

Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri ile Mesleki Karar Pişmanlıklarının İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*

The Effect of Nurses' Individual and Professional Characteristics and Career Decisions Regrets on Turnover Intention

Leyla Afşar Doğrusöz¹, Şehrinaz Polat², Tuğba Yeşilyurt³, Nilgün Göktepe⁴

SHYD 2022;9(2):311-321
doi:10.54304/SHYD.2022.20591

Cite as: Afşar Doğrusöz L, Polat Ş, Yeşilyurt T, Göktepe N. Hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile mesleki karar pişmanlıklarının işten ayrılma niyetlerine etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2022;9(2):311-321.

Öz

Amaç: Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile mesleki karar pişmanlıklarının işten ayrılma niyetine etkisini incelemektir.

Yöntem: Kesitsel ve tanımlayıcı bir tasarımda yapılan çalışma, İstanbul'da bir üniversite hastanesinde yapılmıştır. Araştırmanın yapıldığı hastanede 1324 hemşire görevli olup çalışmaya katılmaya istekli olan 415 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, hemşire tanıtıcı bilgi formu, "Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" olmak üzere üç bölümden oluşan anket formu ile toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve çoklu regresyon (stepwise) analizleri kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalaması $2,33 \pm 1,10$ ve mesleki karar pişmanlığı ölçeği toplam ortalama puanı $71,08 \pm 24,43$ olarak belirlenmiştir. Regresyon analizinde, hemşirelerin işten ayrılma niyetinin medeni durum ve mesleki karar pişmanlığından etkilendiği saptanmıştır ($R^2=0,19,5$; $p<,001$).

Sonuç: Araştırmanın sonuçları, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin medeni durum ve mesleki karar pişmanlığından etkilendiğini ortaya koymaktadır. Politika yapıcılar tarafından üniversite/ meslek seçimi öncesinde öğrenciler için mesleki karar verme konusunda bilgilendirme ve kariyer danışmanlığı hizmetleri gibi erken müdahale programlarını düzenlenmeye yönelik ulusal stratejiler belirlenmelidir. Ayrıca kurum yöneticileri tarafından da hemşirelerin mesleki karar pişmanlıklarından dolayı işten ayrılma olasılıklarına karşın hemşire refahını, empatiyi ve mesleki gelişimini desteklemeye ve çalışma ortamını iyileştirmeye yönelik stratejileri benimsemeleri önerilir.

Anahtar Sözcükler: Hemşire, işten ayrılma niyeti, mesleki karar pişmanlığı, bireysel özellikler, mesleki özellikler.

Received / Geliş:
07.12.2021

Accepted / Kabul:
21.08.2022

Published Online / Online Yayın:
25.08.2022

Corresponding author /
Sorumlu yazar:

Leyla Afşar Doğrusöz
İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp
Fakültesi Kalite Departmanı,
İstanbul, Türkiye
✉ leyla.afsar@istanbul.edu.tr
ORCID: 0000-0003-4137-4191

Ş. Polat 0000-0002-1884-897X
İstanbul Üniversitesi, Hemşirelik
Fakültesi, İstanbul, Türkiye

T. Yeşilyurt 0000-0002-7626-960X
İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri
Fakültesi, İstanbul, Türkiye

N. Göktepe 0000-0003-3567-7399
Ordu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri
Fakültesi, Hemşirelik Bölümü,
Ordu, Türkiye

* Bu çalışma 16-19 Haziran 2022 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleşen 7. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Abstract

Aim: The aim of this study is to examine the effects of nurses' individual and professional characteristics and regret about their career decision on their turnover intention.

Method: This cross-sectional and descriptive study was conducted with 415 nurses working in a university hospital, where 1324 nurses were employed and volunteered to participate. The data were collected with a questionnaire consisting of three parts. The questionnaire consisted of the nurse introductory information form, the Career Decision Regret Scale, and the Turnover Intention Scale. Descriptive statistics, correlation and multiple regression (stepwise) analyses were used in the data analysis.

Results: The mean score of the nurses' turnover intention scale was determined as 2.33 ± 1.10 and the total mean score of the career regret scale was 71.08 ± 24.43 . In the regression analysis, the conclusion was that the turnover intention was affected by marital status and career decision regret ($R^2=19.5\%$; $p<.001$).

Conclusion: The results of the study show that nurses' turnover intention is influenced by marital status and regret about the career decision. Policymakers should establish national strategies for organizing early intervention programs, such as informing students about career choices and career counseling services before choosing a university/occupation. Additionally, it is recommended by the institution managers to adopt organizational strategies to support nurse welfare, empathy, and professional development, and to improve the working environment, despite the possibility of nurses leaving the job due to professional decision regrets.

Keywords: Nurse, turnover intention, career decision regret, individual characteristics, professional characteristics.

Extended Abstract

Introduction: Turnover intention, the most important predictor of turnover behavior, expresses the possibility of the employee leaving the organization of his own will. Turnover intention is highly correlated with turnover behavior. The factors affecting turnover intention vary, and studies on career decision regret on nurses and the effect of career decision regret on turnover intention are limited in nurses.

Aim: This study aims to investigate the effects of nurses' individual characteristics and professional decision regrets on their turnover intention.

