

T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞRELİK ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**HEMŞİRELERİN İŞ YÜKÜNÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:  
İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACI ROLÜ**

**Esmâ ASLAN SEKİ**

Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK

**Konya-2021**

## TEZ ONAY SAYFASI

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **Esma ASLAN SEKİ**'nin "**Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü**" başlıklı tezi tarafımızdan incelenmiş; amaç, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

KONYA / 26.07.2021

Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK Necmettin Erbakan Üniversitesi / Hemşirelik Fakültesi / Hemşirelik Anabilim Dalı
Üye	Doç. Dr. Ş. Didem KAYA Necmettin Erbakan Üniversitesi Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Büşra ALTINEL Selçuk Üniversitesi / Hemşirelik Fakültesi / Hemşirelik Anabilim Dalı

Yukarıdaki tez, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 02/09/2021 tarih ve 19/03 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Kısmet Esra NURULLAHOĞLU ATALIK

Enstitü Müdürü

İmzası

## **BEYANAT**

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarımı ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

26/07/2021

Esmâ ASLAN SEKİ

İmzası



## BENZERLİK RAPORU

Tezin Tam Adı: Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü

Öğrencinin Adı Soyadı: Esmâ ASLAN SEKİ

Dosyanın Toplam Sayfa Sayısı: 89

### Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doyumu Ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü

#### ORJİNALLİK RAPORU

% <b>14</b>	% <b>12</b>	% <b>7</b>	% <b>5</b>
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

#### BİRİNCİL KAYNAKLAR

<b>1</b>	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> İnternet Kaynağı	% <b>2</b>
<b>2</b>	<a href="http://dergipark.org.tr">dergipark.org.tr</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>3</b>	<a href="http://paperity.org">paperity.org</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>4</b>	<a href="http://www.sosyalarastirmalar.com">www.sosyalarastirmalar.com</a> İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>5</b>	TOPCU, Mustafa Kemal and BASIM, H. Nejat. "KOBİ'LERDE ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME ALGISININ ROLÜ", Erzincan Üniv. Fen Edebiyat Fak. Türk Dili ve Edebiyatı Bl., 2015. Yayın	% <b>1</b>
<b>6</b>	<a href="http://www.efdergi.ibu.edu.tr">www.efdergi.ibu.edu.tr</a> İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>

Danışman Öğretim Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK

## TEŞEKKÜR

Çalıőmamın her aşamasında zamanını, bilgi ve tecrübesini hiçbir zaman esirgemeyerek her zaman yanımda olan, beni destekleyen danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK' e,

Veri toplama aşamasında desteklerini esirgemeyen tüm arkadaşlarıma,

Vakit ayırıp çalışmama katılan tüm meslektaşlarıma,

Yüksek lisans eğitim sürecimde manevi desteğini ve sabrını her zaman hissettiğim sevgili eşime; bu süreçte annesinin ilgisinden yoksun kalan sevgili kızım Beren' e ve minik oğlum Erdem' e

Tüm eğitim hayatım boyunca beni destekleyen ve yanımda olan anne babama,

Sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Esmā ASLAN SEKİ

## İÇİNDEKİLER

Tez Kapağı ve İç Kapak.....	i
Tez Onay Sayfası .....	ii
Tez Beyan Sayfası.....	iii
Benzerlik Raporu .....	iv
Teşekkür.....	v
İçindekiler .....	vi
Kısaltmalar .....	ix
Şekiller Listesi.....	x
Tablolar Listesi.....	xi
<b>ÖZET.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiii</b>
<b>1. GİRİŞ VE AMAÇ .....</b>	<b>1</b>
<b>2. GENEL BİLGİLER.....</b>	<b>4</b>
2.1. İş Yükü.....	4
2.1.1. İş Yükü Kavramı .....	4
2.1.2. İş Yükünün Önemi .....	5
2.2. İş Doyumu.....	6
2.2.1. İş Doyumu Kavramı.....	6
2.2.2. İş Doyumunun Önemi.....	7
2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	8
2.3. Örgütsel Özdeşleşme.....	9
2.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı.....	9
2.3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi.....	11
2.3.3. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler.....	12
2.4. İşten Ayrılma Niyeti.....	13
2.4.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı.....	13
2.4.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi.....	14
2.4.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	15
2.4.4. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Yükü Arasındaki İlişki .....	16
2.4.5. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Doyumu Arasındaki İlişki .....	16
2.4.6. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki .....	17
2.4.7. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları .....	18

2.5. Hemşirelikte İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	18
<b>3. GEREÇ VE YÖNTEM.....</b>	<b>20</b>
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi.....	20
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer.....	20
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	20
3.4. Araştırmaya Katılımcıların Dâhil Edilme Kriterleri .....	20
3.5. Araştırmanın Değişkenleri .....	21
3.5.1. Bağımlı Değişkenler .....	21
3.5.2. Bağımsız Değişkenler .....	21
3.6. Veri Toplama Tekniği ve Araçları .....	21
3.6.1. Tanımlayıcı Bilgiler Soru Formu .....	21
3.6.2. İş Yükü Ölçeği .....	21
3.6.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği .....	22
3.6.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği .....	22
3.6.5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği .....	23
3.7. Verilerin Toplanması .....	23
3.8. Araştırmanın Etik Boyutu .....	23
3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	24
3.10. Araştırma Hipotezleri.....	24
3.11. Verilerin İstatistiksel Değerlendirmesi .....	24
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>28</b>
4.1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Bulgular .....	28
4.2. Hemşirelerin İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanlarına İlişkin Bulgular .....	30
4.3. Hemşirelerin İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular .....	31
4.4. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Bulgular.....	32
4.5. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne İlişkin Bulgular.....	33
4.6. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolüne İlişkin Bulgular .....	36
4.7. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne İlişkin Bulgular .....	38

4.8. Araştırma Hipotezlerine Ait Test Sonuçları.....	41
<b>5. TARTIŞMA .....</b>	<b>44</b>
<b>6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>51</b>
6.1. Sonuçlar .....	51
6.2. neriler .....	52
<b>7. KAYNAKLAR .....</b>	<b>54</b>
<b>8. ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>70</b>
<b>9. EKLER.....</b>	<b>71</b>



## **KISALTMALAR**

**CFI:** Comparative Fit Index

**GFI:** Goodness of Fit Index

**ICN:** International Council of Nurses (Uluslararası Hemşireler Birliği)

**NFI:** Normed Fit Index

**RMSEA:** Root Mean Square Error of Approximation

**SRMR:** Standardized Root Mean Square Residual

**TLI:** Turker-Lewis Index

**YEM:** Yapısal Eşitlik Modeli



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Basit ve Aracı Etki Modeli.....	27
Şekil 2. İş Yükü ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında Kurulan YEM.....	33
Şekil 3. İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Kurulan YEM.....	34
Şekil 4. İş Yükü, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Kurulan YEM.....	37
Şekil 5. İş Yükü, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Kurulan YEM.....	39
Şekil 6. Araştırma Hipotezlerine Ait Yapısal Eşitlik Modelleri.....	41

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 3.11.1.</b> Verilerin Değerlendirilmesi .....	24
<b>Tablo 3.11.2.</b> Uyum İndeksleri ve Uyum Ölçüt Aralıkları .....	25
<b>Tablo 4.1.1.</b> Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin Dağılımı .....	28
<b>Tablo 4.1.2.</b> Hemşirelerin Çalışma Özelliklerinin Dağılımı .....	29
<b>Tablo 4.2.1.</b> Hemşirelerin İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Puanları İç Tutarlılık ve Normallik Verileri .....	30
<b>Tablo 4.2.2.</b> Hemşirelerin İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Puan Ortalamaları .....	31
<b>Tablo 4.3.1.</b> Hemşirelerin İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanları Arasındaki İlişki .....	31
<b>Tablo 4.4.1.1.</b> Ölçme Modeline Ait Uyum İndeksleri .....	32
<b>Tablo 4.4.2.1.</b> Yapısal Modele Ait Uyum İndeksleri .....	33
<b>Tablo 4.5.1.</b> İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne Ait Modele Uyum İndeksleri .....	34
<b>Tablo 4.5.2.</b> Model 2'ye Ait Bootstrapping Sonuçları .....	35
<b>Tablo 4.6.1.</b> İş Doyumunun Aracı Rolüne Ait Modele Uyum İndeksleri .....	36
<b>Tablo 4.6.2.</b> Model 3'e Ait Bootstrapping Sonuçları .....	37
<b>Tablo 4.7.1.</b> Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne Ait Modele Uyum İndeksleri .....	38
<b>Tablo 4.7.2.</b> Model 4'e Ait Bootstrapping Sonuçları .....	40
<b>Tablo 4.8.</b> Araştırma Hipotezlerine Ait Test Sonuçları .....	43

## ÖZET

T.C.

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

### **Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doymu ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü**

Esmâ ASLAN SEKİ

Hemşirelik Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi / Konya - 2021

Günümüzde hemşire yetersizliği küresel bir sorun haline almıştır. Hemşirelerin işinden ayrılması bu mevcut hemşire ihtiyacını daha da arttırmaktadır. Hemşirelerin işten ayrılmasını etkileyen birçok faktör vardır. Bu araştırma hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş doymu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemek amacı ile yapılmıştır. İlişkisel türdeki bu çalışma, Konya ilinde çalışan 373 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada “Tanımlayıcı Bilgi Formu”, “İş Yükü Ölçeği”, “Minnesota İş Doymu Ölçeği”, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma verileri Kasım 2020-Ocak 2021 tarihleri arasında çevrimiçi yöntem aracılığı toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel analiz, Pearson Korelasyon Analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır.

Pearson Korelasyon Analizi sonucunda hemşirelerin iş yükü puanları ile iş doymu ( $r = -0,64$ ) ve örgütsel özdeşleşme ( $r = -0,17$ ) puanları arasında negatif, işten ayrılma niyeti ( $r = 0,48$ ) puanları arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ile iş doymu ( $r = -0,54$ ) ve örgütsel özdeşleşme ( $r = -0,35$ ) puanları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Yapısal eşitlik modeli sonucunda hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur ( $\beta = 0,55$ ). Yapısal eşitlik modeline aracı değişkenler dâhil edildiğinde hemşirelerin iş yükünün iş doymunu negatif yönde ( $\beta = -0,74$ ) ve iş doymunun işten ayrılma niyetini negatif yönde ( $\beta = -0,32$ ) etkilediği görülmüştür. Ayrıca hemşirelerin iş yükünün örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde ( $\beta = -0,24$ ), örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyetini negatif yönde ( $\beta = -0,24$ ) etkilediği görülmüştür. İş yükünün iş doymu ve örgütsel özdeşleşme aracılığı ile dolaylı etki katsayısının 0,29 olduğu ve elde edilen aracı etkinin istatistik olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Araştırmada hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine etki eden önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yükünün işten ayrılma niyetine ilişkin varyansın ( $R^2$ ) %31’ini açıkladığı belirlenmiştir. Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine olan etkisinde iş doymunun ve örgütsel özdeşleşmenin aracı role sahip olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İş yükü, iş doymu, işten ayrılma niyeti, hemşire, örgütsel özdeşleşme.

## ABSTRACT

REPUBLIC OF TURKEY  
NECMETTİN ERBAKAN UNIVERSITY  
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

### **The Effect of Workload on Nurses' Intention to Leave Work: The Mediating Role of Work Satisfaction and Organizational Identification**

Esma ASLAN SEKİ

Department of Nursing

Master Thesis / Konya-2021

Today, nurse shortage has become a global problem. The departure of nurses from their jobs further increases this current need for nurses. There are many factors that affect nurses' leave work. This research was aimed to examine the mediating role of job satisfaction and organizational identification in the effect of nurses' workload on turnover intention. This relational study was carried out with 373 nurses working in the Konya. "Descriptive Information Form", "Workload Scale", "Minnesota Job Satisfaction Scale", "Organizational Identification Scale" and "Intention to Leave Scale" were used in the research. Research data were collected electronically between November 2020 and January 2021. Descriptive statistical analysis, Pearson Correlation Analysis and Structural Equation Model were used in the analysis of the data.

As a result of Pearson Correlation Analysis, a negative correlation was found between nurses' workload scores and job satisfaction ( $r = -0,64$ ) and organizational identification ( $r = -0,17$ ) scores, and a positive correlation was found between their intention to leave ( $r = 0,48$ ) scores. In addition, a negative significant relationship was found between the nurses' turnover intention scores and their job satisfaction ( $r = -0,54$ ) and organizational identification ( $r = -0,35$ ) scores. At the end of the structural equation model, it was found that nurses' workload positively affected their intention to leave ( $\beta = 0,55$ ). When the mediating variables were included in the structural equation model, it was seen that nurses' workload negatively affected job satisfaction ( $\beta = -0,74$ ) and job satisfaction negatively affected turnover intention ( $\beta = -0,32$ ). In addition, it was observed that the workload of nurses affected organizational identification negatively ( $\beta = -0,24$ ) and organizational identification negatively affected intention to leave ( $\beta = -0,24$ ). It was observed that the indirect effect coefficient of workload through job satisfaction and organizational identification was 0,29 and the mediation effect obtained was statistically significant.

In the study, it was concluded that the workload of nurses is an important factor affecting the intention to leave. It was determined that workload explained 31% of the variance ( $R^2$ ) regarding intention to leave. It has been found that job satisfaction and organizational identification have a mediating role in the effect of nurses' workload on intention to leave work.

**KeyWords:** Intention to leave work, organizational identification, nurse, work satisfaction, workload.

## 1. GİRİŞ VE AMAÇ

Sağlık sisteminde ön safhalarda yer alan hemşireler, sağlık hizmet sunumunun sağlanmasında önemli bir role sahiptir (Aboshaiqah 2016). Dünya hemşireler yılı olarak kabul edilen 2021 yılında, özellikle pandemi sürecinde sağlık bakım sisteminin güçlendirilmesinin ve daha nitelikli ve güvenli sağlık hizmetleri sunulmasının kritik önemi hem yöneticiler hem de toplum tarafından fark edilmiştir (Şenol-Çelik ve ark. 2021). Ancak Uluslararası Hemşirelik Konseyi'nin (ICN) Raporuna göre küresel çapta 5,9 milyon hemşireye ihtiyaç vardır ve bu ihtiyacın gelecekte 13 milyon olacağı öngörülmektedir. Ayrıca dünyadaki hemşirelerin %80' inden fazlası dünya nüfusunun yarısına ev sahipliği yapan ülkelerde çalışmakta ve dünyadaki her altı hemşireden birinin önümüzdeki 10 yıl içinde emekli olması beklenmektedir. Tüm bu faktörler hemşireliğin insan gücü ve iş gücü açısından tehdit olarak değerlendirilmektedir (ICN 2020).

Sağlık hizmetleri içinde en kalabalık meslek grubunu oluşturan hemşirelerin performansı sağlık bakımın kalitesini belirleyen faktörlerden biridir (Aboshaiqah 2016). Hastalara uygun ve kaliteli bakımın sağlanması için nitelikli hemşirelere ihtiyaç vardır (Maré 2019). Dünyanın her yerinde sağlık bakım sistemlerinin dayanıklılığı için kritik öneme sahip hemşirelerin istihdamına ve işte tutulmasına odaklanmakta ve sağlık hizmetlerinin planlanması açısından önem taşımaktadır (Malone 2021). Hemşire yetersizliği sağlık hizmetinin sağlanmasında hemşirelerin performansı üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Bu nedenle kaliteli hasta bakımının sağlanması için yeterli hemşire kadrosu sağlanmalıdır (Cho ve ark. 2009).

Günümüzde demografik değişiklikler, artan yaşlı nüfus, kronik hastalıklar gibi nedenlerle hemşirelik ihtiyacı artmaktadır (Maré 2019). Hemşire arz ve talebindeki artan boşluk bu sorunu tetiklemiştir (Haczyński ve ark. 2017) ve günümüzde, hemşire yetersizliği dünya çapında önemli bir sorun haline gelmiştir (Dilig-Ruiz 2018). Gelişmiş ülkelerde bile, hemşire kadrosu güvenli ve etkili hasta bakımı sağlamak için yetersizdir (Aiken ve ark. 2011). Sağlık sektöründeki hemşirelik eksiklikleri, hasta bakım hizmetlerinin kalitesini ve güvenliğini tehdit etmektedir. Bu nedenle, hemşirelerin mesleklerinden ayrılma kararını etkileyebilecek faktörlerin tespiti ve bunlara göre hareket edilmesi kritik önem taşımaktadır (Sabancıoğulları ve Doğan 2015).

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışını tahmin etmek için en iyi gösterge olarak kabul edilmektedir (Cho ve Lewis 2012). Hemşireler tarafından ifade edilen işten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışının erken sinyalleri olduğu bildirilmektedir (Murrells ve ark. 2008). Ayrılma niyeti, bir işi veya mesleği bırakma konusunda düşünme, planlama ve karar verme sürecidir ve gerçek ayrılmadan bir adım öncesidir (Chao ve ark. 2015). Hemşirelerin kurumlardan ve meslekten ayrılmalarını önlemek için, hemşirelerin ayrılma niyetlerinin yordayıcılarını anlamak ve bu anlayışı hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini azaltmaya yönelik etkili girişimler geliştirmek için kullanmak çok önemlidir (Arslan Yurumezoglu ve Kocaman 2016).

Araştırmalar işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisinin hemşirelerin iş yükü olduğunu göstermektedir (Lee ve ark. 2020). İş yükü, bir kişiye atanan iş miktarını ifade etmektedir (Liu ve Lo 2018). Lai ve ark. (2018), yapmış olduğu sistematik inceleme sonucunda ağır iş yüklerinin meslekte çalışmanın önündeki en büyük engel olarak ifade edildiğini bildirmiştir. Artan iş yükü ve tamamlanması gereken işler, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel olarak yorulmasına neden olmaktadır (Arifiani ve ark. 2019). Bu da çalışanlarda işlerinden uzaklaşmaya ve işleri ile ilgili olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle yüksek iş yükü, mesleği bırakma niyetini artırmaktadır ve hemşirelerin iş yükü algısı ne kadar yüksekse, mevcut işlerini bırakma ihtimali de o kadar yüksek olacaktır (Holland ve ark. 2019; Phillips 2020).

İş yükünün çalışan üzerindeki etkisini inceleyen Bowling ve Kirkendall (2012)'a göre fazla iş yükü, iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmeyi düşürmekte, işten ayrılma davranışına kaynaklık etmektedir. Fazla iş yükü sonucu yorulan çalışanlar işlerinden daha az memnun kalmaktadır (Liu ve Lo 2018). Sonuç olarak artan iş yükü, iş doyumunda da azalmaya neden olmaktadır (Kanbur 2018). Ayrıca fazla iş yükü kişinin zamanını ve enerjisini alır ve böylece birey örgütsel davranışlar için çok az fırsat bulabilir. Bu da çalışanın iş yeri ile daha düşük örgütsel bağ geliştirmesine neden olmaktadır (Bowling ve ark. 2015).

Bireylerin, içinde çalıştıkları kurumun değer ve hedeflerinin bir parçası hissetme ya da onlarla özdeşleşme derecesi hem bireyler hem de kurumları için önemlidir (Boroş 2008). Organizasyonlarıyla güçlü bir psikolojik bağa sahip olan bireylerin, organizasyonlarının amaçlarını ve hedeflerini içselleştirmeleri ve bu

hedeflere ulaşmada daha fazla rol almaları beklenir (Karanika-Murray ve ark. 2015). Bir iş yerinde çalışan insanların aidiyet duygusu taşıması iş gören devir hızını yavaşlatacak ve işyerine personel tedarik masrafı, işe uyum süresi, çeşitli eğitimler verme gibi birçok maliyetten avantaj sağlayacaktır (Songur ve Yaman 2020). Örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan çalışanların örgüt ortamında karşılaştıkları olumsuz durumlarla baş etmede daha az iş yükü algısı hissettikleri görülmektedir (Erdem 2020). Bu nedenle özdeşleşme düzeyi yüksek bir çalışanın kuruluşundan ayrılma olasılığı daha düşüktür olacaktır (Cho ve ark. 2014).

Sağlık sektörünün kesintisiz hizmet verme özelliğinden dolayı, bu sektörde çalışanların, istek ve ihtiyaçlarının tatmini ve kendini işine adayıp onunla özdeşleşmesi önem taşımaktadır (Baş 2019). Çalışanların işlerini tam anlamıyla benimseyebilmeleri ve kendilerinden beklenen verimliliğin sağlanabilmesi için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir (Sirgy ve ark. 2001). Bu nedenle iş doyumunu hem hemşireler için hem de sağladıkları hizmetin kalitesi açısından önemlidir. İşinden memnun olan hemşireler aktif olarak çalışır, mesleki hedefler belirler, bakım kalitesini ve hasta memnuniyetini artırır (Zarea ve ark. 2009). İşlerinden daha memnun olan hemşirelerin işte ekstra rol davranışları sergilemeleri ve iş yerlerine daha çok bağlı olmaları daha olasıdır (Chang 2015). Sonuç olarak yüksek iş doyumuna sahip hemşirelerin işten ayrılma niyetleri düşük olacaktır (Sabancıoğulları ve Doğan 2015).

Hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler birçok araştırmaya konu olmuştur. Değişik ülkelerdeki hemşirelerin işten ayrılma ile ilgili çalışmalar incelendiğinde ayrılma niyetlerinin yüksek olması hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin birbirine benzer olduğunu düşündürmektedir (Haydari ve ark. 2016). Ancak işten ayrılma niyeti ile ilgili araştırmalar incelendiğinde çoğunlukla konunun bir bütünlük içerisinde ele alınmaktan çok her bir değişkenin doğrudan etkisine yönelik olduğu ve dolaylı etkilerinin kısmen göz ardı edildiği gözlenmiştir (Eroğlu, 2020). Konu hakkında son çalışmalar bu ilişkide aracı değişkenlerin de dolaylı etkisi olabileceğine odaklanmıştır. Bu nedenle iş yükü işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracı değişkenlerin rolü araştırma konusu olmuştur (Arifiani ve ark. 2019; Akçakanat ve Uzunbacak 2019). İlgili literatür bağlamında bu araştırmada hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. İş Yüğü

#### 2.1.1. İş Yüğü Kavramı

İş yüğü, "iş" ve "yüğü" olmak üzere iki ana kelimededen oluşmaktadır. İş, "esas olarak para kazanmak için düzenli olarak yapılan faaliyettir" ve yüğü, "belirli bir yolla bir seferde taşınabilen bir miktardır". Kavram olarak iş yüğü, "gerçekleştirilen veya belirli bir süre içinde gerçekleştirilebilecek işin miktarı" olarak da tanımlanmaktadır (Merriam-Webster 2015). Aşırı iş yüğü ise, "yüksek miktarda işe sahip olmak, hızlı çalışmak zorunda kalmak ve zaman baskısı altında çalışmak" anlamına gelmektedir (Ilies ve ark. 2015). Literatürde iş yüğü kavramı farklı açılardan ele alınarak nicel (işin miktarı) ve nitel (işin zorluğu) iş yüğü; fiziksel ve zihinsel iş yüğü gibi çeşitli sınıflandırmalara ayrılmıştır. Ayrıca iş yükünü oluşturan öncüller de çalışma ortamına ait faktörler (lider davranışları, örgütsel ve mesleki kültür, değişen iş talepleri) ve bireysel faktörler (yetenek, zaman yönetimi becerileri ve olumsuz duygulanım) olarak sınıflandırmalara ayrılmıştır (Bowling ve Kirkendall 2012).

