



T.C.  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**YENİ MEZUN HEMŞİRELERİN GEÇİŞ ŞOKU DÜZEYİNİN  
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: YÖNETİCİ  
HEMŞİRELERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ARACI  
ROLÜ**

ALEYNA BAŞLANTI

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN  
Doç. Dr. MERVE TARHAN

İSTANBUL-2024



T.C.  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**YENİ MEZUN HEMŞİRELERİN GEÇİŞ ŞOKU DÜZEYİNİN  
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: YÖNETİCİ  
HEMŞİRELERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ARACI  
ROLÜ**

ALEYNA BAŞLANTI

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN  
Doç. Dr. MERVE TARHAN

İSTANBUL-2024

## TEZ ONAY FORMU

Kurum : İstanbul Medipol Üniversitesi  
Programın Seviyesi: Yüksek Lisans (X) Doktora ( )  
Anabilim Dalı : Hemşirelik  
Tez Sahibi : Aleyna BAŞLANTI  
Tez Başlığı : Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin  
İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Yönetici Hemşirelerin  
Liderlik Davranışlarının Aracı Rolü  
Sınav Yeri : İstanbul Medipol Üniversitesi Güney Yerleşkesi  
Sınav Tarihi : 21.05.2024

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve nitelik yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

<u>Danışman</u>	<u>Kurumu</u>	<u>İmza</u>
Dr. Öğr. Üyesi Merve TARHAN	İstanbul Medipol Üniversitesi	
<u>Sınav Jüri Üyeleri</u>		
Dr. Öğr. Üyesi Rabia EREN	İstanbul Medipol Üniversitesi	
Dr. Öğr. Üyesi Gizem AÇIKGÖZ	İstanbul Kent Üniversitesi	

Yukarıdaki jüri kararıyla kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulu'nun ...../...../ ..... tarih ve ...../..... - ..... sayılı kararı ile şekil yönünden Tez Yazım Kılavuzuna uygun olduğu onaylanmıştır.

Prof. Dr. Nesrin EMEKLİ  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü




## **ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANI**

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

**Aleyna BAŞLANTI**

# İTHAF

*Canım aileme...*



## TEŞEKKÜR

*Yüksek lisans eğitimim ve tez sürecim boyunca, her adımda bana yol gösteren ve sonsuz destekleriyle yanımda olan, öğrencisi olduğum için kendimi şanslı ve gururlu hissettiğim çok kıymetli hocam ve danışmanım Doç. Dr. Merve TARHAN'a,*

*Değerli vakitlerini ayırarak tez savunmama katılan, katkılarını ve görüşlerini esirgemeyen değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Gizem Açıkgöz'e ve Dr. Öğr. Üyesi Rabia Eren'e,*

*Bu mesleğe giden yola öğrenci olarak başladığım ilk günde karşıma çıkan, yüksek lisans serüvenine birlikte adım attığımız, karşımıza çıkan tüm zorluklar karşısında birlikte daha güçlü hissettiğimiz canım arkadaşım ve şansım Betül YENİ ÖZMET'e,*

*Bu süreçte bana tüm kolaylıkları sağlayan, ilgisini ve desteğini her daim üzerimde hissettiğim, benim için bir sorumlu hemşireden çok daha fazlası olan Pelin Berçem KOTİL'e ve gösterdikleri sabır, anlayış ve destekleri için isimlerini tek tek sayamadığım tüm 1.Kat ekibime,*

*Çalışmama katılmayı kabul eden ve yoğun çalışma temposu içerisinde vaktini ayıran tüm meslektaşlarıma,*

*Attığım her adımda, çıktığım her yolda yanımda olduklarını bildiğim, bütün başarılarımın görünmeyen yüzleri ve en büyük destekçileri olan annem Fatma BAŞLANTI'ya ve babam Musa BAŞLANTI'ya, sevgilerini ve desteklerini her zaman yanı başımda hissettiğim ablam Büşra BAŞLANTI'ya, kardeşlerim Sena BAŞLANTI ve Can BAŞLANTI'ya sonsuz teşekkür ederim.*