Method: 415 nurses from a university hospital where 1324 nurses were employed and volunteered to participate in the study participated in this cross-sectional and descriptive study. The data was collected using a three-part questionnaire. The questionnaire consisted of the nurse introductory information form, the Career Decision Regret Scale and the Turnover Intention Scale. Descriptive statistics, correlation and multiple regression (stepwise) analyses were used in the data analysis. Regression analysis was conducted with the following variables; gender, age, marital status, educational status, work unit/ward, type of shift, professional experience duration, unit experience period, and the total score of the career decision regret scale. The significance level was accepted as $p<.05$. For this study, institutional consent was acquired from the directors of the hospital where it was done, and ethical committee approval was received from the ethics committee of the relevant university.

Results: The majority of the nurses were female (87.5%), married (54.2%), between the ages of 31-40 (36.6%), had bachelor's degrees in nursing (79.28%), worked in the wards (51.1%) day and night shift (63.4%) and their professional experience is 16 years or more (34.9%) and the unit experience is 5 years or less (45.5%). The mean score of the nurses' turnover intention scale was determined as 2.33 ± 1.10 , and the total mean score of the career regret scale was 71.08 ± 24.43 . The regression analysis determined that the turnover intention was affected by marital status and career decision regret ($R^2=19.5\%$; $p<.001$).

Conclusion: The results of the study show that nurses' turnover intention is influenced by marital status and regret about career decision. Consistent with these findings, it may be suggested that nurse management regularly monitor nurses' turnover intention and factors influencing it, plan initiatives to reduce career decision regret by disclosing the reasons for it, and develop strategies to keep nurses on the job. In addition, it may be useful to conduct studies to identify the individual and organizational factors that lead to career decision regret among nurses and replicate the study in different settings and samples to uncover the relationship between turnover intention and career decision regret.

Giriş

Hemşire eksikliği küresel bir sorun olup hemşirelik hizmetleri yöneticileri açısından önemini korumaya devam etmektedir. Hemşireler, sağlık insan gücünün sayısal olarak en büyük grubunu oluşturmakta ve hasta bakım kalitesinin sağlanmasında temel rol oynamaktadır. Bu nedenle de sağlık kuruluşlarında hemşire eksikliği nedeniyle önemli ve önlenmesi gereken sorunlar yaşanabilmektedir (Alshareef, Wraith, Dingle ve Mays, 2020; Armmer, 2017; Asakura, Asakura, Satoh, Watanabe ve Hara, 2020; Austin, Fernet, Trépanier ve Lavoie-Tremblay, 2020; Brook, Aitken, Webb, MacLaren ve Salmon., 2019; Brücher ve Deufert, 2019; Clausen Tufte ve Borg, 2014; Guo ve ark., 2019; Haczynski, Skrzypczak ve Winter, 2017; Marć, Bartosiewicz, Burzyńska, Chmiel ve Januszewicz, 2019). Hemşirelerin işten ayrılma oranlarının yüksek olması, hemşire yetersizliğine neden olan önemli etmenlerden birini oluşturmaktadır (Chegini, Asghari Jafarabadi ve Kakemam, 2019; Cox, Willis ve Coustasse, 2014; Feng, Su, Yang, Xia ve Su, 2017). Hemşirelerin işten ayrılmasının hemşire, hasta ve sağlık kurumları açısından olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Hemşirelerin işten ayrılması sonucu yetersiz sayıda hemşireyle çalışmak, kalan hemşirelerin iş yükünü ve stresini arttırmakta, moral ve motivasyonunu düşürmektedir (Hayes ve ark., 2012; Mazurenko Gupte ve Shan, 2015; Wei, Sewell, Woody ve Rose., 2018). Kurumsal açıdan ise yeni hemşirelerin işe alım seçme ve yerleştirme maliyetleri, uyumu için yapılan eğitim geliştirme giderleri ve yeni hemşirenin işini öğrenme sürecindeki verim düşüklüğünün getirdiği mali sonuçlar, ekonomik kayba neden olmaktadır (Ball, Doyle ve Oocumma, 2015; Brücher and Deufert, 2019, Duffield, Roche, Homer, Buchan ve Dimitrelis, 2014; Khan, Jackson, Stayt ve Walthall, 2019; Tetik Yeşilyurt, Baykal ve Göktepe, 2020). Yüksek devir hızının hasta açısından da bakım kalitesinde azalma, morbidite ve mortalite oranlarında artma ve hasta doyumunda azalma şeklinde olumsuz etkileri olmaktadır (Antwi ve Bowblis, 2018; Chegini ve ark., 2019; Tetik Yeşilyurt ve ark., 2020).

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışı ile yüksek düzeyde ilişkilidir (Chegini ve ark., 2019; Sousa-Poza ve Henneberger, 2004; Wong ve Cheng, 2019). İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının en önemli habercisi olup, çalışanın kurumunu kendi iradesiyle terk etme olasılığını belirtmektedir. Araştırma sonuçları; hemşirelerin işten ayrılma/kalma niyeti üzerine farklı ve çok sayıda değişkenin etkili olduğunu ve işten ayrılma niyetinin oluşmasında bireysel ve örgütsel çeşitli etmenlerin etkili olduğunu göstermektedir (Al Sabei ve ark. 2020; Arslan Yürümezoğlu Kocaman ve Mert Haydari, 2019; Bautista ve ark, 2020; Boudrias, Trépanier, Foucreault, Peterson ve Fernet, 2020; Currie ve Hill, 2012; Daouk-Öyry, Anouze, Otaki, Dumit ve Osman, 2014; Park ve Ko, 2020; Yim, Seo, Cho ve Kim, 2017; Zaheer ve ark., 2019). Farklı meslek gruplarında yapılan çalışmalar, bireysel etmenler arasında yer alan mesleki karar pişmanlığının da iş doyumunu ve tükenmişlik gibi örgütsel değişkenler üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Dyrbye ve ark.,2018; Tian ve ark., 2019).