Hemşirelik mesleğinde iş yüğü, bir işte gerekli olan performans miktarı olarak tanımlanmaktadır (Morris ve ark. 2007). Bununla birlikte hemşirelik iş yüğü ile ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Bunları incelediğimizde Arthur ve James (1994), hemşirelik iş yükünü "hemşirelik işinin hacmi ve seviyesi" olarak tanımlamıştır. Needham (1997), "tanımlanmış bir şekilde yapılması gereken tüm işlerden hemşirelik süresi ihtiyacının toplamı zaman aralığı" olarak tanımlamıştır. Alghamdi (2016), bir hemşirenin hastalara, iş yerine ve mesleki gelişime ayrabileceği zaman ve bakım miktarı olarak ifade etmiştir. Eroğlu (2011), göre iş yüğü kavramı, kişinin işyerinde kendisinden yapması beklenen görevlerin fazlalığına yönelik algısıdır ve yapılan işin ağır ya da fazla olması algıya dayalıdır.

Walker ve Avant (2011), hemşirelik iş yükünün tanımlanması için bu kavramı etkileyen özelliklerin bilinmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu prensibe dayanarak Alghamdi (2016) hemşirelik iş yüğü için tanımlayıcı nitelikleri belirleyerek bunları beş kategoride toplamıştır:

- Tüm hemşirelik bakımı için harcanan zaman (hemşirelik zamanı),

- Hastanın fiziksel, psikolojik, sosyal ve ruhsal ihtiyaçlarını (hasta bağımlılığı) karşılamak için hemşirelerden sergilemeleri beklenen bilgi, beceri ve davranış düzeyi (hemşirelik yetkinliği),
- Doğrudan hastaya uygulanan hemşirelik yoğunluğunun ağırlığı (doğrudan hasta bakımı),
- Hemşirelik uygulamalarında harcanan fiziksel efor, zihinsel süreç ve duygusal çaba,
- Hemşirenin, farklı hastalar arasında geçiş sırasında bakım planını değiştirme, beklenmedik hasta komplikasyonları ve hastanın durumundaki ani değişiklikleri yönetebilmesi (bakımın karmaşıklığı).

Hemşirelik iş yükünü oluşturan faktörler, hemşirelerin hasta adına yaptıkları işlerle birlikte hasta ile ilgili olmayan idari işleri de içerir (Mildon 2011). Bunlardan bazıları; bir hemşirelik birimini yönetmek, hemşirelik öğrencilerini eğitmek, personel toplantılarına ve eğitimlere katılma gibi hemşirelik dışı faaliyetlerdir. Bu nedenle, hemşirelik iş yükünün ölçülmesinde hemşirelerin hem hemşirelik faaliyetlerini hem de hemşirelik dışı etkinlikleri gerçekleştirmeleri gereken hemşirelik süresinin toplamı dikkate alınmalıdır (Alghamdi 2016).

### **2.1.2. İş Yükünün Önemi**

Hemşirenin hasta ile kurduğu etkileşimin düzeyi hemşire bakım kalitesinin önemli bir belirleyicisidir. Ancak bir hemşireye düşen hasta sayısının artması hemşirenin hasta ile kurduğu etkileşimi ve hemşire bakım kalitesini azaltacaktır (Greene 2017). Bu da hasta bakımını doğrudan etkilemektedir (Erickson 2016). Hemşirelik iş yükünün fazlalığı, performans ve bakım kalitesine yönelik büyük bir tehdit olarak değerlendirilmektedir (Holden ve ark. 2011, Van Bogaert ve ark. 2013). Hemşirelik iş yükünü ölçmek, güvenli ve yüksek kaliteli hemşirelik bakımı sağlamak ve yeterli hemşire personel düzeyini belirlemek için bir ön koşuldur (Dufeld ve ark. 2011). Bu nedenle, hasta bakım kalitesinin iyileştirilmesi için iş yükünün ele alınmasının acil bir ihtiyaç olduğu bildirilmiştir (Berry ve Curry 2012).

İş yükünün çalışan üzerindeki etkisi birçok araştırmaya konu olmuştur. Literatürde iş yükü iş tatminsizliği, fiziksel rahatsızlıklar, stres, iş-aile çatışması, yaşam memnuniyetsizliği, işten ayrılma niyeti gibi kavramlarla pozitif

ilişkilendirilmiştir (Goh ve ark. 2015; Ilies ve ark. 2007; Karacaoğlu ve Çetin 2015; Karatepe 2013; Teeter 2014; Thomas-Hawkins ve Flynn, 2007). Bowling ve Kirkendall (2012) iş yükünü bireyin genel iyilik hali üzerine etkisi ve çalışan davranışı üzerine etkisi olarak iki kategoride açıklamıştır. Genel iyilik hali üzerine etkisi; psikolojik gerginlikler (depresyon, anksiyete, hayal kırıklığı) ve fiziksel gerginlikler (yorgunluk, kas-iskelet problemleri), işe karşı olumsuz tutumlar (düşük iş doyumunu) olarak ifade edilmektedir. İş yükünün çalışan davranışı üzerine etkisi ise örgütsel kimlikte azalma, iş veriminin düşmesi ve işten ayrılma davranışını içermektedir (Bowling ve Kirkendall 2012).

Hemşire iş yükünün uygun şekilde planlanması; hemşireler için sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamanın ve iş yükünün olumsuz etkilerinden korunmasının yanı sıra bakım kalitesi açısından da çok önemli olup sürekli izlem ve uğraş gerektiren bir süreç yönetimidir (Aiken ve ark. 2011; Cho ve ark. 2014). Hemşire insan gücünün iş yüküne ve birimlere göre ayarlanması hemşire yöneticilerin önemli bir sorumluluğudur (Baykal ve Türkmen 2014). Türkiye’de Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanan Sağlıkta İnsan Kaynakları 2023 Vizyonu çalışmasında “sağlık hizmetlerinin etkinliği iyileştirmek için kurumsal iş yükü bazında istihdama geçilmesi” önerilmiştir (Nazlıoğlu ve diğ. 2011).

## **2.2. İş Doyumu**

### **2.2.1. İş Doyumu Kavramı**

“İş” bir kişinin üstlendiği bir görev veya sorumluluk olarak tanımlanmaktadır. “Doyum” ise istek, arzular veya ihtiyaçlar yerine getirildiğinde meydana gelen hoşluk hissi olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramlardan hareketle iş doyumunu bir çalışanın işine karşı olumlu duygular sonucuna varılabilir (Liu ve ark. 2016). İş doyumunu kavramının, iş özelliklerini ve çalışma ortamını kapsayan geniş bir yapı olduğunu belirtilmiştir (Weiss 2002). Literatürde bu kavram ile ilgili birçok farklı tanım bulunmaktadır. Muchinsky (2006), iş doyumunu bir çalışanın işinden aldığı zevk derecesi olarak tanımlamıştır. Spector (1997)’a göre, iş doyumunu, insanların işleri ve işlerinin farklı yönleri hakkında hissettikleri şeydir. İnsanların işlerinden ne kadar hoşlandığı (memnuniyet) veya hoşlanmadığının (memnuniyetsizlik) ölçüsüdür. Ellickson ve Logsdon (2001)’a göre ise, çalışanların işlerini ne ölçüde sevdiklerini göstermektedir.

İş doyumunu çalışanların iş çevresi, iş sorumluluğu, iş gücü ve iş arkadaşlarıyla geçirdiği zaman ile ilişkili bir kavramdır (Assunção ve Pimenta 2019). Bu kavram çalışan bireylerin işlerine yönelik hissettikleri mutluluk ve keyfi duyguları içermektedir (Liu ve ark. 2016). Bir kurumda çalışanların işleri ve kişisel ilişkileri hakkında nasıl hissettiğine ve kurum yöneticilerinin çalışanların iş doyumlarını nasıl etkilediğine odaklanılmasının önemli olduğu açıklanmıştır (Lorber ve Skela Savic 2012). Bunun için hemşirelik mesleği dâhil olmak üzere çeşitli disiplinlerde iş doyumuna yönelik çalışmalar yapılmıştır (Liu ve ark. 2016).

Hemşirelerin iş doyumunu Atwood ve Hinshaw (1977), bir hemşirenin işi ve çalışma durumu hakkındaki öznel algısı olarak tanımlar. Spector (1985)'a göre ise, hemşirelerin iş doyumunu, hemşirelerin işleri ve çalışma ortamları ile ilgili duruma karşı hissettikleri ya da duygusal tepkileridir. Mueller ve McCloskey (1990) hemşirelerin iş doyumunu işe yönelik olumlu duygusal yönelim derecesi olarak tanımlamaktadır. Liu ve ark. (2016) ise hemşirelerin iş doyumunu, iş deneyimlerindeki değer ve hakkaniyet değerlendirmeleri sonucunda arzu ettikleri ihtiyaçları karşılayabildikleri çalışma koşullarına yönelik olumlu duygular şeklinde tanımlamışlardır.

Araştırmalar iş doyumunun bireyin hayata karşı genel tutumu ile ilgili olduğunu ve hayatını bir bütün olarak etkilediğini göstermektedir (Mazerolle ve ark. 2008, Ilies ve ark. 2009). Çalışanların iş doyumları bir işte kalma sürelerinin, motivasyon düzeylerinin ve işteki üretkenliklerinin bir göstergesidir (Portero de la Cruz ve Vaquero Abellan 2015). Hemşirelerin iş doyumunun aynı zamanda hasta bakım kalitesi ve işten ayrılma gibi değişkenlerle de doğrudan ilişkili olduğunu bildirilmiştir (Leggat ve ark. 2010).

### **2.2.2. İş Doyumunun Önemi**

Örgütlerin başarılı olması, işgörenlerin işlerine karşı sergiledikleri tutumları ile yakından ilgilidir. İş tatmini örgütsel davranış alanının en çok çalışılan konulardan biridir (Ellickson ve Logsdon 2001). Kaliteli bir sağlık hizmetinin sağlanması, hemşirelerin işyerinden memnuniyetine bağlıdır. Buna göre, yüksek iş doyumunu olan hemşireler, en uygun seviyede sağlık bakımı sağlayabilirler (Tambağ ve ark. 2015). Hemşirelerin iş doyumunu sağlık sektörünün gelişimi için önemlidir (Bordignon ve ark. 2015). Mutlu ve verimli çalışmayı sağladığı için iş doyumunu çok önemli bir faktördür (Palazoğlu ve Koç 2019). İş doyumunu, olumlu hasta sonuçları ve

hemşire bağlılığı gibi kilit örgütsel sonuçlarla ilişkili bulunmuştur (Aiken ve ark. 2002; Hayes ve ark. 2010). İşlerinden daha memnun olan hemşirelerin işte ekstra rol davranışları sergilemeleri ve iş yerlerine daha çok bağlı olmaları daha olasıdır (Chang 2015; Tsai ve Wu 2010).

Al Maqbalı (2015)'ye göre hemşirelerin iş doyumunun yüksek olması çalıştıkları sağlık kuruluşunun üretkenliğini ve kurumsal kârını artırmaktadır. Bu yüzden hemşirelerin iş doyumlarının önemine yönelik birçok araştırma yapılmıştır (Platis ve ark. 2015). Yapılan araştırmalarda hemşirelerin iş doyumları, verdikleri sağlık hizmetinin kalitesini, hastaların iyileşme sürecini, işte kalma ve işten ayrılmalarını, çalıştıkları sağlık kuruluşunun işlevselliğini ve hastaların aldıkları sağlık hizmetine yönelik algılarını etkilemektedir (Assunção ve Pimenta 2019; Bordignon ve ark. 2015; Brayer ve Marcinowicz 2018; De Simone ve ark. 2018; Kvist ve ark. 2014). Ayrıca hemşirelerin iş doyumunun yüksek olması hastaların yaşam doyumlarını artırdığı ve hasta memnuniyeti üzerinde de önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur (De Simone ve ark. 2018; Tang ve ark. 2000). Sonuç olarak, iş doyumunu işyerinde üretkenliği etkilemektedir (Thompson ve Phua 2012). İşlerinden son derece memnun olan çalışanların daha üretken, yaratıcı oldukları ve daha uzun süre organizasyon içerisinde kaldıkları gözlenmiştir.

### **2.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

Hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörler birçok araştırmacı tarafından incelenerek bu faktörler farklı kategorilerde sınıflandırılmıştır. Liu ve ark. (2016) hemşirelerin iş doyumunun öncüllerini inceleyerek bunları demografik, duygusal, iş karakteri ve çevre değişkenleri olmak üzere dört kategoriye ayırmıştır. Demografik değişkenler eğitim, medeni durum, iş deneyimi, iş pozisyonu ve konumdan oluşmaktadır. Bunlar kişisel durumlarla ilgili değişkenlerdir. Duygusal faktörler, iş değerlerini, işe bağlılığı, örgütsel veya mesleki bağlılığı, iş motivasyonunu içeren değişkenlerdir. Bu değişkenler işle ilgili duyguyu ifade eder. Üçüncü kategori rutin, özerklik, etik stres, iş talepleri, iş yükü ve organizasyonun yapısından oluşmaktadır. Bu faktörler hemşirelik çalışmalarının karakteristik yapısını ifade eder. Hemşirelerin iş doyumunun dördüncü öncülleri, destekleyici bir uygulama ortamında çalışan hemşireleri temsil eden çevresel faktörlerdir. Bunlar, işbirliği, iyi bir iletişim, mesleki gelişim, organizasyon desteği, akran desteği ve dönüşümsel liderlik değişkenlerini içermektedir.

Tourangeau ve ark. (2010) yaptıkları nitel araştırmada hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörleri; iş arkadaşları ile ilişkiler, iş koşulları, yönetici ile ilişki ve yöneticiden alınan destek, iş ödülleri, hemşireliğe yönelik fiziksel ve psikolojik olarak tepkiler, hasta ile ilişkiler ve dışsal faktörler başlıkları altında incelemişlerdir. Kalisch ve ark. (2010) yaptıkları araştırma sonucunda hemşirelerin eğitim düzeylerinin, çalıştıkları bölümlerin ve ilgilendikleri hasta sayısının iş doyumlarını etkilediğini açıklamışlardır. Lu ve ark. (2012) hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen temel etmenleri çalışma ortamı, maaş ve finansal ödüller, kendini geliştirebilme olanakları, işte karşılaşılan zorluklar, hastalarla etkileşim ve yöneticilerin liderlik stilleri olarak açıklamışlardır.

Portero de la Cruz ve Vaquero Abellan (2015) ise hemşirelerin işten aldıkları hazzın (işin işlevselliği yönünden algıladığı memnuniyet derecesi), işe yönelik gerginliklerin (iş sürecinin neden olduğu ve yorgunluk, stres ve mesleki tükenmişlik olarak kendini gösteren gerginlik derecesi), mesleki yeterlilik algılarının (bireyin günlük işlerini yapmaya hazır olduğuna yönelik inançları), işte yaşadığı baskıların (bireyin işi bir yük olarak algılama derecesi), aldıkları mesleki promosyonların, yöneticiler ve iş arkadaşları ile ilişkilerin ve işin monotonluğunun iş doyumlarını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Hemşirelerin iş doyumlarını olumsuz etkileyen faktörleri inceleyen çalışmalara bakıldığında, Bahalkani ve ark. (2011) yaptıkları araştırmada hemşirelerin iş doyumlarının yetersiz iş koşullarından, aldıkları düşük maaşlardan, iş saatlerine yönelik baskılardan, verilen uygunsuz görev ve sorumluluklardan ve yetersiz denetimlerden dolayı azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Bordignon ve ark. ise (2015) hemşirelerin iş doyumunu azaltan faktörleri aşırı çalışma, hastaların klinik ve psikolojik olarak kötüye gitmesi, iş arkadaşları ile yaşanan sorunlar ve imkânsız hastane koşulları olarak açıklamışlardır.

## **2.3. Örgütsel Özdeşleşme**

### **2.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı**

Örgütsel özdeşleşme kavramı son yılların temel araştırma konularından biri olmuştur. Bunun nedeni, örgütsel özdeşleşmenin çalışan ile kurum arasında oluşan bağı açıklayan anahtar bir kavram olarak görülmesi ve bu nedenle çalışan-kurum ilişkisindeki önemli tutum ve davranışları aydınlatabilmesidir (Fuchs 2012).

Örgütsel özdeşleşmenin evrensel olarak kabul edilmiş tek bir tanımı yoktur (He ve Brown 2013). Mael ve Ashforth (1992), örgütsel özdeşleşmeyi örgütle algılanan birlik ve örgütün başarıları ve başarısızlıklarını kişinin kendine atfetmesi olarak tanımlamıştır. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleridir (Chen ve ark. 2013). Birey tarafından bir örgütle algılanan birlik duygusudur ve örgütün başarıları ve başarısızlıkları kişinin kendi deneyimi olarak tanımlanır (Mael ve Ashforth 1992). Edwards ve Peccei (2007) 'a göre, örgütsel özdeşleşme, kendi kendini sınıflandırma ve etiketleme, değer ve hedef paylaşımı, aidiyet ve üyelik bileşenlerini içerir ve şu şekilde tanımlanır: Birey ve örgüt arasında, bireyin sosyal bir varlık olarak örgütle kendi kendini tanımlayan, duygusal ve bilişsel bir bağ hissetmesidir.

Örgütsel özdeşleşmenin temelleri Tajfel ve ark. (1979)'ın, sosyal kimlik teorisine ve bunu örgütsel konulara ilk kez dâhil eden Ashforth ve Mael (1989)'in çalışmalarına dayanmaktadır. Sosyal kimlik teorisi bireyin sosyal yaşamdaki kimliklerine ilişkin anlayış geliştirmeye çalışır ve bu nedenle örgütsel özdeşleşmenin oluşumunu açıklamak için sıklıkla kullanılmıştır (Ashforth ve ark. 2008). Sosyal kimlik, bir sosyal kategori içindeki bir gruba ait olma algısını (Chen ve ark. 2015) ve bireylerin meslek gibi bir sosyal kategoriyle özdeşleşebileceği ifade eder (Karanika-Murray ve ark. 2015). Sosyal kimlik teorisine göre örgütsel özdeşleşme, çalışanların kurum ile birlik duygusu geliştğinde ve ona ait olduklarını hissettiklerinde ortaya çıkar (Ashforth ve Mael, 1989). Çalışanın, kurumuna atfettiği nitelikler onun örgütsel kimliğini yansıtır ve kişinin kurum çalışanlarından beklenen şekilde düşünme ve hissetmesi muhtemeldir (Lee ve ark. 2015). Böylece birey sosyal bir varlık olarak çalıştığı kurum ile arasında derin bir bağ hisseder (Edwards ve Peccei 2007).

Örgütsel özdeşleşmeyle ilgili en yakın kavram, bir örgüte katılım, örgüte sadakat duygusu ve örgütte kalma ihtiyacı duygusu olarak tanımlanan "örgütsel bağlılık" tır (Karami ve ark. 2017). Her iki kavram da örgüte yönelik tutumları ve değerlendirmeleri içerir ve çalışanların iş faaliyetlerinde kişisel anlam bulmasına yardımcı olur. Bireyleri daha çok çalışmaya motive eder (Rosso ve ark. 2010). Örgütsel özdeşleşme örgütsel bağlılıktan farklı olarak benlik temelli bir psikolojik bağlanma biçimini yansıtır ve yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görürler (He ve Brown 2013). Çalışanlar

örgütün kendileri ile benzer amaçlara sahip olduğunu düşündüğünde yüksek düzeyde örgütsel özdeşleşme geliştirebilirler (Oliver ve ark. 2010). Örgütsel bağlılık ise iş ilişkisinden kaynaklanan ve olumlu duygusal deneyimlerle açıklanan bir bağlıdır. Bu nedenle, hem örgütsel bağlılık hem de örgütsel özdeşleşme kavramsal düzeyde ilişkilidir, ancak bu kavramlar temelde farklı psikolojik mekanizmalara dayanmaktadır (Van Knippenberg ve Sleebos 2006).

### **2.3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi**

Bireylerin, içinde çalıştıkları kurum ile özdeşleşme derecesi hem çalışanlar hem de kurum için önemlidir (Boroş 2008). Bireyler aidiyet ihtiyacını karşılamak ve belirsizliği azaltmak için organizasyonlarla özdeşleşirler. Örgütler ise, özdeşleşmenin çalışanların performansı üzerinde olumlu bir etkisine inandıkları için örgütsel özdeşleşmeyi güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Böylece örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış çalışmaları için önemli bir değişken haline gelmiştir (Bacaksız ve ark. 2017).

Örgütsel özdeşleşmenin kurumların etkili işleyişi ve verimliliği için gerekli olduğu öne sürülmektedir (Fuller ve ark. 2006). Örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan araştırmalarda örgütleriyle özdeşleşen ve kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak görenlerin işlerini yürütmek için daha fazla çaba sarf ettikleri, kendilerini hem içeride hem de dışarıda örgütlerin temsilcileri olarak gördükleri ve tüm kararlarında örgütün faydalarına öncelik verdikleri bulunmuştur (Tuna ve ark. 2018).

Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif ilişkili olduğu belirtilmektedir (Terzioğlu ve ark. 2016). Çalışanların bir grupta özdeşleşme derecesi, grubun özelliklerini kendilerine nasıl atfettiklerini ve uyguladıklarını belirler ve kişi diğer grup üyelerine benzer şekilde davranma eğilimindedir (DeConinck 2011). Güçlü örgütsel özdeşleşmeye sahip bireylerin, örgütsel değerleri kendilerinininki gibi benimseme olasılığı daha yüksektir. Bu değerlerden etkilenen çalışanlar, işlerine bilişsel ve duygusal olarak daha çok dâhil olma eğilimindedir ve örgütsel üyeliklerine bağlılık duyguları kazanırlar (Lee ve ark. 2015).

Literatürde örgütsel özdeşleşme ile ilgili çok fazla olumlu görüş bulunmakla birlikte bazı araştırmacılar olumsuz sonuçların da bulunabileceğini bildirmişlerdir. Bu görüşe göre bireyin organizasyondan farklı olmadığına, muhalefet duygularını

bastırabileceği, etik olmayan davranışları destekleyebileceği ve aşırı çalışmaya yatkın olabileceği bildirilmiştir (Conroy ve ark. 2017). Örgütsel özdeşleşmenin çalışanların değişime karşı daha yüksek direnç göstermeleri ile bağlantılı olabileceğini gösteren veriler vardır (Bouchikhi ve Kimberly 2003). Madjar ve ark. (2011), örgütsel özdeşleşme ve yaratıcılık ilişkisini derinlemesine inceleyerek, örgütsel özdeşleşmenin çalışanları sadakate, yerleşik değerlere ve rutinlere uyuma yönlendirdiğini ve yaratıcılığı engellediğini bulmuştur. Zuber (2015), yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip çalışanların, kuruma yönelik tehditleri kimliklerine doğrudan bir hakaret olarak algıladıklarını ve sadece kurumu değil, kendilerini de mağdur olarak gördüklerini bildirmiştir. Ayrıca, çalışanların örgütsel özdeşleşmelerinin yüksek olduğu durumlarda bireyin sorunlu çalışma koşullarını ele alma olasılıklarının daha düşük olabileceği, çalışanların grup üyelerinden yüksek beklentilere sahip olabileceği bunların kişiler arası çatışmaya yol açabileceği bildirilmiştir.

### **2.3.3. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler**

Literatürde bireyin örgütle özdeşleşme derecesine etki eden faktörlere ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. Bu konuda ilk olarak Mael ve Ashforth (1992) örgütsel özdeşleşmenin öncüllerini bireysel ve örgütsel nitelikli olmak üzere iki grupta tanımlamıştır. Buna göre; örgütten duyulan memnuniyet, liderlik, örgüt üyeliğinin yeni olup olmaması, örgütte bulunma süresi ve duygusallık olumlu bireysel faktörlerken üye olunan benzer grupların varlığı olumsuz bireysel faktörler olarak sıralanmıştır. Örgütsel faktörler ise örgütün itibarı, örgütler arası rekabet, örgütün farklılığına dair algı olumlu; örgüt içi rekabet ise olumsuz örgütsel faktör olarak sıralanmıştır.

