

Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki*

The Relationship Between Turnover Intention and Compulsory Citizenship Behaviour of Nurses

Deniz Selçuk¹, Arzu Kader Harmancı Seren²

¹Milli Savunma Bakanlığı, Seyyar Sağlık Teşkilleri Grup Başkanlığı, Ankara, Türkiye

²Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İngilizce Hemşirelik Programı, İstanbul, Türkiye

*Bu makale, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Programı'nda (2017) sunulan yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Ayrıca 23'üncü Balkan Askeri Tıp Kongresi'nde sözel bildiri ile sunulmuştur (2018, Antalya).

Cite as: Selçuk D, Harmancı Seren AK. Hemşirelerde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2024;11(1):11-21.

DOI: 10.54304/SHYD.2024.82956

Öz

Amaç: Bu çalışmada, İstanbul'daki bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşireler örnekleminde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı bu araştırmanın verileri, İstanbul'da bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapmakta olan 191 hemşirenin katılımı ile

Aralık 2016 – Şubat 2017 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplamada, kişisel bilgileri öğrenmeyi amaçlayan bir soru formunu, "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği"ni ve "Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği"ni içeren bir anket kullanılmıştır. Veriler, bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler, parametrik ve parametrik olmayan karşılaştırma testleri ve Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" ile "Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" puan ortalamaları sırasıyla 2,90 (SS=1,11) ve 3,42 (SS=0,90) olarak bulunmuştur. İşten ayrılma niyetiyle zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin katsayısının $r=0,315$ olduğu saptanmıştır ($p<0,001$).

Sonuç: Hemşirelerin orta düzeyin altında işten ayrılma niyetinde oldukları, orta düzeyin üstünde zorunlu vatandaşlık davranışı sergiledikleri, işten ayrılma niyetiyle zorunlu vatandaşlık davranışı arasında da olumlu yönlü, orta güçte ve çok ileri derecede anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: İşten ayrılma niyeti, zorunlu vatandaşlık davranışı, hemşirelik.

Abstract

Aim: This study aimed to examine whether there is a relationship between turnover intention and compulsory citizenship behavior among nurses working in a training and research hospital in Istanbul.

Method: The data of this descriptive and relationship-seeking study were collected with the participation of 191 nurses working in a training and research hospital in Istanbul between December 2016 and February 2017. Research data was collected through a questionnaire aimed at learning participants' personal information, Turnover Intention Scale and Compulsory Citizenship Behavior Scale. Data was analyzed on a computer. Descriptive statistics, parametric and non-parametric comparison analyze and Pearson correlation analyzes were performed.

Results: Point averages of the nurses between "Turnover Intention Scale" and "Compulsory Citizenship Behavior Scale" were 2.90 (SD=1.11) and 3.42 (SD=0.90) respectively. The correlation coefficient for the relationship between the intention to quit the job and compulsory citizenship behavior was found to be $r=0.315$ ($p<0.001$).

Conclusion: It has been determined that nurses have the intention to leave the job below the medium level, they exhibit compulsory citizenship behavior at the above medium level, and there is a positive, medium strength and very significant linear relationship between the intention to leave the job and the compulsory citizenship behaviour.

Keywords: Turnover intention, compulsory citizenship behavior, nursing.

Corresponding author / Sorumlu yazar: Deniz Selçuk ▪ denizselcuk80@hotmail.com

Recieved / Geliş: 08.12.2022 ▪ **Accepted / Kabul:** 18.04.2024 ▪ **Published Online / Online Yayın:** 30.04.2024

Giriş

Hemşirelik, bireysel ve toplumsal alanda yaşamsal önemi olan ve sağlık hizmetlerinin sunumunda oldukça etkin roller üstlenen bir meslek grubudur. Hemşireler, bireyin ve toplumun sağlık düzeyinin yükseltilmesinde, hastalıkların önlenmesinde, hastanın bakımı, izlemi ve rehabilitasyonu ile ilgili süreçlerde önemli görevler almaktadır. Ayrıca sağlık hizmetlerinin sunumunda, hemşirelik bakımını planlama, uygulama ve değerlendirme temel rolünü yerine getiren sağlık ekibi üyesidir (Aydemir Gedük, 2018).

Sağlık hizmeti sunumunda bu denli önemli işlevler üstlenen hemşirelik mesleği; çalışma koşullarının ağır, çalışma saatlerinin düzensiz olduğu, uyku düzeninin bozulmasına neden olan, insan biyoritmini olumsuz etkileyen, bireyi hem fiziksel hem de mental olarak yıpratıcı, aile ve sosyal yaşamı olumsuz yönde etkileyen emek yoğun bir meslek olarak değerlendirilmektedir. Tüm bu hususlar değerlendirildiğinde, hemşirelerin yaptıkları işten doyum almaları, dolayısıyla mutlu, üretken, verimli ve faydalı olmaları, hizmet kalitesinin artırılmasında büyük önem taşımaktadır (International Council of Nurses [ICN], 2022). Yıpranma payı yüksek mesleklerden biri olan hemşirelik, işten ayrılma davranışının en yoğun görüldüğü çalışan gruplarından birini oluşturmaktadır. Aşırı iş yükü, çalışma saatlerinin düzensizliği, mesleki zorluk, uzun süre ayakta kalma, düzensiz beslenme ve rol belirsizliği ile hemşirelik dışı görevler bu süreci hızlandıran etmenlerden bazılarını oluşturmaktadır (Çetin Aydın ve ark., 2021; Yeşilyurt ve ark., 2021). Ayrıca iş yükü artan hemşireler, zamanla yaptıkları işten doyum alamamakta, tükenmekte, iş değişikliği yapmakta, bazen de meslekten tamamen uzaklaşmaktadırlar (Ünalı Baydın ve ark., 2020).

Hemşire yetersizliğinin yanı sıra mevcut hemşirelerin etkin istihdam edilememeleri neticesinde işle ilgili yaşanan sorunlar giderek artmaktadır. Yetersiz hemşirelik hizmeti; yatak yaraları, enfeksiyonlar, ilaç kullanım hataları, düşmeler, hastanın hastanede kalma süresinin artması, hastanın yeniden hastaneye yatırılması, hasta doyumsuzluğu gibi hasta açısından bir dizi olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığı gibi koruyucu sağlık hizmetleri açısından toplum sağlığını da olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Demirgöz Bal, 2014). Hem var olan hemşire sayısının yetersiz olması, hem de işten ayrılma oranlarının yüksek olması, yöneticileri yeni hemşire istihdamına yönlendirmektedir. Yeni hemşirelerin kısa sürede bulunmasındaki güçlüklerin yanı sıra maliyetler de göz önünde bulundurulduğunda, var olan hemşirelerin işte tutulması için iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının artırılması daha da önem kazanmaktadır (Duru ve Hammoud, 2022).

