılma niyeti iş yükünü dengeli/normal olarak algılayanlara göre 1.99 kat fazla,

meslektaş ilişkilerini olumsuz algılayan hemşirelerin çalıştığı kurumdan ayrılma niyeti meslektaş ilişkilerini olumlu algılayanlara göre 1.79 kat fazladır. Modele alınan tüm değişkenler varyansın %28'ini açıklamıştır (Tablo 13).

4.4. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetini Yordayan Değişkenler

Tablo 14. Modele Alınan Bağımsız Değişkenlere Göre Meslekten Ayrılma Niyetinin Karşılaştırılması(S: 572)

Değişkenler (serbestlik derecesi)	χ^2	p
Yaş (sd:2)	5.323	.070
Cinsiyet (sd: 1)	.227	.634
Eğitim (sd:2)	1.000	.606
Medeni durum (sd:1)	8.309	.004
Birimde çalışma süresi (sd:3)	17.915	.000
Kurumda çalışma süresi (sd:3)	19.946	.000
Meslekte çalışma süresi (sd:3)	8.479	.037
Kurum türü (sd:2)	.100	.951
Kurumdaki pozisyon (sd:2)	.387	.824
Kadro durumu (sd:1)	3.312	.069
Çalışma şekli (sd:1)	.149	.700
İşinden memnun olma (sd:1)	96.154	.000
Meslektaş ilişkileri algısı (sd:1)	18.018	.000
Hekim-hemşire meslektaş iletişimi (sd:1)	13.489	.000
İş yükü algısı (sd:1)	6.473	.011

χ^2 : pearson ki-kare testi

Modele alınan bağımsız değişkenlere göre meslekten ayrılma niyetinin karşılaştırılmasında Pearson Ki-kare testi kullanılmıştır. Regresyon analizine alınacak bağımsız değişkenlerin seçimi için yapılan analiz sonuçları Tablo 14'te özetlenmiştir. Katılımcıların meslekten ayrılma niyetlerinde; medeni durum, birimde, kurumda ve meslekte çalışma süresi, işinden memnun olma durumu, meslektaş ilişkileri algısı, hekim-hemşire meslektaş iletişimi, iş yükü algısı gibi değişkenler açısından anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni

durum, çalıştığı kurum türü, çalışma pozisyonu, kadro durumu ve çalışma şekli (gündüz-gece) gibi değişkenlerine göre birimden ayrılma niyetlerinin dağılımında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.4.1. Meslekten Ayrılma Niyeti için Bağımsız Değişkenler Arası İlişki

Tablo 15. Meslekten Ayrılma Niyeti için Bağımsız Değişkenler Arası İlişki: Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1.İşinden memnun olma durumu (0: memnun / 1: m.değil)	1.000							
2.Birimde çalışma süresi (0: >10 yıl / 1: 1-5 yıl / 2: 6-10 yıl)	-.00	1.000						
3.Meslektaş ilişkileri algısı (0: olumlu / 1: olumsuz)	.17***	-.01	1.000					
4.Medeni durum (0: evli / 1: bekâr)	.04	.04	-.01	1.000				
5.Hekim-hemşire meslektaş iletişim (0: olumlu / 1: olumsuz)	.20***	.00	.21***	-.02	1.000			
6.İş yükü algısı (0: dengeli / 1: ağır iş yükü)	.18***	.02	.00	.03	.02	1.000		
7.Meslekte çalışma süresi (0: 1-10 yıl / 1: >10 yıl)	.09*	.23***	-.11**	.27***	.04	.11**	1.000	
8.Kurumda çalışma süresi (0: >10 yıl / 1: 1-10 yıl)	.12**	.39***	-.02	.19***	.04	.11**	.63***	1.000

*>.05 **p<.01 *** p<.001

Meslekten ayrılma niyetini yordayan değişkenleri incelemek için regresyon modeline alınan bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 15'te verilmiştir. Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı saptanmamıştır.

4.4.2. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetini Yordayan Bağımsız Değişkenler: Çoklu Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları

Hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti üzerine etkili olduğu belirlenen sekiz bağımsız değişkenin etkisi çoklu lojistik regresyon analizi ile bir arada değerlendirilmiştir. Bağımlı değişken olarak hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti, yordayan değişkenler olarak medeni durum, kurumda, birimde ve meslekte çalışma süresi, işinden memnun olma durumu, meslektaş ilişkileri algısı, hekim-hemşire meslektaş iletişimi ve iş yükünü algılama durumu backward (wald) metodu ile modele alınarak analiz yapılmıştır (Tablo 16).

Tablo 16. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetine Bağımsız Değişkenlerin Etkisi: Çoklu Lojistik Regresyon Analizi Sonuçları (S: 572)

Değişkenler	B	S.Hata	Wald	p	Exp (β)	EXP(B) için % 95 Güven Aralığı	
Sabit	-2.90	.32	84.06	.000	.06		
İşinden memnun olma durumu (0: memnun / 1: m.değil)	1.82	.21	77.73	.000	6.18	4.12	9.27
Birimde çalışma süresi-0	-	-	15.55	.000	-	-	-
Birimde çalışma süresi-1 (0: >10 yıl / 1: 1-5 yıl)	1.12	.29	14.82	.000	3.05	1.73	5.39
Birimde çalışma süresi-2 (0: >10 yıl / 1: 6-10 yıl)	.66	.31	4.47	.034	1.94	1.05	3.59
Meslektaş ilişkileri algısı (0: olumlu / 1: olumsuz)	.63	.20	9.53	.002	1.87	1.26	2.79
Medeni durum (0: evli / 1: bekâr)	.46	.21	4.74	.030	1.58	1.05	2.40
Hekim-hemşire meslektaş iletişimi (0: olumlu / 1: olumsuz)	.21	.21	.95	.329	1.23	.81	1.86
İş yükü algısı (0: dengeli / 1: ağır iş yükü)	.27	.30	.80	.371	1.30	.73	2.33
Meslekte çalışma süresi (0: 1-10 yıl / 1: >10 yıl)	.09	.27	.12	.734	1.10	.65	1.84
Kurumda çalışma süresi (0: 1-10 yıl / 1: >10 yıl)	-.07	.29	.05	.823	.94	.53	1.66

Bağımlı Değişken: Meslekten Ayrılma Niyeti

χ^2 : 130.369 sd: 5 p: .000

Nagelkerke R²: .28

Hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti üzerine kurumda ve meslekte çalışma süresi, iş yükü algısı ve hekim-hemşire meslektaş iletişimi olmak üzere dört bağımsız değişkenin etkili olmadığı bulunmuş ve modelden çıkarılmıştır ($p>.05$). Hemşirelerin meslekten ayrılma niyetini yordayan en dominant değişken işinden memnun olma değişkeni olup, işinden memnun olmayanlarda meslekten ayrılma

niyeti 6.18 kat fazladır. Hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti üzerine anlamlı düzeyde etkili olduğu bulunan dört değişken en çok etkiliden en az etkiliye doğru; işinden memnun olma durumu, birimde çalışma süresi ($p<.001$), meslektaş ilişkileri algısı ($p<.01$) ve medeni durum ($p<.05$) şeklinde sıralanmaktadır (Tablo 16).

İşinden memnun olan hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti işinden memnun olmayanlara göre 6.18 kat fazladır. Birimde 1-5 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti 10 yıldan fazla çalışanlara göre 3.05 kat fazla, birimde 6-10 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti 10 yıldan fazla çalışanlara göre 1.94 kat fazladır. Meslektaş ilişkilerini olumsuz algılayan hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti meslektaş ilişkilerini olumlu algılayanlara göre 1.87 kat fazladır. Bekâr olan hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti evli olanlara göre 1.58 kat fazladır. Modele alınan tüm değişkenler varyansın %28'ini açıklamıştır.

5.Tartışma

Hemşirelerin işten ayrılmaları, Türkiye’de ve dünyada yöneticilerin çözmesi gereken önemli bir problemidir. Araştırmamızın sonuçları hemşirelerin birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetleri ve bu niyetleri yordayan faktörler hemşire-hekim işbirliği, hemşire meslektaş dayanışması, iş doyumu, kişisel ve işle ilgili özellikler kapsamında tartışılmıştır.