*Aleyna BAŞLANTI*

# İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY FORMU .....	i
ETİL İLKE VE KURALLARA.....	ii
UYGUNLUK BEYANI.....	ii
İTHAF .....	iii
TEŞEKKÜR .....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ.....	viii
TABLolar LİSTESİ .....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
1. ÖZET.....	1
2. ABSTRACT .....	2
3. GİRİŞ VE AMAÇ .....	3
4. GENEL BİLGİLER.....	6
4.1. Geçiş Şoku .....	6
4.1.1. Hemşirelikte geçiş süreci ve önemi.....	6
4.1.2. Geçiş şoku kavramı.....	7
4.1.3. Geçiş şoku modeli.....	8
4.1.4. Geçiş şokunun belirtileri ve sonuçları .....	12
4.1.5. Geçiş şokunu önlemeye ilişkin yaklaşımlar.....	13
4.1.6. Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku deneyimleri .....	15
4.2. İşten Ayrılma Niyeti.....	17
4.2.1. İşten ayrılma niyeti kavramı .....	17
4.2.2. İşten ayrılma niyetinin nedenleri.....	18
4.2.3. İşten ayrılma niyetinin sonuçları .....	19
4.2.4. İşten ayrılma niyetinin önlenmesi .....	19
4.2.5. Yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetleri .....	20

4.3. Liderlik Davranışları .....	22
4.3.1. Lider ve liderlik kavramı .....	22
4.3.2. Liderlik yaklaşımları .....	23
4.3.2.1. Özellikler yaklaşımı .....	23
4.3.2.2. Davranışsal liderlik yaklaşımı .....	24
4.3.2.3. Durumsal liderlik yaklaşımı .....	25
4.3.2.4. Güncel liderlik yaklaşımları .....	25
4.3.2.5. Üç faktörlü liderlik modeli .....	26
4.3.3. Hemşirelikte liderliğin önemi .....	28
4.3.4. Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları .....	29
4.4. Geçiş Şoku ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki .....	31
4.5. Liderlik Davranışları ile Geçiş Şoku Arasındaki İlişki .....	33
4.6. Liderlik Davranışları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki .....	34
<b>5. MATERYAL VE METOD .....</b>	<b>37</b>
5.1. Araştırmanın Amacı ve Tasarımı .....	37
5.2. Araştırmanın Yer ve Zaman Özellikleri .....	38
5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi .....	38
5.4. Veri Toplama Araçları .....	39
5.4.1. Bireysel ve Mesleki Özellikler Formu .....	39
5.4.2. Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği .....	39
5.4.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği .....	40
5.4.4. Liderlik Davranışları Ölçeği .....	40
5.5. Verilerin Toplanması .....	41
5.6. Verilerin Analizi .....	42
5.7. Araştırmanın Etik Yönü .....	42
5.8. Araştırmanın Güçlü Yönleri ve Sınırlılıkları .....	44
<b>6. BULGULAR .....</b>	<b>45</b>

6.1. Yeni Mezun Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	45
6.2. Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti ile Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarına İlişkin Bulgular .....	48
6.3. Yeni Mezun Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Karşılaştırmalı Bulgular.....	49
6.4. Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyi, İşten Ayrılma Niyeti ve Yönetici Hemşirelerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin İlişki Arayıcı Bulgular ..	54
6.5. Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Bulgular.....	55
6.6. Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisinde Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Aracı Rolüne İlişkin Bulgular .....	57
6.6.1. Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışının aracı rolüne ilişkin bulgular .....	57
6.6.2. Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışının aracı rolüne ilişkin bulgular .....	60
6.6.3. Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışının aracı rolüne ilişkin bulgular .....	62
<b>7. TARTIŞMA .....</b>	<b>65</b>
<b>8. SONUÇ.....</b>	<b>82</b>
<b>9. KAYNAKLAR .....</b>	<b>84</b>
<b>10. EKLER.....</b>	<b>101</b>
<b>11. ETİK KURUL KARARI .....</b>	<b>117</b>
<b>12. ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>121</b>

## KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

**TDK:** Türk Dil Kurumu



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 4.3.2.1.1.</b> Özellikler Yaklaşımı Lider Özellikleri.....	24
<b>Tablo 5.1</b> Ölçeklerin Cronbach's Alfa İç Tutarlılık Katsayıları.....	41
<b>Tablo 5.2</b> Ölçek Puanlarının Normal Dağılım Özellikleri .....	42
<b>Tablo 5.3</b> Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	43
<b>Tablo 6.1</b> Yeni Mezun Hemşirelerin Bireysel Özelliklerinin Dağılımı (N=275) .....	46
<b>Tablo 6.2</b> Yeni Mezun Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N=275).....	47
<b>Tablo 6.3</b> Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku ve İşten Ayrılma Niyeti ile Yönetici Hemşirelerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Dağılımı (N=275).....	48
<b>Tablo 6.4</b> Yeni Mezun Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması (N=275) .....	50
<b>Tablo 6.5</b> Yeni Mezun Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması (N=275) .....	51
<b>Tablo 6.6</b> Yeni Mezun Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetinde Etkili Olan Etmenler (N=275).....	53
<b>Tablo 6.7</b> Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyi, İşten Ayrılma Niyeti ve Yönetici Hemşirelerinin Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki (N=275).....	54
<b>Tablo 6.8</b> Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyi Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi (N=275) .....	57
<b>Tablo 6.9</b> Yönetici Hemşirelerin Görev Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolüne İlişkin Bulgular (N=275).....	58
<b>Tablo 6.10</b> Yönetici Hemşirelerin Çalışan Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolüne İlişkin Bulgular (N=275).....	60
<b>Tablo 6.11</b> Yönetici Hemşirelerin Değişim Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolüne İlişkin Bulgular (N=275).....	62

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 4.1.3.1</b> Geçiş Şoku Modelinde Değişen Rol, Sorumluluk, İlişki ve Beklentiler..	8
<b>Şekil 4.1.3.2.</b> Geçiş Şoku Modelinde Fiziksel, Duygusal, Sosyogelişimsel ve Entelektüel Deneyimler.....	9
<b>Şekil 5.1.1.</b> Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi .....	37
<b>Şekil 6.1.</b> Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi .....	56
<b>Şekil 6.2.</b> Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Yönetici Hemşirelerin Görev Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolü.....	59
<b>Şekil 6.3.</b> Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Yönetici Hemşirelerin Çalışan Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolü .....	61
<b>Şekil 6.4.</b> Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Yönetici Hemşirelerin Değişim Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolü .....	63

## 1. ÖZET

### YENİ MEZUN HEMŞİRELERİN GEÇİŞ ŞOKU DÜZEYİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN LİDERLİK DAVRANIŞLARININ ARACI ROLÜ

Yeni mezun hemşireler, küresel ve ulusal hemşire insan gücü yetersizliği nedeniyle önemli bir istihdam kaynağı olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle mesleki yaşama geçiş sürecinde, yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin ve işten ayrılma niyetinin azaltılmasında özellikle yönetici hemşirelerin sergilediği liderlik davranışları önem arz etmektedir. Bu araştırma ise yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının aracı rolünün belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımla gerçekleştirildi. Araştırma örneklemini, İstanbul ilindeki bir vakıf üniversitesine bağlı altı özel hastanede çalışan 275 yeni mezun hemşire oluşturdu. Bireysel ve Mesleki Özellikler Formu, Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Liderlik Davranışları Ölçeği kullanılarak veriler toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi kullanıldı. Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi ( $2,48\pm 0,81$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $2,98\pm 0,94$ ) orta düzeydeydi. Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ise yüksekten düşüğe doğru görev odaklı ( $4,43\pm 0,58$ ), çalışan odaklı ( $4,29\pm 0,69$ ) ve değişim odaklı ( $4,29\pm 0,65$ ) şeklinde sıralandı. Yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin %9,7'sinin geçiş şoku düzeyi tarafından açıklandığı belirlendi ( $B=0,360$ ;  $R^2=0,097$ ;  $F=29,349$ ;  $p<0,001$ ). Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin görev odaklı ( $B=0,050$ ), çalışan odaklı ( $B=0,061$ ) ve değişim odaklı ( $B=0,050$ ) liderlik davranışlarının kısmi aracı rolünün anlamlı olduğu saptandı. Sonuç olarak; yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin azaltılmasında mesleki yaşama geçiş sürecini iyileştirmeye yönelik stratejilerin yanı sıra yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarını geliştirilmesine yönelik yönetsel yaklaşımlar önem arz etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Geçiş şoku, işten ayrılma niyeti, liderlik davranışları, yeni mezun hemşireler, yönetici hemşireler