Bireyler yaşamları boyunca birçok seçenek arasından seçim yaparlar ve verdikleri karar sonrasında da kararlarından memnun olabilirler ya da pişmanlık duygusu yaşayabilirler (Erdurcan ve Kırdök, 2017). Mesleki karar pişmanlığı, bireyin belli bir mesleği seçme kararı sonrasında yaşadığı pişmanlık olarak tanımlanmaktadır (Polat, 2019). Birey meslek seçim kararını verirken de, çevresel bazı istek ve beklentileri de gözönüne alarak karar vermekte ve verdiği kararın sonucunda, bu istek ve beklentilerin karşılanmadığını hissettiği durumda da pişmanlık duymaktadır (Özaltın, 2020).

Günümüzde meslek seçimleri genellikle kişinin ergenlik döneminde, yoğun değişim yaşadığı, kimliğini ve kişiliğini bulmaya çalıştığı dönemlerde yapılmakta, üniversite giriş sınavında da çoğu kez rastlantısal olarak bir yerleştirme gerçekleşmektedir. Yapılan çalışmalarda, hemşirelik bölümünü seçen öğrencilerin hemşireliği seçme nedenleri; iş bulma olanağının fazla olması, aile ve çevre isteği, mesleğe duyulan ilgi, üniversiteye giriş puanının hemşirelik bölümüne uygun olması vb. şeklinde bildirilmiştir (Cürcani, Kavurmacı ve Küçükoğlu, 2014; Güdücü Tüfekci ve Yıldız, 2009; Poreddi, Konduru ve Math, 2012; Seval ve Sönmez, 2020; Zencir ve Eşer, 2016). Bu bağlamda üniversite tercih sürecinde herhangi bir nedenle hemşire olmayı çok istemeden yapılan yanlış tercihlerle mesleğe ilk adımını atan öğrenciler, sonrasında da hemşire olarak çalışma ortamına girdikten sonra karşılaştıkları olumsuzluklar sonucu, yaptıkları seçimden pişmanlık duyabilmektedir. Düzgün Koca'nın (2015) çalışmasında, hemşirelerin %53,3'ünün bu mesleği seçtiği için pişmanlık yaşadığı saptanmıştır. Dyrbye ve arkadaşlarının (2020) 6933 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, hemşirelerin %15'inin kariyer seçimi pişmanlığı yaşadığı ve tükenmişlik yaşamının, plansız veya zorunlu fazla mesai yapmanın, erkek olmanın kariyer seçimi pişmanlığının bağımsız yordayıcıları olduğu bulunmuştur. Sağlık alanındaki kariyer pişmanlığı ve sonuçlarını inceleyen araştırmaların

bir kısmı hekim ve hekim adaylarında yapılmış olmakla (Dyrbye ve ark., 2018; Sierra, Forbes ve Nelson, 2019) birlikte, hemşirelerin mesleki karar pişmanlığı ve sonuçları hakkında çok sınırlı sayıda araştırmaya rastlanılmış (Dyrbye ve ark., 2020; Karatepe, Atik, Şen, Yüce ve Elibol, 2021) olması, bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde etkili olmuştur.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Bu araştırma, hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile mesleki karar pişmanlıklarının işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini belirlemek amacı ile tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Sorusu: Araştırmada aşağıdaki soruya yanıt aranmıştır:

- Hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile mesleki karar pişmanlıklarının işten ayrılma niyetine etkisi var mıdır?

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Örneklem: Araştırmanın evrenini İstanbul'da bir üniversite hastanesinde Haziran- Eylül 2021 tarihleri arasında hemşire olarak görev yapan toplam 1324 hemşire oluşturmuştur. Evrendeki birey sayısının bilindiği durumlarda $n = N \cdot t^2 / pq / a^2 (N-1) + t^2 pq$ formülü ile (Saruhan ve Özdemirci, 2020) örnekleme alınacak birey sayısı hesaplanarak en az 298 hemşirenin örnekle alınması gerektiği bulunmuştur. Örneklem seçim yöntemi uygulanmadan tüm hemşirelere anket formu iletilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise, bu araştırmaya gönüllü olarak katılarak anket formlarını tam olarak yanıtlayan 415 hemşire oluşturmuştur. G*Power (3.1) programında post hoc güç analizi yapılmış ve analiz sonuçlarına göre modelde yer alan iki bağımsız değişkenin, birinci hata oranı %5 seviyesinde, $R^2 .19,5$ üzerinden toplam örneklem sayısı 71 olup güç olarak %95 düzeyinde bulunmuştur. Regresyon analizi sonucuna göre çalışmanın örneklem büyüklüğü yeterlidir.

Veri Toplama Araçları: Araştırmanın verileri hemşire tanıtıcı bilgi formu ve ölçekleri içeren bir anket kullanılarak elde edilmiştir.

Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu: Araştırmanın birinci bölümünde yer alan bu form; katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hemşire olarak çalışma süresi, şu anda çalıştığı serviste çalışma süresi, çalışma şeklinin sorulduğu yedi soru bulunmaktadır.

Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği (Career Decision Regret Scale): Brehaut ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ölçek, Erdurcan ve Kırdök (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekte tek boyutlu olup toplam beş madde içermektedir. Türkçe versiyonuna göre ölçek maddeleri, "Hiç katılmıyorum=0" ile "Tamamen Katılıyorum=4" arasında değer alabilen 5'li Likert tarzında cevaplanmaktadır ve ölçeğin 1., 3. ve 5. maddeleri ters kodlanmaktadır. Ölçekteki bu ters kodlanan üç maddenin puanları ters çevrildikten sonra, beş maddenin puanları toplanmakta ve ölçek toplam puanı elde edilmektedir. Çıkan bu değer daha sonra beş ile çarpılmakta ve 0-100 arası bir değer elde edilmektedir. Hesaplanan puandaki artış, karar pişmanlığının arttığını göstermektedir. Ölçekten elde edilen puan 0-24 arasında ise "karardan hiç pişman değil", 25-49 arası "karardan biraz pişman", 50-74 arası "karardan dolayı pişman", 75-100 arası ise "karardan dolayı çok pişman" şeklinde değerlendirilmektedir. Erdurcan ve Kırdök (2017) çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ,91 iken bu araştırmada ,84'olarak bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Çalışanların iş yerinden ayrılma niyetlerini değerlendiren ölçek, Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, beşli Likert biçiminde, üç maddeden oluşan, tek boyutlu bir ölçektir. Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Örücü ve Özafşarlıoğlu'nun (2013) çalışmasında iç tutarlılık katsayısı ,90 bu araştırmadaysa ,85'tir. Yanıtlar 5'li Likert ölçeği "Kesinlikle katılmıyorum=1" ile "Kesinlikle katılıyorum=5" arasında değerlendirilmekte olup ölçeğin kesme noktası bulunmamaktadır. Puan arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

Verilerin Toplanması: Anket formları yüz yüze ve hemşirelere bire bir ulaşılarak, Haziran-Eylül 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın yapıldığı üniversite hastanesinde gönüllü katılmayı kabul eden hemşirelere bilgilendirilmiş onam formu anket formuyla birlikte verilmiştir. Hemşireler tarafından anket formu yanıtladıktan sonra araştırmacılar tarafından geri alınmıştır. Anketin cevaplanma süresi en fazla 5 dakika kadar sürmektedir.

Verilerin Analizi: Verilerin analizinde SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. Çalışmanın verilerinin analizinde, tanımlayıcı istatistiksel analizler, Kolmogorov-Smirnova ve Shapiro-Wilk testi analizleri yapılmıştır. Çalışmada kullanılan her iki ölçeğin de dağılımının normal olmadığı belirlenmiştir ($p < ,05$). Çalışmada ayrıca, Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon sonuçlarının değerlendirilmesinde 0,25-0,49 arası orta düzey, 0,50-0,74 arası yüksek düzey, 0,75-1,00 arası çok yüksek düzey olarak kabul edilmiştir (Aksakoğlu, 2001). İşten ayrılma niyetine etki eden bağımsız değişkenlerin incelenmesinde çoklu regresyon (stepwise) analizi kullanılmıştır. Regresyon analizinde bağımsız değişkenler olarak, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan birim, vardiya biçimi, mesleki deneyim süresi, birimdeki deneyim süresi ve mesleki karar pişmanlığı ölçeği toplam puanı regresyon modeline girmiştir. İstatistiksel anlamlılık $p < ,05$ olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Bu araştırmanın etik onayı, İstanbul'daki bir üniversiteye ait etik kuruldan (05.04.2021 tarihli, 04 sayılı) alınmıştır, araştırmaya katılan hemşirelerden ise bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılığı: Bu çalışma tek bir kamu üniversite hastanesinde yürütülmüş olup sonuçlar katılımcıların görüşleri ile sınırlıdır ve genellenemez.

Bulgular

Tablo 1. Hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri (N: 415)

	Değişken	Adet	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	363	87,47
	Erkek	52	12,53
Medeni durum	Evli	225	54,22
	Bekar	190	45,78
Öğrenim durumu	Lise	23	5,54
	Ön Lisans	18	4,34
	Lisans	329	79,28
	Lisansüstü	45	10,84
Çalışılan Birim	Servis	212	51,08
	Ameliyathane	64	15,42
	Yoğun Bakım	139	33,49
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	152	36,63
	Vardiyalı	263	63,37
Yaş	30 yaş ve altı	151	36,39
	31 - 40 yaş arası	152	36,63
	41 yaş ve üstü	112	26,99
Mesleki deneyim	5 yıl ve altı	106	25,54
	6 - 10 yıl arası	90	21,69
	11 - 15 yıl arası	74	17,83
	16 yıl ve üstü	145	34,94
Birim deneyimi	5 yıl ve altı	189	45,54
	6 - 10 yıl arası	84	20,24
	11 yıl ve üstü	142	34,22

Hemşirelerin bireysel özellikleri ile mesleki özellikleri özelliklerine dair sıklık ve yüzdelik olarak gösterilmiştir (Tablo 1). Çalışmaya katılanların çoğu kadın (%87,5), evli (%54,2), 31-40 yaş arasında (%36,6), lisans mezunu (%79,3), servislerde (%51,1) ve vardiyalı çalışmakta (%63,4) olup mesleki deneyim süresi 16 yıl ve üzeri (%34,9) ve birim deneyim süresi 5 yıl ve altında (%45,5) bulunmuştur.