Araştırma sonuçları aşağıdaki başlıklarda tartışılmıştır:

- Hemşirelerin çalıştıkları birimlerden, kurumlardan ve mesleklerinden ayrılma niyetleri
- Hemşirelerin birimden ayrılma niyetini yordayan faktörler
- Hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetini yordayan faktörler
- Hemşirelerin meslekten ayrılma niyetini yordayan faktörler

5.1. Hemşirelerin Çalıştıkları Birimlerinden, Kurumlarından ve Mesleklerinden Ayrılma Niyetleri

Dünyada, hemşirelerin çalıştıkları birimden ayrılma niyetlerini inceleyen çok az sayıda araştırma vardır. Hemşirelerin çalıştıkları birimden ayrılma niyeti oranları, İtalya’da yapılan bir çalışmada %41.8 (Cortese, 2012), Tayvan’da (Lee ve ark, 2015) %45.6 olarak saptanmıştır. Bizim çalışmamız Türkiye’de birimden ayrılma niyetini inceleyen ilk çalışmadır ve katılımcıların %48.6’sı çalıştığı birimden ayrılmak istediğini belirtmiştir. Ayrılma niyeti hemşirelerin önce kendi birimlerinden başka birime geçmek istemesi, sonrasında kurumdan ayrılmayı talep etmesi ve en son olarak da mesleği bırakmaları olarak gelişen bir süreçtir (Flinkman ve ark, 2010). Bu nedenle, kurumdan ve meslekten ayrılmanın habercisi olan ve oldukça yüksek oranlarda olduğu belirlenen birimden ayrılma niyeti yöneticiler tarafından

önemsenmesi gereken bir durumdur. Hemşireleri tutma stratejilerinin muhtemelen en kolay ve en etkili bir şekilde uygulanabileceği bir aşama olarak değerlendirilmelidir.

Kurumdan ayrılma niyeti dünyada ve ülkemizde en çok araştırılan ayrılma düzeydir. Aiken ve arkadaşlarının (2013), 12 Avrupa ülkesinde yürüttükleri çalışmada hemşirelerin %19-49 oranı arasında kurumdan ayrılma niyetleri olduğu bulunmuştur. Ülkemizde yapılan çalışmalarda ise hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetleri %37.4-%64.4 arasında değişmektedir (Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2016; Arslan Yürümezoğlu ve ark, 2018; Basit ve Duygulu, 2017; Mert Haydari ve ark, 2016; Yaprak ve Seren, 2010). Hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetleri ülkelere ve araştırmalara göre farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte, elde edilen sonuçlar, kurumdan ayrılma niyetinin genellikle yüksek olduğunu ve bir dünya sorunu olarak görülmesi gerektiğini göstermektedir.

Heinen ve arkadaşlarının (2013) 10 Avrupa ülkesinde hemşirelerin meslekten ayrılma niyetlerini inceledikleri çalışmada, hemşirelerin meslekten ayrılma niyetinin %5-%17 arasında olduğu bulunmuştur. Ülkemizde yapılan çalışmalarda ise hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti %48.8-%55.9 arasındadır (Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2016; Arslan Yürümezoğlu ve ark, 2018; Mert Haydari ve ark, 2016; Selçuk Çınar, 2016; Şen Bezirci, 2012). Çalışmamızda da hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti %32.7 olarak bulunmuştur. Bu oran, ülkemizde yapılan diğer çalışmalardan düşük olmakla birlikte dünyadaki çalışmalara göre oldukça yüksektir. Bu fark, hemşirelik çalışma ortamındaki olumsuzlukların daha fazla olması ile açıklanabileceği gibi hemşirelik mesleğinin iş bulma kolaylığı nedeniyle seçilmesine bağlı olabilir. Hemşireliği, mesleki bir ilgiyle tercih etmeyenlerin meslekten ayrılma kararlarının daha kolay olacağı söylenebilir.

5.2. Hemşirelerin Birimden Ayrılma Niyetini Yordayan Faktörler

Çalışmamızda hemşirelerin birimden ayrılma niyetini etkileyen faktörler en çok etkiliden en az etkiliye doğru; iş doyumu, birimde ve meslekte çalışma yılı, meslektaş dayanışma algısı ve iş yükü algısı olarak bulunmuştur. Modele alınan tüm değişkenler varyansın %34'ünü açıklamıştır.

İşinden memnun olmayan hemşirelerin çalıştığı birimden ayrılma niyeti olasılığı memnun olanlara göre 7.08 kat fazladır. Çalışmamızda iş doyumu işten genel olarak duyulan memnuniyet olarak ölçülmüştür. Cortese'nin (2012) çalışmasında, birimden ayrılma niyetinin en önemli belirleyicileri hekim ve hemşirelerle olan ilişkilerden duyulan memnuniyettir. Temel olarak düşük iş doyumuna neden olan çalışma koşulları ayrılma niyeti sürecini başlatmaktadır. Bu sonuçlara göre hemşirelik yöneticilerinin birimden ayrılmayı azaltmak için alacakları önlemlerde en öncelikli konunun iş doyumu olması gerektiği söylenebilir.

Birimde 1-5 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin çalıştığı birimden ayrılma niyeti 5 yıldan fazla çalışanlara göre 1.85 kat fazla, meslekte 1-15 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin çalıştığı birimden ayrılma niyeti 15 yıldan fazla çalışanlara göre 1.80 kat fazladır. Bu sonuçlar, çalışma süresi az olan hemşirelerde birimden ayrılma niyetinin daha yüksek olduğunu gösteren araştırma sonuçları ile uyumludur (Cortese, 2012; Lee ve ark, 2015). Bu sonuçlara göre, birimde ve meslekte çalışma süreleri uzun olan hemşirelerde birimden ayrılma niyetinin daha az olduğu söylenebilir. Ayrıca, bu sonuçların Y kuşağı hemşirelerin ayrılma eğilimleriyle de uyumlu olduğu görülmektedir (Mert Haydari ve Kocaman, 2016).

Meslektaş ilişkilerini olumsuz algılayan hemşirelerin çalıştığı birimden ayrılma niyeti, meslektaş ilişkilerini olumlu algılayanlara göre 1.77 kat fazladır. Bu sonuç, birimden ayrılma niyetinin belirleyicisi olarak Lee ve arkadaşlarının (2015) takım çalışması ve ekip içi iletişimin, Cortese'nin (2012) çalışmasında hemşirelerle olan iletişimin etkisini ortaya koydukları çalışma sonuçlarıyla uyumludur. Galletta ve arkadaşları (2016) da birim içinde yöneticilerle olan ilişkilerin ayrılma niyetini etkilediğini göstermiş, olumlu ilişkilerin ayrılma niyetini azalttığını ortaya

koymuştur. Bu sonuçlara göre birim içinde meslektaş ilişkileri olumlu olan hemşirelerin ayrılma niyetinin daha az olduğu söylenebilir. Bu nedenle, meslektaş ilişkileri, iş doyumunun önemli unsurlarından biri olarak dşnlmeli ve iş doyumunu geliştirme çalışmalarında ilişkilerin güçlendirilmesine yönelik stratejilere odaklanılmalıdır.

İş yükünü ağır olarak algılayan hemşirelerin çalıştığı birimden ayrılma niyeti iş yükünü dengeli olarak algılayanlara göre 1.71 kat fazladır. Hemşire devir hızının yüksek olmasının olumsuz sonuçlarından birisi de ayrılmalar nedeniyle birimde kalan hemşirelerin iş yükünün artmasıdır. Araştırmamızda, iş yükünün birimden ayrılma niyetine etkisi iş doyumuna kadar yüksek görülmemekle birlikte, iş yükünün aynı zamanda iş doyumuna ile de ilişkili olduğu unutulmamalıdır.

5.3. Hemşirelerin Kurumdan Ayrılma Niyetini Yordayan Faktörler

Çalışmamızda hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetini etkileyen faktörler en çok etkiliden en az etkiliye doğru; işinden memnun olma durumu, birimde çalışma süresi, iş yükünü algılama ve meslektaş ilişkileri algısı şeklinde sıralanmaktadır. Modele alınan değişkenler varyansın %28'ini açıklamaktadır.

İşinden memnun olmayan hemşirelerin çalıştığı kurumdan ayrılma niyeti olasılığı memnun olanlara göre 5.19 kat fazladır. Ülkemizde yapılan çalışmalarda da benzer şekilde iş doyumunu düşük olan hemşirelerin, yüksek olanlara göre kurumdan ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu (Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2016; Sabancıoğulları ve Doğan, 2015) gösterilmiştir. Cortese'in (2012) alışmasında kurumdan ayrılmanın en önemli belirleyicileri kurum politikaları ve çalışma koşullarından duyulan memnuniyettir. Choi ve arkadaşları (2013), hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin genel algılarının iş doyum düzeylerini azaltıp, kurumdan ayrılma niyetlerini artırdığını göstermiştir. Çalışma koşulları iş doyumunu etkilemekte ve düşük iş doyumunu da ayrılma niyetine yol açmaktadır (Mobley, 1977). İş doyumsuzluğu nedeniyle hemşirelerin kurumdan ayrılması sonucunda kurumdaki çalışma koşulları kötüleşmekte ve bu da kurumda kalan hemşirelerin iş doyumunu

azaltıp, ayrılma niyetlerinin artmasına neden olarak bir kısır döngü oluşturmaktadır. Bu sonuçlar, iş doyumunun kurumdan ayrılma niyetinin güçlü bir belirleyicisi olduğunu gösteren (Chan ve ark, 2013; McCharty ve ark, 2007; Yin ve Yang, 2002) ve hemşireleri kurumda tutmanın iş doyumunun arttırılmasının kritik bir önemi olduğunu vurgulayan literatür bilgileri ile uyumludur (Lu ve ark, 2005).