İşten ayrılma; çalışanın, örgütün faaliyet gösterdiği her türlü süreçten dolayı deneyimlediği, çoğu kez istenmeyen, örgüte verdiği zararlar üzerinde durulan önemli ve dikkat edilmesi gereken bir olgu olarak ele alınmaktadır (Torun, 2016). İşten ayrılma niyeti (İAN); çalışanın, işinden ayrılmak istemesi ve gelecekte başka bir işte çalışma planı olarak tanımlanmaktadır (Purani ve Sahadev, 2007). Bir başka söylemle; işlerinde mutsuz ve kendisini baskı altında hisseden çalışanların, bu durumdan kurtulmak için ürettiği çözüm yollarından birini oluşturmaktadır (Özcan ve ark., 2016). Hemşire giriş çıkış oranı, hasta bakım kalitesini olumsuz etkilemekte, hasta güvenliği endişelerini artırmakta, hastanede kalış süresinin uzamasına ve hasta doyumunun azalmasına neden olmakta, dolayısıyla genel verimliliği düşürerek sağlık kurumlarının etkinliğini ve maliyetini de olumsuz etkilemektedir. Hemşire değişiminde bazı nedenler evrensel olmakla birlikte, bazıları da kültürel algı, sağlık politikaları ve yönetsel tutuma göre değişkenlik gösterebilmektedir (Yeşilyurt ve ark., 2021).

İçinde bulunduğumuz çağda örgütler, motive ve üretken çalışanlara gereksinim duymaktadırlar. Bu noktada hastaneler ve sağlık bakım örgütleri de, işlerini severek yapan, aidiyet hisseden, özveriyle çalışan, sağlık ekibinin diğer üyelerine ve elbette meslektaşlarına destek olan hemşireler istihdam edilmesini tercih etmektedirler. Dolayısıyla herhangi bir denetim ya da uyarı olmadan kurallara uyan, çalışma arkadaşlarına gönüllü olarak yardım eden, mecbur olmadığı halde ilave görevler üstlenerek çalıştığı birime ve kuruma olumlu yönde katkı sağlayan özelliklere sahip çalışanların ve hemşirelerin istihdam edilmelerine öncelik verilmektedir. Çalışma ortamında bu tarz beklentilerin karşılanması; çalışanların iş doyumlarının yükseltilmesi, motivasyonlarının artırılması, örgüte bağlılıklarının iyileştirilmesi ve en çok da "örgütsel vatandaşlık davranışı" (ÖVD) sergilemelerinin sağlanması ile mümkün olabilmektedir. En yalın tanımıyla ÖVD, çalışanların örgütte görev tanımları dışında olan, yapmak zorunda olmadıkları halde yaptıkları gönüllü davranışları içermektedir. Çalışan bu pozitif davranışı ve fazladan yerine getirdiği görev için herhangi bir ödül almayacağı gibi bu davranışı sergilemediği durumda da herhangi bir yaptırımla karşı karşıya kalmayacaktır (Vigoda-Gadot, 2006).

Çalışanların güçlü sosyal ya da yönetsel baskılar sonucu, gönüllülükle sergiledikleri görev tanımları dışındaki bu tarz işleri yapmak zorunda kalmaları ise bilimsel yazında ilk olarak Vigoda-Gadot (2006) tarafından “zorunlu vatandaşlık davranışı” (ZVD) olarak tanımlanmıştır. Yani ZVD sergilemek zorunda kalan çalışan etrafından gelen yönetsel ya da akransal baskılar nedeniyle, görev tanımında yer almayan rol ötesi olumlu davranışları sergilemek mecburiyetinde kalmaktadır (Vigoda-Gadot, 2007). Örgütler başarılarını yükseltmek için tüm çalışanlarından fazladan rol davranışı sergilemelerini bekleyerek, baskıcı bir tavır ortaya koyduklarında ZDV ortaya çıkmaktadır. Bu şekilde fazladan rol davranışı göstermeye zorlanan çalışanlarda, rol tanımlarının belirsizliği olumsuz adalet algısına da neden olabilmektedir (Çoban, 2022). Bu davranışları sergilemek zorunda kalan çalışanlarda, iş doyumunu ve ÖVD tutumunu olumsuz etkilenmekte, iş yükü artan personelin örgüte olan bağlılığı azalmakta ve işten ayrılma davranışıyla karşılaşmaktadır. Hemşirelerin iş doyumunu, güdülenme ve performanslarının artırılması, işten ayrılma oranlarının azaltılması için yüksek düzeyde ÖVD sergilemeleri büyük önem taşımaktadır (Altuntaş ve Baykal, 2014). Ayrıca hemşirelerde ZVD'nın da sıklıkla gözlemlendiği belirtilmektedir (Ünaldı Baydın ve ark., 2020). Hemşirelerin gönüllü olarak yerine getirdikleri fazladan rol davranışlarının, zaman içerisinde yöneticiler veya meslektaşları tarafından kullanılmasıyla, zorunlu olarak sergilemeleri beklenebilmektedir. Bunun sonucunda hemşirelerde; sosyal kaytarma, işten ayrılma niyeti ve bazen de tamamen meslekten ayrılma durumu görülebilmektedir (Yıldız ve Elibol, 2021).

Yüksek devir hızı, sadece ulusal ölçekte değil, küresel düzlemde de sağlık bakım örgütleri açısından önemli bir sorun olarak dikkat çekmektedir. Bu kritik sorunu ele almada birtakım yönetsel stratejilerin kullanılması elzemdir. Bu yönetsel stratejilerin de uygun şekilde belirlenebilmesi için var olan sorunların ortaya çıkma nedenlerinin dikkatlice incelenmesi gereklidir (ICN, 2022). Yöneticiler, çalışanların kendi istekleriyle işten ayrılmalarına neden olan sorunları inceleyip sık dokuyarak, bu sorunlara özgü çözüm önerilerini geliştirmeyi önlerine koymadıkları takdirde, kurum için değerli olan nitelikli ve kalifiye hemşirelerin işten ayrılmalarının önüne geçemeyecek, ortaya çıkan tablonun hem örgüte hem de ülke ekonomisine vereceği zarara katlanmak zorunda kalacaklardır. Bu kapsamda, çalışmada örgütsel davranış alanında nispeten yeni bir kavram olan ZVD ele alınacak ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi incelenecek, ilgili değişkenlerin belirlenmesine çalışılacaktır.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Bu çalışma ile hemşirelerde işten ayrılma niyeti ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasında ilişki olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiş bir çalışmadır.