Tablo 2. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti ve Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeğine ilişkin bulgular (N: 415)

Ölçekler	\bar{X}	Medyan	SD
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	2,33	2	1,10
Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği	71.08	70.00	24.43
	Değişken	n	%
Mesleki Karar Pişmanlığı	Hiç pişman değil <= 24	0	0
	Biraz pişman 25 - 49	65	15,66
	Pişman 50 - 74	156	37,59
	Çok Pişman (75+)	194	46,75

Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği toplam puan ortalaması 71,08, medyanı 70 ve standart sapması 24,43'tür. Çalışmaya katılan hemşirelerin %46,7'si mesleki kararından dolayı çok pişman olduğunu belirtmiştir (Tablo 2). Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği madde puan ortalaması 2,33, medyanı 2 ve standart sapması 1,10 bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği arasında korelasyon analizi sonuçları (N: 415)

	Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	r^a ,423
	p değeri ,000***
	n 415

^aSpearman Korelasyon analizi
p< ,001

İşten Ayrılma Niyeti ölçeği ile Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği arasında korelasyon analizi sonucuna göre; işten ayrılma niyeti ile mesleki karar pişmanlığı ölçekleri arasında olumlu yönlü %42,30'luk orta kuvvetli bir ilişki bulunmuştur (p< ,001). Mesleki karar pişmanlığı puanı arttıkça işten ayrılma niyeti ölçek puanı da artmaktadır (Tablo 3).

Tablo 4. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler-regresyon analizi sonuçları (N: 415)

Değişken	β	SH	Standardize (β)	t	p	% 95,0 Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit terim	1,612	,614		2,626	,009*	,405	2,820
Mesleki Karar Pişmanlığı	,056	,006	,416	9,409	,000**	,044	,068
Medeni Durum	,950	,292	,144	3,253	,001**	,376	1,524

R²: %19,5, F: 49,982 p: ,000**, Durbin-Watson: 1,664

SH: Standard hata, Medeni durum (Bekar=1, Evli= 0)

*p< ,01, **p< ,001

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin bağımlı değişken olduğu ve tanımlayıcı değişkenler ve mesleki karar pişmanlığı ölçeği ile açıklandığı lineer regresyon (stepwise) modeli sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır. Modelde anlamlı çıkan açıklayıcı değişkenler; mesleki karar pişmanlığı (p< ,001) ve hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerinden medeni durum (p< ,01) olup değişkenlerin işten ayrılma niyetini açıklama oranı %19,5 bulunmuştur. Model anlamlılığını belirlemek için hesaplanan test istatistiği değeri F=49,982 (p< ,001) olup istatistiksel olarak anlamlıdır. Mesleki karar pişmanlığı, işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilemektedir ve etkisi ,416 birim olarak bulunmuştur. Mesleki karar pişmanlığı yaşayan bireylerin işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Bireylerin medeni durumu, işten ayrılma niyeti toplam ölçek puanını olumlu yönde etkilemektedir ve etkisi ,144 birim bulunmuştur. Buna göre medeni durumu bekar hemşireler, evli hemşirelere göre daha fazla işten ayrılma niyetine sahiptirler (Tablo 4).

Tartışma

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin işten ayrılma niyeti madde puan ortalamaları incelendiğinde, işten ayrılma niyetlerinin yaklaşık olarak orta düzeyde olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Bu durum; çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olmadığını göstermektedir. Alan yazın incelendiğinde, bu bulgunun aksine, hem Türkiye’de ve hem de uluslararası makalelerde çoğunlukla hemşirelerin işten ayrılma niyetinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir (Chen, Li, Li, Lyu ve Zhang 2018; Çınar, 2016; Haydari, Kocaman ve Tokat, 2016; Lee, Dai, ve McCreary, 2015; Leone ve ark., 2015; Liu ve ark., 2012; McCarthy, Tyrrell ve Lehane 2007; Sawatzky ve Enns, 2012; Şen Bezirci, 2012; Topçu ve ark., 2016; Yaprak ve Seren, 2010; Yim ve ark. 2017). Ancak bu çalışmadaki sonuç, çalışmanın gerçekleştirildiği kurumun kamu hastanesi olmasıyla ilişkili olabilir. Türkiye’de hemşirelerde, iş güvencesi nedeni ile kamu hastanelerinde çalışmayı isteme eğilimi yüksek olup, hemşirelerin devlet kadrolarına girme koşulları ve zorlukları göz önüne alındığında, bu kadrolara geçmiş hemşirelerin daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olması beklenen bir bulgu olarak değerlendirilmiştir. Yapılan diğer araştırmalarda da iş ve sosyal güvenlik güvencesi altında çalışanların iş doyumunun ve performansının yüksek olduğu, buna bağlı işten ayrılma niyetlerinin daha düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Chegini et al., 2019; Sokhanvar, Kakemam, Chegini ve Sarbakhsh, 2018). Aydoğmuş’un (2017) çalışmasında da benzer şekilde kadrolu çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetleri olmazken, pozisyonu sözleşmeli olan hemşirelerde ise yüksek düzeyde işten ayrılma niyetinin varlığı saptanmıştır. Bu çalışmada, kamu üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş güvencesine bağlı olarak kendilerini daha güvende hissetmeleri nedeniyle işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda hemşirelerin mesleki karar pişmanlığı oranı yüksek çıkmış olup mesleki karar pişmanlığı yaşayan bireylerin işten ayrılma niyetinin de arttığı belirlenmiştir (Tablo 3). Ulusal ve uluslararası bilimsel yazında, hemşirelerde mesleki karar pişmanlığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisini doğrudan konu alan araştırmaya rastlanmamakla birlikte, bu bulguya benzer olarak Cereyan’ın (2018) hemşirelerin işten ayrılma nedenlerini etkileyen etmenleri incelediği çalışmada; meslek seçiminden pişman olan hemşirelerin iş doyumunun düşük, işten ayrılma niyetinin anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. Dyrbye ve arkadaşlarının (2020) yaptığı çalışmada da hemşirelerde yaşanan mesleki karar pişmanlığının iş doyumsuzluğu ve tükenmişliğe yol açtığı belirlenmiştir. Bu doğrultuda, mesleki karar pişmanlığı yaşayan hemşirelerin işten ayrılma eğilimi göstermesi beklenen bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmada medeni durumun işten ayrılma niyetini etkilediği, bekar olma durumunun işten ayrılma niyetini artırdığı belirlenmiştir (Tablo 4). Alan yazında bu bulguyu destekleyen çalışmalar bulunmakla birlikte (Çankaya, 2020; Hatam, Jalali, Askarian ve Kharazmi, 2016; Liou ve Cheng 2010; Simon, Muller ve Hasselhorn, 2010; Toren ve ark., 2012; Tschannen, Kalisch ve Lee, 2010), bunun tersi olarak medeni durumun işten ayrılma niyetinde farklılık oluşturmadığını gösteren çalışmalara da rastlanılmıştır (Cereyan, 2018; Sokhanvar ve ark., 2018; Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2015; Yaprak ve Seren, 2010). Bu çalışmada elde edilen bu bulgu, bekar hemşirelerin evli hemşirelere göre ailelerine karşı yüklendiği sorumluluklarının daha az olması sonucu, işten ayrılma davranışını daha kolay gerçekleştirebilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Sonuç ve Öneriler