Birimde 1-10 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin çalıştığı kurumdan ayrılma niyeti 10 yıldan fazla çalışanlara göre 2.44 kat fazladır. Cortese (2012), bir yıldan az süredir çalışıyor olmanın kurumdan ayrılma niyetini yordadığını belirtmiştir. Çalışma süresi uzun olan hemşirelerin kurum içi bağlantılarının daha fazla olması ve uyum kazanmaları nedeniyle ayrılmayı niyetleri daha düşüktür (Mitchell ve ark, 2001). Bu bilgiler göz önüne alındığında çalışma süresi az olan hemşirelerin ayrılma potansiyelinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Sonuçlarımız, ayrılmaları azaltabilmek için planlanacak stratejilerde kurumda yeni olan hemşirelere yönelik alınacak önlemlere ve genç hemşireler için kariyer planlamanın önemine dikkat çekmesi açısından yol gösterici olabilir.

Meslektaş ilişkilerini olumsuz algılayan hemşirelerin çalıştığı kurumdan ayrılma niyeti, olumlu algılayanlara göre 1.79 kat fazladır. Bu sonuç, olumlu süpervizör-hemşire ilişkisinin ve çalışma arkadaşlarından destek görmenin hemşirelerin ayrılma niyetini azalttığını belirten çalışmalarla uyumludur (AbuAlRub ve ark, 2009; Karsh ve ark, 2005; Mazzuca, 2017). Bu sonuçlar bağlamında, meslektaşlarıyla dayanışma içinde olan ve yöneticilerinden destekleyici bir yaklaşım gören hemşirelerin ayrılma niyetinin daha düşük olacağı söylenebilir. Çetinkaya Uslusoy'un (2013) çalışmasında hemşire meslektaş dayanışmasının iş doyumunu artırdığı gösterilmiştir. Yöneticiler, meslektaş dayanışmasını sağlayan düzenlemelerin hem iş doyumunu hem de ayrılma niyeti açısından olumlu etkileri olacağını unutmamalıdır.

İş yükünü ağır olarak algılayan hemşirelerin çalıştığı kurumdan ayrılma niyeti iş yükünü dengeli olarak algılayanlara göre 1.99 kat fazla bulunmuştur. Bu sonuca göre iş yükünün ağır olduğunu düşünen hemşirelerin kurumdan ayrılma ihtimali yüksektir. Lee ve arkadaşları (2015), ev-iş hayatı dengesindeki sorunların ve iş hayatının kalitesinin kurumdan ayrılmanın en önemli yordayıcıları olduğunu

göstermişlerdir. İş yükünün fazla olması, hemşirelerin iş-ev hayatı dengesini bozarak iş hayatının kalitesini azalmasına neden olmaktadır. Yöneticiler, birimlerin iş yüklerini gözönüne alarak yapacakları hemşire işgücü planlamaları ile bu faktörün ayrılma niyetine etkisini azaltabilirler.

Ayrılma niyeti psikolojik, bilişsel ve davranışsal süreçlerden oluşur. Birey, hayal kırıklığı yaşadığı psikolojik aşamadan sonra, bilişsel süreçte başka iş olanakları arar ve davranışsal süreçte de ayrılır. Çalışanın ayrılma niyeti ne kadar fazlaysa, eyleme geçme ihtimali de o kadar çoktur (Takase, 2010). İş gücü devrinin yüksek olması kurumlar için önemli bir problemidir (Borda ve Norman, 1997). Yöneticiler gerçek ayrılmaları önlemek için kurumdan ayrılma sürecinin, niyetle başladığını (Lee ve Mowday, 1987) unutmamalıdır. Bu nedenle yönetici hemşireler, personelin işten ayrılma niyetini ve şiddetini belirli aralıklarla değerlendirmeli ve gerekli önlemleri almalıdır.

5.4. Hemşirelerin Meslekten Ayrılma Niyetini Yordayan Faktörler

Çalışma sonucumuza göre hemşirelerin meslekten ayrılma niyetini etkileyen faktörler en çok etkiliden en az etkiliye doğru; işinden memnun olma durumu, birimde çalışma süresi, meslektaş ilişkileri algısı ve medeni durum şeklinde sıralanmaktadır. Modele alınan değişkenler varyansın %28'ini açıklamaktadır.

İşinden memnun olan hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti, işinden memnun olmayanlara göre 6.18 kat fazladır. ArslanYürümezoğlu ve Kocaman'ın (2016) çalışmasında iş doyumu düşük olan hemşirelerin, yüksek olanlara göre meslekten ayrılma niyeti iki kat daha fazladır. Sabancıoğulları ve Doğan (2015), düşük iş doyumu nedeniyle meslekten ayrılmak isteyen hemşire oranını %15.5 olarak bulmuşlardır. Cortese'in (2012) çalışmasında, meslekten ayrılma niyetinin en önemli belirleyicilerinden birisi kurum politikalarından duyulan memnuniyettir. Hemşirelerin düşük iş doyumuna sebep olan çalışma koşulları nedeniyle meslekten ayrılmaları sonucu hemşirelik iş gücü sorunu artmaktadır (Cicolini, Comparcini ve Simonetti, 2014). Bu açıdan hemşirelik yöneticileri, meslekten ayrılmaları azaltmak için stratejiler planlanırken, çalışma koşullarının iş doyumuna etkisini göz önünde

bulundurmalıdır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle iş doyumu artırılıp meslekten ayrılmalar azaltılabilir.

Bu çalışmada meslekten ayrılma faktörlerinden biri de birimde çalışma süresi olmuştur. Birimde 1-5 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti 10 yıldan fazla çalışanlara göre 3.05 kat fazla, birimde 6-10 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti 10 yıldan fazla çalışanlara göre 1.94 kat fazladır. Bu sonuç çalışma hayatının ilk yıllarında meslekten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalarla uyumludur (Ambrosi ve ark, 2011; Kovner ve ark, 2014). Çalışma süresi arttıkça hemşirelerin bilgi, beceri ve otonomileri artmakta, bu durum da ayrılma niyetini azaltmaktadır (Tummers ve ark, 2013). Çalışmamızın sonuçları ve literatür bilgileri, çalışma süresi kısa olan hemşirelerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesinin hemşireleri meslekte tutma açısından önemini göstermektedir.

Meslektaş ilişkilerini olumsuz algılayan hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti olumlu algılayanlara göre 1.87 kat fazladır. Bu sonuç, Chan ve arkadaşlarının (2013) hemşirelerin yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından desteklenmelerinin ayrılma niyetine olumlu etkilerini gösteren sonuçlarla uyumludur. Yönetici hemşireler, meslektaş ilişkilerini iyileştirmenin meslekten ayrılma niyeti açısından da önemli olduğunu bilmelidir.

Bekâr olan hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti evli olanlara göre 1.58 kat fazladır. Bu sonuç, literatürdeki diğer çalışmalarla uyumludur (Arslan Yürümezoğlu ve ark, 2018; Lee ve ark, 2015). Bu sonuç bekâr hemşirelerin evlilere göre daha az sorumluluk ve bağlayıcılarının olmasından kaynaklanıyor olabilir. Yönetici hemşireler genç ve bekâr olan hemşirelerin mesleklerini bırakma potansiyellerinin daha fazla olduğunu bilmeli ve bu grupları hem kurumda hem de meslekte tutmak için onların gereksinimlerini iyi anlamalı ve karşılamaya yönelik düzenlemelere önem vermelidirler.

Ülkemizde ve dünyada hemşirelik iş gücü sıkıntısı, hemşirelerin meslekten ayrılmaları nedeniyle giderek artmaktadır. Ayrılmanın en önemli yordayıcısı ayrılma niyetidir (Mobley, 1997). Ayrılma niyeti hemşirelerin önce kendi birimlerinden

başka birime geçmek istemesi, sonrasında kurumdan ayrılmayı talep etmesi ve en son olarak da mesleği bırakmaları olarak gelişen bir süreçtir (Flinkman ve ark, 2010). Her bir ayrılma niyetinin farklı ve ortak yordayıcıları olduğu görülmektedir. Ayrılmaları önlemek için yöneticilerin bu süreçleri bilmeleri, yeni kuşakların değişen beklentilerini anlamaları ve stratejilerini bu bilgiler ışığında geliştirmeleri gerekir.