Araştırmanın Soruları: Bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Hemşirelerin İAN düzeyleri nasıldır?
- Hemşirelerin ZVD sergileme düzeyleri nasıldır?
- Hemşirelerin İAN ile ZVD arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile yapılan karşılaştırmalarda İAN ve ZVD değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar var mıdır?

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zamanı: Araştırma, İstanbul'da Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşireler örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Çalışma Aralık 2016 – Şubat 2017 tarihleri arasında yürütülmüştür.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini, ilgili eğitim ve araştırma hastanesinde çalışmanın yürütüldüğü süreçte çalışmakta olan tüm hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü süreçte, ilgili hastanenin yetkili birimlerinden sözel olarak elde edilen bilgilere göre çalışmakta olan toplam hemşire sayısı 292'dir. Bu rakama, doğum izni, ücretsiz izin vb. uzun süreli izinde olan, herhangi bir nedenle raporu olan hemşireler dâhil değildir. Bu doğrultuda toplam 292 kişilik evren büyüklüğü dikkate alınarak α : 0,05 kabul edilebilir hata katsayısı için %95 güven aralığında çalışma örnekleminde dâhil edilmesi gereken asgari hemşire sayısı 167 olarak hesaplanmıştır. Ancak araştırma gönüllü olarak veri toplama formunu doldurmayı kabul eden 191 hemşire üzerinde yürütülmüştür.

Araştırmanın Veri Toplama Araçları: Veriler, hemşire bilgi formunu, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğini ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeğini içeren bir anket aracıyla toplanmıştır:

Hemşire Bilgi Formu; araştırmacılar tarafından hemşirelerin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum gibi kişisel özellikleri ile mesleki deneyim, kurumsal deneyim, çalışılan birim ve aylık gelir durumu gibi mesleki özelliklerini değerlendirmeye yönelik soruları içerecek şekilde hazırlanmış, toplam sekiz soru içeren bir formdur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; Cammann ve arkadaşları (1983) tarafından çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek üzere geliştirilmiş ve Türkçe geçerlik güvenilirliği Mimaroğlu (2008) tarafından yapılmış bir ölçektir. Üç madde içermektedir. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert tiptedir ve yanıt kategorileri "Hiç katılmıyorum - 1 ile Tamamen katılıyorum -5" aralığında değişmektedir. Ölçek, madde toplam puan ortalamalarına göre değerlendirilmektedir. Buna göre alınabilecek minimum puan 1, maksimum puan ise 5'tir. Özgün ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0,85 olarak, Türkçe'ye uyarlama çalışmasındaki iç tutarlık katsayısı ise 0,67 olarak bulunmuştur (Cammann ve ark., 1983; Mimaroğlu, 2008).

Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği; çalışanların zorunlu vatandaşlık davranış düzeyini ölçmek üzere Vigoda Gadot (2007) tarafından geliştirilen beş maddeli ve 5'li Likert tipte bir formdur. Her bir ifade diğer ölçekte olduğu gibi 'Hiç Katılmıyorum - 1 ile Tamamen Katılıyorum - 5' arasında puanlanmaktadır. Bu ölçek de madde toplam puan ortalamalarına göre değerlendirilmektedir. Dolayısıyla alınabilecek minimum puan 1, maksimum puan 5'tir. Puan yükseldikçe ZVD gösterme eğilimi artmaktadır. Özgün ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0,83 olarak bulunurken (Vigoda-Gadot, 2007), Harmancı Seren ve Ünalı Baydın (2017) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasının iç tutarlık katsayısı ise 0,88 olarak bulunmuştur.

Araştırma Verilerinin Toplanması: Araştırma verileri, ilgili hastanede araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere, araştırmacılarından biri tarafından anketlerin dağıtılması ve doldurulmak üzere bir hafta süre tanıldıktan sonra geri alınması yoluyla toplanmıştır.

Araştırma Verilerinin Analizi: Toplanan formlardan edinilen veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak analiz edilmiştir. Bu aşamada ilk olarak tanımlayıcı analizlerden (sayı, yüzde, en düşük ve en yüksek değerler, ortalama ve standart sapma) yararlanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen ölçümlerin güvenilirliğinin sınanması için iç tutarlık katsayısı (Cronbach's alfa) hesaplanmıştır. Ölçeklerden elde edilen ölçümler arasındaki ilişkilerin ortaya konması amacıyla doğrusallık testi (nokta saçılım grafikleri) ve ilişki arayıcı analizler (Pearson korelasyon analizi) yapılmıştır.

Katılımcıların tanıtıcı özelliklerine göre ölçek skorlarının değişip değişmediğinin değerlendirilmesinde, parametrik (bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü varyans analizi) ya da parametrik olmayan (Mann Whitney U analizi ve Kruskal Wallis Analizi) karşılaştırma analizleri ve ileri analizler (Tukey HSD ve Bonferroni düzeltilmeli Mann Whitney U) kullanılmıştır. Analizler için %95 güven düzeyinde, anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın uygulama aşamasına geçilmeden önce ilk olarak bir vakıf üniversitesinin etik kurulundan (29 Aralık 2016; 78 sayılı) uygunluk alınmıştır. İkinci olarak çalışma verilerinin toplanacağı eğitim ve araştırma hastanesinin bağlı bulunduğu kamu hastaneler birliği genel sekreterliğinden gerekli izin alınmıştır. Üçüncü aşamada ilgili hastane yöneticilerinden de onay alınmış ve uygulama aşamasına geçilmiştir. Son olarak her bir katılımcının da onayı alınmış, çalışmaya katılmayı onaylamayan hemşirelerden veri toplanmamıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırmanın bulguları, ilgili eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapmakta olan hemşireler ile sınırlıdır.

Bulgular

Araştırmadan elde edilen; hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine, ölçümlerin katılımcıların özelliklerine göre karşılaştırılmasına, kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirliklerine, kullanılan ölçüm araçlarından elde edilen ölçümlere ve son olarak ZVD ve İAN arasındaki ilişkilere ilişkin bulgular sırasıyla sunulmaktadır.

Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 1'de katılımcıların tanıtıcı özelliklerine ilişkin sorulara verdikleri yanıtların dağılımları yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (N:191)

Bağımsız Değişken	Alt Grup	n	%
Yaş Grupları (ort:33,72; SS:7,05;ED:22; EY:48)	≤29 yaş	66	34,6
	30-39 yaş	74	38,7
	≥40 yaş	51	26,7
Cinsiyet	Kadın	185	96,9
	Erkek	6	3,1
Medeni Durum	Evli	85	44,5
	Bekâr	106	55,5
Eğitim Durumu	SML ve Ön lisans	14	7,3
	Lisans	103	53,9
	Lisansüstü	74	38,8
Birim	Servisler	96	50,2
	Özellikli birimler	63	33,0
	Poliklinik vb.	32	16,8
Aylık Gelir	1,500-2,499 TL arası	10	5,3
	2,500-3,499 TL arası	179	93,7
	3,500 TL ve üzeri	2	1,0
Meslekte Toplam Çalışma Süresi (Ort:13,33; SS:7,98; ED:1; EY:30)	≤5 yıl	47	24,6
	6-10 yıl	33	17,3
	≥11 yıl	111	58,1
Kurumda Toplam Çalışma Süresi (Ort:9,93; SS:7,43; ED:1; EY:30)	≤5 yıl	68	35,6
	6-10 yıl	49	25,7
	≥11 yıl	74	38,7

ED= En Düşük Değer; EY= En Yüksek Değer; Ort=Ortalama; SS=Standart Sapma

Katılımcı hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde; hemşirelerin çoğunluğunun 30-39 yaş aralığında (%38,7), kadın (%96,9), bekâr (%55,5) ve lisans mezunu (%53,9) olduğu bulunmuştur. Yine çoğunlukla yatan hasta servislerinde (%50,2) çalıştıkları ve aylık olarak 2,500-3,499 TL arasında (%93,7) gelir elde ettikleri saptanmıştır. Meslekte toplam çalışma sürelerinin 1-30 yıl arasında değişmekle birlikte çoğunlukla 11 yıl ve üzerinde (%58,1) çalıştıkları belirlenmiştir. Benzer şekilde katılımcıların kurumdaki toplam çalışma sürelerinin de 1-30 yıl arasında değişmekle birlikte çoğunlukla 11 yıl ve üzerinde (%38,7) olduğu saptanmıştır (Tablo 1).

İşten Ayrılma Niyeti ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin Ölçümlerinin Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 2'de her iki ölçeğin ölçümlerinin katılımcıların tanıtıcı özelliklerine ilişkin karşılaştırma bulgularının dağılımları yer almaktadır.

Tablo 2. İşten Ayrılma Niyeti ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin ölçümlerinin katılımcıların tanıtıcı özellikleriyle karşılaştırılması (N:191)

Bağımsız değişken	Alt grup	n	İAN	ZVD
			Ort (SS)	Ort (SS)
Yaş grubu	≤29 yaş ^a	66	2,98 (1,12)	3,51 (0,86)
	30-39 yaş ^b	74	3,08 (1,09)	3,33 (0,85)
	≥40 yaş ^c	51	2,54 (1,06)	3,43 (1,03)
<i>Test ve Anlamlılık</i>			F=4,004 p=0,020* a, b>c	F=0,718 p=0,489
Cinsiyet	Kadın ^a	185	2,94 (1,09)	3,43 (0,90)
	Erkek ^b	6	1,61 (0,80)	3,07 (1,06)
<i>Test ve Anlamlılık</i>			z=-2,818 p=0,005** a>b	z=-0,741 p=0,458
Medeni Durum	Evli ^a	106	2,73 (1,09)	3,33 (0,93)
	Bekâr ^b	85	3,12 (1,10)	3,52 (0,86)
<i>Test ve Anlamlılık</i>			t=2,455 p=0,015* b>a	t=1,454 p=0,148
Eğitim Durumu	SML ve önlisans ^a	14	2,12 (1,22)	3,09 (1,27)
	Lisans ^b	103	2,88 (1,04)	3,41 (0,87)
	Lisansüstü ^c	74	3,07 (1,13)	3,50 (0,87)
<i>Test ve Anlamlılık</i>			KW=8,819 p=0,012* c>a	KW=1,377 p=0,502
Çalışılan Birim	Servisler ^a	96	2,88 (1,10)	3,34 (0,93)
	Özellikli birimler ^b	63	3,12 (1,07)	3,65 (0,80)
	Poliklinik vb. ^c	32	2,55 (1,14)	3,21 (0,95)
<i>Test ve Anlamlılık</i>			F=2,855 p=0,060	F=3,403 p=0,035* b>a, c
Aylık Gelir	≤2,499 TL ^a	10	2,87 (1,17)	3,84 (0,68)
	≥2,500 TL ^b	181	2,90 (1,11)	3,40 (0,91)
<i>Test ve Anlamlılık</i>			z=0,180 p=0,857	z=-1,356 p=0,175
Meslekte Toplam Çalışma Süresi	≤5 yıl ^a	47	3,07 (0,95)	3,57 (0,82)
	6-10 yıl ^b	33	2,91 (1,41)	3,36 (0,82)
	≥11 yıl ^c	111	2,82 (1,08)	3,37 (0,96)
<i>Test ve Anlamlılık</i>			F=0,831 p=0,437	F=0,924 p=0,399
Kurumda Toplam Çalışma Süresi	≤5 yıl ^a	68	3,03 (1,06)	3,60 (0,84)
	6-10 yıl ^b	49	2,89 (1,24)	3,31 (0,92)
	≥11 yıl ^c	74	2,79 (1,06)	3,32 (0,94)
<i>Test ve Anlamlılık</i>			F=0,839 p=0,434	F=2,222 p=0,111

F=Tek yönlü varyans analizi test değeri, z= Mann Whitney U analizi test değeri, t= Bağımsız gruplarda t-testi test değeri, KW=Kruskal Wallis test değeri