Çalışmada hemşirelerin yaklaşık yarısının mesleki kararlarından dolayı çok pişman olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin işten ayrılma niyetinin medeni durum ve mesleki karar pişmanlığından etkilendiği saptanmıştır. Hemşirelerin medeni durumları ve mesleki karar pişmanlığının hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini açıklama oranı %19,5 bulunmuştur. Bu bulgular doğrultusunda; yönetici hemşirelerin, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini ve etkileyen etmenleri düzenli olarak izlemeleri, mesleki karar pişmanlıklarının nedenlerinin irdelenerek azaltılmasına yönelik girişimlerin planlanması ile hemşireleri işte tutmaya yönelik olarak stratejiler geliştirmeleri önerilebilir. Ayrıca hemşirelerde mesleki karar pişmanlığına yol açan bireysel ve örgütsel etmenlerin belirlenmesine yönelik araştırmaların yanı sıra işten ayrılma niyeti ve mesleki karar pişmanlığı arasındaki ilişkiyi ortaya koyacak farklı kurum ve örneklerde çalışmalar yapılmalıdır.

Etik Kurul Onayı: İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 02.06.2021 - Karar No: 224469).

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Istanbul University Social and Human Sciences Research Ethics Committee approval was obtained (Date: 02.06.2021 - Number: 224469).

Conflict of Interest: Not declared.

Funding: None.

Informed Consent: Informed consent of the participants was obtained.

Kaynaklar

Aksakoğlu, G. (2001). *Sağlıkta Araştırma Teknikleri ve Analiz Yöntemleri*. Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir

Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F. & Al Hashmi, N. (2020). Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: the moderating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95-104. <https://doi.org/10.1111/jnu.1252>

Alshareef, A. G., Wraith, D., Dingle, K. & Mays, J. (2020). Identifying the factors influencing Saudi Arabian nurses' turnover. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1030-1040. <https://doi.org/10.1111/jonm.13028>

Antwi, Y. A. & Bowblis, R. (2018). The impact of nurse turnover on quality of care and mortality in nursing homes: Evidence from the great recession. *American Journal of Health Economics*, 4(2), 131-163. https://doi.org/10.1162/ajhe_a_00096

Armmer, F. (2017). An inductive discussion of the interrelationships between nursing shortage, horizontal violence, generational diversity, and healthy work environments. *Administrative Sciences*, 7(4), 34. <https://doi.org/10.3390/admsci7040034>

Arslan Yürümezoğlu, H., Kocaman, G. & Mert Haydari, S. (2019). Predicting nurses' organizational and professional turnover intentions. *Japan Journal of Nursing Science*, 16(3), 274-285. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2012.00682.x>

Asakura, K., Asakura, T., Satoh, M., Watanabe, I. & Hara, Y. (2020). Health indicators as moderators of occupational commitment and nurses' intention to leave. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), e12277. <https://doi.org/10.1111/jjns.12277>

Austin, S., Fernet, C., Trépanier, S. G. & Lavoie-Tremblay, M. (2020). Fatigue in new registered nurses: A 12-month cross-lagged analysis of its association with work motivation, engagement, sickness absence and turnover intention. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 606-614. <https://doi.org/10.1111/jonm.12962>

Aydoğmuş, S. (2017). *Hemşirelerin çalışma ortamlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Ball, K., Doyle, D. & Oocumma, N. I. (2015). Nursing shortages in the OR: Solutions for new models of education. *AORN Journal*, 101(1), 115-136. <https://doi.org/10.1016/j.aorn.2014.03.015>

Bautista, J. R., Lauria, P. A. S., Contreras, M. C. S., Marañon, M. M. G., Villanueva, H. H., Sumaguingsing, R. C. & Abeleda, R. D. (2020). Specific stressors relate to nurses' job satisfaction, perceived quality of care, and turnover intention. *International Journal of Nursing Practice*, 26(1), e12774. <https://doi.org/10.1111/ijn.12774>

Boudrias, V., Trépanier, S. G., Foucreault, A., Peterson, C. & Fernet, C. (2020). Investigating the role of psychological need satisfaction as a moderator in the relationship between job demands and turnover intention among nurses. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 213-231.