## **2. ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF TRANSITION SHOCK LEVEL ON TURNOVER INTENTION AMONG NEW GRADUATE NURSES: THE MEDIATOR ROLE OF NURSE MANAGERS' LEADERSHIP BEHAVIOURS**

New graduate nurses are considered an essential source of employment due to the global and national nursing workforce shortage. Therefore, during the transition into practice, the leadership approaches or behaviours exhibited by nurse managers are critical in reducing the transition shock level and turnover intention among new graduate nurses. This study was conducted with a descriptive-correlational design to determine the mediator role of nurse managers' leadership behaviours in the effect of transition shock level on turnover intention among new graduate nurses. The study sample consisted of 275 new graduate nurses working in six private hospitals affiliated with a foundation university in Istanbul. Data were collected using the Personal and Professional Characteristics Form, Nursing Transition Shock Scale, Turnover Intention Scale and Leadership Behaviors Scale. Descriptive statistics, correlation and regression analysis were used to analyze the data. The transition shock level ( $2.48\pm 0.81$ ) and turnover intention ( $2.98\pm 0.94$ ) were moderate among new graduate nurses. Nurse managers' leadership behaviors were ranked from highest to lowest as task-oriented ( $4.43\pm 0.58$ ), employee-oriented ( $4.29\pm 0.69$ ), and change-oriented ( $4.29\pm 0.65$ ). Transition shock level was positively related to turnover intention and accounted for 9.7% of variance ( $B=0.360$ ;  $R^2=0.097$ ;  $F=29.349$ ;  $p<0.001$ ). Nurse managers' task-oriented ( $B=0.050$ ), employee-oriented ( $B=0.061$ ) and change-oriented ( $B=0.050$ ) leadership behaviors had a partial mediating role in the effect of the transition shock level on turnover intention among new graduate nurses. As a result, strategies to improve the transition into practice and managerial approaches to improve the leadership behaviours of nurse managers are essential in reducing the turnover intentions of new graduate nurses.

**Keywords:** Transition shock, turnover intention, leadership behaviours, new graduate nurses, nurse managers

### 3. GİRİŞ VE AMAÇ

Toplumun her geçen gün artan sağlık bakım gereksinimleri ile hemşire insan gücünün büyük bir bölümünün emekliliğinin yaklaşması nedeniyle yeni mezun hemşirelere olan gereksinim artmaktadır (1). Ancak yeni mezun hemşireler, mesleki yaşama geçiş sürecinde genellikle mesleki bilgi ve beceri bakımından kendilerini yetersiz hissetmektedir. Bu süreç, mesleğe adım attıkları ve mesleki rol ve sorumlulukları üstlenmeye başladıkları bir geçiş sürecini içermektedir (2).

Lisans eğitiminin sonuna gelen öğrenciler, yeni mezun hemşireler olarak nitelendirilmektedir (3). Öğrencilik rolünden hemşirelik rolüne geçiş yapılan bu dönem, yeni mezun hemşirelerin yeni rol ve sorumluluklar üstlendiği, yoğun ve karmaşık duygular hissettiği, kişisel ve çevresel uyaranlardan etkilendiği stresli ve zorlayıcı bir süreç olarak kabul edilmektedir (4). Yeni mezun hemşirelerin stres yaşamalarına ve zorlanmalarına neden olan temel konular arasında artan iş yükü nedeniyle hata yapma korkusu, hastalara yeterince zaman ayıramama, kendini yetersiz hissetme, farklı birimlere destek olarak gönderilme, iş birliği yapmaya isteksiz meslektaşlarla çalışma, öz güven eksikliği ve sürekli eleştirilme yer almaktadır (5).