Örgütsel özdeşleşmeye etki eden faktörlere ilişkin literatürde genel bir sınıflama bulunmamakla birlikte örgüt imajı, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumunu gibi kavramlar üzerinde en çok çalışılan konulardandır. Dutton ve ark. (1994) kişinin kendini tanımlama şekli ile örgüt imajı arasındaki uyumun artmasının örgütsel özdeşleşmeyi de aynı şekilde arttıracaklarını ifade etmiştir. Lipponen ve ark. (2005) bireysel özellikler ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiş ve değişime açık bireylerin daha yüksek örgütsel özdeşleşme gösterdiğini bulmuştur.

Örgütsel adalet örgütsel özdeşleşmeye etki eden önemli faktörlerden biridir. Kurumlarında eşit muamele gördüğünü düşünen çalışanlar kendilerini değerli hissedecek bu da örgütsel özdeşleşme düzeyinin arttırmasına katkı sağlayacaktır (Cüce ve ark. 2013). Örgütsel özdeşleşmeyi arttıran bir diğer faktör örgütsel bağlılıktır. Çalışanların kurumlarına bağlılığının artması örgütsel özdeşleşmeyi sağlamaktadır (Robbins ve Judge 2012). Örgütsel özdeşleşmenin oluşumunda önemli faktörlerden biri de örgütsel güvendir (Han 2010). Güven her iki tarafın birbirlerinin ihtiyaç ve isteklerini bildiğinde gelişir. Güven temelli ilişkide taraflar birbirlerini anlar ve kabul eder. Karşılıklı anlayış ile birbirleri yararına hareket edebilirler (Hameed ve ark. 2013).

Bireylerin, içinde çalıştıkları kurumun değer ve hedeflerinin bir parçası hissetme ya da onlarla özdeşleşme derecesi hem bireyler hem de kuruluşları için önemlidir (Boroş 2008). Örgütsel özdeşleşmeyi etkileyen diğer bir faktörde iş doyumudur ve arasında çift yönlü bir ilişki bulunduğu ifade edilmektedir. Artan iş doyumunu çalışanın örgüt hakkında olumlu duygular geliştirmesini sağlamakta bu da daha yüksek özdeşleşmeye katkı sağlamaktadır. Kuruluşun imajını destekleyen bir çalışanın, çalışma ortamının olumsuz unsurlarından ziyade olumlu unsurlarına odaklanması muhtemeldir. Bu da daha yüksek iş doyumuna katkı sağlayacaktır (Knapp ve ark. 2014).

## **2.4. İşten Ayrılma Niyeti**

### **2.4.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı**

Ayrılma niyeti, bir işi veya mesleği bırakma konusunda düşünme, planlama ve karar verme sürecidir. İşten ayrılma niyeti her zaman fiili olarak ayrılmaya yol açmaz ancak gerçek ayrılmadan bir adım öncesidir (Chao ve ark. 2015). İşten ayrılma niyeti, hemşireler arasında istifa etmenin kritik yordayıcılarından biri olarak kabul edilmektedir (Yang ve ark. 2017). Yapılan bir çalışmada da, meslekten ayrılan hemşirelerin %80'inin son bir yıl içinde ayrılma niyetinde olduğunu göstermiştir (Hasselhorn ve ark. 2005). Avrupada 10 ülkede yapılan bir anket, hemşirelerin hemşirelik mesleğini bırakma niyetlerinin %5 ile %17 arasında değiştiğini göstermiştir (Heinen ve ark. 2013). Ayrıca hemşirelerin işten ayrılmasının hem gelişmiş hemde gelişmekte olan ülkeler için ortak bir sorun olduğu aynı zamanda hemşirelerin işte kalma ya da ayrılma kararını tetikleyen faktörlerin benzer olduğu görülmüştür (Haydari ve ark. 2016).

Araştırmalar, hemşirelerin meslekten ayrılmalarnn üç aşamada gerekleştirdini gstermiştir; birincisi hemşirelerin çalıştıkları birimi terk etmesi, ikincisi organizasyondan ayrılması ve son olarak onlar mesleği bırakmasıdır (Simon ve ark. 2010). Murrells ve ark. (2008), hemşireler tarafından ifade edilen niyetlerin işten ayrılma oranının güclü yordayıcıları olduğunu ve hemşirelerin ayrılmanın erken sinyallerini gsterdiklerini bildirmiştir. Hemşirelerin meslekte kalma niyetini teşvik eden ve mesleği bırakmaya neden olan faktörleri belirlemek ve ele almak gerekmektedir (Sasso ve ark. 2019).

#### **2.4.2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi**

Hemşireler sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde önemli bir rol oynarlar. Birçok sağlık sisteminde en fazla sayıda işgücünü hemşireler oluşturmaktadır (Nardi ve Gyurko 2013). Günümüzde hemşirelik ihtiyacı artmaktadır ve bu ihtiyacın dünya çapında, bir sorun olduğu kabul edilmektedir (Both-Nwabuwe ve ark. 2018). Nüfusun yaşlanması, artan yaşam süresi ve kronik hastalıkların artması ve sonuç olarak artan sağlık bakımı gereksinimleri bu ihtiyacı tetiklemektedir (Auerbach ve Staiger 2017).

Mevcut hemşirelik sıkıntısı ile birlikte, mesleği bırakma niyeti de hemşire ihtiyacını daha da arttırmaktadır (Alilu ve ark. 2016). Bu eksikliğin sağlık hizmetlerinin kalitesi üzerinde olumsuz etkileri vardır (Aiken ve ark. 2013) Yüksek devir oranları sağlık sistemi ve bakım kalitesinde büyük sorunlar yaratmaktadır. Hemşirelerin yüksek devir oranları sağlık kuruluşlarına ek bir yük getirmektedir (Takase ve ark. 2016). Hasta ile temas süresini kısaltır, deneyimli personeli kaybederek ve ekip çalışmasını zayıflatarak bakım kalitesini düşürür (Buchan 2010). Tıbbi ve hemşirelik hizmetlerinin kalitesinin düşmesine neden olur (Duffield ve ark. 2014).

Dünya çapında birçok hastanede hemşire yetersizliği sorunu yaşanmaktadır ve bu durum, hasta bakımının kalitesi ve maliyetiyle ilgili sayısız soruna da yol açmaktadır. Nitelikli hemşirelerin pozisyonlarında tutulması, hemşirelik eksikliğinin etkisini azaltacaktır (Cowden 2011). İyi eğitilmiş hemşirelerin meslekten ayrılmadan önce kaybını durdurmak için çaba gösterilmelidir. Bu nedenle son araştırmalar, tecrübeli hemşirelerin bağlılığını anlamak ve geliştirmek amacıyla hemşirenin işi, örgütü ve hatta mesleği terk etme niyetiyle ilgili birçok faktörü araştırmaya

odaklanmıştır (Kudo ve ark. 2006). Hemşirelerin kurumlardan ve meslekten ayrılmalarını önlemek için, hemşirelerin ayrılma niyetlerinin yordayıcılarını anlamak ve bu anlayışı hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini azaltmaya yönelik etkili girişimler geliştirmek için kullanmak çok önemlidir (Arslan Yurumezolu ve Kocaman 2016).

### **2.4.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler**

Bir işi bırakma basit bir karar değildir ve çalışanlar işten ayrılmaya karar vermeden önce titiz bir düşünme sürecinden geçer. Bu süreç genellikle çalışanın tatminsiz olmasına ve dış fırsatlar aramasına neden olan iş olaylarıyla başlar. Bu daha sonra işten ayrılma niyetine, iş arama davranışlarına ve nihayetinde işten ayrılmasına yol açar (Cho ve ark. 2014). İnsan kaynakları birimleri ve hemşire yöneticiler işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri ve bu sürecin erken belirtilerini bilerek müdahale edebilirse daha fazla hemşirenin meslekte kalmasını sağlayabilirler (Sabancıoğulları ve Doğan 2015). Bu bakımdan işten ayrılma niyeti, nedenleri ve sonuçları dikkatle izlenmesi gereken bir olgudur (Fındıklı 2014).

Literatürde işten ayrılma niyeti birçok kavram ile ilişkilendirilmekle birlikte Dirik (2019), ulusal yazında yapılan çalışmaların meta analizini gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışmada işten ayrılma niyeti ile negatif ilişki gösteren en önemli faktörler; algılanan örgütsel destek, iş tatmini, duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık ve özdeşleşme olarak bulunmuştur (Dirik 2019). Ayrıca literatürde liderlik, örgütsel destek, işbirliğine dayalı ilişki ve personel ve kaynak yeterliliği gibi konuları içeren çalışma ortamı da işten ayrılma niyetine etki eden önemli bir değişken olarak yer almaktadır (Zhang ve ark. 2014).

Yapılan bir çalışmada hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile demografik özellikler arasında da önemli ilişki bulunduğunu göstermiştir (Chen ve ark. 2008). Yaş ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki bulunmuştur (Tschannen ve ark. 2010). Cinsiyete göre bakıldığında erkek hemşirelerde kadın hemşirelerden daha fazla ayrılma niyeti bulunmuştur (El-Jardali ve ark. 2009). Bekâr olma ve gece vardiyasında çalışma işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili diğer faktörler olarak bulunmuştur (Liou ve Cheng 2010; Ma ve ark. 2009). Ayrıca bir diğer çalışma alınan ücretten memnun olmayan çalışanların yüksek işten ayrılma niyetine sahip olduğunu göstermiştir (Singh ve Loncar 2010). Hemşire yetersizliği, mesleğin kalitesi ve sürekliliğini etkileyen çok önemli bir konudur (Chan ve ark. 2013). Bu nedenle

hemşire eksikliğinin nedeni ne olursa olsun hemşirelik işgücüne giren hemşirelerin işgücünde kalmaları için teşvik edilmesi ve aktif olarak desteklenmesi zorunludur (Flinkman ve Salanterä, 2015).

#### **2.4.4. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Yükü Arasındaki İlişki**

Sağlık sisteminde iş yükünün fazlalığı, sağlık personelinin sınırlarını aşan iş gereksinimlerini ifade etmektedir. Sağlık personeli, aşırı miktarda işi tamamlaması gerektiğinde, bu yükü fiziksel veya duygusal olarak kaldırmakta zorlanmaktadır (Xiaoming ve ark. 2014). Çalışanların kendilerini bunalmış ve bitkin hissetmesine ve çalışan üzerinde strese neden olmaktadır (Arifiani ve ark. 2019).

Avrupa'da 488 hastanede hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, araştırmacılar artan iş yükünün bir sonucunun da temel hemşirelik görevlerinin yapılamaması olduğunu raporlamışlardır (Kutney-Lee ve ark. 2013). Artan iş yükü ile tamamlanması gereken işler, çalışanların normal çalışma saatlerinden daha fazla çalışmasını gerektirecek, böylece çalışanlar fazla mesai yapacaktır. Bu durum, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel olarak yorulmasına neden olmaktadır (Arifiani ve ark. 2019). Ayrıca yüksek iş yükü, çalışanın sağlıklı bir iş-yaşam dengesini sürdürme konusundaki memnuniyetini azaltarak, bireysel refah üzerinde de olumsuz bir etkiye sahiptir. Algılanan iş yükünün artması iş-yaşam dengesi ile ilgili memnuniyeti olumsuz etkilemekte ve buna bağlı olarak mesleği bırakma niyetini artırmaktadır (Holland ve ark. 2019). Öyle ki iş yükü ne kadar yüksekse, mevcut işlerini bırakma ihtimali de o kadar yüksek olacaktır (Phillips 2020).

#### **2.4.5. İşten Ayrılma Niyeti ve İş Doyumu Arasındaki İlişki**

İş doyumu, insanların işleri hakkında sahip oldukları tutum ve duyguları ifade eder (Ahmed ve ark. 2013). Hemşirelik mesleği açısından iş doyumu sağlık bakım hizmetleri üzerindeki etkileri nedeni ile küresel öneme sahip bir konudur (Dall'Ora ve ark. 2014). Düşük iş doyumu, kurumun hedeflerine ulaşmasının önündeki en büyük engellerden biridir. Çünkü iş doyumu, çalışanların performansını, kuruluşun istikrarını etkiler ve düşük iş doyumu kurumda iş gücü değişimine yol açar (Bekru 2017).

İş doyumu çalışanın işten ayrılma niyetiyle güçlü bir ters ilişkiye sahiptir. İş doyumu seviyesi ne kadar yüksekse, çalışanın işten ayrılma olasılığı o kadar düşüktür (Tao 2015). İşinden memnun olan hemşireler aktif olarak çalışır, mesleki

hedefler belirler, bakım kalitesini ve hasta memnuniyetini artırır (Zarea ve ark. 2009). Araştırmalar, yüksek iş doyumunu gösteren hemşirelerin mesleğinde kalma olasılığının yüksek olduğunu göstermiştir (Alnuaimi ve ark. 2020; Sabancıoğulları ve Doğan 2015).

#### **2.4.6. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki**

Bireyin örgüt içinde kendi benliğini nasıl tanımladığını yansıtan örgütsel özdeşleşme, çalışan için bir örgütün üyesi olmaktan çok daha fazlasını ifade eder (Sluss ve Ashforth 2008). Wang ve ark. (2017), çalışanların kurumlarıyla ne kadar özdeşleşirse, kurumun değerleri, hedefleri ve normlarının çalışanların benlik kavramına o kadar çok dâhil edildiğini belirtmiştir. Bu nedenle örgütsel özdeşleşme çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarını anlamak için önemli bir faktör olarak görülmüştür (Ashforth ve Mael 1989).

Edwards (2005) örgütsel özdeşleşmenin bir çalışan ile organizasyon arasındaki temel bağı yansıttığını ve dolayısıyla işyerindeki birçok önemli tutum ve davranışı öngörebileceğini ifade etmiştir. Riketta (2005) tarafından gerçekleştirilen meta analiz çalışması örgütsel özdeşleşmenin, işe dahil olma, devamsızlık, rol dışı davranışlar ve işten ayrılma niyeti dâhil olmak üzere birçok örgütsel davranışla güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Mael ve Ashford (1992)'a göre, bireyin örgütsel özdeşleşmesi örgütle algi birliğini oluşturur ve çalışan, örgütün başarısı ve başarısızlıklarını kendi başarısı olarak tanımlar. Kendilik ve organizasyon arasında meydana gelen geniş örtüşme duygusu nedeniyle, organizasyondan geri çekilme, kişinin benlik kavramı için zararlı olabilecek bir benlik parçası kaybına neden olabilir (Van Dick ve ark. 2004). Bu nedenle, özdeşleşme düzeyi yüksek bir çalışanın kuruluşundan ayrılma olasılığı daha düşüktür olacaktır. Öte yandan, organizasyonla özdeşleşme düzeyi düşük olan çalışanların işten ayrılmayı düşünmesi daha olasıdır (Cho ve ark. 2014).

Ayrılma niyeti genellikle işe veya örgüte yabancılaşma durumundan kaynaklanır. Düşük örgütsel özdeşleşmenin sonucu olarak ayrılma niyetini beklemek olası bir davranıştır. Bireyler kendilerini kuruluşla ne kadar özdeşleştirirse, kuruluşun bakış açısından düşünme ve hareket etme olasılıkları da o kadar yüksektir (Mael ve Ashforth 1992). Bu da organizasyonda kalma niyetinin daha güçlü olmasına neden olur (Liu ve Ngo 2017).

#### **2.4.7. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları**

Çalışılan örgütten ayrılma yönündeki psikolojik eğilim olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti, gerçek ayrılma davranışı için çok önemli bir belirleyicidir (Shore ve Martin 1989). Meslekten ayrılma niyeti, hemşirelerin mesleği terk etmesi ile sonuçlanan bir geri çekilme sürecine kaynaklık edebilir (Cortese 2012). Bu nedenle çalışanların ayrılma niyeti, önemli bir yönetsel sorun olarak değerlendirilmektedir (Dysvik ve Kuvaas 2010).

Çalışanların ayrılma niyeti arttığı sürece, işten ayrılmalarda bir artış olacaktır. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti, önemli psikolojik, sosyolojik ve ekonomik sonuçlara da neden olmaktadır (Karabay 2015). Çalışan kaybı, hasta ile temas süresini kısaltır, deneyimli personeli kaybederek ve ekip çalışmasını zayıflatarak bakım kalitesini düşürür (Buchan 2010). Örgütün ve çalışanların moralini olumsuz etkileyebilir (Mobley 1982).

Hemşirelerin işten ayrılması, hasta bakımının kalitesini, hemşirelerin refahını ve hastaneler üzerindeki mali yükü etkileyebileceğinden sağlık sistemlerinde uluslararası öneme sahip bir konudur (Han ve ark. 2015). Türkiye’de yapılan bir çalışma sonucuna göre meslekten ayrılma konusunda kararsız olduklarını belirten hemşireler ile birlikte hemşire iş gücünün üçte birinden fazlasının (%35,3) mesleği bırakmayı düşündüğünü söylemek mümkündür (Sabancıoğulları ve Doğan 2015). Toplumumuzda sağlık hizmetlerine olan ihtiyaç artmaktadır ve hemşireler temel kaynaktır. Hemşirelerin meslekte tutulması, güvenli ve kaliteli hasta bakımının sağlanması ve hemşirelik mesleği için önemlidir (Sabancıoğulları ve Doğan 2015).

#### **2.5. Hemşirelikte İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Yapılmış Çalışmalar**

Bu bölümde iş yükü, iş doyumu, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ile ilgili hemşireler üzerinde yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

Doğan (2020), çalışmasında hemşirelerde iş yükü algısı ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki örgüt kelimelerinin meslek kelimeleri ile yer değiştirilerek oluşturulan ölçek ile iş yükü algısı arasında düşük düzeyde negatif ( $r = -0,15$ ) ilişki elde edilmiştir. İpek (2020), hemşirelerin iş yükünün memnuniyet düzeyine etkisini incelemiştir. Çalışmada iş yükü ile meslekten ( $r = -0,35$ ), kurumdan ( $r = -0,37$ ) ve birimden memnun olma

arasında negatif ( $r= -0,40$ ) ilişki bulunmuştur. Eryılmaz (2020), çalışmasında hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş, hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ( $r= -0,15$ ) ilişki bulmuştur. Alnıaçık ve ark. (2020), sağlık çalışanları üzerinde kurumsal imajın, bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisini incelemiş ve iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etki ( $\beta= -0,26$ ) gösterdiğini bulmuşlardır.

Toprakçioğlu (2019), hemşirelerin duygusal zekâ yeteneklerinin iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini incelemiş, çalışmasında işten iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti puanları arasında negatif ( $r= -0,48$ ) ilişki bulmuştur. Gürçan (2019), hemşirelikte meslektaş dayanışmasının iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemiş ve iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti puanları arasında negatif ( $r= -0,28$ ) ilişki bulmuştur. Kurnaz (2019), hemşirelerde çalışma ortamının iş doyumuna ve işten ayrılma niyetine etkisini incelemiş, iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ( $r= -0,47$ ) ilişki elde etmiştir. Yücel ve Koçak (2018), çalışmasında iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracı rolünü inlemiş ve iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ( $r= -0,34$ ) ilişki bulmuştur. Aydoğmuş ve Özlük (2017), araştırmasında hemşirelerin çalışma ortamının işten ayrılma niyetine etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönü ( $r= 0,13$ ) ilişki bulunmuştur. Karakoç (2016), çalışmasında hemşirelerin iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi kamu ve özel sektör arasında karşılaştırmış, özel sektörde çalışan hemşirelerin iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ( $r= -0,82$ ), kamu sektöründe çalışan hemşirelerde de negatif ( $r= -0,78$ ) ilişki bulmuştur.

Karabay (2015) sağlık çalışanlarının iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemiş, çalışma sonucuna göre iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ( $r= -0,19$ ) ilişki bulmuştur. Kara (2010), çalışmasında hemşirelerde stresin iş tatmini ve işten ayrılmaya etkisinin çalışma saatleri açısından incelemiş, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ( $r= -0,13$ ) ilişki bulmuştur. Yaprak (2009), çalışmasında hemşirelerin işten ayrılma niyetini çalışma özellikleri açısından incelemiştir. Çalışma sonucuna göre iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ( $r= 0,26$ ) anlamlı, iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ( $r= -0,35$ ) ilişki bulmuştur.

### 3. GEREÇ VE YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Araştırma hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişkisel tipte planlanmıştır.

#### 3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer

Araştırma Konya ilinde bulunan üniversite, kamu ve özel olmak üzere üç farklı statüye sahip hastanede çalışan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın veri toplama süreci çevrimiçi yöntemle gerçekleştirilmiştir.

#### 3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Konya ilinde bulunan üniversite, kamu ve özel olmak üzere üç farklı statüye sahip hastanede çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Evreni bilinen örneklem formülü kullanılarak araştırmaya minimum alınması gereken örneklem sayısı (% 95 güven aralığı, %5 yanılma payı ile) belirlenmiştir. Evrenin bilindiği formüle göre;

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

N: Popülasyondaki birim sayısı (N=5414)

n: Örneklem alınacak birey sayısı (hesaplama sonucu 359 bulunmuştur)

p: İncelenecek olayın görüş sıklığı (p=0,50 alınmıştır)

q: İncelenecek olayın görülme sıklığı (q=0,50 alınmıştır)

t: 1.96

d:0.05

Buna göre minimum örneklem sayısı 359 olarak hesaplanmıştır (N= 5414). Araştırmada veri kaybı ihtimali göz önünde bulundurularak gelişigüzel örnekleme yöntemi ile 429 hemşireye ulaşılmıştır. Elde edilen verilerden 56 tanesi (45'i Konya dışından ve 11'i görev süresi altı aydan kısa) çıkarılarak analizler 373 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

#### 3.4. Araştırmaya Katılımcıların Dâhil Edilme Kriterleri

- Konya ilinde bulunan hastanelerden birinde görev yapma.
- Hemşire statüsünde görev yapma.

- Meslekte en az altı ay çalışmış olma.
- Araştırmaya gönüllü olarak katılma.
- Çevrimiçi olarak ulaşılabilmek.

### **3.5. Araştırmanın Değişkenleri**

#### **3.5.1. Bağımlı Değişkenler**

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden elde edilen toplam puan araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmaktadır.

#### **3.5.2. Bağımsız Değişkenler**

İş Yükü Ölçeğinden elde edilen toplam puan, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nden elde edilen puan ortalamaları, araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturmaktadır.

### **3.6. Veri Toplama Tekniği ve Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak, “Tanımlayıcı Bilgi Soru Formu” (Bkz. EK-1), “İş Yükü Ölçeği” (Bkz. EK-2), “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” (Bkz. EK-3), “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” (Bkz. EK-4) ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” (Bkz. EK-5), kullanılmıştır. Veriler çevrimiçi yöntem aracılığı ile toplanmıştır.

#### **3.6.1. Tanımlayıcı Bilgiler Soru Formu**

Araştırmacı tarafından, ilgili literatür taranarak oluşturulan (Aydoğmuş ve Özlük 2017; Eryılmaz, 2020; Toprakçioğlu 2019; Yaraş 2019) formda, 13 soru yer almaktadır. Bunlar; cinsiyet, yaş, şehir, medeni durum, çocuk sayısı, meslekte çalışma yılı, hastanede çalışma yılı, eğitim durumu, aylık fazla çalışma süresi, çalışma statüsü, çalışılan birim, çalışma pozisyonu ve çalışma şeklidir.

#### **3.6.2. İş Yükü Ölçeği**

Ölçek, Duxbury ve Higgins (1991), tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması, yetişkinlerin iş yükü düzeyini ölçmek amacı ile Aycan ve Eskin (2005), tarafından yapılmıştır. İş yükü ölçeği 11 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipte olup, ifadeler “kesinlikle katılmıyorum” (1), “kesinlikle katılıyorum” (5) şeklindedir. Ölçekte sadece 7. madde ters puanlanmaktadır. Her bir maddeye bireyin ne oranda katıldığı ve iş yükünü nasıl algıladığını belirleyecek en uygun maddenin işaretlenmesi sonucunda

değerlendirmesi yapılmaktadır. Ölçek toplam puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 11 ve maksimum puan 55 olarak belirlenmiştir. Ölçek toplam puanının yüksek olması, bireyin algıladığı iş yükünün fazla olduğunu ve işi tolere edemediğini, düşük olması ise bireyin algıladığı iş yükünün düşük olduğunu göstermektedir. Aycan ve Eskin (2005), tarafından yapılan çalışmada Cronbach alfa katsayısı 0,84 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğe ait Cronbach alfa değeri 0,87 olarak hesaplanmıştır.