Çalışma ortamını etkileyen önemli unsurlardan biri de hemşire-hekim iş birliğidir. Problem çözümü, karar alma gibi konularda hemşire ve hekimlerin işbirliği içinde olması çalışma ortamını olumlu etkilemektedir (Zangora ve Soeken, 2007). Kliniklerde hekimlerle işbirliğiyle çalıştıklarını söyleyen hemşirelerin ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu görülmüştür (Galletta ve ark, 2016). Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman (2016) çalışma sonucunda hemşire-hekim işbirliğinin kurumdan ayrılma niyetini azalttığını bulmuşlardır. Ancak çalışmamızda, hekim-hemşire işbirliği üç ayrılma boyutu için de belirleyici bir faktör olarak saptanmamıştır. Bizim sonucumuzun aksine çalışmalar, hemşire hekim iş birliğinin birim, kurum ve meslekten ayrılma niyetinin önemli yordayıcılarından biri olduğunu göstermektedir (Cortese, 2012; Elsous ve ark, 2017; Galletta ve ark, 2012). Bu konuda daha fazla araştırma yapılarak hemşire-hekim iş birliğinin ayrılma niyetini yordama düzeyi belirlenebilir.

6. Sonuç ve Öneriler

6.1. Sonuçlar

Hastanede çalışan hemşirelerin birim, kurum ve mesleklerinden ayrılma niyetinin belirleyicileri olarak hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri, hemşire-hekim işbirliği, meslektaş ilişkileri, genel iş doyumu ve iş yükünün etkisinin incelendiği bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

- Örneklemdaki hemşirelerin %48.6'sının çalıştığı birimden, %49.0'unun çalıştığı kurumdaki ve %32.7'sinin meslekten ayrılma niyetinin olduğu bulunmuştur.
- Modele alınan bağımsız değişkenler varyansın birimden ayrılma niyetinde %34'ünü, kurumdaki ve meslekten ayrılma niyetinde %28'ini açıklamaktadır.
- Birimden ayrılma niyetini etkileyen faktörler en çok etkiliden en az etkiliye doğru; iş doyumu, birimde ve meslekte çalışma yılı, meslektaş dayanışma algısı ve iş yükü algısı olarak bulunmuştur.
- Hemşirelerin kurumdaki ayrılma niyetini etkileyen faktörler en çok etkiliden en az etkiliye doğru; işinden memnun olma durumu, birimde çalışma süresi, iş yükünü algılama ve meslektaş dayanışma algısı şeklindedir.
- Hemşirelerin meslekten ayrılma niyetini etkileyen faktörler en çok etkiliden en az etkiliye doğru; işinden memnun olma durumu, birimde çalışma süresi, meslektaş ilişkileri algısı ve medeni durum şeklinde sıralanmaktadır.
- Hemşirelerin birimden, kurumdaki ve meslekten ayrılma niyetlerini yordayan ortak faktörler iş doyumu, birimde çalışma süresi ve hemşire meslektaş dayanışma algısı olarak bulunmuştur. İş doyum düzeyi düşük, birimde çalışma süresi az ve meslektaş dayanışma algısı düşük olan hemşirelerde ayrılma niyeti oranı daha fazladır.
- Kurumdaki ve meslekten ayrılma niyeti yordayıcılarından farklı olarak meslekte çalışma süresinin birimden ayrılma niyetini etkilediği ortaya

konmuştur. Meslekte çalışma süresi az olan hemşirelerin ayrılma niyeti daha yüksektir.

- Üç düzeydeki ayrılma niyetini en yüksek düzeyde yordayan değişken iş doyumudur. İşinden memnun olmayanların memnun olanlara göre; birimden ayrılma niyeti 7.08 kat, kurumdan ayrılma niyeti 5.19 kat, meslekten ayrılma niyeti 6.18 kat fazladır.
- İş yükünün ise hem birimden hem kurumdan ayrılmayı yordadığı görülmüştür. İş yükünün fazla olduğunu düşünen hemşireler yüksek ayrılma niyetine sahiptir.
- Birimden ve kurumdan ayrılma niyeti yordayıcılarından farklı olarak da medeni durumun meslekten ayrılma niyetini etkilediği, bekâr hemşirelerin meslekten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.
- Literatürde hemşire-hekim iş birliğinin ayrılma niyetlerinin önemli bir yordayıcı olduğu gösterilemekle birlikte bizim çalışmamızda ayrılma niyetleri üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür.

6.2. Öneriler

Yöneticiler için öneriler

- Yönetici hemşireler, hemşirelerin ayrılma niyetlerini düzenli aralıklarla değerlendirmeli ve gerekli önlemleri almalıdır.
- Yöneticiler, hemşirelerin iş doyumunun ayrılma niyeti üzerine olan etkisini önemsemeli ve artırmak için stratejiler geliştirmelidir.
- Birim içi ve ekip içi ilişkilerinin geliştirilebilmesi için etkinlikler organize edilmelidir.

- Hemşireler arası dayanışmanın çalışma ortamını etkilediği unutulmayıp, olumlu bir çalışma ortamı yaratılıp ayrılımları azaltmak için dayanışma seviyelerini artıracak stratejiler planlanmalıdır.
- Hemşirelerin iş yükünü azaltacak stratejiler planlanmalıdır.
- Mesleğin ilk yıllarında ayrılma niyetinin yüksek olduğu unutulmayıp, yeni başlayan hemşirelerin ayrılımlarını azaltmak için mesleki becerileri desteklenip otonomi kazanmaları desteklenmelidir.

Araştırmacılar için öneriler

- Hemşirelerin ayrıldıktan sonra yöneldikleri alanları ve bu yönelimlerin nedenlerini araştıran nicel ve nitel çalışmalar yapılmalıdır.
- Hemşirelerin ayrılma niyetini yordayan maaş, başka iş olanağı, yönetim şekli gibi unsurların incelendiği çalışmalar yapılmalıdır.
- Hemşire-hemşire dayanışmasının ve hemşire-hekim iş birliğinin ayrılma niyeti üzerine etkisini ölçen başka çalışmalar planlanmalıdır.

7. Kaynakça:

Abelson MA. Strategic management of turnover: a model for the health service administrator. *Health Care Management Review*, 1986; 11 (2): 61–71.

AbuAlRub RF, Omari FH ve Al-Zaru IM. Support, satisfaction and retention among Jordanian nurses in private and public Hospitals. *International Nursing Review*, 2009; 56 (3): 326–332.

Aiken L, Clarke S, Sloane D, Sochalski J ve ark. Nurses reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*, 2001; 20 (3): 43-53.

Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J ve ark. Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout and job dissatisfaction. *Journal of the American Medical Association*, 2002; 288 (16): 1987–1993.

Aiken LH, Sloane DM, Bruyneel L, Van den Heede K ve ark. Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*, 2013; 50, 143–153.

Alexander JA, Lichtenstein RL, Oh HJ, ve Ullman, EA. Causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Research in Nursing & Health*, 1998; 21: 415-427.

Ambrosi E, Portoghese I, Galletta M, Marchetti P ve ark. (2011). L'intenzione di lasciare l'ospedale degli infermieri con esperienza lavorativa ≤ 3 anni. uno studio esplorativo, (turnover intention among nurses with <3 years of work experience: an exploratory study. introduction), *Assist Inferm Ric*, 2011; 30 (3): 126-134.

Akyürek B, Özer S, Argon G ve Conk Z. Hekim Davranışlarının Hemşire Memnuniyeti ve Hemşirelerin işine Devam Etme Durumu Üzerine Etkisi. *Ege Tıp Dergisi*, 2005; 44 (3): 167-172.

Arslan Yürümezoğlu H ve Kocaman G. Predictors of nurses' intentions to leave the organisation and the profession in Turkey. *Journal of Nursing Managment*, 2016; 24 (2): 235–243.

Arslan Yürümezoğlu H, Kocaman G. ve Mert Haydari S. Predicting nurses' organizational and professional turnover intention. Japan Journal of Nursing Science, 2018 doi:10.1111/jjns.12236.

Ball J, Pike G, Griffiths P, Rafferty AM ve ark. RN4CAST Nurse survey in England, National Nursing Research Unit, 2012; erişim adresi: www.rn4cast.eu .

Baggs JG, Schmitt MH, Mushlin AI, Mitchell PH ve ark. Association between nurse-physician collaboration and patient outcomes in three intensive care units, Critical Care Medicine, 1999; 27(9): 1991-1998.

Bartlett KR. The Relationship between training and organizational commitment in the health care field. Human Resource Development Quarterly, 2001; 12: 335-352.

Basit G ve Duygulu S. Nurse's organizational trust and intention to continue working at hospital in Turkey, Collegian, 2017; <http://dx.doi.org/10.1016/j.colegn.2017.05.003>.

Başaran İ. Örgütsel Davranış ve İnsanın Üretim Gücü. Ankara, Siyasal Basım Yayın Dağıtım, 2008.

Biegger A, Geest S, Schubert M ve Ausserhofer D. The Magnetic forces Swiss acute care hospitals: a secondary data analysis on nurses job satisfaction and their intention to leave their current job. NursingPus Open, 2016; 2: 15-20.

Bingöl D. İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul, Beta Basım Yayın, 2003.

Borda RG ve Norman IJ. Factor influencing turnover and absences among nurses: A research review. International Journal of Nursing Studies, 1997; 34: 385-394.

Burmeister EA, Kalisch BJ, Xie B, Doumit MAA ve ark. Determinants of nurse absenteeism and intent to leave: an international study. Journal of Nursing Management, 2018, doi: 10.1111/jonm.12659.