Bir öğrencinin tanıdığı ve bildiği akademik dünyadaki rolünden, belirgin farklılıklarla karşılaştığı sağlık bakım sistemindeki hemşirelik rolüne geçme deneyimi "gerçeklik şoku" ya da "geçiş şoku" olarak ifade edilmektedir (6). Bu kavramı ilk olarak Kramer (1974), yeni mezun hemşirelerin akademik dünyadan edindikleri değerler ile çalışma ortamındaki değerler arasındaki uyumsuzluk nedeniyle mesleki geçiş sürecinde çeşitli zorluklar yaşandığını öne sürmüştür. Bu uyumsuzluklar sonucu yeni mezun hemşirelerin yaşadığı fiziksel, duygusal ve sosyal tepkileri ifade etmek için "gerçeklik şoku" kavramı kullanılmıştır (3,7). Gerçeklik ya da geçiş şoku, alışılmadık ve beklenmedik bir deneyim olan mesleki yaşama geçiş sürecinde yeni mezunlar tarafından verilen ilk tepkiyi ifade etmekle birlikte farklı düzeylerde deneyimlenmektedir (6). Yeni bir meslek deneyimi süreci içerisinde bulunan tüm adaylar, gerçek dünya ile beklentileri arasında uyumsuzluk yaşamaktadır. Beklentileri ile gerçekler arasındaki uçurumun derinliği, adayların kariyer seçimlerini yeniden değerlendirmelerine neden olmaktadır (8).

Yeni mezun hemşirelerin geçiş sürecindeki olumsuz deneyimleri, ortak temalar altında toplanmakta ve mesleki yaşama uyum sürecini etkilemektedir (9,10). Özellikle

meslektaşlar ve yöneticilerin yeni mezun hemşirelerden mesleki yaşama hemen uyum sağlamaları ve yetkinlik göstermelerini beklemleri, kendilerini eksik ve yetersiz hissetmelerine neden olarak geçiş şokunun yoğunluğunu arttırmaktadır (11,12). Geçiş şoku; yüksek iş doyumsuzluğu, düşük işe bağlılık ve düşük performans ile sonuçlanmakta ve işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (13). Bu dönemde görülen kaygı, depresyon ve tükenmişlik işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilemektedir (12). Ayrıca hasta bakım kalitesi ve çalışan memnuniyetini olumsuz etkilemekte ve meslekte kalma oranlarını azaltmaktadır (11, 14).

İşten ayrılma, örgütün işgücü devir hızını doğrudan etkilemektedir. İş gücü devir hızının fazlalığı, yeni personel seçimi, personelin eğitilmesi ve işe uyum sürecini etkilemekte ve yüksek maliyete neden olmaktadır (15,16). Bununla birlikte işten ayrılan çalışanlar ise yeni bir iş bulamama, yeni işe uyum sağlayamama, işte kazanılan yetkinlikleri kaybetme ve maddi sorunlar yaşamaktadır (17). Hemşirelikte mesleği bırakma niyetinde olan hemşirelerin genellikle yeni mezunlar olduğu belirlenmektedir (18,19). Yeni mezun hemşireler arasında işten ayrılma niyetinin orta ve yüksek düzeyde olmasının, yakın gelecekteki işten ayrılma oranını yansıtmaması nedeniyle sağlık bakım sistemlerinde ciddi bir endişe kaynağı olarak görülmektedir. Bu nedenle, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen nedenlerin incelenmesi gerekmektedir (20).

Yönetici hemşirelerin liderlik tarzları, iş doyumu, motivasyonu, kurumsal bağlılık ve çatışmaların etkin yönetimi olmak üzere birçok örgütsel sonuçta önemli rol oynamaktadır (21). Türkiye’de yapılan araştırmalarda yönetici hemşirelerin daha yüksek düzeyde görev odaklı liderlik davranışı sergilediği belirlenmektedir (22-25). Yeni mezun hemşirelerin ise mesleki yaşama geçiş sürecinde etkili liderlik yaklaşımları ile desteklenmeleri, geçiş şokunun etkisini azaltmakta ve uyum sürecini kolaylaştırmaktadır (26). Yeni mezun hemşirelerin iş memnuniyeti ile mesleki yaşama geçiş döneminde yaşadıkları zorluklar arasındaki ilişki incelendiğinde, yönetici hemşirelerin sağladığı destek ve olumlu iş ilişkileri ile iş memnuniyeti arasında güçlü ve olumlu bir ilişki olduğu belirlenmektedir (5). Etkili liderlik, çalışanların işe bağlılığını belirleyen önemli bir faktördür. Ayrıca, iş-yaşam dengesinin ve kişi-iş uyumunun sağlanması, çalışanların işe bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Liderlerin, çalışanların güvenini kazanması ve destekleyici bir iş ortamı oluşturması,