*p<0,05; **p<0,01

Bu tabloda yaş grupları ile yapılan karşılaştırmalarda; katılımcı hemşirelerde ZVD açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, İAN değerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farkla değiştiği (p<0,05), yapılan ileri analiz sonucuna göre 40 yaş ve üzerindekiilerin hem 29 yaş ve altındakilere, hem de 30-39 yaş aralığındakilere göre düşük puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre yapılan karşılaştırmada; ZVD skorları açısından gruplar arasında anlamlı fark bulunmazken (p>0,05), İAN ölçümlerinde kadınların erkeklere göre istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı farkla (p<0,01) daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde katılımcıların medeni durumlarına göre yapılan karşılaştırmada; ZVD açısından gruplar arasında anlamlı fark bulunmazken (p>0,05), İAN

ölçümlerinde bekârların evlilere göre istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır. Katılımcıların eğitim düzeylerinin sadece İAN ölçeğinden elde edilen ölçümler üzerinde istatistiksel olarak anlamlı fark ($p<0,05$) oluşturduğu ve lisansüstü mezunların, lise veya ön lisans mezunlarına göre daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların çalıştıkları birimlere göre İAN puan ortalamalarında anlamlı fark ($p>0,05$) bulunmazken, ZVD açısından özellikli birimlerde çalışanların hem yatan hasta birimlerinde hem de poliklinik benzeri gündüzlü birimlerde çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) yüksek puan ortalamasına sahip oldukları bulunmuştur. Katılımcıların aylık gelirlerinin her iki ölçekten elde edilen ölçümler üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturmadığı da belirlenmiştir ($p>0,05$). Ayrıca katılımcıların meslekte toplam çalışma sürelerinin ve kurumda toplam çalışma sürelerinin İAN ve ZVD üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farka neden olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$) (Tablo 2).

Kullanılan Ölçüm Araçlarının Örneklemdeki İç Tutarlıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 3'de İANÖ ve ZVDÖ'de yer alan madde sayıları ve ölçeklerden elde edilen ölçümlerin iç tutarlık katsayıları yer almaktadır.

Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinin madde sayıları ve iç tutarlıkları

	n	α
İşten Ayrılma Niyeti	3	0,82
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	5	0,80

n= Ölçekte yer alan madde sayısı, α = Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı

Araştırmada katılımcıların İANÖ skorlarının incelenmesi sonucunda ölçeğin örneklemdeki iç tutarlık katsayısının 0,82; ZVDÖ skorlarının incelenmesi sonucunda ölçeğin örneklemdeki iç tutarlık katsayısının ise 0,80 olduğu bulunmuştur (Tablo 3).

Kullanılan Ölçüm Araçlarından Elde Edilen Ölçümlere İlişkin Bulgular

Tablo 4'te İANÖ ve ZVDÖ'de yer alan madde sayıları, katılımcıların ölçeklerden aldıkları en düşük-en yüksek ve ortalama değerler ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 4. İşten Ayrılma Niyeti ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinden elde edilen ölçümler

	n	ED-EY	Ort (SS)
İşten Ayrılma Niyeti	3	1-5	2,90 (1,11)
Zorunlu Vatandaşlık	5	1-5	3,42 (0,90)

n= Ölçekte yer alan madde sayısı, ED-EY= En Düşük- En Yüksek Değer,

Ort=Ortalama, SS= Standart Sapma

Buradaki bulgulara göre katılımcıların her iki ölçekten de en düşük "1" en yüksek "5" puan ortalamasına sahip olduğu ve İANÖ için puan ortalamasının 2,90 (SS=1,11), ZVDÖ için ise 3,42 (SS=0,90) olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

İşten Ayrılma Niyeti ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Tablo 5'de ölçeklerden elde edilen ölçümler arasındaki ilişkileri gösteren bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 5. İşten Ayrılma Niyeti ve Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeklerinden elde edilen ölçümler arasındaki ilişki katsayısı ve anlamlılık değeri

	n	r/p
İşten Ayrılma Niyeti	3	r= 0,315
Zorunlu Vatandaşlık Davranışı	5	p< 0,001

n= Ölçekte yer alan madde sayısı, r=Pearson Korelasyon katsayısı,

p= Anlamlılık düzeyi

Yapılan analizler sonucunda her iki ölçekten elde edilen ölçümler arasındaki ilişkilerin katsayısının r= 0,315 olduğu ve ölçümler arasındaki ilişkinin çok ileri derecede anlamlı olduğu ($p< 0,001$) bulunmuştur (Tablo 5). Ayrıca katılımcıların her iki ölçeğe verdikleri yanıtların nokta saçılım grafiğine bakıldığı zaman aralarındaki ilişkinin doğrusal olduğu da görülmüştür.

Tartışma

Sağlık alanında hizmet veren yetersiz hemşire sayısı, verimli ve etkin bakım hizmeti verilmesini de olumsuz etkilemektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001) ve günümüzde hemşire yetersizliğinin tüm dünyayı ilgilendiren bir sorun haline geldiği görülmektedir (Liou, 2009). Türkiye’de de hemşirelerin sayısal yetersizliği önemli bir sorun olmakla birlikte Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’nün (The Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]) 2021’de güncellenen sağlık verilerine göre Türkiye’de 1000 kişiye düşen hemşire sayısı 2,4 olarak açıklanmıştır. Bu rakamın OECD ortalaması olan 8,83 sayısının çok altında kaldığı görülmektedir. Üstelik diğer OECD ülkeleri tarafından belirtilen rakam sadece hasta ile çalışan hemşire sayısını göstermekte iken, Türkiye için rapor edilen rakam hemşire sayısı ile ebe sayısını, ayrıca sadece hasta bakımında hizmet veren hemşireleri değil yönetsel pozisyonlarda ve diğer kademelerde çalışanları da kapsamaktadır (OECD, 2021). Dünyada gelişmiş ülkelerde hemşire sayısının doktor sayısından en az iki-üç katı fazla olduğu düşünüldüğünde, Türkiye’deki hemşire açığının son derece fazla olduğu görülmektedir (Koçak, 2011).

Küresel bir sorun olan hemşire yetersizliğine neden olan birçok etmen olduğu bilinmekle birlikte, en önemli nedenlerden birinin işten ayrılma olduğu yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur (Haydari Mert ve ark., 2016; Uğur Gök, 2008). Uygunsuz çalışma koşulları, uygunsuz yönetim biçimleri, işten doyum alamama, fazla iş stresi, hekim hemşire ilişkilerindeki olumsuz durumlar, iş yükü fazlalığı ve tüm bunları kapsayan olumsuz çalışma koşulları ile görev dışı işlerin hemşireler tarafından yapılması/yapılmasının beklenmesi, hemşirelerin işten ayrılmalarını etkileyen etmenler arasında yer almaktadır (Aydoğmuş ve Özlük, 2022; Yaprak, 2009). Hemşireler, kurumlarında göstermiş oldukları özverili çalışmalarının karşılığını alamadıklarında işe ilişkin duygu durumlarının olumsuz etkilendiği, işten ayrılma eğilimlerinin yükseldiği görülmektedir (Çetin Aydın ve ark., 2021).