### **3.6.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**

Ölçek Mobley ve ark. (1978) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlama çalışması yetişkinlerde işten ayrılma niyetini ölçmek amacı ile Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek üç madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipte olup, ifadeler “kesinlikle katılıyorum” (5), “kesinlikle katılmıyorum” (1) şeklindedir. Ölçeğin ters puanlanan maddesi bulunmamaktadır. Ölçek toplam puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 3 ve maksimum puan 15 olarak belirlenmiştir. Ölçek toplam puanının yüksek olması, çalışanları işten ayrılma niyetinin arttığını, düşük olması ise işten ayrılma niyetinin azaldığını göstermektedir. Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013), tarafından yapılan çalışmada Cronbach alfa katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğe ait Cronbach alfa değeri 0,79 olarak hesaplanmıştır.

### **3.6.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği**

Ölçek Gillet ve Schwab (1975), tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması yetişkinlerin iş doyumu düzeyini ölçmek amacı Baycan (1985), tarafından yapılmıştır. Ölçek 20 maddeden, içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tipi (1=hiç memnun değilim, 5= çok memnunum) aracılığı ile puanlanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek ortalama puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçeğin kesme noktası bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puanların artması ve 5 puana yaklaşması iş doyumunun arttığını, düşük olması ve 1 puana yaklaşması ise iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir. Baycan (1985), tarafından yapılan çalışmada Cronbach alfa katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğe ait Cronbach alfa değeri 0,93 olarak hesaplanmıştır.

### 3.6.5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Ölçek Mael ve Ashford (1992) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yetişkinlerin örgütsel özdeşleşme düzeyini belirlemek amacı ile gerçekleştirilmiştir. Ölçek tek boyut ve altı maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçek 5’li Likert tipte olup, ifadeler “kesinlikle katılıyorum” (5), “kesinlikle katılmıyorum” (1) şeklindedir. Ölçek ortalama puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan beş en düşük puan birdir. Ölçeğin kesme noktası bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puanların artması örgütsel özdeşleşmenin arttığını göstermektedir. Tak ve Aydemir (2004), tarafından yapılan çalışmada Cronbach alfa katsayısı 0,88 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğe ait Cronbach alfa değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır.

### 3.7. Verilerin Toplanması

Araştırmanın uygulanması için etik kurul izni sonrasında bilgilendirilmiş onam ve ölçme araçları elektronik ortamda hazırlanmıştır. Araştırma öncesi 10 hemşireyle pilot uygulama gerçekleştirilerek soruların anlaşılabilirliği değerlendirilmiştir. Soru formunun ortalama cevap süresinin 5-6 dakika olduğu belirlenmiştir. Veriler araştırmaya dâhil edilme kriterlerini sağlayan hemşirelerden 13.11.2020-14.01.2021 tarihleri arasında gelişigüzel örnekleme yöntemi ile toplanmıştır.

### 3.8. Araştırmanın Etik Boyutu

- Araştırmanın planlama aşamasında araştırmada kullanılması düşünülen İş Yükü Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için ölçeğin Türkçe formunu geliştiren yazarlardan e-posta yolu ile izin alınmıştır (Bkz. EK-5).
- Araştırmaya başlanmadan önce Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 04.11.2020 tarih ve Karar Sayısı: 8 ile etik kurul izni alınmıştır (Bkz. EK-6).
- Araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelerin bilgilendirilmiş onamaları elektronik ortamda araştırmaya başlamadan önce alınmıştır ve onamlar anket formunun ön bölümünde belirtilmiştir.

### 3.9. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırmadan elde edilen veriler araştırmanın gerçekleştirildiği evren ile sınırlıdır, tüm hemşirelere genellenemez.
- Araştırmadan elde edilen iş yükü, iş doyumunu, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti verileri İş Yükü Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
- Araştırmanın online yapılması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

### 3.10. Araştırma Hipotezleri

$H_1$ : Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisi vardır.

$H_2$ : Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.

$H_3$ : Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş doyumunun aracı rolü vardır.

$H_4$ : Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.

### 3.11. Verilerin İstatistiksel Değerlendirmesi

Araştırma sonuçları %95'lik güven aralığı ve  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Veriler SPSS 21 ve AMOS 19 programı ile analiz edilmiştir.

**Tablo 3.11.1.** Verilerin Değerlendirilmesi.

İncelenen Özellik	Kullanılan İstatistiksel Yöntemler
Hemşirelerin Tanımlayıcı Bilgileri	Sayı, Yüzde
Ölçek İç Tutarlılık İncelemesi	Cronbach Alfa Katsayısı
Ölçek Puan Ortalamalarının Dağılımı	Ortalama, Standart Sapma, Minimum, Maximum, Normal Dağılım Analizi
Ölçek Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki	Pearson Korelasyon Analizi
Bağımsız Değişkenin Bağımlı Değişken Üzerindeki Etkisi ve Aracı Değişken Analizi	Yapısal Eşitlik Analizi

Verilerin normal dağılıma uygunluğu Skewness ve Kurtosis değerleri ile belirlenmiştir. Araştırmada korelasyon katsayılarının  $0,10 \leq r < 0,30$  olması zayıf,  $0,30 \leq r < 0,50$  olması orta ve  $0,50 \leq r \leq 1,00$  olması yüksek korelasyon olarak yorumlanmaktadır (Pallant 2016). İş yükünün, işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak incelenmiştir. Yapısal Eşitlik Modellemesi belirli bir teoriye dayalı olarak, gözlenebilir ve gizli değişkenler arasındaki nedensellik ve ilişkiyi bir model olarak tanımlayan çok değişkenli yöntemdir. Yapısal eşitlik modellemelerinde aynı anda birden fazla bağımlı değişken analize dâhil edilerek aracı (mediator) değişkenlerin de olduğu karmaşık modeller test edilebilir (Byrne 2016).

Yapısal eşitlik modellerinde modelin veriyi ne kadar iyi açıkladığı uyum istatistikleri ile belirlenir. Modelde uyumu test eden birden fazla uyum istatistiği vardır. Bu uyum istatistikleri oluşturulan modelin parametreleri ile örnek verilerden elde edilen istatistiklerin uygunluğunu test etmektedir (Karagöz 2016). Modelin uyumunu test eden kriterler model uyum kriteri ( $\chi^2/sd$ ), karşılaştırmalı uyum indeksleri (CFI, TLI, NFI, RMSEA), mutlak uyum indeksleri (GFI), artık temelli uyum indeksleri (SRMR) şeklindedir. Modelin uyum iyiliğine yönelik kriterler Tablo 3.10.2 de gösterilmiştir (Kline 2019; Meydan ve Şeşen 2015).

**Tablo 3.11.2.** Uyum İndeksleri ve Uyum Ölçüt Aralıkları.

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri
$\chi^2/sd$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	$\chi^2/sd \leq 3$
CFI	$,95 \leq CFI < ,97$	$,97 \leq CFI \leq 1,00$
GFI	$,85 \leq GFI < ,90$	$,90 \leq GFI \leq 1,00$
NFI	$,90 \leq NFI < ,95$	$,95 \leq NFI \leq 1,00$
TLI	$,90 \leq TLI < ,95$	$,95 \leq TLI \leq 1,00$
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$,00 \leq SRMR \leq ,05$
RMSEA	$,05 < RMSEA \leq ,08$	$,00 \leq RMSEA \leq ,05$

Yapısal eşitlik modellemesinde ölçme hatalarını azaltabilmek ve daha iyi sonuçlar alabilmek için parselleme yöntemi önerilmektedir (Little ve ark. 2002; Rocha ve Chelladurai 2012; Williams ve ark. 2009). Araştırmada iş yükü, işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme üç parsel halinde model oluşturulmuştur. Williams ve ark. (2009)' in önerileri doğrultusunda maddeler her parselde dengeli

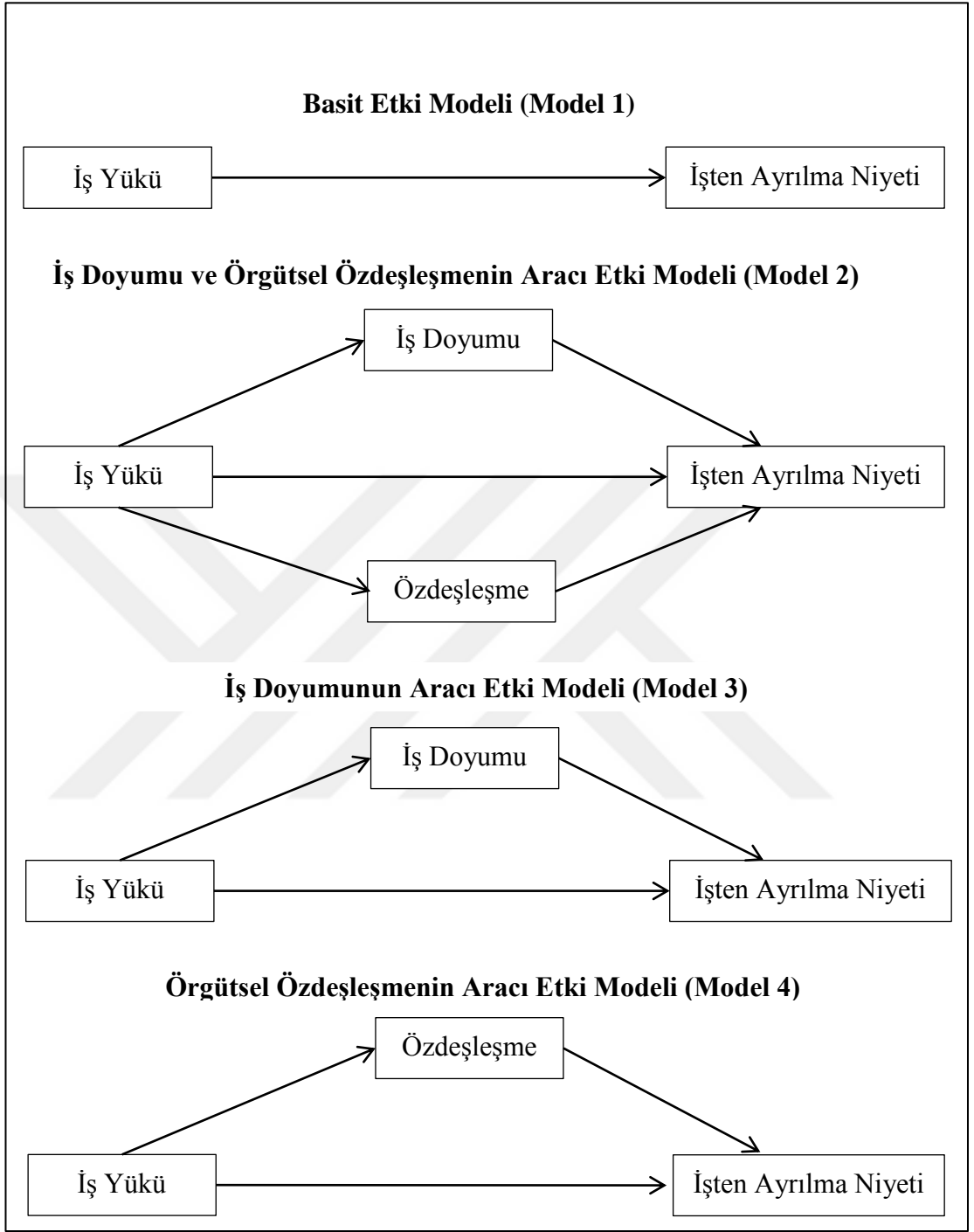
sayıda madde yer alacak şekilde ölçekteki madde sırasına göre rastgele yerleştirilmiştir.

Araştırma iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada modele ait tüm değişkenlerin birlikte doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulduğu ölçme modeli gerçekleştirilmiştir. Ölçme modeli ile tüm hata varyanslarının aynı anda devreye girmesi ve tüm ilişkiler ağı görüldüğü için önerilmektedir (Kline 2019). İkinci aşamada yapısal model oluşturularak değişkenlere ait neden-sonuç ilişkileri ve aracı değişkenler incelenmiştir.

Araştırmada iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş doyumu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü incelenmiştir. Baron ve Kenny (1986)'ye göre aracı etkiden söz edebilmemiz için araştırmanın şu şartları sağlaması gerekir: (1) Hemşirelerin iş yükü ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmalıdır. (2) İş doyumu/örgütsel özdeşleşme ile iş yükü ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmalıdır. (3) İş doyumu/örgütsel özdeşleşmenin modele dâhil edilmesi ile iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi azalmalıdır. Bu doğrultuda oluşturulan model Şekil 1 de verilmiştir.

Araştırmada incelenen hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisine ait basit etki modeli (Model 1) ile iş doyumu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolüne ilişkin aracı etki modeli (Model 2, Model 3, Model 4) Şekil 1'de verilmiştir. Şekilde iş yükünden işten ayrılma niyetine giden yol doğrudan etkiyi oluşturmaktadır. İş yükünden iş doyumu veya örgütsel özdeşleşme üzerinden işten ayrılma niyetine giden yol ise dolaylı etkiyi oluşturmaktadır. Araştırmada dolaylı etkinin anlamlı olması durumunda aracılık etkisinin varlığından söz edilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin 2016).

Araştırmada dolaylı etkinin anlamlılığını test etmek için bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Bootstrapping yöntemi ile veri setinden rastgele gruplar oluşturularak yeniden örnekleme gerçekleştirilmektedir. İşlem sonucunda güven aralıkları ve anlamlılık değerleri oluşturulmaktadır. Güven aralığının alt sınırı ile üst sınırı arasında sıfırın olmaması veya dolaylı etkiye ait  $p < 0.05$  olması dolaylı etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes 2013). Bootstrapping yöntemi için %95 güven aralığında 5000 yeniden örnekleme yapılması yeterli kabul edilmektedir (DiCiccio Efron 1996). Verilerin anlamlılık testi bu doğrultuda gerçekleştirilmiştir.



**Şekil 1.** Basit ve Aracı Etki Modeli

## 4. BULGULAR

Çalışmadan elde edilen bulgular aşağıda belirtilen başlıklar altında ele alınmıştır.

4.1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Bulgular

4.2. Hemşirelerin İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanlarına İlişkin Bulgular

4.3. Hemşirelerin İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

4.4. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Bulgular

4.5. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

4.6. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

4.7. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

4.8. Araştırma Hipotezlerine Ait Test Sonuçları

### 4.1. Hemşirelerin Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Bulgular

**Tablo 4.1.1.** Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin Dağılımı (n:373).

Özellikler	Sayı (n)	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	295	79,1
Erkek	78	20,9
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	244	65,4
Bekar	129	34,6
<b>Yaş</b>		
18-29 yaş	149	39,9
30-39 yaş	99	26,5
40 yaş ve üzeri	125	33,6
<b>Çocuk Sahibi Olma</b>		
Evet	218	58,4
Hayır	155	41,6
<b>Eğitim Durumu</b>		
Sağlık meslek lisesi	40	10,7
Ön lisans	49	13,1
Lisans	241	64,6
Lisans üstü	43	11,5
<b>Toplam</b>	<b>373</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde; %39,9'u 18-29 yaş, %26,5'i 30-39 yaş, %33,6'sı 40 yaş ve üzerindedir. Ayrıca hemşirelerin %79,1'inin kadın, %65,4'ünün evli, %58,4'ünün ise çocuk sahibi ve %64,6'sının lisans mezunu olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.1.1).

**Tablo 4.1.2.** Hemşirelerin Çalışma Özelliklerinin Dağılımı (n:373).

Özellikler	Sayı (n)	%
<b>Hastanede Çalışma Süresi</b>		
5 yıl ve altı	152	40,8
6-10 yıl	100	26,8
10 yıl ve üzeri	121	32,4
<b>Çalışma Statüsü</b>		
Kadrolu	250	67,0
Sözleşmeli	123	33,0
<b>Aylık Fazla Çalışma Süresi</b>		
Yok	84	22,5
1-8 saat	31	8,3
9-16 saat	56	15,0
17-24 saat	52	13,9
25-32 saat	43	11,5
33 saat ve üstü	107	28,7
<b>Çalışılan Birim</b>		
Acil servis	63	16,9
Ameliyathane	19	5,1
Ayaktan hasta birimleri	30	8,0
Cerrahi birimler	31	8,3
Dâhili birimler	72	19,3
İdari (Enfeksiyon, kalite, eğitim)	33	8,8
Pediyatri	35	9,4
Yoğun bakım	90	24,1
<b>Çalışma Pozisyonu</b>		
Alt/üst yönetici	27	7,2
Yatak başı hemşiresi	186	49,9
Ayaktan hasta bakım hemşiresi	127	34,0
İdari birim (Enfeksiyon, kalite, eğitim)	33	8,8
<b>Çalışma Şekli</b>		
Gündüz	119	31,9
Gece	26	7,0
Vardiyalı	228	61,1
<b>Toplam</b>	<b>373</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma süreleri incelendiğinde; %40,8'inin 5 yıl ve altı, %26,8'inin 5-10 yıl, %32,4'ünün 10 yıl ve üzeri çalıştığı belirlenmiştir. Ayrıca hemşirelerin %67'sinin kadrolu, %33'ünün sözleşmeli çalıştığı saptanmıştır. Hemşirelerin %28,7'sinin 33 saat ve üzeri aylık fazla çalışma süresi bulunduğu, %24,1'inin yoğun bakımda çalıştığı, %49,9'unun yatak başı hemşiresi olarak çalıştığı ve %61,1'inin vardiyalı çalıştığı görülmektedir (Tablo 4.1.2).

#### 4.2. Hemşirelerin İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanlarına İlişkin Bulgular

Ölçek puanlarına ait Cronbach alfa katsayıları incelendiğinde; iş yükü için 0,87 iş doyumunu için 0,93 örgütsel özdeşleşme için 0,90 ve işten ayrılma niyeti için 0,79 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa değerinin 0,70'in üzerinde olması yeterli kabul edilmektedir (Pallant 2016). Çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılımı için -2 ile +2 arasında olması yeterlidir (Karagöz 2016). Araştırma bulgularına göre elde edilen verilerin yeterli güvenilirliğe sahip olduğu ve normal dağılım gösterdiği görülmektedir (Tablo 4.2.1).

**Tablo 4.2.1.** Hemşirelerin İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Puanları İç Tutarlılık ve Normallik Verileri.

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cronbach alfa ( $\alpha$ )	Skewness	Kurtosis
<b>İş Yükü</b>	0,87	-0,01	-0,58
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>	0,79	0,47	-0,29
<b>İş Doyumu</b>	0,93	-0,11	-0,54
İçsel Doyum	0,87	-0,33	-0,40
Dışsal Doyum	0,86	0,16	-0,67
<b>Örgütsel Özdeşleşme</b>	0,90	-0,52	-0,02

Araştırmada hemşirelerin iş yükü toplam puan ortalaması  $37,63 \pm 7,93$  iş doyumunu puan ortalaması  $2,81 \pm 0,72$  örgütsel özdeşleşme puan ortalaması  $3,38 \pm 0,89$  ve işten ayrılma niyeti toplam puan ortalaması  $7,71 \pm 3,01$  olarak bulunmuştur (Tablo 4.2.2).

**Tablo 4.2.2.** Hemşirelerin İş Yükü, İş Doymu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Puan Ortalamaları.

Ölçek ve Alt Boyutları	Ortalama	Standart sapma	Minimum	Maximum
İş Yükü	37,63	7,93	19,00	55,00
İşten Ayrılma Niyeti	7,71	3,01	3,00	15,00
İş Doymu	2,81	0,72	1,00	4,75
İçsel Doyum	3,01	0,73	1,00	4,58
Dışsal Doyum	2,50	0,81	1,00	5,00
Örgütsel Özdeşleşme	3,38	0,89	1,00	5,00

### 4.3. Hemşirelerin İş Yükü, İş Doymu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Hemşirelerin iş yükü, iş doymu, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. İş yükü, iş doymu, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ölçek puanları arasındaki ilişki Tablo 4.3.1 de gösterilmiştir. Araştırma bulgularına göre hemşirelerin iş yükü puanları ile iş doymu ( $r = -0,64$ ) puanları arasında negatif yönde yüksek düzeyde ilişki; iş yükü puanları ile örgütsel özdeşleşme puanları arasında negatif yönde zayıf düzeyde ilişki ( $r = -0,17$ ); iş yükü puanları ile işten ayrılma niyeti puanları arasında pozitif yönde ( $r = 0,48$ ) orta düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,01$ ). Ayrıca hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ile iş doymu puanları arasında negatif yönde ( $r = -0,54$ ) yüksek düzeyde ilişki ve örgütsel özdeşleşme puanları arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki ( $r = -0,35$ ) olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,01$ ).

**Tablo 4.3.1.** Hemşirelerin İş Yükü, İş Doymu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanları Arasındaki İlişki.

		1	2	3	4
1. İşten Ayrılma Niyeti		-			
2. İş Yükü	r	<b>0,48</b>	-		
	p	0,00			
3. İş Doymu	r	<b>-0,54</b>	<b>-0,64</b>	-	
	p	0,00	0,00		
4. Örgütsel Özdeşleşme	r	<b>-0,35</b>	<b>-0,17</b>	<b>0,38</b>	-
	p	0,00	0,00	0,00	

#### 4.4. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Bulgular

##### 4.4.1. Ölçme Modelinin Test Edilmesi

Araştırmada yapısal model test edilmeden önce iş yükü, iş doyumunu, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti birlikte doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. İş doyumunu iki alt boyut, iş yükü, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üç parsel halinde model oluşturulmuştur. Oluşturulan doğrulayıcı faktör analizi sonucu standardize edilmiş regresyon katsayıları 0,73 ile 0,92 arasında değişmektedir ( $p < 0,01$ ). Modelde standardize edilmiş regresyon katsayılarının anlamlılığına ve ölçme modelinin doğrulanıp doğrulanmadığını görmek için uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Modele ait uyum indeksleri  $\chi^2 / sd = 2,72$ ; CFI = 0,97; GFI = 0,95; NFI = 0,96; TLI = 0,96; SRMR = 0,05; RMSEA = 0,06 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular ölçme modelinin yeterli uyum iyiliği değerlerine sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 4.4.1.1).

**Tablo 4.4.1.1.** Ölçme Modeline Ait Uyum İndeksleri.

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Modelin Uyum İndeksi Değerleri
$\chi^2/sd$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	$\chi^2/sd \leq 3$	2,72
CFI	$,95 \leq CFI < ,97$	$,97 \leq CFI \leq 1,00$	0,97
GFI	$,85 \leq GFI < ,90$	$,90 \leq GFI \leq 1,00$	0,95
NFI	$,90 \leq NFI < ,95$	$,95 \leq NFI \leq 1,00$	0,96
TLI	$,90 \leq TLI < ,95$	$,95 \leq TLI \leq 1,00$	0,96
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$,00 \leq SRMR \leq ,05$	0,05
RMSEA	$,05 < RMSEA \leq ,08$	$,00 \leq RMSEA \leq ,05$	0,06

##### 4.4.2. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Yapısal Model

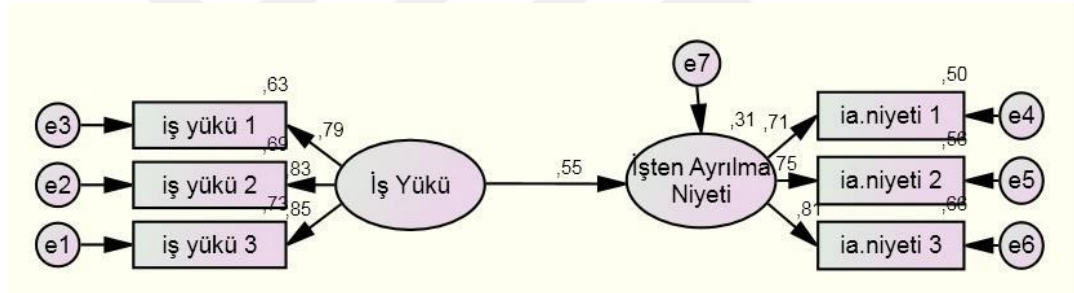
$H_1$ : Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisi vardır.