Çalışanların işlerine olan bağlılığını artırarak işten ayrılmaların azaltılmasında kritik bir rol oynamaktadır (26).

Literatür incelemesinde, yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceleyen araştırmalar hem ulusal literatürde hem de uluslararası literatürde sınırlılık göstermekle birlikte yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının bu ilişkideki rolünü inceleyen araştırmalara rastlanmamaktadır. Bu noktadan hareketle araştırma, yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının aracı rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirildi.



## 4. GENEL BİLGİLER

### 4.1. Geçiş Şoku

Geçiş şoku başlığı altında hemşirelikte geçiş süreci ve önemi, geçiş şoku kavramı, geçiş şoku modeli, geçiş şokunun belirtileri ve sonuçları, geçiş şokunu önlemeye ilişkin yaklaşımlar ve yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku deneyimleri incelenmektedir.

#### 4.1.1. Hemşirelikte geçiş süreci ve önemi

Toplumun her geçen gün artan sağlık bakım gereksinimleri ile hemşire insan gücünün büyük bir bölümünün emekliliğinin yaklaşması nedeniyle yeni mezun hemşirelere olan gereksinim artmaktadır (1). Ancak yeni mezun hemşireler, mesleki yaşama geçiş sürecinde genellikle mesleki bilgi ve beceri bakımından kendilerini yetersiz hissetmektedir. Bu süreç, mesleğe adım attıkları ve mesleki rol ve sorumlulukları üstlenmeye başladıkları bir geçiş sürecini içermektedir (2).

Geçiş kavramı Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından "geçme işi, herhangi bir durumdaki değişme, intikal" olarak tanımlanmaktadır (28). İngilizce karşılığı olan "transition", Cambridge İngilizce Sözlükte "bir biçim veya türden diğerine geçiş veya bunun gerçekleştiği süreç" olarak ifade edilmektedir (29). Bridges ve Mitchell (2000) tarafından geçiş süreci, "değişimin insanları içine soktuğu psikolojik bir içsel durum" olarak belirtilmektedir (30). Hemşirelikte geçiş süreci, yeni mezun hemşirelerin mesleki öğrenme ve uyum sürecini tamamlayarak yeni bir iş kültürüne ve çalışma ortamına entegre oldukları dönemi ifade etmektedir (31). Bu dönem, yeni mezun hemşirelerin yeni rol ve sorumluluklar üstlendiği, yoğun ve karmaşık duyguların hissettiği, kişisel ve çevresel uyaranlardan etkilendiği stresli ve zorlayıcı bir süreç olarak kabul edilmektedir (4). Yeni mezun hemşirelerin stres yaşamalarına ve zorlanmalarına neden olan temel konular arasında artan iş yükü nedeniyle hata yapma korkusu, hastalara yeterince zaman ayıramama, kendini yetersiz hissetme, farklı birimlere destek olarak gönderilme, iş birliği yapmaya isteksiz meslektaşlarla çalışma, öz güven eksikliği ve sürekli eleştirilme yer almaktadır (5).