Brehaut, J. C., O'Connor, A. M., Wood, T. J., Hack, T. F., Siminoff, L. & Gordon, E. (2003). Validation of a decision regret scale. *Medical Decision Making*, 23(4), 281-292. <https://doi.org/10.1177/0272989X03256005>

Brook, J., Aitken, L., Webb, R., MacLaren, J. & Salmon, D. (2019). Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 91, 47-59. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.003>

Brücher, B. L. & Deufert, D. (2019). German nursing shortage in hospitals-Homemade by profititis?. *4Open*, 2, 3. <https://doi.org/10.1051/fopen/2019007>

- Cereyan, M. (2018). *Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Chen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L. & Zhang, T. (2018). A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 396-402. doi. 10.1016/j.ijnss.2018.09.012
- Chegini, Z., Asghari Jafarabadi, M. & Kakemam, E. (2019). Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses. *Nursing in Critical Care*, 24(5), 283-289. <https://doi.org/10.1111/nicc.12419>
- Clausen, T., Tufte P. & Borg V. (2014). Why are they leaving? Causes of actual turnover in the Danish eldercare services. *Journal of Nursing Management*, 22(5), 583-592. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01484.x>
- Cox, P., Willis K. & Coustasse A. (2014). The American epidemic: The U.S. nursing shortage and turnover problem. *Insights to a Changing World Journal*, 44(2), 54-71. Paper presented at BHAA March 2014, Chicago, IL.
- Currie, E. J. & Hill, R.A.C. (2012). What are the reasons for high turnover in nursing? A discussion of presumed causal factors and remedies. *International Journal of Nursing Studies*, 49(9), 1180-1189. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.01.001>
- Cürçani, M., Kavurmacı M. & Küçüköğlü S. (2014). Erkekler neden hemşire olmak istiyor?. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(1), 1-5.
- Çankaya, M. (2020). Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 121-143. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1389>
- Çınar, E. S. (2016). *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin çalışma ortamları algısı ile işten ve meslekten ayrılma niyetinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Daouk-Öyry, L., Anouze, A. L., Otaki, F., Dumit, N. Y. & Osman, I. (2014). The JOINT model of nurse absenteeism and turnover: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 51(1), 93-110. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.06.018>
- Duffield, C. M., Roche, M. A., Homer, C., Buchan, J. & Dimitrelis, S. (2014). A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *Journal of Advanced Nursing*, 70(12), 2703-2712. <https://doi.org/10.1111/jan.12483>
- Düzgün Koca, B. (2015). *Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde kuruma ve mesleğe ilişkin bağlılıkları ile suçluluk ve utanç duygularının belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Dyrbye, L. N., Burke, S. E., Hardeman, R. R., Herrin, J., Wittlin, N. M., Yeazel, M., ... & Van Ryn, M. (2018). Association of clinical specialty with symptoms of burnout and career choice regret among US resident physicians. *JAMA*, 320(11), 1114-1130. <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12615>
- Dyrbye, L., West, C., Johnson, P., Cipriano, P., Peterson, C., Beatty, D., ... & Shanafelt, T. (2020). An investigation of career choice regret among American nurses. *The American Journal of Nursing*, 120(4), 24-33. <https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000660020.17156.ae>
- Erdurcan, S. & Kırdök, O. (2017). Mesleki karar pişmanlığı ölçeği: Uyarılma, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 13(3), 140-1150. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.330880>
- Feng, D., Su, S., Yang, Y., Xia, J. & Su, Y. (2017). Job satisfaction mediates subjective social status and turnover intention among Chinese nurses. *Nursing & Health Sciences*, 19(3), 388-392. <https://doi.org/10.1111/nhs.12357>
- Guo, Y. F., Plummer, V., Lam, L., Wang, Y., Cross, W., & Zhang, J. P. (2019). The effects of resilience and turnover intention on nurses' burnout: Findings from a comparative cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 28(3-4), 499-508. <https://doi.org/10.1111/jocn.14637>
- Güdücü Tüfekci, F. & Yıldız, A. (2009). Öğrencilerin hemşireliği tercih etme gerekçeleri ve gelecekleri ile ilgili görüşleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(1), 31-37.
- Haczynski, J., Skrzypczak, Z. & Winter, M. (2017). Nurses in Poland - immediate action needed. *Engineering Management in Production and Services*, 9(2), 97-104. <https://doi.org/10.1515/emj-2017-0019>

Hatam, N., Jalali, M. T., Askarian, M. & Kharazmi, E. (2016). Relationship between family-work and work-family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*, 4(2), 107-118.

Haydari, S. M., Kocaman, G. & Tokat, M. A. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3),120-127. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2016.119>

Hayes, L. J., O'Brien Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., ... & Stone, W. P. (2012). Nurse turnover: A literature review - an update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>

Karatepe, H. K., Atik, D., Şen, H. T., Yüce, U. Ö., & Elibol, E. (2021). Effects of career management applications on nursing students' career decisions, academic motivations and decision regret. *Journal of Contemporary Medicine*, 11(1), 113-119. <https://doi.org/10.16899/jcm.777800>

Khan, N., Jackson, D., Stayt, L. & Walthall, H. (2019). Factors influencing nurses' intentions to leave adult critical care settings. *Nursing in Critical Care*, 24(1), 24-32. <https://doi.org/10.1111/nicc.12348>

Leone, C., Bruyneel, L., Anderson, J. E., Murrells, T., Dussault, G., de Jesus, É. H., ... & Rafferty, A. M. (2015). Work environment issues and intention-to-leave in Portuguese nurses: A cross-sectional study. *Health Policy*, 119(12), 1584-1592. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2015.09.006>