Chan ZCY, Tam WS, Lung M, Wong W ve ark. A Systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 2013; 21: 605–613.

Cheung J. The Decision process of leaving nursing. *Australian Health Review*, 2004; 28: 340– 348.

Chen H, Brown R, Bowers BJ ve Chang WY. Job demand and job satisfaction in latent groups of turnover intention among licensed nurses in Taiwan nursing home. *Research in Nursing & Health*, 2015; 38: 342–356.

Choi SP-P, Cheung K ve Pang SMC. Attributes of nursing work environment as predictors of registered nurses' job satisfaction and intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 2013; 21: 429–439.

Choi SP-P, Pang SM, Cheung K ve Wong T. Stabilizing an destabilizing forces in the nursing work environment: A qualitative study on turnover intention. *International Journal of Nursing Studies*, 2011; 48: 1290–1301.

Cicolini G, Comparcini D ve Simonetti V. Workplace empowerment and nurses' job satisfaction: a systematic literature review. *Journal of Nursing Management*, 2014; 22: 855–871.

Clipper B. Nurse manager's guide to an intergenerational workforce, 2012, Erişim adresi: <http://site.ebrary.com/id/10629217> .

Cortese C. Predictors of critical care nurses' intention to leave the unit, the hospital, and the nursing Profession. *Open Journal of Nursing*, 2012; 2: 311-326.

Cox KS, Teasley SL, Zeller RA, Lacey SR ve ark. Know staff's "intent to stay" recruitment & retention report. *Nursing Management*, 2006; 13- 15.

Çam O. ve Yıldırım S. Hemşirelerde iş doyumu ve etkileyen faktörler, *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci*, 2010; 2 (1): 64-70.

Çelenk, O. Hemşirelerin problem çözme becerilerinin araştırılması, bir hastane örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, İzmir, 2016.

Çetin M.Ö. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2004.

Çetinkaya Uslusoy E. Hemşirelerde meslektaş dayanışması ölçeği'nin geliştirilmesi ve meslektaş dayanışmasının iş doyumu ile ilişkisi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul, 2010.

Çimen M ve Şahin İ. Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2000; 5 (4): 55-56

Çoban AE. Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2005: 1(1); 167-174.

Daniels A. Listening to New Zealand nurses. A survey of intent to leave, job satisfaction, job stres and burnout. Auckland University of Technology in the Degree of Master of Health Science, New Zealand, 2004.

Duffield CM, Roch M.A, Homer C, Buchan J ve ark. A Comparative review of nurse turnover rates and costs across countries, Informing Practice and Policy Worldwide Trough Research and Scholarship, 2014: 21; 2703-2713.

Durmuş S ve Günay O. Hemşirelerde iş doyumu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler, Erciyes Tıp Dergisi, 2007; 29 (2): 39-146.

Ekici D, Cerit K ve Mert T. Factors that influence nurses' work-family conflict, job satisfaction, and intention to leave in a private hospital in Turkey. Hosp Pract Res, 2017; 2(4): 102-108.

Elsous A, Radwan M ve Mohsen S. (2017). Nurses and physicians attitudes toward nurse-physician collaboration: a survey from Gaza Strip, Palestine, Nursing Research and Practice, 2017, doi: 10.1155/2017/7406278.

Flinkman M, Laine M, Leino-Kilpi H, Hasselhorn HM ve ark. Explaining young registered finnish nurses' intention to leave the profession: a questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies, 2008; 45(5): 727-739.

Flinkman M, Leona-Kilpi H. ve Salanterä S. Nurses' intention to leave the Profession. Integrative Review, Journal Of Advanced Nursing, 2010; 66(7): 1422- 1435.

Fochsen G, Sjögren K, Josephson M ve Lagerstro MM. Factors contributing to the decision to leave nursing care: a study among swedish nursing personel. Journal of Nursing Management, 2005; 13: 338–344.

Galletta M, Portoghese I, Battistelli A ve Leiter M. Preventing nursing turnover from unit: a multilevel analysis of nurses' intention. Journal of Advanced Nursing, 2012; 69(8): 1771–1784.

Galletta M, Portoghese I, Carta M, D'Aloja E. ve ark. The Effect of nurse-physician collaboration on job satisfaction, team commitment, and turnover intention in nurses. Research in Nursing and Health, 2016; 39: 375-385.

Gietter DS, Hofmans J ve Pepermans R. Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: an individual differences analysis. International Journal Of Nursing Studies, 2011; 48: 1562–1569.

Gregory DM, Wa CY, LeFort S, Barrett BJ ve ark. Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. Health Care Manage Rev, 2007; 32(2): 119–127.

Halter M, Bolko O, Pelone F, Beighton C ve ark. The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. Health Services Research, 2017; 17(824): 2-20.

Hasselhorn HM, Tackenberg P ve Müller BH. Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe, Nurses Early Exit Study, 2003, Report, 7.

Hatip, Ö. Hemşire-hemşire iş birliğinin hemşirelerin iş doyumuyla ilişkisi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2017.

Hayes LJ, O'Brien Pallas O, Duffield C, Shamian J, ve ark. Nurse turnover; a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 2006; 43: 237-263

Henneman EA. Nurse-Physician Collaboration: A Poststructuralist, *Journal of Advance Nursing*, 1995; 22: 359-63.

Heinen MM, Van AT, Schwendimann R, Zander B ve ark. Nurses intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal Of Nursing Studies*, 2013; 50: 174–184.

Irvine DM ve Evans M.G. Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating research findings across studies. *Nursing Research*, 1995; 44: 246-253.

İnce S. Hekim davranışlarının hemşirelerin stresle baş etme durumları üzerine etkisi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2014; 16 (2): 41-53.

International Council of Nurses. Safe staffing saves lives information and action tool kit, Geneva (Switzerland), 2006, Erişim adresi: <http://www.icn.ch/publications/2006-safe-staffing-saves-lives/>.

Karsh B, Booske BC ve Sainfort F. Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover. *Ergonomics*, 2005; 48(10): 1260-1281.

Kenaszchuck C, Wilkins K, Reeves S, Zwarenstein M ve ark. Nurse-physician relations and quality of nursing care: Findings From a National Survey of Nurses, 2010; 4: 120-136.

Kocaman G, Seren Ş, Kurt S, Danış B, ve ark. (2010). Üç Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Devir Hızı, Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 2010; 7 (1): 34-38.

Kovner CT, Brewer CS, Fairchild S, Poornima S ve ark. Newly licensed rns" characteristics, work attitudes, and intentions to work. *American Journal of Nursing*, 2007; 107: 58-70.

Kovner CT, Brewer CS, Fatehi F ve Jun J. What does nurse turnover rate mean and what is the rate? Policy, Politics, & Nursing Practice, 2014; 15 (3): 64–71.

Kramer M ve Schmalenberg C. Revising the essentials of magnetism tool. The Journal of Nursing Administration, 2005; 35: 188–198.

Küçükkendirici H, Batı S, Gök T ve Güler YR. Sağlık çalışanlarında iş doyumu düzeyinin belirlenmesi. Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 2017; 13: 37-66.

Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. Res Nurs Health, 2002; 25(3): 176-188.

Lee Y, Dai Y ve McCreary L. Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organisations and the profession. Journal of Nursing Management, 2015; 23: 521–531.

Lee TW ve Mowday RT. Voluntarily leaving an organization: an empirical investigation of steers and Mowday's model of turnover'. Academy of Management Journal, 1987; 30 (4): 721–743.

Lindeke L. Nurse physician workplace collaboration. Online Journal of Issues in Nursing, 2005; 10 (1): 1-7.

Liu Y, Wun LM, Chou PL, Chen MH ve ark. The influence of work-related fatigue, work conditions, and personal characteristics on intent to leave among new nurses. Journal of Nursing Scholarship, 2015; 13: 66-74.

Liu C, Zhang L, Ye W, Zhu J ve ark. Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. Journal of Clinical Nursing, 2012; 21: 255–263.

Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1976; 1: 1297-1343

Lu H, While AE ve Barriball KL. Job satisfaction among nurses: literature review. International Journal of Nursing Studies, 2005; 42: 211–227

Ma C, Park SH ve Shang J. Inter- and intra-disciplinary collaboration and patient safety outcomes in U.S. acute care hospital units: a cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 2018; 85: 1-6.

Mazzuca PJ. The effects of nurse-manager relationships and nursephysician collaboration on nurse intent to leave. The University of Alabama at Birmingham, Doctor of Science in Administration-Health Services, Alabama, 2017.

McCarthy G, Tyrrell MP ve Lehane E. Intention to Leave or stay in nursing. *Journal of Nursing Management*, 2007; 15: 248–255.

McKenna BG, Smith NA, Poole SJ ve Coverdale JH. Horizontal violence: experiences of registered nurses in their first year of practice. *Journal of Advanced Nursing*, 2003; 42: 90–96.