Araştırmada iş yükünün işten ayrılma niyetine doğrudan etkisi yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Oluşturulan yapısal model Şekil 2 de gösterilmiştir. Modele ait uyum indeksleri  $\chi^2 / sd = 4,17$ ; CFI = 0,98; GFI = 0,97; NFI = 0,97; TLI = 0,95; SRMR = 0,05; RMSEA = 0,08 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular modelinin yeterli uyum iyiliği değerlerine sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 4.4.2.1).

**Tablo 4.4.2.1.** Yapısal Modele Ait Uyum İndeksleri.

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Modelin Uyum İndeksi Değerleri
$\chi^2/sd$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	$\chi^2/sd \leq 3$	4,17
CFI	$,95 \leq CFI < ,97$	$,97 \leq CFI \leq 1,00$	0,98
GFI	$,85 \leq GFI < ,90$	$,90 \leq GFI \leq 1,00$	0,97
NFI	$,90 \leq NFI < ,95$	$,95 \leq NFI \leq 1,00$	0,97
TLI	$,90 \leq TLI < ,95$	$,95 \leq TLI \leq 1,00$	0,95
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$,00 \leq SRMR \leq ,05$	0,05
RMSEA	$,05 < RMSEA \leq ,08$	$,00 \leq RMSEA \leq ,05$	0,08

YEM sonucunda hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği görülmektedir ( $\beta = 0,55$ ). Test edilen Model 1 ile iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisi test edilmiş ve anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,01$ ). Elde edilen bulgular doğrultusunda  $H_1$  hipotezi doğrulanmıştır. Ayrıca çalışmada iş yükünün işten ayrılma niyetine ilişkin varyansın ( $R^2$ ) %31'ini açıkladığı belirlenmiştir (Şekil 2).



**Şekil 2.** İş Yükü ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında Kurulan YEM (Model 1).

#### 4.5. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Doymu ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

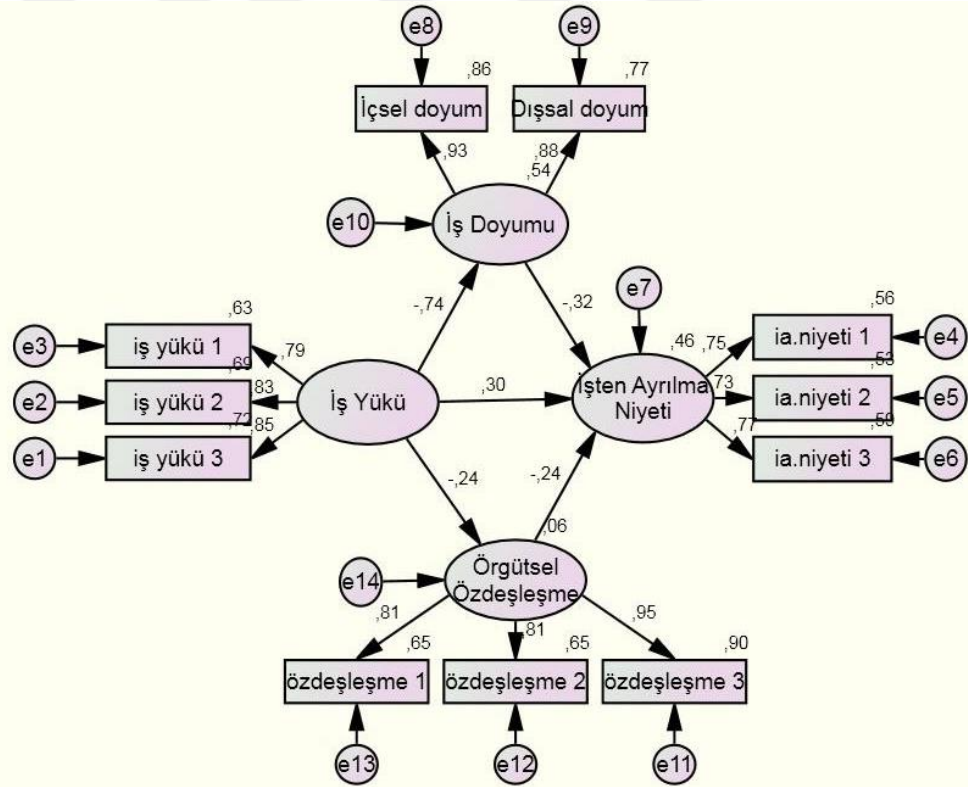
$H_2$ : Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş doymu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.

Araştırmada iş doymu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemek amacı ile modele dâhil edilerek dolaylı etki ölçülmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Model 2 oluşturularak test edilmiştir. Oluşturulan model ile iş yükünün işten ayrılma niyetine olan etkisinin düşüp düşmediği, iş doymunun ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün anlamlı olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Modele ait uyum indeksleri  $\chi^2 / sd = 3,08$ ; CFI = 0,97; GFI = 0,95; NFI = 0,95; TLI = 0,95; SRMR = 0,07; RMSEA = 0,07 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular modelinin yeterli uyum iyiliği değerlerine sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 4.5.1).

**Tablo 4.5.1.** İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne Ait Modele Uyum İndeksleri.

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Modelin Uyum İndeksi Değerleri
$\chi^2/sd$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	$\chi^2/sd \leq 3$	3,08
CFI	$,95 \leq CFI < ,97$	$,97 \leq CFI \leq 1,00$	0,97
GFI	$,85 \leq GFI < ,90$	$,90 \leq GFI \leq 1,00$	0,95
NFI	$,90 \leq NFI < ,95$	$,95 \leq NFI \leq 1,00$	0,95
TLI	$,90 \leq TLI < ,95$	$,95 \leq TLI \leq 1,00$	0,95
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$,00 \leq SRMR \leq ,05$	0,07
RMSEA	$,05 < RMSEA \leq ,08$	$,00 \leq RMSEA \leq ,05$	0,07

Hemşirelerde iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolüne ilişkin model Şekil 3'te gösterilmiştir. Modelde yer alan tüm yolların anlamlı olduğu görülmektedir.



**Şekil 3.** İş Yükü, İş Doyumu, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Kurulan YEM (Model 2).

YEM sonucunda değişkenler arasındaki doğrudan etkileri incelendiğinde; hemşirelerin iş yükü iş doyumunu negatif yönde ( $\beta = -0,74$ ;  $p < 0,01$ ), iş doyumunu işten ayrılma niyetini negatif yönde ( $\beta = -0,32$ ;  $p < 0,01$ ), hemşirelerin iş yükü örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde ( $\beta = -0,24$ ;  $p < 0,01$ ), örgütsel özdeşleşme işten ayrılma

niyetini negatif yönde ( $\beta = -0,24$ ;  $p < 0,01$ ), iş yükü işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir ( $\beta = 0,30$ ;  $p < 0,01$ ). İş yükünün işten ayrılma niyetine dolaylı etkisi incelendiğinde iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme aracılığı ile standardize edilmiş dolaylı etki katsayısının 0,29 olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada iş yükü, iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine ilişkin varyansın ( $R^2$ ) %46'sını açıkladığı belirlenmiştir.

Araştırmada test edilen Model 1'e aracı değişken olarak iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin dâhil edilmesi ile iş yükünün işten ayrılma niyetine olan etkisinin düştüğü görülmüştür. Elde edilen bulgular doğrultusunda hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine olan etkisinde iş doyumunun ve örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracı role sahip olduğu söylenebilir. Araştırma sonucuna göre hemşirelerde iş yükü işten ayrılma niyetini doğrudan arttırabileceği gibi iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmeyi düşürerek de işten ayrılma niyetini etkileyebilir. Model 2 de elde edilen doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlılığı Bootstrapping işlemi ile incelenerek Tablo 4.5.2 de gösterilmiştir. Bootstrapping işlemi 5.000 yeniden örnekleme ile % 95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 4.5.2.** Model 2'ye Ait Bootstrapping Sonuçları.

<b>Model Yolları</b>	<b>%95 Güven Aralığı</b>		
<b>Doğrudan etki</b>	<b>Katsayı</b>	<b>Alt Sınır</b>	<b>Üst Sınır</b>
İş Yükü → İş Doyumu	-0,74	-0,80	-0,66
İş Doyumu → İşten Ayrılma Niyeti	-0,32	-0,51	-0,13
İş Yükü → Örgütsel Özdeşleşme	-0,24	-0,36	-0,13
Örgütsel Özdeşleşme → İşten Ayrılma Niyeti	-0,24	-0,36	-0,11
İş Yükü → İşten Ayrılma Niyeti	0,30	0,14	0,46
<b>Dolaylı etki</b>			
İş Yükü → İş Doyumu/ Örgütsel Özdeşleşme → İşten Ayrılma Niyeti	0,29	0,16	0,44

Bootstrapping işlemi sonucu elde edilen güven aralıklarının sıfırı kapsamaması incelenen aracı etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes 2013). Ayrıca dolaylı etkiye ait anlamlılık değeri  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ) bulunması elde edilen aracı etkinin anlamlılığını göstermektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda  $H_2$  hipotezi doğrulanmıştır.

#### 4.6. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

$H_3$ : Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş doyumunun aracı rolü vardır.

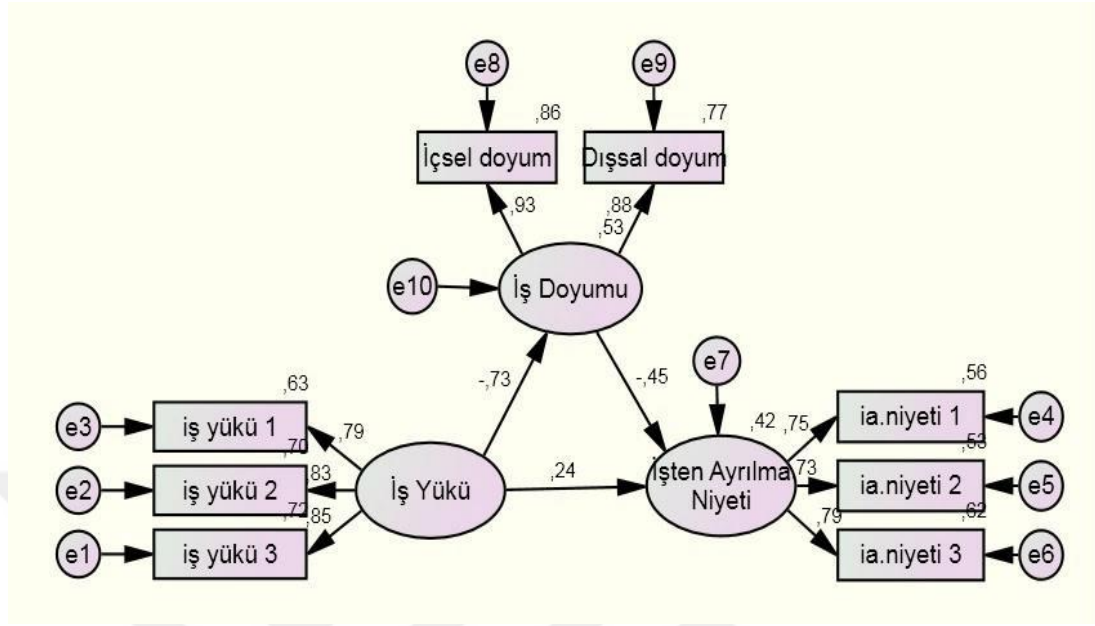
Araştırmada iş doyumunun aracı rolünü incelemek amacı ile modele dâhil edilerek dolaylı etki ölçülmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Model 3 oluşturularak test edilmiştir. Oluşturulan model ile iş yükünün işten ayrılma niyetine olan etkisinin düşüp düşmediği ve iş doyumunun aracı rolünün anlamlı olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Modele ait uyum indeksleri  $\chi^2 / sd = 3,57$ ; CFI = 0,97; GFI = 0,96; NFI = 0,96; TLI = 0,96; SRMR = 0,05; RMSEA = 0,08 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular modelinin yeterli uyum iyiliği değerlerine sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 4.6.1).

**Tablo 4.6.1.** İş Doyumunun Aracı Rolüne Ait Modele Uyum İndeksleri.

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Modelin Uyum İndeksi Değerleri
$\chi^2/sd$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	$\chi^2/sd \leq 3$	3,57
CFI	$,95 \leq CFI < ,97$	$,97 \leq CFI \leq 1,00$	0,97
GFI	$,85 \leq GFI < ,90$	$,90 \leq GFI \leq 1,00$	0,96
NFI	$,90 \leq NFI < ,95$	$,95 \leq NFI \leq 1,00$	0,96
TLI	$,90 \leq TLI < ,95$	$,95 \leq TLI \leq 1,00$	0,96
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$,00 \leq SRMR \leq ,05$	0,05
RMSEA	$,05 < RMSEA \leq ,08$	$,00 \leq RMSEA \leq ,05$	0,08

Hemşirelerde iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracı rolüne ilişkin model Şekil 4'te gösterilmiştir. Modelde yer alan tüm yolların anlamlı olduğu görülmektedir. YEM sonucunda değişkenler arasındaki doğrudan etkileri incelendiğinde; hemşirelerin iş yükü iş doyumunu negatif yönde ( $\beta = -0,73$ ;  $p < 0,01$ ), iş doyumunu işten ayrılma niyetini negatif yönde ( $\beta = -0,45$ ;  $p < 0,01$ ), iş yükü işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir ( $\beta = 0,24$ ;  $p < 0,01$ ). İş yükünün işten ayrılma niyetine dolaylı etkisi incelendiğinde iş doyumunu aracılığı ile standardize edilmiş dolaylı etki katsayısının 0,32 olduğu görülmüştür. Araştırmada test edilen Model 1'e aracı değişken olarak iş doyumunun dâhil edilmesi ile iş yükünün işten ayrılma niyetine olan etkisinin düştüğü görülmüştür. Test edilen model sonucunda hemşirelerde iş yükünün işten ayrılma niyetine olan etkisinde iş doyumunun kısmi

aracı role sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışmada iş yükü ve iş doyumunun işten ayrılma niyetine ilişkin varyansın ( $R^2$ ) %42' sini açıkladığı belirlenmiştir (Şekil 4).



**Şekil 4.** İş Yükü, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Kurulan YEM (Model 3).

Araştırmadan elde edilen bilgiler sonucunda hemşirelerde iş yükünün işten ayrılma niyetini doğrudan arttırabileceği gibi iş doyumunu düşürerek de işten ayrılma niyetini arttırabileceği görülmüştür. Model 3 de elde edilen doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlılığı bootstrapping işlemi ile incelenerek Tablo 4.6.2 de gösterilmiştir. Bootstrapping işlemi 5.000 yeniden örnekleme ile % 95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 4.6.2.** Model 3'e Ait Bootstrapping Sonuçları.

Model Yoları	Katsayı	%95 Güven Aralığı	
		Alt Sınır	Üst Sınır
<b>Doğrudan etki</b>			
İş Yükü → İş Doyumu	-0,73	-0,79	-0,65
İş Doyumu → İşten Ayrılma Niyeti	-0,45	-0,63	-0,27
İş Yükü → İşten Ayrılma Niyeti	0,24	0,07	0,41
<b>Dolaylı etki</b>			
İş Yükü → İş Doyumu → İşten Ayrılma Niyeti	0,32	0,20	0,46

Bootstrapping işlemi sonucu elde edilen güven aralıklarının sıfırı kapsamaması incelenen aracı etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes 2013). Ayrıca dolaylı etkiye ait anlamlılık değeri  $p= 0,00$  ( $p<0,05$ ) bulunması elde edilen aracı etkinin anlamlılığını göstermektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda  $H_3$  hipotezi doğrulanmıştır.

#### 4.7. İş Yükünün, İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

$H_4$ : Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.

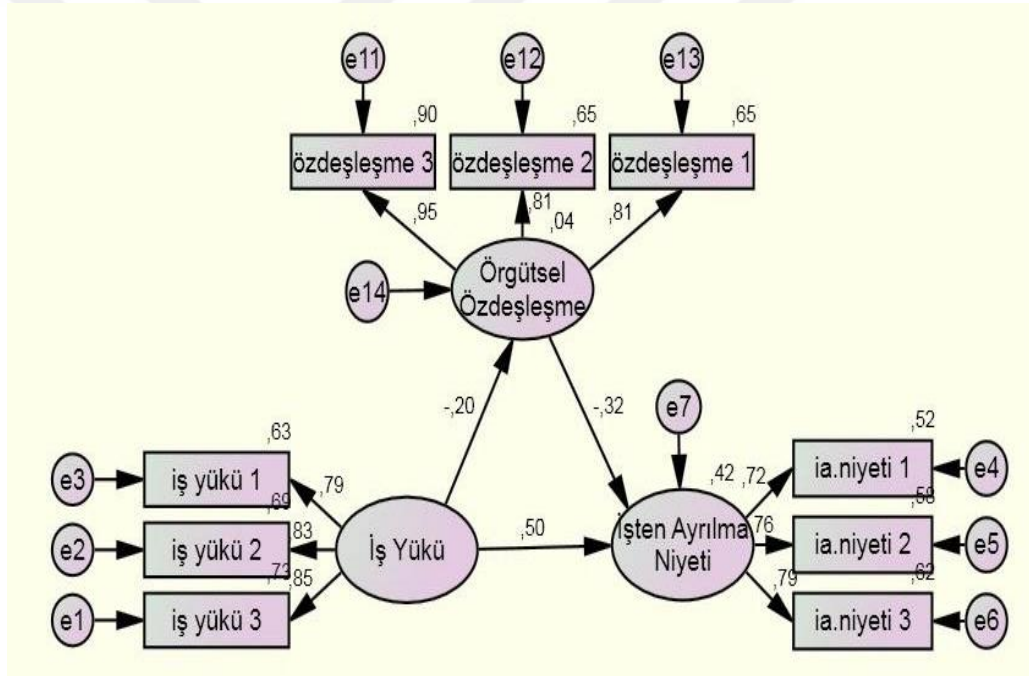
Araştırmada örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemek amacı ile modele dâhil edilerek dolaylı etki ölçülmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Model 4 oluşturularak test edilmiştir. Oluşturulan model ile iş yükünün işten ayrılma niyetine olan etkisinin düşüp düşmediği, örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün anlamlı olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Modele ait uyum indeksleri  $\chi^2 / sd= 2,53$ ; CFI = 0,98; GFI = 0,97; NFI = 0,97; TLI = 0,97; SRMR= 0,04; RMSEA = 0,06 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular modelinin yeterli uyum iyiliği değerlerine sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 4.7.1).

**Tablo 4.7.1.** Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne Ait Modele Uyum İndeksleri.

Uyum İndeksleri	İyi Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Modelin Uyum İndeksi Değerleri
$\chi^2/sd$	$3 < \chi^2/sd \leq 5$	$\chi^2/sd \leq 3$	2,53
CFI	$,95 \leq CFI < ,97$	$,97 \leq CFI \leq 1,00$	0,98
GFI	$,85 \leq GFI < ,90$	$,90 \leq GFI \leq 1,00$	0,97
NFI	$,90 \leq NFI < ,95$	$,95 \leq NFI \leq 1,00$	0,97
TLI	$,90 \leq TLI < ,95$	$,95 \leq TLI \leq 1,00$	0,97
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$,00 \leq SRMR \leq ,05$	0,04
RMSEA	$,05 < RMSEA \leq ,08$	$,00 \leq RMSEA \leq ,05$	0,06

Hemşirelerde iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolüne ilişkin model Şekil 5'te gösterilmiştir. Modelde yer alan tüm yolların anlamlı olduğu görülmektedir. Şekil 5'te gösterilen hemşirelerde iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolüne ilişkin modelde yer alan tüm yolların anlamlı olduğu görülmektedir.

YEM sonucunda değişkenler arasındaki doğrudan etkileri incelendiğinde; hemşirelerin iş yükü örgütsel özdeşleşme düzeylerini negatif yönde ( $\beta = -0,20$ ;  $p < 0,01$ ), örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyetini negatif yönde ( $\beta = -0,32$ ;  $p < 0,01$ ), iş yükü işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemektedir ( $\beta = 0,50$ ;  $p < 0,01$ ). İş yükünün işten ayrılma niyetine dolaylı etkisi incelendiğinde örgütsel özdeşleşme aracılığı ile standardize edilmiş dolaylı etki katsayısının 0,06 olduğu görülmüştür. Araştırmada test edilen Model 1'e aracı değişken olarak örgütsel özdeşleşmenin dâhil edilmesi ile iş yükünün işten ayrılma niyetine olan etkisinin düştüğü görülmüştür. Test edilen model sonucunda sonucunda hemşirelerde iş yükünün işten ayrılma niyetine olan etkisinde örgütsel özdeşleşmenin kısmi aracı role sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışmada iş yükü ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine ilişkin varyansın ( $R^2$ ) %42' sini açıkladığı belirlenmiştir (Şekil 5).



**Şekil 5.** İş Yükü, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Kurulan YEM (Model 4).

Araştırmadan elde edilen bilgiler sonucunda hemşirelerde iş yükünün işten ayrılma niyetini doğrudan arttırabileceği gibi örgütsel özdeşleşme düzeylerini düşürerek de işten ayrılma niyetini arttırabileceği görülmüştür. Model 4 de elde edilen doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlılığı bootstrapping işlemi ile incelenerek Tablo 4.7.2 de gösterilmiştir. Bootstrapping işlemi 5.000 yeniden örnekleme ile % 95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

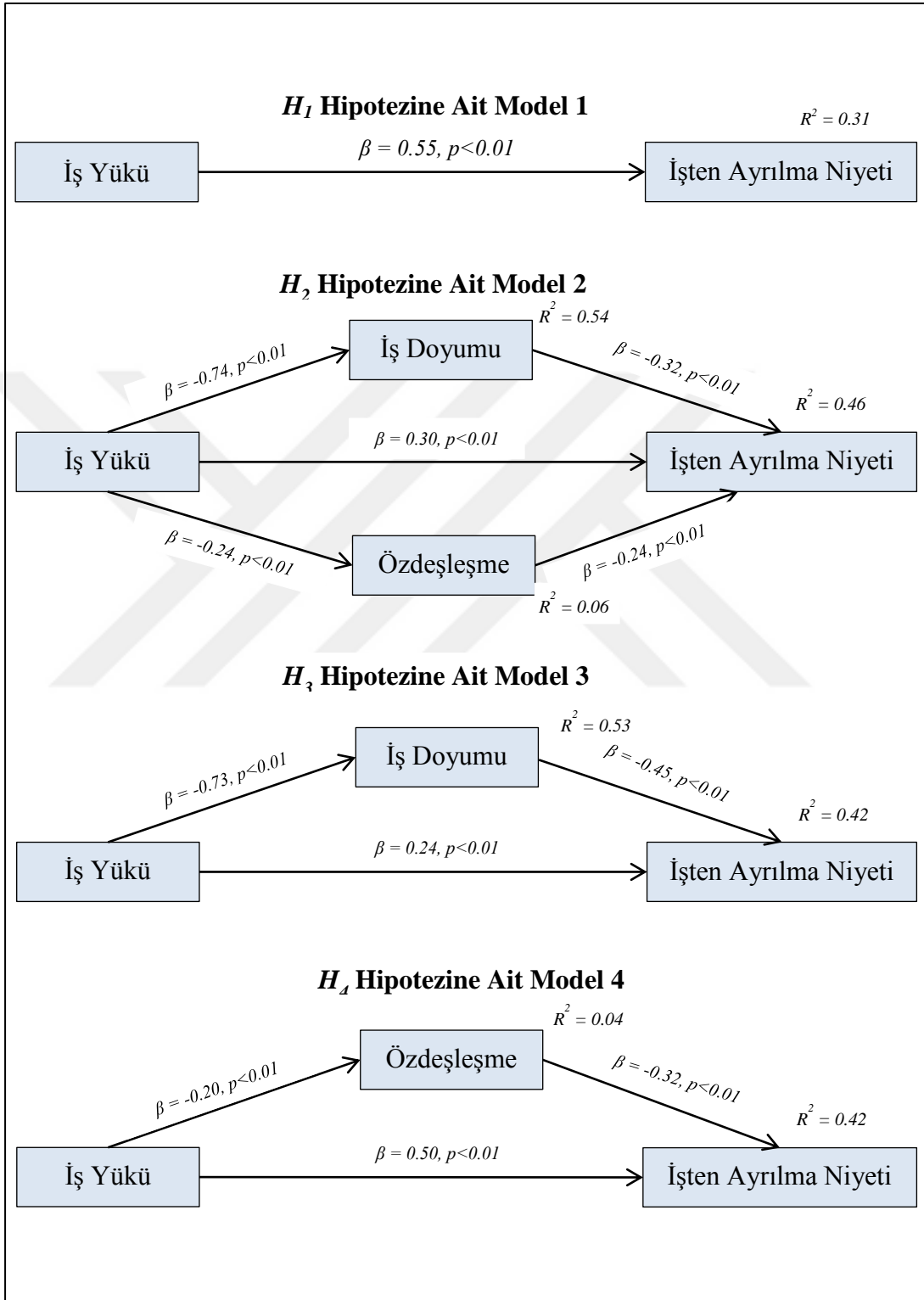
**Tablo 4.7.2.** Model 4'e Ait Bootstrapping Sonuçları.