Hemşire yetersizliğini en aza indirmek için yapılması gerekenlerin en başında, çalışan hemşirelerin işten ayrılmalarının önlenmesi gelmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007). Bunu sağlamak için öncelikle hemşirelerin işten ayrılma nedenlerinin araştırılması ve gerekli tedbirlerin alınması, iyileştirici çalışmalar yapılması önem arz etmektedir. Bu çalışmada da ZVD’nin hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır.

Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile işten ayrılma niyeti ölçümleri karşılaştırıldığında; genç yaş grubu, kadın, bekâr ve lisansüstü eğitime sahip olanların işten ayrılma niyetinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Tablo 2). Yıldız ve Elibol (2021) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada da kadın, bekâr ve genç yaş gurubundaki hemşirelerde işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu, Yürümezoğlu ve arkadaşları (2018)’nin yaptığı çalışmada ise bekâr hemşirelerin evlilere oranla daha yüksek oranda işten ayrılma niyetinde oldukları görülmüştür. Genç yaş grubu hemşirelerin işten ayrılma niyetinde olması Haydari Mert ve arkadaşlarının (2016) yaptığı çalışmayla da uyumlu bulunmuştur. Bu durum, genç hemşirelerin iş alanı ve sosyal beklentilerinin karşılanma isteğinin yüksek, baskıya katlanma oranının düşük, bekâr hemşirelerin evlilere oranla daha az sorumluluğa sahip olmaları nedeniyle yeni iş olanakları için daha cesur olmalarıyla açıklanabilir.

Katılımcıların İANÖ’nde yer alan üç maddeye verdikleri yanıtların iç tutarlık katsayısının 0,82; ZVDÖ’nde yer alan beş maddeye verdikleri yanıtların iç tutarlık katsayısının ise 0,80 olduğu bulunmuştur (Tablo 3). Güvenilirliği ölçmek için kullanılan Cronbach alfa (α) analizi ile yapılan test sonuçlarına göre ölçeklerin yüksek güvenirlikte oldukları görülmektedir (Özenir, 2015).

Tablo 4’teki bulgular incelendiğinde; katılımcıların İANÖ için puan ortalamasının 2,90 (SS=1,11), ZVDÖ için ise 3,42 (SS=0,90) olduğu görülmekte olup bu durum hemşirelerin orta düzeyin altında işten ayrılma niyetinde oldukları ve orta düzeyin üstünde ZVD sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir. Çetin Aydın ve arkadaşlarının (2021) hemşirelerde yaptığı çalışmada İANÖ puan ortalamasının 2,79 (SS=0,73) olduğu, Yıldız ve Elibol’un (2021) hemşirelerde yaptığı çalışmada İANÖ puan ortalamasının 2,16 (SS=1,08), ZVDÖ puan ortalamasının ise 2,51 (SS=1,03) olduğu, Harmancı Seren ve Ünalı Baydın’ın (2017) hemşirelerde yaptığı çalışmada ise ZVDÖ puan ortalamasının 3,84 (SS=0,90) olduğu görülmektedir. Bu durum, hemşirelerde işten ayrılma niyetinin orta düzeyin altında, zorunlu vatandaşlık davranışının ise orta düzeyin üstünde sergilendiğini göstermektedir. Hemşirelerde işten ayrılma niyeti her ne kadar orta düzeyin altında görülse de orta düzeyin üstünde sergilenen ZVD nedeniyle, zaman içerisinde hemşirelerin çalışma isteği, moral ve güdülenmelerinde düşme görüleceği ve sonuçta işten ayrılma niyetini yüksek düzeyde hissedecekleri değerlendirilmektedir.

İAN ve ZVD arasındaki ilişkinin saptanmasına yönelik yapılan analizler sonucunda; her iki ölçekten elde edilen ölçümler arasındaki ilişki katsayısının $r=0,315$ olduğu ve ölçümler arasındaki ilişkinin orta güçte, doğrusal ve olumlu yönde anlamlı olduğu ($p<0,001$) bulunmuştur (Tablo 5). Hemşirelerle ilgili yönetsel ve örgütsel sorunların incelendiği bir çalışmada, hemşirelerin örgütten ayrılma nedenleri arasında hemşirelerin görev tanımlarının dışında çalıştırılmalarının önemli rol oynadığı belirtilmiştir (Bolat, 2012). Ünal'ın (2008) çalışmasında da hemşirelerin önemli bir kısmının klinik dışı birimlerde çalıştığı, laboratuvar, anestezi, radyoloji teknisyenliği, hasta kayıt, randevu verme, istatistik, sekreterlik, kemik dansitometre ölçümü, ekokardiyografi çekimi vb. işleri temel görev olarak yaptıkları belirlenmiştir. Hemşirelerin temel görevi olan hasta bakımının dışında kalan bu işleri üstlenmek zorunda kaldıkları değerlendirilmektedir. Bu tür görevlendirmeler nedeniyle diğer hemşirelerin de iş yükü artmakta olduğundan, zamanla hemşirelerin güdülenmelerinin düşeceği ve verimliliklerinin azalacağı belirtilmektedir (Ünal'dı Baydın ve ark., 2020; Yılmaz ve ark., 2014). Bilimsel yazında, hemşirelerin görev tanımlarındaki belirsizliğin meslekleri ile ilgili olarak deneyimledikleri önemli sorunlardan biri olduğu iletılmaktadır (Harmancı Seren ve ark., 2013). Hemşireler üzerinde iş doyumuna yönelik yapılan çalışmalarda da hemşirelerin görev, yetki ve sorumluluklarının sağlık hizmet ekibinin diğer üyeleri tarafından bilinmemesi, bazı durumlarda da bilinmesine karşın hemşirelerden farklı beklentiler içinde olunmasının doyumsuzluğa neden olabilecek önemli etmenler arasında yer aldığı görülmektedir (Blanco-Donoso ve ark., 2021; Souza ve ark., 2017). Bir başka çalışmada ise, işe yeni başlayan hemşirelerin yaşadıkları sorunlar araştırılmış, sorulara verilen yanıtlarda, hemşirenin görev tanımında olmayan işlerin hemşireler tarafından yapılmasının beklendiği, hekimlerin görev ve sorumlulukları kapsamındaki işlerin hemşireler tarafından gönüllü yapıldığının bildirildiği görülmüştür. Hekimlerin yaptırım gücünü kullanarak görev tanımları dışındaki işleri yapma konusunda hemşirelere baskı yaptığı, görev tanımında olmayan işlerin hemşirelerin görevi gibi görüldüğü ve yapılması konusunda yaptırım uygulandığı hususuna katılımcıların yarısından fazlasının evet yanıtı verdiği gözlenmiştir (Öztürk ve ark., 2016). Mesleğe yeni başlayan ve bu tür sorunlarla karşılaşan hemşirelerin, kısa zamanda tükenmişlik yaşayarak işten ayrılma düşüncesiyle erkenden yüz yüze kalacakları düşünülmektedir.