Mert Haydari S, Kocaman G ve Aluş Tokat M. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2016; (3): 119-131.

Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ ve ark. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 2001; 44: 1102-112.

Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 1977; 62(2): 237-240.

Mobley WH. Employee turnover: causes, consequences, and control, M.A Addison Wesley, 1982.

Ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M. ve ark. Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 european countries, *BMJ Open*, 2015; 5 (9): 1-8

Oranje AH. Teacher Shortages, Teacher Job Satisfaction, And Professionalism: Teacher Assıstants In Dutch Secondary Schools. 2001, ERIC ED453194

Özcan İ, Aba G ve Ateş M. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklenen personel devir hızı üzerine etkisi. Sağlık Ekonomisi, 2016; 4C: 465-471.

Özkan, Ö. The Relationship Of Novice Turkish Early Childhood Education Teachers' Professional Needs, Experiences, Efficacy Beliefs, School Climate For Promoting Early Childhood Learning, and Job Satisfaction. Doktora Tezi, Syracuse University, United States Of America, 2005.

Petri L. (2010). Concept analysis of interdisciplinary collaboration, Nursing Forum, 2010; 45 (2): 73–82.

Roche JP, Lamoureux E ve Teehan T. A partnership between nursing education and practice: using an empowerment model to retain new nurses. J. Nurs Adm, 2004; 34(1): 26-32.

Rosenstein AH. Nurse-physician relationships: impact on nurse satisfaction and retention. American Journal of Nursing, 2002; 102 (6): 26-34.

Sabancıoğulları S ve Doğan S. Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. Journal of Nursing Management, 2015; 23: 1076–1085.

Sager JK, Griffeth RW ve Hom PW. A Comparison of structural models representing turnover cognitions. Journal of Vocational Behavior, 1998; 53: 254-273.

Selçuk Çınar E. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin çalışma ortamları algısı ile işten ve meslekten ayrılma niyetinin incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2016.

Sermeus W, Aiken LH, Van den Heede K, Rafferty AM ve ark. Nurse forecasting in Europe (RN4CAST): Rationale, design and methodology. BMC Nursin, 2011; 18 (6): 1-9.

Simoens S, Villeneuve M ve Hurst J. Tackling Nurse Shortages in OECD Countries. OECD Health Working Papers, 2005; 19: 3-46.

Simon M, Müller BH ve Hasselhorn HM. Leaving the organization or the profession – a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 2010; 66 (3): 616–626.

Simone SD, Planta A ve Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 2018; 39: 130–140.

Stone PW, Larson EL, Mooney-Kane C, Smolowitz J ve ark. Organizational climate and intensive care unit nurses' intention to leave. *Critical Care Medicine*, 2006; 34 (7): 1907–1912.

Şen Bezirci S. 2012, Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarının incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2012.

Şenel S ve Alatl B. Lojistik Regresyon Analizinin Kullanıldığı Makaleler Üzerine Bir İnceleme. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 2014; 5(1): 35-42.

Takase M. 2010, A Concept analysis a turnover intention: implications for nursing management, *Collegian*, 2010; 17 (1): 3-12.

Takase M, Oba K ve Yamashita N. General differences in factors influencing job turnover among Japanese nurses: an exploratory comparative design. *International Journal of Nursing Studies*, 2007; 46: 957-967

Tan C, Zhou H ve Kelly M. Nurse–Physician communication – an integrated review. *Journal of Clinical Nursing*, 2017; 26: 3974–3989.

Tang CJ, Chan SW, Zhou WT ve Liaw SY. Collaboration between hospital physicians and nurses: an integrated literature review. *International Nursing Review*, 2013; 60: 291–302.

Tschannen D ve Kalisch BJ. The impact of nurse/physician collaboration on patient length of stay. *Journal of Nursing Management*, 2009; 17: 796–803.

Tourangeau A, , Cranley L. Nurse intention to remain employed, understanding and strengthening determinants. *Nursing and Healthcare Management and Policy*, 2006; 55 (4): 497-509

Tummers LG, Groeneveld SM ve Lankhaar M. Why do nurses intend to leave their organization? A large-scale analysis in long-term care. *Journal of Advanced Nursing*, 2013; 69 (12): 2826–2838.

Türkmen E, Badır A, Balcı S. ve Topçu S. Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2011; 2: 5-21.

Ulusoy H. ve Tokgöz Moroğlu D. Hekim ve hemşirelerin ekip çalışmasına ilişkin görüşleri. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 2009; 2 (2): 55-61.

Van der Heijden BI, Dam K. ve Hasselhorn HM. Occupational turnover: understanding nurses intent to leave the nursing profession. *Nurses Early Exit Study Report*, 2007, Erişim adresi: www.next-study.net.

Van der Heijden BIJM, Kummerling A, Van Dam K, Van der Schoot E, ve ark. The impact of social support upon intention to leave among female nurses in Europe: secondary analysis of data from the NEXT survey. *International Journal of Nursing Studies*, 2009; 47: 434–445.

Wanous JP, Reicher AE ve Hudy MJ. Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 1997; 82(2): 247-252

Yaprak E ve Seren Ş. (2010). Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve örgüt ikliminin Hemşire istihdamına etkisi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 2010; 7 (1): 28-33.

Yin JCT ve Yang KPA. Nursing turnover in Taiwan; A meta-analysis of related factors. *International Journal of Nursing Studies*, 2002; 39: 573-581

Yüksel-Kaçan C, Örsal Ö ve Köşgeroğlu N. Hemşirlerde iş doyumunu düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2016; 18(2-3): 1-12.

Zangaro G ve Soeken K. A Meta-Analysis of studies of nurses' job Satisfaction.
Researchin Nursing & Health, 2007; 30: 445–458.



8. Ekler

EK 1:

“HEMŞİRELERDE İŞDOYUMUNUN, HEMŞİRE-HEKİM İŞ BİRLİĞİ VE MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ” ARAŞTIRMASI ANKET FORMU

Değerli Meslektaşlarım,

Bu çalışma bu çalışma Prof. Dr. Gülseren Kocaman danışmanlığında, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Fakültesi Yüksek Lisans öğrencisi Bilge Bayrak tarafından yüksek lisans tez araştırması olarak yürütülen bir araştırmadır. Hemşirelerde iş doyumunun, hemşire-hekim iş birliği ve meslektaş ilişkilerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini ortaya koymak amacıyla planlanmıştır. Araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayalıdır. Bilgileriniz sadece bu araştırma için kullanılacaktır. Gerçeği yansıtan sonuçlar elde edilmesi için soruların içtenlikle cevaplanması büyük önem taşımaktadır. Yardım ve ilginiz için şimdiden teşekkür ederim.

Bilge Bayrak

bayrakbilge@hotmail.com

Hemşirelerin Sosyo-Demografik Ve İşle İlgili Özellikleri Anket Formu

1.Çalışılan Kurum: () Sağlık Bakanlığı Üniversite Hastanesi () Üniversite Hastanesi
() Sağlık Bakanlığı

2.Yaş:

3.Cinsiyet: () Kadın () Erkek

4. Eğitim durumu: () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

5. Medeni durum: () Evli () Bekâr

6.Halen çalıştığınız birimde çalışma süreniz (yıl olarak):

7. Halen çalıştığınız kurumda çalışma süreniz (yıl olarak):

8. Meslekte çalışma süreniz (yıl olarak):

9. Kurumdaki pozisyon:

() Servis hemşiresi

() Ameliyathane/Yoğun Bakım hemşiresi

() Poliklinik hemşiresi

() Üst/ orta düzey yönetici

10. Kadro durumu: () Sözleşmeli () Kadrolu

11. Çalışma şekli: () Sadece Gündüz () Gündüz/gece () Sadece Gece

12. Çalıştığınız birimdeki iş yükünü puanlandırırsınız. (10 en yüksek, 0 en düşük)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. İşinizden ne kadar memnunsunuz?

() Çok memnunum () Memnunum () Memnun değilim () Hiç memnun değilim

14. Çalıştığınız birimden ne sıklıkla ayrılmayı düşünüyorsunuz?

() Asla () Yılda birkaç kez () Ayda birkaç kez () Haftada birkaç kez () Her gün

15. Çalıştığınız kurumdan ne sıklıkla ayrılmayı düşünüyorsunuz?