Lee, Y. W., Dai, Y. T. & McCreary, L. L. (2015). Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organisations and the profession. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 521-531. <https://doi.org/10.1111/jonm.12166>

Liou, S. R. & Cheng, C. Y. (2010). Organisational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing*, 19(11-12), 1635-1644. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.03080.x>

Liu, K., You, L. M., Chen, S. X., Hao, Y. T., Zhu, X. W., Zhang, L. F. & Aiken, L. H. (2012). The relationship between hospital work environment and nurse outcomes in Guangdong, China: a nurse questionnaire survey. *Journal of Clinical Nursing*, 21(9-10), 1476-1485. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03991.x>

Marć, M., Bartosiewicz, A., Burzyńska, J., Chmiel, Z. & Januszewicz, P. (2019). A nursing shortage-a prospect of global and local policies. *International Nursing Review*, 66(1), 9-16. doi.org/10.1111/inr.12473

Mazurenko, O., Gupte, G. & Shan, G. (2015). Analyzing US nurse turnover: Are nurses leaving their jobs or the profession itself?. *Journal of Hospital Administration*, 4(4), 48-56. <https://doi.org/10.5430/jha.v4n4p48>

McCarthy, G., Tyrrell, M. P. & Lehane, E. (2007). Intent to "leave" or "stay" in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 248-255. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00648.x>

Örücü, E. & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.

Özaltın, A. (2020). *Psikolojik danışman adaylarının öz yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Park, B. & Ko, Y. (2020). Turnover rates and factors influencing turnover of Korean acute care hospital nurses: A retrospective study based on survival analysis. *Asian Nursing Research*, 14, 293-299. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.09.001>

Polat, M. (2019). Öğretmen adaylarında mesleki karar pişmanlığı, okula bağlanma ve eğitim-öğretim yaşantılarında stresle başa çıkma arasındaki ilişkilerin Pls-Sem yaklaşımıyla incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 12(66), 882-891. <https://doi.org/10.17719/jisr.2019.3637>

Poreddi, V., Konduru, R. & Math, S. B. (2012). Assessing the attitudes and perceptions towards nursing profession among nursing students. *Nursing Journal of India*, 103(1), B15

Saruhan Ş. C. & Özdemirci A. (2020). *Bilim, felsefe ve metodoloji*. Beta Yayıncılık (6.Baskı), İstanbul.

- Sawatzky, J. Y. & Enns, C. L. (2012). Exploring the key predictors of retention in emergency nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 696-707. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01355.x>
- Seval, M. & Sönmez, M. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin mesleğine yönelik tutumları ve imaj algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Sağlık Akademisi Kastamonu*, 5(1), 19-36. <https://doi.org/10.25279/sak.481182>
- Sierra, T., Forbes, J. & Nelson, M. (2019). Career regret among physician assistants: A comparative survey of primary and specialty care careers. *Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice*, 17(1), 10. <https://doi.org/10.46743/1540-580X/2019.1787>
- Simon M., Muller B. H. & Hasselhorn H. M. (2010). Leaving the organization or the profession - a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 66(3), 616-626. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05204.x>
- Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z. & Sarbakhsh, P. (2018). Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-Sectional study. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(3), 133-140.
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of Economic Issues*, 38(1), 113-137. <https://doi.org/10.1080/00213624.2004.11506667>
- Şen Bezirci, S. (2012). *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Tekingündüz, S., Top, M. & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-64.
- Tefik Yeşilyurt, T., Baykal, Ü. & Göktepe, N. (2021). Nurse managers' views on why nurses leave their jobs: A qualitative study. *Collegian*, 28(6), 720-728.
- Tian, L., Pu, J., Liu, Y., Zhong, X., Gui, S., Song, X., ... & Xie, P. (2019). Relationship between burnout and career choice regret among Chinese neurology postgraduates. *BMC Medical Education*, 19(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1601-3>
- Topçu, İ., Türkmen, E., Badır, A., Göktepe, N., Miral, M., Albayrak, S., ... Özcan, D. (2016). Relationship between nurses' practice environments and nursing outcomes in Turkey. *International Nursing Review*, 63(2), 242-249. <https://doi.org/10.1111/inr.12247>
- Toren, O., Zelker, R., Lipschuetz, M., Riba, S., Reicher, S. & Nirel, N. (2012). Turnover of registered nurses in Israel: Characteristics and predictors. *Health Policy*, 105(2-3), 203-213. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2012.03.002>
- Tschannen, D., Kalisch, B. J. & Lee, K. H. (2010). Missed nursing care: The impact on intention to leave and turnover. *Canadian Journal of Nursing Research*, 42(4), 22-39.
- Wong, K. F. E. & Cheng, C. (2019). The turnover intention-behaviour link: A culture-moderated meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 57(6), 1174-1216. <https://doi.org/10.1111/joms.12520>
- Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G. & Rose, M. A. (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 287-300. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>
- Yaprak, E. & Seren, Ş. (2010). Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve örgüt ikliminin hemşire istihdamına etkisi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7(1), 28-33.
- Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y. & Kim, J. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11(1), 6-12. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>
- Zaheer, S., Ginsburg, L., Wong, H. J., Thomson, K., Bain, L. & Wulffhart, Z. (2019). Turnover intention of hospital staff in Ontario, Canada: Exploring the role of frontline supervisors, teamwork, and mindful organizing. *Human Resources for Health*, 17(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0404-2>
- Zencir, G. & Eşer, İ. (2016). Hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik mesleğine yönelik tutumları ile hemşirelik tercihi arasındaki ilişki: Türkiye örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9, 30-7.