Yıldız ve Elibol (2021) tarafından hemşirelerde yapılan bir çalışmada, ZVD'nın işten ayrılma niyetini artırdığı bulunmuştur. Ayrıca Gadot (2007) tarafından bir grup öğretmen üzerinde yapılan çalışmada, ZVD'nın İAN ile olumlu yönde ilişkisi olduğu bulunmuştur. Yine Şeşen ve Soran (2013) tarafından çeşitli konaklama işletmelerinde çalışanlarla yapılan çalışmada, ZVD'nın bazı etmenlerle ilişkisi incelenmiş ve yine İAN ile olumlu yönlü ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Türkiye'de spor eğitim kurumlarında görev yapan akademik personeller üzerinde yapılan bir başka çalışmada da ZVD ve İAN arasında olumlu yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Tabuk ve Mirzeoğlu, 2016). ZVD üzerine farklı alanlarda yapılmış olan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, bu çalışmayla uyum göstermekte olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda ZVD'nın, çalışanlarda iş doyumsuzluğuna ve zaman içerisinde İAN'ne neden olan etmenlerden biri olduğu, düşük performans, verimliliğin azalması gibi olumsuz sonuçlara neden olduğu ve örgüte yararından çok zararı olabilecek bir durum olduğu söylenebilir. İşten ayrılma, örgütler açısından istenmeyen olumsuz durumlara neden olduğundan, örgütlerin ZVD açısından dikkatli olmalarının, doğru istihdam ve iş gücü planlamaları ile çalışan doyumunu artırmaya yönelik tedbirlerle işten ayrılmaların önüne geçilmeye çalışılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Hemşire yetersizliğine neden olan etmenlerin başında işten ayrılmalar gelmekte olup bu çalışmada hemşirelerin orta düzeyin altında İAN'ne sahip olduğu bulunmuştur. Ancak çalışma sonucunda, hemşirelerin çoğunun orta düzeyin üstünde ZDV sergilemek durumunda kaldıkları belirlenmiştir. Bu durumun da zaman içerisinde hemşirelerde işten ayrılma niyetini artıracak değerlendirilmektedir. Konuya yönelik, üst düzey yöneticilerin örgüt politikalarını gözden geçirerek, uygun adımları atmaları önerilebilir. Hemşirelerin görev, yetki ve sorumluluklarıyla ilgili tanımların açıkça belirlenmesi, görev tanımı dışındaki işlerin yapılmasının hemşirelerden beklenmemesi, hem kendileri, hem diğer sağlık çalışanları, hem de hastalar tarafından bunların bilinmesinin sağlanması gerekmektedir.

Çalışmanın temel amacı olan İAN ile ZVD arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan analizler sonucunda, her iki ölçekten elde edilen ölçümler arasındaki ilişkinin orta güçte, doğrusal ve olumlu yönde ileri derecede anlamlı olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla var olan hemşire yetersizliği, verilen hizmetin insan hayatına yönelik olması, aşırı dikkat ve özveri gerektirmesi gibi nedenlerle zaten yoğun tempoda çalışan hemşirelerin, görev tanımları dışında fazladan rol davranışları göstermek zorunda kaldıklarında İAN'lerinin de arttığı görülmektedir. Bu çalışma ile yeni bir kavram olan ZVD'nın hemşireler üzerindeki etkisi açısından alan yazına önemli bir katkı sağlandığı düşünülmektedir. Ancak az sayıda hemşire üzerinde yapılmış olması nedeniyle konunun farklı kurumlarda ve daha büyük örneklemelerde, farklı sağlık meslek üyelerini de içerecek şekilde yapılması önerilir.

Yazarlık Katkısı: Yazarlar makaleye katkılarını şu şekilde beyan etmektedir; çalışma fikri ve tasarımı: AKHS, DS; veri toplama: DS, AKHS; sonuçların analizi ve yorumlanması: DS, AKHS; aday makalenin hazırlaması: DS, AKHS. Tüm yazarlar sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.

Etik Kurul Onayı: Okan Üniversitesi Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 29.12.2016 - Karar No: 78).

Çıkar Çatışması: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

Finansal Destek: Yazarlar, çalışmanın finansman desteği olmadığını beyan ederler.

Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Author Contribution: The authors confirm contribution to the paper as follows; study conception and design: AKHS, DS; data collection: DS, AKHS; analysis and interpretation of results: DS, AKHS; draft manuscript preparation: DS, AKHS. All authors reviewed the results and approved the final version of the manuscript.

Ethics Committee Approval: Okan University Ethics Committee approval was obtained (Date: 29.12.2016 - Number: 78).

Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: The authors declare that the study has no financial support.

Informed Consent: Informed consent of the participants were obtained.

Kaynaklar

Altuntaş, S. & Baykal, Ü. (2014). Hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 89-98. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2014.089>

Aydogmus, S. & Ozluk, B. (2022). The relationship between work environments and intention

to leave in nursing: A cross-sectional and correlational study. *Clinical and Experimental Health Sciences*, 12(3), 629-635. <https://doi.org/10.33808/clinexphealthsci.991808>

Aydemir Gedük, E. (2018). Hemşirelik mesleğinin gelişen rolleri. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Hemşirelik Dergisi*, 5(2), 253-258. <https://doi.org/10.17681/hsp.358458>

Blanco-Donoso, L. M., Moreno-Jiménez, J., Hernández-Hurtado, M., Cifri-Gavela, J. L., Jacobs, S. & Garrosa, E. (2021). Daily work-family conflict and burnout to explain the leaving intentions and vitality levels of healthcare workers: Interactive effects using an experience-sampling method. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1932. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041932>.