() Asla () Yılda birkaç kez () Ayda birkaç kez () Haftada birkaç kez () Her gün

16. Hemşirelikten ne sıklıkla ayrılmayı düşünüyorsunuz?

() Asla () Yılda birkaç kez () Ayda birkaç kez () Haftada birkaç kez () Her gün

EK 2. Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği

MESLEKTAŞ İLİŞKİLERİ ALGISI ÖLÇEĞİ		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Karşım	Kesinlikle katılmıyorum
1	Meslektaşlarımla çok az iletişimim var.	1	2	3	4
2	Böyle meslektaşlarım olduğu için kendimi çok şanslı hissediyorum.	1	2	3	4
3	Herhangi bir sorunla karşılaştığımda meslektaşlarım pek yardımcı olmazlar.	1	2	3	4
4	Meslektaşlarımdan çoğu ile iyi bir arkadaşlığım var.	1	2	3	4
5	Benim hastanemde hemşireler arasındaki ilişki/iletişim mükemmeldir.	1	2	3	4
6	Hemşire arkadaşlarımla mesleki konuları açıkça konuşabilirim.	1	2	3	4

Ek 3. Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamının Değerlendirilme Ölçeği- Hekim- Hemşire Meslektaş İletişimi alt boyutu

HEMŞİRELİK İŞ İNDEKSİ-HEMŞİRELİK ÇALIŞMA ORTAMININ DEĞERLENDİRİLME ÖLÇEĞİ		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Hekim- Hemşire Meslektaş İletişimi					
1	Hastanemizde hekim ve hemşireler arasında iş ilişkileri iyidir.	1	2	3	4
2	Hemşireler ve hekimler pek çok alanda ekip olarak çalışır.	1	2	3	4
3	Kurumumuzda hemşireler ve hekimler arasında ortak çalışma ve iş birliği vardır.	1	2	3	4

Ek 4. Araştırma Uygulama İzinleri



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ



Sayı : 99577370 - 105 / 2219

12.04.2018

Konu : Bilge Bayrak

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

İlgi: 17.01.2018 tarih ve 75348907-309-3971 sayılı yazınız.

İlgi yazınıza istinaden; Enstitünüz, Hemşirelik Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Lisans programı öğrencisi Bilge Bayrak'ın "Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden, Kurumdan ve Mesleklerinden Ayrılma Niyetini Belirleyen Faktörler" isimli tez çalışması ile ilgili uygulamalarını Ocak 2018- Haziran 2018 tarihleri arasında Hastanemizde yapması uygundur. Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Mete EDİZER
Başhekim



Öğrenci işleri
12.02.2018
H/P

Adres: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi 35340 Inciraltı/İZMİR
Tel : +90(232)412 23 15 Faks : +90(232) 412 97 97
E-posta: csl@sa.gunckuldeu.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için iletişim:
Hem.Hiz.Mod. Seyyare Kurt
Elektronik adı: ssa@sa.gunckuldeu.edu.tr

izmir



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Urla Devlet Hastanesi

İZMİR URLA DEVLET HASTANESİ - İZMİR URLA
DEVLET HASTANESİ
25/01/2018 15:54 - 47335232 - 903.99 - E 304



00061507711

Sayı : 47335232-903.99
Konu : Prof.Dr.Gülseren KOCAMAN'ın
Çalışma İzni

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı)

İlgi : 18/01/2018 tarihli ve 47335232 sayılı yazıNIZ.

İlgi yalnız gereği, Fakülteniz Hemşirelik Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof.Dr.Gülseren KOCAMAN'ın sorumlu araştırmacı olduğu "Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden; Kurumdan ve Meslekten Ayrılma Niyetini Belirleyen Faktörler" isimli tez çalışmasını hastanemizde yürütmesi Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Bilgi ve gerğini arz ederim.

e-imzalıdır.
Op.Dr.Adıgüzel DEMİREL
Başhekim

ÖZLÜK/EVRAK KAYIT 02327521004/1024

Faks No:

e-Posta: hatice.tosun@saglik.gov.tr İnt.Adresi: HATİCE TOSUN URLA DEVLET
HASTANESİ

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 3a52800d-6da2-4324-aff5-daa576af8ef6 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için: Hatice TOSUN

Unvan: TIBBİ SEKRETER

Telefon No: 7521004-1024



T.C. Sağlık Bakanlığı

İZMİR İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - İZMİR İLİ EĞİTİM

ARGE BİRİMİ

27/03/2018 15:00 - 77597247 - 772.02 - E-4



00065698160

Sayı : 77597247-772.02
Konu : Araştırma İzni

DAĞITIM YERLERİNE

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Bilge BAYRAK'ın "**Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden, Kurumdan ve Meslekten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler**" konulu araştırmasıyla ilgili evrakları incelenmiş olup, çalışmanın hizmeti aksatmayacak şekilde ve araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olması koşuluyla, Katip Çelebi Üniversitesi Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yürütülmesi müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim

e-imzalıdır.
Op.Dr. Anıl ESEN
Başkan

DAĞITIM:

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Atatürk Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörlüğü Hemşirelik Fakültesi Yönetim ABD

Şifre Mh. 452 Sk. No:2 35260 Konak/İZMİR

Faks No:0232 4849087

e-Posta:filiz.gocmen@saglik.gov.tr İnt.Adresi: filiz.gocmen@saglik.gov.tr

Bilgi için:Filiz GÖÇMEN

Unvan:HEMŞİRE

Telefon No:0232 444 35 01- 1242

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden e9bed816-a5ae-403a-befc-9c1542a8d8a5 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 5. Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği Kullanım İzni

From: bilge bayrak [mailto:bayrakbilge@hotmail.com]

Sent: 23.10.2017

To: Özkan ÖZGÜN <oozgun@cu.edu.tr>

Subject: meslektaş ilişkileri algısı anketi

Sayın Özgün

Ben Bilge Bayrak. İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesinde, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Şu anda tez dönemindeyim. Hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti üzerine bir çalışma yapmayı düşünüyorum. Hemşirelerde meslektaş ilişkisinin ayrılma niyeti üzerine etkisi incelemek istediğim başlıklardan birisi. Bu açıdan ölçek tararken Şükran Eser'in 2010 yılında kendi tezinde kullandığı Meslektaş İlişkileri Algısı anketine rastladım. Anketin Türkçeye uyarlanması ve geçerlilik çalışmalarını sizin yaptığınızı öğrendim. Bu anketi kendi çalışmamda kullanmam uygun olur mu? Hemşireler için de uygun bir anket midir diye fikrinizi ve izninizi almak isterim.

Saygılarımla

Bilge Bayrak

From: Özkan ÖZGÜN <oozgun@cu.edu.tr>

Sent: 24.10.2017

To: bilge bayrak

Subject Re: meslektaş ilişkileri algısı anketi

Merhaba Bilge Hocam,

Sözünü ettiğiniz ölçme araçları sadece belli bir meslek grubu ile ilişkili değil. Dolayısıyla bu araçlar, farklı meslekteki bireylerin algılarını ölçmek amacıyla da kullanılabilir. Ancak yine de araçları tezinizde kullanmadan önce küçük bir pilot çalışma yapıp, bu araçların sizin örneklem grubu için psikometrik özelliklerini değerlendirmekte fayda olacağını düşünüyorum. Belli sayıda hemşireye bu aracı uygulayıp güvenirlik ve geçerlik değerlerine bakmak iyi olabilir.

Umarm başarılı bir şekilde yüksek lisans tezinizi tamamlar ve savunursunuz.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Ek 6. Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamının Değerlendirilme Ölçeği Hekim- Hemşire Meslektaş İletişimi Kullanım İzni

From: bilge bayrak [mailto:bayrakbilge@hotmail.com]

Sent: 27.10. 2017

To: Emine Türkmen <EMTURKMEN@ku.edu.tr>

Subject: ölçek kullanma izni

Sayın Emine Hocam,

Ben Bilge Bayrak. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesinde Gülseren Kocaman'ın yüksek lisans öğrencisiyim. Gülseren hocamla tez dönemindeyim ve hemşirelerin işten ayrılma niyeti üzerine çalışıyorum. Çalışmamızda hemşire- hekim ilişkisinin ayrılma niyetine etkisi başlıklarımızdan biri. Hemşire-hekim işbirliğini ölçebilmek adına sizin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasını yaptığınız “Hemşirelik İş indeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği”nin "Hekim-hemşire-meslektaş iletişimi" alt boyutunu kullanmak istiyorum. Bu nedenle izninizi talep ediyorum. İzniniz olduğu takdirde sizden tez metnime ekleyebilmem için resmi izin yazısı alabilirsem çok sevinirim.

Saygılarımla, Bilge Bayrak

From: Emine Türkmen [EMTURKMEN@ku.edu.tr]

Sent: 30.10.2017

To: bilge bayrak [mailto:bayrakbilge@hotmail.com]

Subject: ölçek kullanma izni

“Hemşirelik İş indeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği”ni çalışmanızda kullanabilirsiniz, ancak tek boyut kullanımına literatürde rastlamadım, bu konuda danışmanınız Prof. Gülseren Kocaman Hocamız ile görüşebilir misiniz? Kolaylıklar diliyorum.

Yazarlar adına, Emine Türkmen

From: bilge bayrak [mailto:bayrakbilge@hotmail.com]

Sent: 30.10.2017

To: Emine Türkmen <EMTURKMEN@ku.edu.tr>

Cc: Serpil Akkuş Topçu <STOPCU@ku.edu.tr>; Selvinaz Balcı
<SEBALCI@ku.edu.tr>

Subject: Re: ölçek kullanma izni

Sayın hocam,

Gülseren hocamızla bunun üzerinde konuşup literatürde var olduğunu gördükten sonra kullanmaya karar verdik. Kendisi süreçten haberdar. İzin için beni yönlendirdi. Siz ve değerli diğer hocalarımızın izniyle ölçeği kullanmak istiyoruz.