<b>Model Yolları</b>	<b>%95 Güven Aralığı</b>		
<b>Doğrudan etki</b>	<b>Katsayı</b>	<b>Alt Sınır</b>	<b>Üst Sınır</b>
İş Yüğü → Örgütsel Özdeşleşme	-0,20	-0,30	-0,08
Örgütsel Özdeşleşme → İşten Ayrılma Niyeti	-0,32	-0,44	-0,20
İş Yüğü → İşten Ayrılma Niyeti	0,50	0,39	0,61
<b>Dolaylı etki</b>			
İş Yüğü → Örgütsel Özdeşleşme → İşten Ayrılma Niyeti	0,06	0,03	0,10

Bootstrapping işlemi sonucu elde edilen güven aralıklarının sıfırı kapsamaması incelenen aracı etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes 2013). Ayrıca dolaylı etkiye ait anlamlılık değeri  $p= 0,00$  ( $p<0,05$ ) bulunması elde edilen aracı etkinin anlamlılığını göstermektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda  $H_4$  hipotezi doğrulanmıştır.

#### 4.8. Araştırma Hipotezlerine Ait Test Sonuçları

Araştırma hipotezlerine ait sonuçlar Şekil 6 ve Tablo 4.8.1 de gösterilmiştir.



Şekil 6. Araştırma Hipotezlerine Ait Yapısal Eşitlik Modelleri.

**Tablo 4.8.** Araştırma Hipotezlerine Ait Test Sonuçları

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri					
	İş Doyumu		Özdeşleşme		Ayrılma	
	$\beta$	SH	$\beta$	SH	$\beta$	SH
H <sub>1</sub> (İş yükü → İşten Ayrılma Niyeti)					0,55**	0,02
R <sup>2</sup>					0,31	
H <sub>2</sub> (İş yükü → İş Doyumu ve Özdeşleşme → İşten Ayrılma Niyeti)						
İş yükü → İşten Ayrılma Niyeti					0,30**	0,03
İş yükü → İş Doyumu	-0,74**	0,01				
İş yükü → Özdeşleşme			-0,24**	0,04		
İş Doyumu → İşten Ayrılma Niyeti					-0,32**	0,12
Özdeşleşme → İşten Ayrılma Niyeti					-0,24**	0,03
R <sup>2</sup>	0,54		0,06		0,46	
<b>Dolaylı etki</b>						
İş yükü → İş Doyumu ve Özdeşleşme → İşten Ayrılma Niyeti					0,29(0,16-0,44)	
H <sub>3</sub> (İş yükü → İş Doyumu → İşten Ayrılma Niyeti)						
İş yükü → İşten Ayrılma Niyeti					0,24**	0,03
İş yükü → İş Doyumu	-0,73**	0,01				
İş Doyumu → İşten Ayrılma Niyeti					-0,45**	0,12
R <sup>2</sup>	0,53				0,42	
<b>Dolaylı etki</b>						
İş yükü → İş Doyumu → İşten Ayrılma Niyeti					0,32(0,20-0,46)	
H <sub>4</sub> (İş yükü → Özdeşleşme → İşten Ayrılma Niyeti)						
İş yükü → İşten Ayrılma Niyeti					0,50**	0,02
İş yükü → Özdeşleşme			-0,20**	0,04		
Özdeşleşme → İşten Ayrılma Niyeti					-0,32**	0,03
R <sup>2</sup>			0,04		0,42	
<b>Dolaylı etki</b>						
(İş yükü → Özdeşleşme → İşten Ayrılma Niyeti)					0,06(0,03-0,10)	

\*\* $p < 0.01$ , SH: Standart Hata

- *H<sub>1</sub>*: Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisi vardır.

YEM sonucunda hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur ( $\beta= 0,55$ ;  $p<0,01$ ). Araştırma bulguları doğrultusunda *H<sub>1</sub>* hipotezi doğrulanmıştır.
- *H<sub>2</sub>*: Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.

YEM sonucunda hemşirelerin iş yükü, iş doyumunu, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki yollar anlamlı bulunmuştur ( $p<0,01$ ). İş yükünün iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme aracılığı ile dolaylı etkisi  $\beta= 0,29$  bulunmuştur. Dolaylı etkiye ait güven aralıklarının sıfırı kapsamaması ve anlamlılık değeri  $p= 0,000$  olarak bulunması incelenen aracı etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes 2013). Elde edilen bulgular doğrultusunda *H<sub>2</sub>* hipotezi doğrulanmıştır.
- *H<sub>3</sub>*: Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş doyumunun aracı rolü vardır.

YEM sonucunda hemşirelerin iş yükü, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki yollar anlamlı bulunmuştur ( $p<0,01$ ). İş yükünün iş doyumunu aracılığı ile dolaylı etkisi  $\beta= 0,32$  bulunmuştur. Dolaylı etkiye ait güven aralıklarının sıfırı kapsamaması ve anlamlılık değeri  $p= 0,000$  olarak bulunması incelenen aracı etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes 2013). Elde edilen bulgular doğrultusunda *H<sub>3</sub>* hipotezi doğrulanmıştır.
- *H<sub>4</sub>*: Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü vardır.

YEM sonucunda hemşirelerin iş yükü, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki yollar anlamlı bulunmuştur ( $p<0,01$ ). İş yükünün örgütsel özdeşleşme aracılığı ile dolaylı etkisi  $\beta= 0,06$  bulunmuştur. Dolaylı etkiye ait güven aralıklarının sıfırı kapsamaması ve anlamlılık değeri  $p= 0,000$  olarak bulunması incelenen aracı etkinin anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes 2013). Elde edilen bulgular doğrultusunda *H<sub>4</sub>* hipotezi doğrulanmıştır.

## 5. TARTIŞMA

Hemşirelik hizmetlerinin kalitesi aynı zamanda sağlık bakım hizmetlerinin kalitesini belirleyen faktörlerden biridir. Ancak birçok hemşire çeşitli nedenlerle mesleğini terk etmektedir ve günümüzde hemşire yetersizliği küresel bir sorun haline gelmiştir. Çalışanların mesleği terk etmesi anlık bir karar değil, kendi içinde çeşitli aşamaları içeren bir süreçtir. Bu sürecin ilk adımını işten ayrılma niyeti oluşturur. Hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin bilinmesi aynı zamanda işten ayrılma davranışının önlenmesine katkı sağlayacaktır. Hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler, bu etkiyi doğrudan gösterebildiği gibi başka bir aracı değişken üzerinden de gerçekleştirebilmektedir. Bu doğrultuda yapılan araştırma, hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemek amacıyla yapılmıştır.

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular üç başlık altında tartışılmıştır.

5.1. Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Bulguların Tartışılması

5.2. Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

5.3. Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

### ***5.1. Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Bulguların Tartışılması***

Çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif etkilediği ( $\beta= 0,55$ ) bulunmuştur. Elde edilen sonuç hemşirelerin iş yükününün artması ile işten ayrılma niyetinin de artacağını göstermektedir. Araştırma bulgusu literatürde yer alan konu ile ilgili çalışmalar ile benzerlik göstermektedir (Holland ve ark. 2019; Kimber ve Gardner 2016; Moloney ve ark. 2018). Moloney ve ark. (2018), hemşirelerin işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri yapısal eşitlik modeli ile belirlemeye çalışmıştır. Çalışma sonucunda iş yükünün işten ayrılma niyetine etki eden önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca çalışmada iş yükünün işten ayrılma niyetine toplam etkisi  $\beta= 0,13$  olarak

bulunmuştur. Dãderman ve Basinska (2016), Polonyalı hemşireler ile yaptığı çalışma sonucunda iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif ( $\beta = 0.17$ ) etkilediğini bulmuştur. Kimber ve Gardner (2016), çalışmasında algılanan iş taleplerinin işten ayrılma niyetini ile pozitif ( $r = 0,38$ ) ilişkili olduğunu bulmuş ayrıca yapısal model sonucunda dolaylı etkisi de gözlenmiştir. İlgili çalışmalardan elde edilen sonuçlar hemşirelerin iş yükünün işten ayrılmaya olan pozitif etkisini doğrulamamakla birlikte bu araştırma sonuçlarına göre daha düşük ilişki göstermektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuca göre hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinin literatürdeki benzer çalışmalara göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Said ve El-Shafei (2021), hemşireler üzerinde gerçekleştirdiğı çalışmada hemşirelerin %98,6'sı iş yükünün işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli nedenlerden biri olduğunu ifade etmiştir. Phillips (2020), Amerika Birleşik Devletleri'ndeki tıbbi-cerrahi hemşireleri arasında iş yükü algısı, işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemiş ve iş yükü algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, orta düzeyde bir ilişki bulmuştur ( $r = 0,38$ ). Holland ve ark. (2019), Avustralyalı hemşirelerde algılanan iş yükünün hemşirelerin iyiliğı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini yapısal eşitlik modeli ile incelemiş ve algılanan iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif ( $\beta = 0,21$ ) etkilediğini bulmuştur. Chen ve ark. (2019), hemşire başına atanan hasta oranının işten ayrılma niyetine etkisini incelemiştir. Çalışma artan hasta-hemşire oranı yüksek olan hemşirelerin daha yüksek işten ayrılma niyeti gösterdiğini bulmuştur. Çalışmaya ilişkin regresyon katsayısı  $R^2 = 0,35$  olarak bulmuştur.

Hemşirelerde iş yükü ve işten ayrılma konulu meta analiz ve sistematik ve sistematik inceleme sonuçları da bu çalışmadan elde edilen bulguları destekler niteliktedir (Chan ve ark. 2013; Halter ve ark. 2017; Shin ve ark. 2018). Shin ve ark. (2018), hemşire kadrosunun sonuçları üzerine gerçekleştirdiğı meta-analiz çalışmasında hemşire başına düşen hasta oranının işten ayrılma niyetini pozitif etkilediğini bulmuştur. Halter ve ark. (2017), çalışmasında işten ayrılmanın belirleyicilerini sistematik inceleme ile araştırmış ve incelenen çalışmalardan üç tanesinde işten ayrılma niyetinin en önemli belirleyicisinin iş yükü olduğunu ifade etmiştir. Chan ve ark. (2013), hemşire yetersizliğı ve işten ayrılma niyeti hakkında sistematik bir literatür taraması gerçekleştirmiştir. Çalışma sonucunda araştırmaya

dâhil edilen yedi çalışmada iş yükünün işten ayrılmayı etkileyen önemli bir faktör olduğu gözlenmiştir.

Türkiye’de Ulupınar ve Akdoğan (2021), mesleğe yeni başlayan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların %50,9'unun kurumlarından ayrılmayı düşündüğünü, iş yükünün ağır olduğunu düşünen hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu bulmuştur. Aydoğmuş ve Özlük (2017), çalışma ortamının işten ayrılma niyetine etkisini incelediği araştırmasında iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ( $r= 0,13$ ;  $p<0,01$ ) ilişki bulmuştur. Okan ve Özbek (2016), çalışmasında işten ayrılmaya etki eden faktörleri incelemiş ve iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif yönlü ( $\beta=0,21$ ) etkilediğini bulmuştur. Yaprak (2009), çalışmasında hemşirelerin işten ayrılma niyetini çalışma özellikleri açısından incelemiştir. Yaprak (2009), çalışmasında iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ( $r= 0,26$ ;  $p<0,01$ ) ilişki bulmuştur. İlgili literatür incelendiğinde iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki bulunduğu ve yapılan araştırmanın literatürle uyumlu olduğu ancak bu araştırmadan elde edilen  $\beta= 0,55$  etki büyüklüğü ile literatürdeki benzer çalışmalar göre daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

## ***5.2. Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması***

Bu araştırmada hemşirelerin iş yükünün iş doyumunu negatif yönde etkilediği bulunmuştur ( $\beta= -0,73$ ;  $p<0,01$ ). Ayrıca iş doyumunun da işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu görülmüştür ( $\beta= -0,45$ ;  $p<0,01$ ). Çalışmada iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif etkisinin bir kısmının doğrudan gerçekleşmekle birlikte ( $\beta= 0,24$ ;  $p<0,01$ ) bir kısmının da iş doyumunu üzerinden dolaylı olarak gerçekleştirdiği ( $\beta= 0,32$ ;  $p<0,01$ ) bulunmuştur (Tablo 4.6.2). Bulgular bize hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkisinin yanında, iş doyumunu düşürerek de dolaylı etkisinin bulunduğunu göstermektedir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde Bazazan ve ark. (2019) çalışmasında acil hemşirelerinde iş yükü düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Gruplar arası farkın t testi ile incelendiği çalışmada düşük iş doyumuna sahip grubun zihisel iş yükü puanları, orta/yüksek iş doyumuna sahip gruptan anlamlı derecede yüksekçikmiştir. Semachew ve ark. (2017), hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında iş yükünün iş doyumunu önemli ölçüde yordadığını bulmuştur.

Çalışmada iş yükü puanındaki bir birimlik artışın, iş doyumu puanında -2,66 birim düşmeye neden olacağı bulunmuştur. Konu hakkında literatürden elde edilen bilgiler incelendiğinde bu araştırmadan elde edilen iş yükünün iş doyumu üzerindeki negatif etkisine ilişkin çalışma bulgularını destekler nitelikte olduğu görülmektedir. (Tablo 4.6.2).

İş doyumunun işten ayrılma niyetine etkisine ilişkin çalışmalar incelendiğinde Kudo ve ark. (2019), 30 Japon hastanesinde gerçekleştirdiği çalışmada iş tatmini içsel motivasyon, maaş, hemşireler arası ilişkiler, hemşirelerin tutumları, dinlenme ve mesleki beceriler için fırsatlar olmak üzere altı faktörde incelemiş ve her birini işte kalma niyeti ile ilişkili bulmuştur. Head ve ark. (2019), hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında iş doyumu ve meslekte kalma niyeti arasında yüksek düzeyde ( $r= 0,61$ ) ilişki bulmuşlardır. Naburi ve ark. (2017) hemşirelerin %54' ünün işinden memnun olmadığını ve iş memnuniyetsizliğinin işten ayrılma niyetini etkilediğini bulmuştur. Jiang ve ark. (2017) acil hemşireleri ile gerçekleştirdiği çalışmada iş doyumu ile işte kalma niyetinin ilişkili olduğunu bulmuş ve hemşirelik işgücünün istikrarını korumak için iş doyumunun artırılması gerektiğini bildirmiştir. Parry (2008), hemşirelerde işten ayrılma niyetinin öncüllerini yapısal model ile incelemiş ve iş doyumunun kurumdan ayrılma niyeti  $\beta= -0,14$  oranında, meslekten ayrılma niyetini ise  $\beta= -0,32$  etkilediğini bulmuştur. Literatürden elde edilen bilgiler incelendiğinde bu araştırmadan elde edilen iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif etkisine ilişkin çalışma bulgularını ( $\beta= -0,45$ ;  $p<0,01$ ) destekler nitelikte olduğu ancak bu araştırmadan elde edilen sonucun literatürdeki çalışmalara göre daha yüksek bir etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir (Tablo 4.6.2).

İş yükü, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ile ilgili literatür sonuçları bu araştırmadan elde edilen iş yükünün iş doyumuna negatif yönlü ( $\beta= -0,73$ ;  $p<0,01$ ) ve işten ayrılma niyetine olan pozitif yönlü ( $\beta= 0,24$ ;  $p<0,01$ ) etkisine ilişkin bulguları destekler niteliktedir. Shin ve ark. (2020) hemşireler üzerinden yaptığı çalışmada daha yüksek bir iş yükünü daha düşük iş tatmini ( $\beta= -0,27$ ) ve daha yüksek işten ayrılma niyetine ( $\beta= 0,38$ ) etki eden önemli bir faktör olduğunu bulmuştur. Warshawsky ve ark. (2016) çalışmasında hemşireleri için adil ve yönetilebilir iş yükünün iş doyumunu artırdığını ve işten ayrılma niyetini düşürdüğünü bulmuştur. Lee ve ark. (2020), Kanada'da hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada iş yükü ile iş doyumu arasında negatif yönlü orta düzey

( $r = -0,47$ ) ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü zayıf düzey ( $r = 0,19$ ) ilişki bulunmuştur. Sasso ve ark. (2019), hemşirelik mesleğinden ayrılmayı etkileyen faktörleri araştırmışlardır. Çalışmalarında yetersiz personel ile meslekten ayrılma niyeti arasında pozitif, iş doyumunu ile meslekten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Chen ve ark. (2019), 1409 hemşire üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada hemşire başına atanan hasta yoğunluğunun işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracı rol oynadığını bulmuştur. Lu ve ark. (2017) test ettikleri yapısal eşitlik modeli sonucunda iş doyumunun iş-aile çatışması iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde aracılık ettiğini bulmuşlardır. Literatürden elde edilen bilgiler incelendiğinde iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunun aracı rolüne ilişkin benzer bulgular elde edildiği görülmektedir.

Araştırma ile ilgili sistematik inceleme ve meta analiz sonuçları da bu araştırmadan elde edilen iş yükünün iş doyumuna negatif ve iş doyumunun işten ayrılma niyetine negatif etkisine ilişkin çalışma bulgularını destekler niteliktedir (Tablo 4.6.2). Shin ve ark. (2018), hemşire kadrosunun sonuçları üzerine gerçekleştirdiği meta-analiz çalışmasında iş yükünün iş memnuniyetsizliğini pozitif etkilediğini bulmuştur. Han ve ark. (2018), iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilgili gerçekleştirdiği sistematik inceleme sonucunda ayrılma niyeti ve iş tatmininin yakından bağlantılı olduğunu ve iş tatminini artırmaya yönelik tedbirlerin hem ayrılma niyetini hem de fiili işten ayrılmayı azaltabileceğini ifade etmiştir. Halter ve ark. (2017), çalışmasında işten ayrılmanın belirleyicilerini sistematik inceleme araştırmış ve 17 çalışmada iş doyumunun işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olduğunu bulmuştur. Chan ve ark. (2012), gerçekleştirdiği sistematik bir literatür taraması sonucunda yedi çalışmada iş doyumunu ile işte kalma niyeti arasında pozitif ilişki olduğunu, çalışanların iş doyumunun artması ile hastanede kalma niyetlerinin artacağını ifade etmiştir.

Konu hakkında Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde Yaprak (2009), çalışmasında, iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ( $r = -0,35$ ) orta düzey ilişki bulunmuştur. Alnaçık ve ark. (2020), sağlık çalışanları üzerinde yürüttüğü, iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü etki ( $\beta = -0,26$ ) gösterdiğini bulmuşlardır. Okan ve Özbek (2016), sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışma sonucunda iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti arasında

negatif yönlü zayıf düzey ( $r= 0,25$ ) ilişki bulmuştur. Hemşirelerin iş doyumunun işten ayrılma niyetine etkisine Türkiye’de birçok çalışmaya konu olmakla birlikte ilgili araştırmalar hemşirelerin iş doyumunun işten ayrılma niyetine olan negatif yönlü etkisini destekler niteliktedir (Alnıaçık ve ark. 2020; Gürcan 2019; Kara 2010; Karakoç 2016; Kurnaz 2019; Toprakçioğlu 2019). Ancak bu çalışmada iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde literatürdeki benzer çalışmalardan daha yüksek etki büyüklüğü ( $\beta= -0,45$ ;  $p<0,01$ ) elde edilmiştir. Bu sonuç hemşirelerin iş doyumunun işten ayrılma niyetinin etkili eden önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

### ***5.3. Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması***

Bu çalışmada hemşirelerin iş yükünün örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde etkilediği bulunmuştur ( $\beta= -0,20$ ;  $p<0,01$ ). Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin de işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu görülmüştür ( $\beta= -0,32$ ;  $p<0,01$ ). Çalışmada iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif etkisinin bir kısmının doğrudan gerçekleşmekle birlikte ( $\beta= 0,50$ ;  $p<0,01$ ) bir kısmının da örgütsel özdeşleşme üzerinden dolaylı olarak gerçekleştiği ( $\beta= 0,06$ ;  $p<0,01$ ) bulunmuştur (Tablo 4.6.2). Literatürde örgütsel özdeşleşme konulu çalışmalar sınırlı olmakla birlikte konu ile benzer araştırmalar yapılan çalışmadan elde edilen sonuçları destekler niteliktedir (Çelik ve Yıldız 2018; Dechawatanapaisal 2018; Doğan 2020).

Dechawatanapaisal (2018), hemşirelerin işten ayrılma niyetine etkili eden örgütsel faktörleri yapısal eşitlik modeli ile incelemiştir. Araştırmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönlü ( $\beta= -0,19$ ;  $p < 0,01$ ) etkilediği bulunmuştur. Fallatah ve ark. (2017), Kanada’da hemşirelerin işten ayrılma niyetini çeşitli değişkenler açısından incelemiş ve örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ( $r= -0,34$ ;  $p<0,05$ ) ilişki tespit etmiştir. Benzer şekilde Kanbur ve Canberk (2017), çalışmasında örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ( $r= -0,16$ ;  $p<0,01$ ) ilişki bulmuştur. Hwang ve Chang (2008) ve Kukkurainen ve ark. (2011) örgütsel vizyonla özdeşleşmenin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini etkilediğini göstermiştir. Parry (2008), hemşirelerde işten ayrılma niyetinin öncüllerini yapısal model ile incelemiş ve mesleki bağlılığın kurumdan ayrılma niyeti  $\beta= -0,30$ , meslekten ayrılma niyetini  $\beta= -0,30$  etkilediğini bulmuştur. İlgili literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma

niyetine negatif etkisine ilişkin bu araştırmadan elde edilen bulguları ( $\beta = -0,32$ ) destekler nitelikte olduğu, araştırma sonucunun literatürdeki çalışmalar ile benzerlik gösterdiği görölmektedir.

Türkiye’de yapılan araştırmalarda da benzer bulgular elde edildiği görölmektedir. Eryılmaz (2020), çalışmasında hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş, hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ( $r = -0,15$ ) ilişki bulmuştur. Fındıklı (2014), sağlık çalışanlarında işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri yapısal eşitlik modeli ile incelemiş ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönlü ( $r = -0,15$ ) etkilediğini bulmuştur. Çelik ve Yıldız (2018), hemşirelerde işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri yapısal eşitlik modeli ile incelemiş ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini bulmuştur. Çalışmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi  $\beta = -0,14$  olarak elde edilmiştir. Literatürden elde edilen sonuçlar bu araştırmadan elde edilen etki büyüklüğünden ( $\beta = -0,32$ ) düşük olmakla birlikte benzer nitelikte olduğu söylenebilir.