Bolat, M. (2012). *Hemşirelik hizmetlerinde yönetsel ve organizasyonel sorunların incelenmesi: GATA hemşirelik hizmetlerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara, Türkiye.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1983). Assessing the attitudes and perception of organizational members. In Seashore, S., Edward, L., Mirvis, P. & Cammann, C. (Eds.). *Assessing organizational change: A guide to methods, measures and practices* (pp. 71–138). Wiley, New York, ABD.

Coban, C. (2022). The mediating role of psychological capital in the effect of compulsory organizational citizenship behavior on organizational cynicism: A research in the retail industry. *Journal of Organizational Behavior Review*, 4(1), 1-22.

Çetin Aydın, G., Aytac, S. & Sanlı, Y. (2021). İşe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 80, 1-35.

Demirgöz Bal, M. (2014). Yataklı tedavi kurumlarında hemşire insan gücü planlama yaklaşımları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 148-154. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2014.14>

Duru, D. C. & Hammoud, M. S. (2022). Identifying effective retention strategies for front-line nurses. *Nursing Management*, 29(1), 17-24. <https://doi.org/10.7748/nm.2021.e1971>

Duygulu, S. & Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14(2), 61–73.

Harmancı Seren, A. K., Özleyen, S., Orta, Z., Yıldız, S., Alıç, H. & Yıldırım, A. (2013). Hemşirelerin meslekleri ile ilgili sıklıkla yaşadıkları sorunlar ve önem düzeyleri. *Sağlıkla Hemşirelik Dergisi*, 44–46.

Harmancı Seren, A. K. & Ünalı Baydın, N. (2017). Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği'nin Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik çalışması: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 4(2), 43-49. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2017.043>

Haydari Mert, S., Kocaman, G. & Tokat Aluş, M. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 3(3), 119–131. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2016.119>

International Council of Nurses (ICN). (2022). *Nurses: A voice to lead, invest in nursing and respect rights to secure global health*. https://www.icn.ch/system/files/2022-10/ICN_IND_Toolkit_English_FINAL.pdf (Erişim: 26.02.2023).

Koçak, O. (2011). Refah devleti ışığında sağlık hizmetleri ve Türkiye'de sağlık sektöründeki gelişmeler. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 61–82.

- Liou, S. (2009). Nurses intention to leave: Critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of Nursing Management*, 17(1), 92–99. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00873.x>.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Towards a general model. *Human Resources Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Mimaröğlü, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma* (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana, Türkiye.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *OECD health data*. <https://www.oecd.org> (Erişim: 26.02.2023).
- Özcan, İ., Aba, G. & Ateş, M. (2016). *Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklenen personel devir hızı üzerine etkisi*. (Kongre Kitabı, s.465-470). Avrasya Ekonomileri Üzerine Uluslararası Konferans, Macaristan.
- Özenir, İ. (2015). *Örgütsel iletişim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Hatay ilinde bir inceleme* (Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Hatay, Türkiye.
- Öztürk, H., Kurt, Ş., Serin Mersinlioğlu, G., Balık, T. & Demirbağ, B. C. (2016). Hastanelerde işe yeni başlayan hemşirelerin sorunları. *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4, 189–201.
- Purani, K. & Sahadev, S. (2007). The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: An empirical study among salesmen in India. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 23(7), 475–485. <https://doi.org/10.1108/08858620810901239>
- Souza, N. V. D. D. O., Goncalves, F. G. D. A., Pires, A. D. S. & David, H. M. S. L. (2017). Neoliberalist influences on nursing hospital work process and organization. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(5), 912-919. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0092>
- Şeşen, H. & Soran, S. (2013). *Örgütsel vatandaşlıktan zorunlu vatandaşlığa: Zorunlu vatandaşlık davranışının bazı faktörlerle ilişkisi*. İçinde Demirci, K., Eren Gümüştekin, G., Ergun Özler, D., Giderler, A. (Ed.). 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (pp. 407–410). Ankara, Türkiye: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tabuk, M. E. & Mirzeoğlu, N. (2016, 1-4 Kasım). *Spor eğitim kurumlarında zorunlu vatandaşlık davranışı ile bazı örgütsel davranış ve tutumların ilişkisi* (Kongre Bildiri Kitabı, pp. 451). 14. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi, Antalya, Türkiye.
- Torun, Y. (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Uğur Gök, A. (2008). *Hemşirelerin mesleklerini bırakma nedenlerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir, Türkiye.
- Ünal, D. Baydın, N., Tiryaki Sen, H., Kartoglu Gurler, S., Dalli, B. & Harmancı Seren, A. K. (2020). A study on the relationship between nurses' compulsory citizenship behaviours and job stress. *Journal of Nursing Management*, 28(4), 851-859. <https://doi.org/10.1111/jonm.13009>
- Ünal, A. (2008). *Hastanelerde çalışan hemşirelerin hemşirelik dışı birimlerde istihdamı ve nedenlerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir, Türkiye.
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 36(1), 77–93. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2006.00297.x>
- Vigoda-Gadot, E. (2007). Redrawing the boundaries of OCB? An empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 377-405. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9034-5>
- Yaprak, E. (2009). *Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: Örgüt iklimi; sosyo-demografik ve çalışma özellikleri* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir, Türkiye.
- Yesilyurt, T., Baykal, U. & Goktepe, N. (2021). Nurse managers' views on why nurses leave their jobs: A qualitative study. *Collegian*, 28(6), 720-728. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2021.08.002>
- Yılmaz, M., Dönmez, S. & Karaosmanoğlu, Y. (2014). *Konya Numune Hastanesi kliniklerinde hemşirelik iş yükü ve klinik bakım verimlilik analizi*. İçinde Ünal, D., Güler, H., Öztürk, A., Beylik, U., Önder, Ö. & Tarhan, D. (Ed.). V. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Sözel Bildiriler Kitabı (Cilt-2, pp. 53–72). Ankara, Türkiye.
- Yıldız, B. & Elibol, E. (2021). Turnover intention linking compulsory citizenship behaviours to social loafing in nurses: A mediation analysis. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 653-663. <https://doi.org/10.1111/jonm.13200>
- Yürümezoğlu Arslan, H., Kocaman, G. & Haydari Mert, S. (2018). Predicting nurses' organizational and professional turnover intentions. *Japan Journal of Nursing Science*, 16(3), 274-285. <https://doi.org/10.1111/jjns.12236>