Saygılarımla, Bilge Bayrak

From: Emine Türkmen EMTURKMEN@ku.edu.tr

Sent: 30.10.2017

To: bilge bayrak [mailto:bayrakbilge@hotmail.com]

Cc: Serpil Akkuş Topçu <STOPCU@ku.edu.tr>; Selvinaz Balcı
SEBALCI@ku.edu.tr

Subject: Re: ölçek kullanma izni

Sayın Bayrak,

Kullanabilirsiniz, ayrıca ilgili literatürü paylaşabilir misiniz? Kolaylıklar diliyorum.

Emine

Ek 7. Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurul Kararı

KARAR BİLGİLERİ	Karar No:2018/01-02	Tarih:04.01.2018
	Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN 'ın sorumlusu olduğu "Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden, Kurumdan ve Mesleklerinden Ayrılma Niyetini Belirleyen Faktörler" isimli klinik araştırmaya ait başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, kurum izinleri alınması koşuluyla, etik açıdan çalışmanın gerçekleştirilmesinin uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir. -Kurum izin belgesi alındıktan sonra Etik Kurul'a gönderilmesi gerekmektedir.	
ETİK KURUL BİLGİLERİ		
ÇALIŞMA ESASI	Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu İşleyiş Yönergesi İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu	
ETİK KURUL ÜYELERİ		

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsi yet	Araştırma ile ilişkili mi?		İmza
Prof.Dr.Banu ÖNVURAL (Başkan)	Tıbbi Biyokimya	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Biyokimya Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Ş.Reyhan UÇKU (Başkan Yardımcısı)	Halk Sağlığı	DEU Tıp Fakültesi Halk Sağlığı A.D.	Kadın	E ☐	H ☒	Katılmadı
Prof.Dr.Nejat SARIOSMANOĞLU	Kalp Damar Cerrahisi	DEU Tıp Fakültesi Kalp Damar Cerrahisi Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	Katılmadı
Prof.Dr.Sevinç ERASLAN	Endokrinoloji	DEU Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	Katılmadı
Prof.Dr.Ayşe Aydan ÖZKÜTÜK	Tıbbi Mikrobiyoloji	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Mikrobiyoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	Katılmadı
Prof.Dr.Müge KIRAY	Fizyoloji	DEU Tıp Fakültesi Fizyoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Sevda ÖZKARDEŞLER	Anesteziyoloji	DEU Tıp Fakültesi Anesteziyoloji ve Reanimasyon A.D.	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Sülen SARIOĞLU	Patoloji	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Patoloji A.D.	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Bilge KARA	Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	DEU Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu	Kadın	E ☐	H ☒	
Prof.Dr.Sefa KIZILDAĞ	Tıbbi Biyoloji ve Genetik	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Biyoloji ve Genetik A.D.	Erkek	E ☐	H ☒	Katılmadı
Prof.Dr.Ayhan ABACI	Pediyatrik Endokrinoloji ve Metabolizma Hastalıkları	DEU Tıp Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	
Doç.Dr.M.Aylin ARICI	Tıbbi Farmakoloji	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Farmakoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	
Doç.Dr.Murat BEKTAŞ	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	DEU Hemşirelik Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	Erkek	E ☐	H ☒	
Uzm.Dr.Ahmet Can BİLGİN	Hukuk	DEU Tıp Tarihi ve Etik A.D.	Erkek	E ☐	H ☒	
Mehmet Erhan ÖZKUL	Sağlık mensubu olmayan üye	D.E.U Tıp Fakültesi İdari Mali İşler	Erkek	E ☐	H ☒	

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

ETİK KOMİSYONUN ADI	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
AÇIK ADRES	Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı 2. Kat İnciraltı-İZMİR
TELEFON	0 232 412 22 54-0 232 412 22 58
FAKS	0 232 412 22 43
E-POSTA	etikkurul@deu.edu.tr

BAŞVURU BİLGİLERİ	DOSYA NO:	3704-GOA
	ARAŞTIRMA	UZMANLIK TEZİ ☐ AKADEMİK AMAÇLI ☐ YÜKSEKLİSANS ☐ DOKTORA ☐
	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden, Kurumdan ve Mesleklerinden Ayrılma Niyetini Belirleyen Faktörler
	ARAŞTIRMA PROTOKOL KODU	
	SORUMLU ARAŞTIRMACI ÜNVANI/ADI/SOYADI ve UZMANLIK ALANI	Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN Hemşirelik Fakültesi
	DESTEKLEYİCİ VE AÇIK ADRESİ	-
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ VE ADRESİ	-
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ ☒ ÇOK MERKEZLİ ☐

DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili		
	Araştırmacı dilekçesi	26.02.2018		Türkçe ☒	İngilizce ☐	Diğer ☐

KARAR BİLGİLERİ	Karar No:2018/06-30	Tarih:01.03.2018
	Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN 'ın sorumlusu olduğu “Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden, Kurumdan ve Mesleklerinden Ayrılma Niyetini Belirleyen Faktörler” isimli klinik araştırmaya ait 26.02.2018 tarihli araştırmacı dilekçesine ilişkin olarak; -Kurum izin belgeleri incelenerek bilgi edinilmiş ve uygun bulunmuştur.	
ETİK KURUL BİLGİLERİ		
ÇALIŞMA ESASI	Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu İşleyiş Yönergesi İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu	
ETİK KURUL ÜYELERİ		

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsi yet	Araştırma ile ilişkili mi?		İmza
Prof.Dr.Banu ÖNVURAL (Başkan)	Tıbbi Biyokimya	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Biyokimya Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	Banu
Prof.Dr.Gül ERGÖR (Başkan Yardımcısı)	Halk Sağlığı	DEU Tıp Fakültesi Halk Sağlığı A.D.	Kadın	E ☐	H ☒	Gül
Prof.Dr.Nejat SARIOŞMANOĞLU	Kalp Damar Cerrahisi	DEU Tıp Fakültesi Kalp Damar Cerrahisi Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	Nejat
Prof.Dr.Sevinç ERASLAN	Endokrinoloji	DEU Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	Katılmadı
Prof.Dr.Ayşe Aydan ÖZKÜTÜK	Tıbbi Mikrobiyoloji	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Mikrobiyoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	Ayşe
Prof.Dr.Müge KIRAY	Fizyoloji	DEU Tıp Fakültesi Fizyoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	Müge
Prof.Dr.Sevda ÖZKARDEŞLER	Anesteziyoloji	DEU Tıp Fakültesi Anesteziyoloji ve Reanimasyon A.D.	Kadın	E ☐	H ☒	Sevda
Prof.Dr.Sülen SARIOĞLU	Patoloji	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Patoloji A.D.	Kadın	E ☐	H ☒	Katılmadı
Prof.Dr.Bilge KARA	Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	DEU Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Yüksek Okulu	Kadın	E ☐	H ☒	Katılmadı
Prof.Dr.Sefa KIZILDAĞ	Tıbbi Biyoloji ve Genetik	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Biyoloji ve Genetik A.D.	Erkek	E ☐	H ☒	Sefa
Prof.Dr.Ayhan ABACI	Pediyatrik Endokrinoloji ve Metabolizma Hastalıkları	DEU Tıp Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	Erkek	E ☐	H ☒	Katılmadı
Doç.Dr.M.Aylin ARICI	Tıbbi Farmakoloji	DEU Tıp Fakültesi Tıbbi Farmakoloji Anabilim Dalı	Kadın	E ☐	H ☒	Aylin
Doç.Dr.Murat BEKTAŞ	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	DEU Hemşirelik Fakültesi Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	Erkek	E ☐	H ☒	Murat
Uzm.Dr.Ahmet Can BİLGİN	Hukuk	DEU Tıp Tarihi ve Etik A.D.	Erkek	E ☐	H ☒	Ahmet
Mehmet Erhan ÖZKUL	Sağlık mensubu olmayan üye	DEU Tıp Fakültesi İdari Mali İşler	Erkek	E ☐	H ☒	Mehmet

Ek 8. Özgeçmiş

Bilge BAYRAK



BİLGE BAYRAK

Kişisel Bilgiler

İletişim Bilgileri

Kimlik Numarası	30655938076
Doğum Tarihi	07/03/1992
İletişim Adresi	
Telefon	(533) 201 28 74
E-posta	bayrakbilge@hotmail.com
Web Adresi	

Eğitim Bilgileri

01 Eylül 2010 - 01 Haziran 2015 (4 yıl 10 ay)
Lisans, Anadal/Normal Öğretim, DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ, TÜRKİYE
HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ, HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ

Deneyim / İşyeri Bilgileri

01 Kasım 2015 - Şu Anda (3 yıl 8 ay) (Tam Zamanlı)
HEMŞİRE, DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ
SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

TÜBİTAK Burs ve Destekleri