Doğan (2020), çalışmasında hemşirelerde iş yükü algısı ile mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğindeki örgüt kelimelerinin meslek kelimeleri ile yer değiştirilerek oluşturulan ölçek ile iş yükü algısı arasında zayıf düzeyde negatif ( $r = -0,15$ ) ilişki elde edilmiştir. Çelik ve Çıra (2013), çalışmasında aşırı iş yükü ile örgütsek vatandaşlığın, işten ayrılma niyetine etkisini hiyerarşik regresyon analizi ile incelemiş ve iş yükünün  $\beta = 0,41$ , örgütsek vatandaşlığın  $\beta = -0,24$  etkilediğini bulmuştur. Ayrıca iş yükü ile örgütsel vatandaşlık arasında  $r = -0,15$  ilişki elde etmiştir. Yaprak (2009), hemşireler ile gerçekleştirdiği çalışmasında iş yükü ile kuruma bağlılık arasında zayıf düzeyde negatif ( $r = -0,15$ ), kuruma bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde negatif yönlü ( $r = -0,36$ ) ilişki tespit etmiştir. Literatürde konu ile benzer çalışmalar incelendiğinde bu araştırmadan elde edilen etki büyüklüğü ( $\beta = -0,20$ ) ile benzer nitelikte olduğu ve elde edilen sonucun literatür ile uyumlu olduğu görölmektedir (Çelik ve Çıra 2013; Doğan 2020; Yaprak 2009).

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

### 6.1. Sonuçlar

Konya ilinde bulunan, üniversite, devlet ve özel hastanede çalışan hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün incelenmesi amacıyla 373 hemşire ile yürütülen bu çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

- İş Yükü Ölçeği'nden alınan toplam puanın  $37,63 \pm 7,93$  olduğu, bu sonuç hemşirelerin algıladığı iş yükünün fazla olduğu ve işi tolere edemediklerini göstermektedir.
- İş Doyumu Ölçeği'nden alınan puan ortalamasının  $2,81 \pm 0,72$  olduğu, bu sonuç hemşirelerin iş doyum düzeylerinin ortanın biraz altında olduğunu göstermektedir.
- Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nden alınan puan ortalamasının  $3,38 \pm 0,89$  olduğu, bu sonuç hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ortanın üzerinde ve arttığını göstermektedir.
- İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden alınan toplam puan ortalamasının  $7,71 \pm 3,01$  olduğu, bu sonuç hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin ortanın biraz altında olduğunu göstermektedir.
- Hemşirelerin iş yükü puanları ile iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme puanları arasında negatif, işten ayrılma niyeti puanları arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, hemşirelerin iş yükü arttıkça iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinin azaldığı, işten ayrılma niyetlerinin de arttığını göstermektedir.
- Hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanları ile iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme puanları arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Bu sonuç hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir.
- Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemek amacı ile oluşturulan YEM sonucunda hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur ( $\beta = 0,55$ ;  $p < 0,01$ ).

- Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin birlikte aracı rolünü incelemek amacı ile oluşturulan YEM sonucunda, iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün anlamlı olduğu bulunmuştur.
- Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş doyumunun aracı rolünü incelemek amacı ile oluşturulan YEM sonucunda; iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde iş doyumunun aracı rolünün anlamlı olduğu bulunmuştur.
- Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemek amacı ile oluşturulan YEM sonucunda; iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün anlamlı olduğu bulunmuştur.

## **6.2. Öneriler**

### **6.2.1. Araştırmalara Yönelik Öneriler**

- Araştırmada hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü incelenmiş olup çalışmanın farklı bağımsız değişkenlerle tekrarlanması işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin belirlenmesine katkı sağlayacaktır.
- Bu araştırma Konya ilinde çalışan hemşireler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın farklı örneklerde de tekrarlanması araştırma sonuçlarının genellenebilirliğine katkı sağlayacaktır.

### **6.2.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler**

- Çalışmada iş yükü hemşirelerin işten ayrılma niyetine etki eden önemli bir faktör olduğu görülmüş olup, Türkiye’de hemşire iş gücü planlanarak hemşire iş yükü fazlalığını önleyici tedbirler alınmalıdır.
- Hemşirelerin iş doyumunu işten ayrılma niyetine hem doğrudan etki etmekte hem de iş yükünün işten ayrılmaya etkisinde aracılık etmektedir. Hemşire yöneticileri hemşirelerin iş doyumuna katkı sağlayan faktörleri tespit edilmeli ve hemşirelerin iş doyumunu artırıcı tedbirlerin alınmalıdır.

- Hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyi işten ayrılma niyetine hem doğrudan etki etmekte hem de iş yükünün işten ayrılmaya etkisinde aracılık etmektedir. Hemşire yöneticileri hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyine katkı sağlayan faktörleri tespit edilmeli ve hemşirelerin özdeşleşme düzeyini artırıcı tedbirlerin alınmalıdır.
- Hemşire yöneticileri, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirli aralıklarla belirlemeli ve yüksek ayrılma niyetini eyleme dönüşmeden önce gerekli önlemleri almalıdırlar.



## 7. KAYNAKLAR

- Aboshaiqah A. Strategies to address the nursing shortage in Saudi Arabia. *International Nursing Review*. 2016; 63(3): 499-506.
- Ahmed SM, Tolera M, Angamo MT Assessment of job satisfaction among pharmacy professionals in south-west Ethiopia. *Int J Pharm Sci Res*. 2013; 4(6): 2351-8.
- Aiken LH, Cimiotti JP, Sloane DM. Effects of nurse staffing and nurse education on patient deaths in hospitals with different nurse work environments. *Medical Care*. 2011; 49(12): 1047–53.
- Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. Hospital nursing staffing and patient mortality, nurse burnout and job dissatisfaction. *Journal of the American Medical Association*. 2002; 288(16): 1987-93.
- Aiken LH, Sloane DM, Bruyneel L, Van den Heede K, Sermeus W. Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*. 2013; 50(2): 143-53.
- Akçakanat T, Uzunbacak HH. Aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*. 2019; 3(3): 215-30.
- Al Maqbali MA. Factors that influence nurses' job satisfaction: A literature review. *Nursing Management*. 2015; 22(2): 30-7.
- Alghamdi MG. Nursing workload: a concept analysis. *Journal of Nursing Management*. 2016; 24(4): 449-57.
- Alilu L, Valizadeh L, Zamanzadeh V, Habibzadeh H, Gillespie M. A qualitative exploration of facilitators and inhibitors influencing nurses' intention to leave clinical nursing. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*. 2016; 50(6): 982-9.
- Alniaçık E, Pamuk M, Alniaçık Ü. Kurumsal imajın bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*. 2020; 6(4): 43-52.
- Alnuaimi K, Ali R, Al-Younis N. Job satisfaction, work environment and intent to stay of Jordanian midwives. *International Nursing Review*. 2020; 67(3): 403-10.
- Arifiani D, Amalia A, Naibaho H, Pitaloka E. The role of work stress as a mediating variable in the relationship between workload and intention to leave. *KnE Social Sciences*. 2019; 175-81, Jakarta, Indonesia.
- Arslan Yurumezoglu H, Kocaman G. Predictors of nurses' intentions to leave the organisation and the profession in Turkey. *Journal of Nursing Management*. 2016; 24(2): 235-43.
- Arthur T, James N. Determining nurse staffing levels: A critical review of the literature. *Journal of Advanced Nursing*. 1994; 19(3): 558-65.

- Ashforth BE, Harrison SH, Corley KG. Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*. 2008; 34(3): 325-74.
- Ashforth BE, Mael F. Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*. 1989; 14(1): 20-39.
- Assunção AA, Pimenta AM. Job satisfaction of nursing staff in the public health network in a Brazilian capital city. *Ciência & Saúde Coletiva*. 2019; 25: 169-80.
- Atwood JR, Hinshaw AS. Multiple indicators of nurse and patient outcomes as a method for evaluating a change in staffing patterns. *Communicating Nursing Research*. 1977; 10: 235-55.
- Auerbach DI, Staiger DO. How fast will the registered nurse workforce grow through 2030? Projections in nine regions of the country. *Nursing Outlook*. 2017; 65(1): 116-22.
- Aycan Z, Eskin M. Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work–family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*. 2005; 53(7-8): 453-71.
- Aydoğmuş S. Hemşirelerin çalışma ortamlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2017 (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Bilgen Özlük).
- Bacaksız FE, Tuna R, Harmancı-Seren AK. The relationships between organisational identification, job performance, and job crafting: A study among nurses. *International Journal of Caring Sciences*. 2017; 10(1): 251-9.
- Bahalkani HA, Kumar R, Lakho AR, Mahar B, Mazhar SB, Majeed A. Job satisfaction in nurses working in tertiary level health care settings of Islamabad, Pakistan. *Journal of Ayub Medical College Abbottabad*. 2011; 23(3): 130-3.
- Baron RM, Kenny DA. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986; 51(6): 1173-82.
- Baş M. İstismarcı yönetimin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinin incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2019; 23 (4): 1551-69.
- Baycan FA. Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1985 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hamit Fişek).
- Baykal Ü, Türkmen E. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. *Akademi Basın ve Yayıncılık*. 2014, İstanbul, Türkiye, 410-436.
- Bazazan A, Dianat I, Bahrapour S, Talebian A, Zandi H, Sharafkhaneh A. Association of musculoskeletal disorders and workload with work schedule and job satisfaction among emergency nurses. *International Emergency Nursing*. 2019; 44: 8-13.

- Bekru ET, Cherie A, Anjulo AA. Job satisfaction and determinant factors among midwives working at health facilities in Addis Ababa City, Ethiopia. *PloS One*. 2017; 12(2): 1-16.
- Berry L, Curry P. The nursing workload and patient care. Canadian Federation Of Nurses Unions (CFNU) Report. [http://www.nursesunions.ca/sites/default/files/cfnu\\_workload\\_paper\\_pdf\\_0.pdf](http://www.nursesunions.ca/sites/default/files/cfnu_workload_paper_pdf_0.pdf)
- Bordignon, M, Monteiro MI, Mai S, Martins, MFS, Rech, CRA, Trindade LDL. Oncology nursing professionals' job satisfaction and dissatisfaction in Brazil and Portugal. *Texto & Contexto-Enfermagem*. 2015; 24(4): 925-33.
- Boroş S. Organizational identification: Theoretical and empirical analyses of competing conceptualizations. *Cognition, Brain, Behavior*. 2008; 12(1): 1-27.
- Both-Nwabuwe JM, Dijkstra MT, Klink A, Beersma B. Maldistribution or scarcity of nurses? The devil is in the detail. *Journal of Nursing Management*. 2018; 26(2): 86-93.
- Bouchikhi H, Kimberly JR. Escaping the identity trap. *MIT Sloan Management Review*. 2013; 44(3): 20-26.
- Bowling NA, Alarcon GM, Bragg CB, Hartman, MJ. A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*. 2015; 29(2): 95-113.
- Bowling NA, Kirkendall C. Workload: A review of potential causes, consequences, and interventions. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives On Research And Practice*. 2012; 2: 221-38.
- Brayer A, Marcinowicz L. Job satisfaction of nurses with master of nursing degrees in Poland: Quantitative and qualitative analysis. *BMC Health Services Research*. 2018; 18(239): 1-7.
- Buchan J. Reviewing the benefits of health workforce stability. *Human Resources for Health*. 2010; 8(1): 1-5.
- Byrne BM. *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, And Programming*. Routledge, 2016, New York.
- Chan ZC, Tam WS, Lung MK, Wong WY, Chau CW. A systematic literature review of nurse shortage and the intention to leave. *Journal of Nursing Management*. 2013; 21(4): 605-13.
- Chang CS. Moderating effects of nurses' organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Western Journal of Nursing Research*. 2015; 37(6): 724-45.
- Chao MC, Jou RC, Liao CC, Kuo CW. Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pac J Public Health*. 2015; 27: 1827-36.
- Chen HC, Chu CI, Wang YH, Lin LC. Turnover factors revisited: a longitudinal study of Taiwan based staff nurses. *International Journal of Nursing Studies*. 2008; 45(2): 277-85.

- Chen SH, Yu HY, Hsu HY, Lin FC, Lou JH. Organisational support, organisational identification and organisational citizenship behaviour among male nurses. *Journal of Nursing Management*. 2013; 21(8): 1072-82.
- Chen SY, Wu WC, Chang CS, Lin CT, Kung JY. Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*. 2015; 15(1), 1-17.
- Chen YC, Guo YL, Chin WS, Cheng NY, Ho JJ, Shiao JSC. Patient–nurse ratio is related to nurses’ intention to leave their job through mediating factors of burnout and job dissatisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019; 16(23): 4801-95.
- Cho B, Lee D, Kim K. How does relative deprivation influence employee intention to leave a merged company? The role of organizational identification. *Human Resource Management*. 2014; 53(3): 421-43.
- Cho SH, June KJ, Kim YM, Cho YA, Yoo CS, YunSC, Sung YH. Nurse staffing, quality of nursing care and nurse job outcomes in intensive care units. *Journal of Clinical Nursing*. 2009; 18(12): 1729-37.
- Cho YJ, Lewis GB. Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*. 2012; 32(1): 4-23.
- Conroy S, Henle CA, Shore L, Stelman S. Where there is light, there is dark: A review of the detrimental outcomes of high organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*. 2017; 38(2): 184-203.
- Cortese CG. Predictors of critical care nurses’ intention to leave the unit, the hospital, and the nursing profession. *Open Journal of Nursing*. 2012; 2: 311-26.
- Cowden T, Cummings G, Profetto-Mcgrath J. Leadership practices and staff nurses’ intent to stay: A systematic review. *Journal of Nursing Management*. 2011; 19(4): 461-77.
- Cüce H, Güney S, Tayfur Ö. Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2013; 31(1):1-30.
- Çelik M, Çıra A. Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*. 2013; 13(1): 11-20.
- Çelik M, Yıldız B. Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2018; 20(2): 47-75.
- Dåderman AM, Basinska BA. Job demands, engagement, and turnover intentions in polish nurses: The role of work-family interface. *Frontiers in Psychology*. 2016; 7: 1-14.

- Dall'Ora C, Griffiths P, Ball J, Simon M, Aiken LH. 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): 1-7.
- De Simone S, Planta A, 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: 130-40.
- Dechawatanapaisal D. Nurses' turnover intention: The impact of leader-member exchange, organizational identification and job embeddedness. *Journal of Advanced Nursing*. 2018; 74(6): 1380-91.
- DeConinck JB. The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*. 2011; 64(6): 617-24.
- DiCiccio TJ, Efron B. Bootstrap confidence intervals. *Statistical Science*. 1996; 11(3): 189-212.
- Dilig-Ruiz A, MacDonald I, Varin MD, Vandyk A, Graham ID, et al. Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2018; 88: 123-34.
- Dirik D. Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2019; 26(1): 131-55.
- Doğan A. Mesleki özdeşleşme ile tükenmişlik ilişkisinde iş yükü algısı ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hamdullah Nejat Basım)*.
- Duffield C, Diers D, O'Brien-Pallas L, Aisbett C, Roche M, King M, Aisbett K. Nursing staffing, nursing workload, the work environment and patient outcomes. *Applied Nursing Research*. 2011; 24(4): 244-55.
- Duffield C, Roche MA, Homer C, Buchan J, Dimitrelis S. A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *Journal of Advanced Nursing*. 2014; 70(12): 2703-12.
- Dutton JE, Dukerich JM, Harquail CV. Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*. 1994; 39(2): 239-63.
- Duxbury LE, Higgins CA. Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*. 1991; 76: 60-74.
- Dysvik A, Kuvaas B. Exploring the relative and combined influence of mastery-approach goals and work intrinsic motivation on employee turnover intention. *Personnel Review*. 2010; 39(5): 622-38.
- Edwards MR, Peccei R. Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2007; 16(1): 25-57.
- Edwards MR. Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*. 2005; 7(4): 207-30.

- El-Jardali F, Dimassi H, Dumit N, Jamal D, Mouro G. A national cross-sectional study on nurses' intent to leave and job satisfaction in Lebanon: implications for policy and practice. *BMC Nursing*. 2009; 8(1): 1-13.
- Ellickson M, Logsdon K. Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *State and Local Government Review*. 2001; 33(3): 173-84.
- Erdem A. Mesleki özdeşleşmenin tükenmişliğe etkisinde iş yükü algısının aracılık rolü: Hemşirelere yönelik bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*. 2020; 11: 89-103.
- Erickson HL. Modeling and Role Modeling Theory. <http://www.nursing-theory.org/theories-and-models/erickson-modeling-and-rolemodeling-theory.php> (1 Mart 2021)
- Eroğlu EK. Bir eğitim ve araştırma hastanesinde iş yükünün hasta güvenliği üzerindeki etkisinin belirlenmesi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Afsun Ezel Esatoğlu).
- Eryılmaz T. Hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Manisa, 2020 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Adalet Kutlu).
- Fallatah F, Laschinger HK, Read EA. The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. *Nursing Outlook*. 2017; 65(2); 172-83.
- Fındıklı MA. Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul'daki kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*. 2014; 25(77): 136-57.
- Flinkman M, Salanterä S. Early career experiences and perceptions—a qualitative exploration of the turnover of young registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland. *Journal of Nursing Management*. 2015; 23(8): 1050-7.
- Fuchs S. Understanding psychological bonds between individuals and organizations: The coalescence model of organizational identification. 2012, New York, USA.
- Fuller JB, Marler L, Hester K, Frey L, Relyea C. Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for self-esteem. *The Journal of Social Psychology*. 2016; 146(6): 701-16.
- Gillet B, Schwab OB. Convergent and descriptive index and minnesota satisfaction scale. *Journal of Applied Psychology*. 1975; 60: 313-17.
- Goh Z, Iles R, Wilson KS. Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 2015; 89: 65-73.

- Greene LM. Nurse workloads: The relationship between nurse compassion satisfaction and burnout. Master Theses, North Carolina, 2017.
- Gürbüz S, Şahin F. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Seçkin Yayıncılık, 2016, Ankara.
- Gürcan T. Hemşirelikte meslektaş dayanışmasının iş doyumunu ve işten ayrılma niyetine etkisi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019 (Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Ergün).
- Haczyński J, Skrzypczak Z, Winter M. Nurses in Poland immediate action needed. *Engineering Management in Production and Services*. 2017; 9(2): 97-104.
- Halter M, Boiko O, Pelone F, Beighton C, Harris R. The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: A systematic review of systematic reviews. *BMC Health Services Research*. 2017; 17(1): 1-20.
- Hameed I, Arain GA, Farooq O. Identity-based trust as a mediator of the effects of organizational identification on employee attitudes: An empirical study. *International Journal of Management*. 2013; 30(2): 666-77.
- Han GH, Harms PD. Team identification, trust and conflict: A mediation model. *International Journal of Conflict Management*. 2010; 21(1): 20-43.
- Han K, Trinkoff AM, Gurses AP. Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. *Journal of Clinical Nursing*. 2015; 24(21): 3224-32.
- Han RM, Carter P, Champion JD. Relationships among factors affecting advanced practice registered nurses' job satisfaction and intent to leave: A systematic review. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*. 2018; 30(2): 101-13.
- Hasselhorn HM, Müller BH, Tackenberg P, Hasselhorn H, Mueller B, Tackenberg P. Nursing in Europe: intention to leave the nursing profession. *NEXT Scientific Report*; 2005: 17-24.
- Haydari SM, Kocaman G, Tokat MA. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2016; 3(3): 119-31.
- Hayes AF. *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press, 2013. New York.
- Hayes B, Bonner ANN, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(7): 804– 14.
- He H, Brown AD. Organizational identity and organizational identification: A review of the literature and suggestions for future research. *Group & Organization Management*. 2013; 38(1): 3-35.
- Head B, Middleton A, Zeigler C. Work satisfaction among hospice and palliative nurses. *Journal of Hospice & Palliative Nursing*. 2019; 21(5): 1-11.

- Heinen MM, van Achterberg T, Schwendimann R, Zander B, Matthews A Nurses' intention to leave their profession: a cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies*. 2013; 50(2): 174-84.
- Holden RJ, Scanlon MC, Patel NR, Kaushal R, Escoto KH. A human factors framework and study of the effect of nursing workload on patient safety and employee quality of working life. *BMJ Quality & Safety*. 2011; 20(1): 15-24.
- Holland P, Tham TL, Sheehan C, Cooper B. The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*. 2019; 49: 70-6.
- Hwang JI, Chang H. Explaining turnover intention in Korean public community hospitals: Occupational differences. *The International Journal of Health Planning and Management*. 2008; 23(2): 119-38.
- Ilies R, Huth M, Ryan AM, Dimotakis N. Explaining the links between workload, distress, and work-family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology*. 2015; 107(4): 1136-45.
- Ilies R, Schwind KM, Wagner DT, Johnson MD, DeRue DS, Ilgen DR. When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*. 2007. 92(5): 1368-79.
- Ilies R, Wilson S, Wagner T. The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: the facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*. 2009; 52(1): 87-102.
- International Council of Nurses (ICN). WHO and partners call for urgent investment in nurses. Geneva (Switzerland). 2020 <https://www.icn.ch/news/who-and-partners-call-urgent-investment-nurses>
- İpek G. Cerrahi hemşirelerinde iş yükünün malpraktis eğilimi ve memnuniyet düzeylerine etkisi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Manisa, 2020 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Adalet Kutlu).
- Jiang H, Ma L, Gao C, Li T, Huang L, Huang W. Satisfaction, burnout and intention to stay of emergency nurses in Shanghai. *Emergency Medicine Journal*. 2017; 34(7): 448-53.
- Kalisch BJ, Lee H, Rochman M. Nursing staff teamwork and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18(8): 938-47.
- Kanbur E, Canberk M. Examining effects of role stressors (role ambiguity and role conflict) on intention to leave, organizational identification and perceived individual performance. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*. 2017; 4(3): 363-75.

- Kanbur E. Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: İşe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*. 2018; 5(2): 125-43.
- Kara T. Hemşirelerde stresin iş tatmini ve işten ayrılmaya etkisinin çalışma saatleri açısından değerlendirilmesi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010 (Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hakan Kitapçı).
- Karabay ME. Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2015; 13(26): 113-34.
- Karacaoğlu K, Çetin İ. İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: afad örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*. 2015; 5(1): 46-69.
- Karagöz Y. SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler. Nobel Yayınevi, 2016, Ankara.
- Karakoç M. Hemşirelerde iş doyumu ve işten ayrılma niyetinin özel ve kamu sektöründe karşılaştırılması: Kadıköy ilçesindeki sağlık kurumlarında bir araştırma. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016 (Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Muhterem Şebnem Ensari).
- Karami A, Farokhzadian J, Foroughameri G. Nurses' professional competency and organizational commitment: is it important for human resource management? *PloS One*. 2017; 12(11): 1-15.
- Karanika-Murray M, Duncan N, Pontes HM, Griffiths MD. Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. 2015; 30(8): 1019-33.
- Karatepe OM. The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2013; 25(4): 614-34.
- Kimber S, Gardner DH. Relationships between workplace well-being, job demands and resources in a sample of veterinary nurses in New Zealand. *New Zealand Veterinary Journal*. 2016; 64(4): 224-9.
- Kline RB. Yapısal Eşitlik Modellemesinin İlkeleri ve Uygulaması. Nobel Yayın Dağıtım, 2019, Ankara.
- Knapp JR, Smith BR, Sprinkle TA. Clarifying the relational ties of organizational belonging: Understanding the roles of perceived insider status, psychological ownership, and organizational identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2014; 21(3): 273-85.
- Kudo Y, Satoh T, Hosoi K, Miki T, Watanabe M, Kido S, Aizawa Y. Association between intention to stay on the job and job satisfaction among Japanese nurses in small and medium-sized private hospitals. *Journal of Occupational Health*. 2006; 48(6): 504-13.
- Kudo Y, Toyoda T, Terao R, Suzuki S, Tsutsumi A. Job satisfaction and intention to remain on the job among Japanese nursing assistants. *Journal of Rural Medicine*. 2019; 14(2): 181-90.
- Kukkurainen ML, Suominen T, Rankinen S, Härkönen E, Kuokkanen L. Organizational vision: experience at the unit level. *Journal of Nursing Management*. 2012; 20(7): 868-76.

- Kurnaz H. Çalışma ortamının hemşirelerin iş doyumu ve ayrılma niyetine etkisi. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2019 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Filiz Kantek).
- Kutney-Lee A, Wu ES, Sloane DM, Aiken LH. Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcomes: An analysis of panel data. *International Journal of Nursing Studies*. 2013; 50(2): 195-201.
- Kvist T, Voutilainen A, Mäntynen R, Vehviläinen-Julkunen K. The relationship between patients' perceptions of care quality and three factors: Nursing staff job satisfaction, organizational characteristics and patient age. *BMC Health Services Research*. 2014; 14(466): 1-10.
- Lai GC, Taylor EV, Haigh MM, Thompson SC. Factors affecting the retention of indigenous Australians in the health workforce: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2018; 15(5): 914-36.
- Lee ES, Park TY, Koo B. Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*. 2015; 141(5): 1049-82.
- Lee SE, MacPhee M, Dahinten VS. Factors related to perioperative nurses' job satisfaction and intention to leave. *Japan Journal of Nursing Science*. 2020; 17(1): 1-8.
- Leggat SG, Bartram T, Casimir G, Stanton P. Nurse perceptions of the quality of patient care: confirming the importance of empowerment and job satisfaction. *Health Care Management Review*. 2010; 35(4): 355-64.
- Liou SR, Cheng CY. Organisational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing*. 2010; 19(11-12): 1635-44.
- Lipponen J, Helkama K, Olkkonen ME, Juslin M. Predicting the different profiles of organizational identification: A case of shipyard subcontractors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2005; 78(1): 97-112.
- Little TD, Cunningham WA, Shahar G, Widaman KF. To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighing the merits. *Structural Equation Modeling*. 2002; 9(2): 151-73.
- Liu H, Ngo HY. The effects of gender role orientation and career/family role salience on organizational identification and intention to leave. *Gender in Management: An International Journal*. 2017; 32(2): 111-27.
- Liu HL, Lo VH. An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*. 2018; 28(2): 153-69.
- Liu Y, Aunguroch Y, Yunibhand J. Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*. 2016; 63(1): 84-91.
- Lorber M, Skela Savič B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian Medical Journal*. 2012; 53(3): 263-70.

- Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*. 2012; 49(8): 1017-38.
- Lu Y, Hu XM, Huang XL, Zhuang XD, Guo P, Feng LF. The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*. 2017; 7(5): 1-14.
- Ma JC, Lee PH, Yang YC, Chang WY. Predicting factors related to nurses' intention to leave, job satisfaction, and perception of quality of care in acute care hospitals. *Nursing Economics*. 2009; 27(3): 178-202.
- Madjar N, Greenberg E, Chen Z. Factors for radical creativity, incremental creativity, and routine, noncreative performance. *Journal of Applied Psychology*. 2011; 96(4): 730-43.
- Mael FA, Ashforth BE. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*. 1992; 13(2): 103-23.
- Malone B. A perspective on the state of the world's nursing report. *Nursing Administration Quarterly*. 2021; 45(1): 6-12.
- Marć M, Bartosiewicz A, Burzyńska J, Chmiel Z, Januszewicz P. A nursing shortage—a prospect of global and local policies. *International Nursing Review*. 2019; 66(1): 9-16.
- Mazerolle S, Bruening J, Casa D. Work-family conflict, part II: Job and life satisfaction in national collegiate athletic association division I-A certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*. 2008; 43(5): 513-22.
- Merriam-Webster's Collegiate Dictionary. Merriam-Webster, Inc. 2003, 3rd Edition, Boston, USA, p:592.
- Meydan CH, Şeşen H. Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Detay Yayıncılık, 2011, Ankara.
- Mildon B. The concept of home care nursing workload. Unpublished doctoral dissertation, University of Toronto, 2011. <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/29508> (15 Mart 2021)
- Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth AT. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1978; 63(4): 408-14.
- Mobley WH. Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*. 1982; 7(1): 111-6.
- Moloney W, Boxall P, Parsons M, Cheung G. Factors predicting registered nurses' intentions to leave their organization and profession: A job demands-resources framework. *Journal of Advanced Nursing*. 2018; 74(4): 864-75.
- Morris R, MacNeela P, Scott A, Treacy P, Hyde A. Reconsidering the conceptualization of nursing workload: Literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 2007; 57(5): 463-71.

- Muchinsky PM. *Psychology Applied to Work. An Introduction to Industrial and Organisational Psychology*. 2006, 8th edn, Belmont, USA.
- Mueller CW, McCloskey JC. Nurses job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research*. 1990; 39(2): 113-17.
- Murrells T, Robinson S, Griffiths P. Job satisfaction trends during nurses' early career. *BMC Nursing*. 2008; 7(1): 1-13.
- Naburi H, Mujinja P, Kilewo C, Orsini N, Ekström AM. Job satisfaction and turnover intentions among health care staff providing services for prevention of mother-to-child transmission of HIV in Dar es Salaam, Tanzania. *Human Resources for Health*. 2017; 15(1): 1-12.
- Nardi DA, Gyurko CC. The global nursing faculty shortage: Status and solutions for change. *Journal of Nursing Scholarship*. 2013; 45(3): 317-26.
- Nazlıoğlu S, Mollahaliloğlu S, Kosdak M, Öncül HG, Erkoç Y, Çinal A, Aydın S, Ünüvar N, Tosun N. *Sağlıkta İnsan Kaynakları 2023 Vizyonu*. Sağlık Bakanlığı Yayınları, 2011, Ankara.
- Needham J. Accuracy in workload measurement: a fact or fallacy? *Journal of Nursing Management*. 1997; 5(2): 83-87.
- Okan T, Özbek MF. İş yükü talebi, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde iş-aile çatışması ve iş stresinin ara değişken rolü: Sağlık çalışanları örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*. 2016; 7(17): 203-26.
- Olive D, Statler M, Roos J. A meta-ethical perspective on organizational identity. *Journal of Business Ethics*, 2010; 94(3): 427-40.
- Örücü E, Özafşarlıoğlu S. Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2013; 335-58.
- Palazoğlu CA, Koç Z. Acil hemşirelerde etik duyarlılık, tükenmişlik ve iş doyumu. *Hemşirelik Etiği*. 2019; 26(3): 809-22.
- Pallant J. *SPSS Kullanma Klavuzu-SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*. Anı Yayıncılık, 2016, Ankara.
- Parry J. Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover. *Journal of Advanced Nursing*. 2008; 64(2): 157-67.
- Phillips C Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical-surgical nurses. *JBI Evidence Implementation*. 2020; 18(2): 265-73.
- Platis C, Reklitis P, Zimeras S. Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2015; 175(1), 480-7.
- Portero de la Cruz S, Vaquero Abellán M. Professional burnout, stress and job satisfaction of nursing staff at a university hospital. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. 2015; 23(3), 543-52.

- Ricketta M. Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*. 2005; 66(2); 358-384.
- Robbins S, Judge TA. *Örgütsel Davranış*. Nobel Akademik Yayıncılık. Ankara, 2012.
- Rocha CM, Chelladurai P. Item parcels in structural equation modeling: An applied study in sport management. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*. 2012; 2(1): 46-53.
- Rosso BD, Dekas KH, Wrzesniewski A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*. 2010; 30, 91-127.
- Sabancıoğulları S, Dogan S. Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management*. 2015; 23(8): 1076-85.
- Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*. 2021; 28(7); 8791-801.
- Sasso L, Bagnasco A, Catania G, Zanini M, Aleo, G. Push and pull factors of nurses' intention to leave. *Journal of Nursing Management*. 2019; 27(5): 946-54.
- Semachew A, Belachew T, Tesfaye T, Adinew YM. Predictors of job satisfaction among nurses working in Ethiopian public hospitals, 2014: Institution-based cross-sectional study. *Human Resources for Health*. 2017; 15(1): 1-8.
- Shin S, Oh SJ, Kim J, Lee I, Bae SH. Impact of nurse staffing on intent to leave, job satisfaction, and occupational injuries in Korean hospitals: A cross-sectional study. *Nursing & Health Sciences*. 2020; 22(3): 658-66.
- Shin S, Park JH, Bae SH. Nurse staffing and nurse outcomes: A systematic review and meta-analysis. *Nursing Outlook*. 2018; 66(3): 273-82.
- Shore LM, Martin HJ. Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*; 1989; 42(7): 625-38.
- Simon M, Müller BH, Hasselhorn HM. Leaving the organization or the profession—a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced Nursing*. 2010; 66(3): 616-26.
- Singh P, Loncar N. Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations Industrielles Industrial Relations*. 2010; 65(3): 470-90.
- Sirgy MJ, Efraty D, Siegel P, Lee DJ. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*. 2001; 55(3): 241-302.
- Sluss DM, Ashforth BE. How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. *Organization Science*. 2008; 19(6): 807-23.
- Songur A, Yaman D. Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatminlerine yönelik literatür incelemesi. *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi*. 2020; 2(2): 80-100.

- Spector PE. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences. 1997, SAGE Publications, Thousand Oaks, USA.
- Spector PE. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*. 1985; 13(6): 693-713.
- Şenol Çelik S, Koç G, Atlı Özbaş A, Bulut H, Karahan A, Çevik Aydın F, Özdemir Özleyen Ç, Çelik B. Uluslararası hemşireler yılında COVID-19 pandemisi: Türk Hemşireler Derneği çalışmaları. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 2021; 6(1): 23-27.
- Tajfel H, Turner JC, Austin WG, Worchel S. *An Integrative Theory of Intergroup Conflict*. Organizational Identity: A Reader, Inc. 1979, New York, USA, p: 56-65.
- Tak B, Aydemir BA. Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. 2004, Bursa.
- Takase M, Teraoka S, Yabase K. Retaining the nursing workforce: Factors contributing to the reduction of nurses' turnover intention in Japan. *Journal of Nursing Management*. 2016; 24(1): 21-9.
- Tambağ H, Can R, Kahraman Y. Hemşirelerin çalışma ortamlarının iş doyumuna üzerine etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi*. 2015; 11(4): 143-9.
- Tang TLP, Kim JW, Tang DSH. Does attitude toward money moderate the relationship between intrinsic job satisfaction and voluntary turnover? *Human Relations*. 2000; 53(2): 213-45.
- Tao H, Ellenbecker CH, Wang Y, Li Y. Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. *International Journal of Nursing Sciences*. 2015; 2(2): 140-8.
- Teeter KB. Relationship between job satisfaction and nurse to patient ratio with nurse burnout. Master's Thesis, Gardner-Webb University, North Carolina, 2014.
- Terzioğlu F, Temel S, Uslu Sahan F. Factors affecting performance and productivity of nurses: professional attitude, organisational justice, organisational culture and mobbing. *Journal of Nursing Management*. 2016; 24(6): 735-44.
- Thompson E, Phua F. A brief index of affective job satisfaction. *Group and Organization Management*. 2012; 37(3): 275-307.
- Toprakçioğlu A. Hemşirelerin duygusal zeka yeteneklerinin iş doyumuna ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. İstanbul Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019 (Tez Danışmanı: Doç. Dr. Esra Uğur).
- Tourangeau AE, Cummings G, Cranley LA, Ferron EM, Harvey S. Determinants of hospital nurse intention to remain employed: Broadening our understanding. *Journal of Advanced Nursing*. 2010; 66(1): 22-32.
- Tsai Y, Wu S. The relationships between organisational citizenship behaviour, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Clinical Nursing*. 2010; 19(23): 3564-74.

- Tschannen D, Kalisch BJ, Lee KH. Missed nursing care: the impact on intention to leave and turnover. *Canadian Journal of Nursing Research*. 2010; 42(4): 22–39.
- Tuna R, Bacaksız FE, Harmancı Seren AK. The effects of organizational identification and organizational cynicism on employee performance among nurses. *International Journal of Caring Sciences*. 2018; 11(3): 1707-14.
- Ulupınar S, Aydoğan Y. New graduate nurses' satisfaction, adaptation and intention to leave in their first year: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*. 2021: 1-11.
- Van Bogaert P, Wouters K, Willems R, Mondelaers M, Clarke S. Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: Nursing team-level analysis in psychiatric hospitals. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2013; 20(8): 679-86.
- Van Dick R, Wagner U, Lemmer G. Research note: The winds of change-Multiple identifications in the case of organizational mergers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2004; 13(2): 121-38.
- Van Knippenberg D, Sleebos E. Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2006; 27(5): 571-84.
- Walker LO, Avant KC. *Strategies for Theory Construction in Nursing*. 2011, 5th Edt, Pearson/Prentice Hall, New York, USA.
- Wang HJ, Demerouti E, Le Blanc P. Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior*. 2017; 100: 185-95.
- Warshawsky NE, Wiggins AT, Rayens MK. The influence of the practice environment on nurse managers' job satisfaction and intent to leave. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 2016; 46(10): 501-07.
- Weiss H. Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*. 2002; 12(2): 173-94.
- Williams LJ, Vandenberg RJ, Edwards JR. 12 structural equation modeling in management research: A guide for improved analysis. *The Academy of Management Annals*. 2009; 3(1): 543–604.
- Xiaoming Y, Ma BJ, Chang CL, Shieh CJ. Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno-Medicine*. 2014; 8(3): 229-37.
- Yang H, Lv J, Zhou X, Liu H, Mi B. Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: a cross-sectional investigation in Shaanxi Province, China. *BMC Health Services Research*. 2017; 17(1): 1-11.

- Yaprak E. Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: Örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2009 (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Şeyda Seren).
- Yaraş GS. Örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm boyutlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Hekim ve hemşireler üzerine bir araştırma. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2019 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hatice Ulusoy).
- Yücel İ, Koçak D. İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: sağlık sektöründe bir çalışma. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2018; 7(2), 297-21.
- Zarea K, Negarandeh R, Dehghan-Nayeri N, Rezaei-Adaryani M. Nursing staff shortages and job satisfaction in Iran: Issues and challenges. Nursing & Health Sciences. 2009; 11(3): 326-31.
- Zhang LF, You LM, Liu K, Zheng J, Fang JB, et al. The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. Nursing Outlook. 2014; 62(2): 128-37.
- Zuber F. Spread of unethical behavior in organizations: A dynamic social network perspective. Journal of Business Ethics. 2015; 131(1): 151-72.

## 8. ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

<b>Adı</b>	Esmâ	<b>Soyadı</b>	Aslan Seki
<b>Doğum Yeri</b>		<b>Doğum Tarihi</b>	
<b>E-mail</b>		<b>Uyruğu</b>	T.C.

### Eğitim Düzeyi

	<b>Mezun Olduğu Kurumun Adı</b>	<b>Mezuniyet Yılı</b>
<b>Lisans</b>	Erciyes Üniversitesi	2010
<b>Yüksek Lisans</b>	Necmettin Erbakan Üniversitesi	2021

### İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

<b>Görevi</b>	<b>Kurum</b>	<b>Süre (Yıl - Yıl)</b>
1 Hemşire	Konya Ali Kemal Belviranlı Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi	2011-Devam ediyor

<b>Yabancı Dil</b>	İngilizce
--------------------	-----------

### Tebliğleri

1. Güven Şefika Dilek, Muz Gamze, Efe Ertürk Nuriye, Aslan Esmâ, Çelik Mehtap, Yılmaz Neslihan (2010). Kalp Yetmezliği Tanısı Alan Bireylerin Yaşam Kalitesinin İncelenmesi. XII. Ulusal İç Hastalıkları Kongresi (Özet Bidiri) (ISBN:1300-9338)

### Sertifikaları

1. Pedagojik Formasyon Eğitimi Sertifikası, Necmettin Erbakan Üniversitesi, 03.06.2013
2. Neonatal Resüsitasyon Uygulayıcı Sertifikası, Sağlık Bakanlığı, 16-18.03.2011
3. V. Kapadokya Adli Bilimler- Adli Hemşirelik Kongresi Katılım Belgesi ,27-29.11.2008

**Özel İlgi Alanları:** Kitap okuma, fotoğrafçılık, yüzme.

## 9. EKLER

### Ek 1: TANIMLAYICI BİLGİLER SORU FORMU

Değerli meslektaşlarım;

Bu form yüksek lisans tez konusu kapsamında hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünü incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Samimi ve eksiksiz yanıtlarınız çalışmanın anlamlı sonuçlar verebilmesi ve güvenilirliği açısından önem taşımaktadır. Bu çalışma tamamen bilimsel amaçlı olup elde edilen veriler başka hiçbir alanda kullanılmayacaktır. Çalışmaya katılımda gönüllülük ilkesi esas alınacaktır. Aşağıdaki soruları tek tek okuyup size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Lütfen ölçeklerin hiç bir maddesini cevapsız bırakmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederim.

1. Çalıştığınız Kurumun Bulunduğu Şehir:  Konya  Diğer
2. Cinsiyet:  Kadın  Erkek
3. Yaş:  18-29  30-39  40-49  50 ve üstü
4. Medeni Durum:  Evli  Bekâr
5. Çocuk Sayısı:  0  1  2  3 ve üstü
6. Meslekte Çalışma Yılı:  0-6 ay  6 ay-1 yıl  1-5 yıl  5-10 yıl  10 yıl ve üstü
7. Hastanede Çalışma Yılı:  0-6 ay  6 ay-1 yıl  1-5 yıl  5-10 yıl  10 ve üstü
8. Çalışma Statüsü:  Kadrolu  Sözleşmeli
9. Eğitim Durumuz:  Sağlık Meslek Lisesi  Ön Lisans  Lisans  Lisans Üstü
10. Aylık Fazla Çalışma Süresi (Saat):  Yok  1-8 saat arası  9-16 saat arası  17-24 saat arası  25-32 saat arası  33 saat ve üstü
11. Çalıştığınız Birim:  Dâhiliye birimleri  Cerrahi birimler  Ameliyathane  Acil servis  Yoğun bakım  Pediatri  Ayaktan hasta birimleri  İdari (Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü ve Yardımcısı, Süpervisör, Enfeksiyon, kalite, eğitim)
12. Çalışma Pozisyonu:  Alt/Üst Yönetici  Yatak Başlı Hemşiresi  Ayaktan Hasta Bakım Hemşiresi  İdari Birim (Enfeksiyon, kalite, eğitim)
13. Çalışma Şekli:  Gündüz  Gece  Vardiyalı

## Ek 2: İŞ YÜKÜ ÖLÇEĞİ

	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Biraz katılıyorum, biraz katılmıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılıyorum</b>
Bu son bölümdeki sorular işinizle ilgilidir. Lütfen her bir cümleye ne oranda katıldığınızı aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz.					
1. İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstünde	1	2	3	4	5
2. İş yüküm oldukça ağır.	1	2	3	4	5
3. İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
4. İş yüküm beni aşıyor.	1	2	3	4	5
5. İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakarlık yapmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
6. Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
7. İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum.	1	2	3	4	5
8. Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde.	1	2	3	4	5
9. İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.	1	2	3	4	5
10. İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
11. Su anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5

### Ek 3: MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	1	2	3	4	5
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	1	2	3	4	5
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	1	2	3	4	5
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	1	2	3	4	5
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	2	3	4	5
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	1	2	3	4	5
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	1	2	3	4	5
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını vermesi yönünden	1	2	3	4	5
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	1	2	3	4	5
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	2	3	4	5
14. Terfi imkânının olması yönünden	1	2	3	4	5
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	1	2	3	4	5
16. Çalışma şartları yönünden	1	2	3	4	5
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	1	2	3	4	5
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	1	2	3	4	5
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	1	2	3	4	5
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	1	2	3	4	5

**Ek 4: ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ÖLÇEĞİ**

	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılıyorum</b>
1. Biri çalıştığım hastaneyi eleştirdiğinde, kendime hakaret edilmiş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
2. Dışarıdaki kişilerin çalıştığım hastane hakkında ne düşündükleri benim için çok önemlidir.	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım hastane hakkında konuşurken genellikle "biz" ifadesini kullanırım.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım hastanenin başarısını kendi başarımlarım gibi hisseder, gurur duyarım.	1	2	3	4	5
5. Biri çalıştığım hastane için övgü dolu sözler söylediğinde kendime iltifat edilmiş gibi hissedirim.	1	2	3	4	5
6. Medyada veya kamuoyunda çalıştığım hastaneye yönelik bir eleştiri yer aldığımda rahatsız olurum.	1	2	3	4	5

## Ek 5: İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılıyorum</b>
1. Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. Aktif bir şekilde başka iş yerlerinde de iş arıyorum.	1	2	3	4	5
3. İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	1	2	3	4	5

## Ek 6: ÖLÇEK İZİNLERİ

Ölçek İzni Hk. ➤ Gelen Kutusu x



**esma seki**

26 Eki 2020 Pzt 03:44 ☆

Sayın Prof. Dr. Zeynep Aycan,NEÜ, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. İsmim Esmâ SEKİ. Yüksek lisans tez ...

**Zeynep Aycan**

26 Eki 2020 Pzt 21:23 ☆ ↩ ⋮

Alıcı: ben ▾

Ekte bulabilirsin Esmâ. İyi çalışmalar dilerim.  
Zeynep Aycan

\*\*\*



Ölçek İzni Hk. ➤ Gelen Kutusu x



**esma seki**

20 Eki 2020 Sal 06:46 ☆

Sayın Aslı Baycan,Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında yüksek lisan...

**Aslı Baycan Binark**

21 Eki 2020 Çar 22:21 ☆

Kullanabilirsiniz: \_\_\_\_\_

Ölçek İzni Hk. ➤ Gelen Kutusu x



**esma seki**

20 Eki 2020 Sal 07:18 ☆

Sayın Bilçin Tak Meydan,Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında yükse...

**Prof.Dr.Bilçin Tak Meydan**

20 Eki 2020 Sal 09:38 ★ ↩ ⋮

Alıcı: ben ▾

Memnuniyetle kullanabilirsiniz .  
İyi çalışmalar dilerim.

Bilçin

\*\*\*

Ölçek İzni Hk. ➤ Gelen Kutusu x



**esma seki**

26 Eki 2020 Pzt 17:23 ☆

Sayın Prof. Dr. Edip Örucü,NEÜ, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında yüksek lisans yapmaktayım. İsmim Es...

**EDİP ÖRÜCÜ**

26 Eki 2020 Pzt 17:26 ☆ ↩ ⋮

Alıcı: ben ▾

Merhaba. Tarafıma sakinca yoktur. Başarılar

## Ek 7: ETİK KURUL İZİNİ



NECMEETTİN ERBAKAN  
ÜNİVERSİTESİ  
ETİK KURULLAR

### SAĞLIK BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

#### ETİK KURUL KARARI

Sayı: 12-68

07.07.2021

#### Sayın Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK

Sorumlu araştırmacı olarak yürüteceğiniz "Hemşirelerin İş Yükü ve İş Doyumunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü" proje başlığının, "Hemşirelerin İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü" olarak değiştirilmesi ile ilgili kurulumuza yaptığımız etik kurul başvurusu görüşüldü. Kurulumuzun 07.07.2021 tarih ve 2021/12-68 sayılı kararıyla, çalışmanın bilimsel etik açıdan uygun olduğuna karar verildi.

**Not:** Çalışma ile ilgili gerekli izin ve yasal sorumluluk araştırmacıya aittir.

**Yardımcı Araştırmacılar :** Yüksek Lisans Öğrencisi Esmâ ASLAN SEKİ

**Prof. Dr. Emine GEÇKİL**

Sağlık Bilimleri Bilimsel  
Araştırmalar Etik Kurulu Başkanı