Mesleki yaşama geçiş sürecinde yeni mezun hemşirelerin deneyimledikleri olumlu duygular, heyecanlı olma, hevesli/istekli olma, ümitli olma şeklinde sıralanmaktadır. Olumsuz duygular arasında kaygı, tedirginlik, hayal kırıklığı, üzüntü, kızgınlık/öfke, korkaklık, bezginlik, güvensizlik, sindirilmiş ve suçlu olarak hissetmek

yer almaktadır. Ayrıca yeni mezunların teşvik edilmiş, güvenli, coşkulu/keyifli, güçlü, mutlu, memnun ve rahatlamış olarak hissettikleri belirtilmektedir (5). Geçiş sürecinin etkileyen en önemli faktörün ise yeni mezun hemşirelerin karşılaştığı baskıcı davranışlar ve tutumlar olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle, yeni mezun hemşirelerin daha az karmaşık birimlerde görevlendirilmesi, uzmanlık gerektiren birimlerin öğrendiklerini pekiştirebilecekleri ikinci tercih olması, hasta paylaşımlarının bilgi ve beceri düzeyleri ile uyumlu olması, etkili ve yeterli oryantasyon programları sağlanması, takdir edilmesi ve olumlu geri bildirimlerde bulunulması önerilmektedir (31) Yeni mezun hemşirelerin yaşadığı bu deneyimlerin yöneticiler, eğitimciler ve deneyimli meslektaşları tarafından anlaşılması, mesleki yaşama geçiş sürecinin desteklenmesinde yardımcı olabileceği düşünülmektedir (6).

Mesleki yaşama geçiş sürecinin desteklenmesi, çalışma ortamına uyumun önemli bir unsuru olarak kabul edilmekte ve yeni mezun hemşirelerin mesleği sürdürme kararını etkilemektedir (32). Ayrıca olumlu bir çalışma ortamının oluşturulması, iş tatmininin artırılması, kaliteli ve güvenli sağlık bakım hizmeti sunumu ve hemşire yetersizliğinin önlenmesini desteklemektedir (3,31).

#### **4.1.2. Geçiş şoku kavramı**

Yeni mezun hemşirelerin, mesleki yaşama geçiş sürecinin ilk dönemindeki heyecanlı ve öğrenme hevesi zamanla yerini korku ve strese bırakmaktadır (6). Alıştıkları ortandan farklı ve karmaşık bir ortama geçen yeni mezun hemşireler, kendilerinden beklenenlerin değişmesiyle birlikte önemli bir baskı hissetmektedir (27)

Bir öğrencinin tanıdığı ve bildiği akademik dünyadaki rolünden, belirgin farklılıklarla karşılaştığı sağlık bakım sistemindeki hemşirelik rolüne geçme deneyimi "gerçeklik şoku" ya da "geçiş şoku" olarak ifade edilmektedir (6). Bu kavramı ilk olarak Kramer (1974), yeni mezun hemşirelerin akademik dünyadan edindikleri değerler ile çalışma ortamındaki değerler arasındaki uyumsuzluk nedeniyle mesleki geçiş sürecinde çeşitli zorluklar yaşandığını öne sürmüştür. Bu uyumsuzluklar sonucu yeni mezun hemşirelerin yaşadığı fiziksel, duygusal ve sosyal tepkileri ifade etmek için "gerçeklik şoku" kavramı kullanılmıştır (3,7). Kramer'ın araştırması mesleğe tarihsel bir katkı sağlayan bu "arada kalmışlık" deneyimi, Duchscher (2009)'in araştırmasıyla kavramsallaşarak günümüzde geçerliliğini sürdürmektedir (6).

Gerçeklik ya da geçiş şoku, alışılmadık ve beklenmedik mesleki yaşama geçişte verilen ilk tepkiyi ifade etmekte ve yeni mezun hemşireler tarafından farklı düzeylerde deneyimlenmektedir. Yeni mezun hemşirelerin kişisel ve mesleki yaşamlarındaki değişen roller, sorumluluklar, ilişkiler ve bilgi düzeylerine uyum sağlama süreci; fiziksel, duygusal, sosyogelişimsel ve entelektüel bir uyum gerektirmektedir. Bu süreç, genellikle meslekteki ilk 3-4 ayı kapsamaktadır (6). Yeni bir meslek deneyimi süreci içerisinde bulunan tüm adaylar, gerçek dünya ile beklentileri arasında uyumsuzluk yaşamaktadır. Beklentileri ile gerçekler arasındaki uçurumun derinliği, adayların kariyer seçimlerini yeniden değerlendirmelerine neden olmaktadır (8).

#### 4.1.3. Geçiş şoku modeli

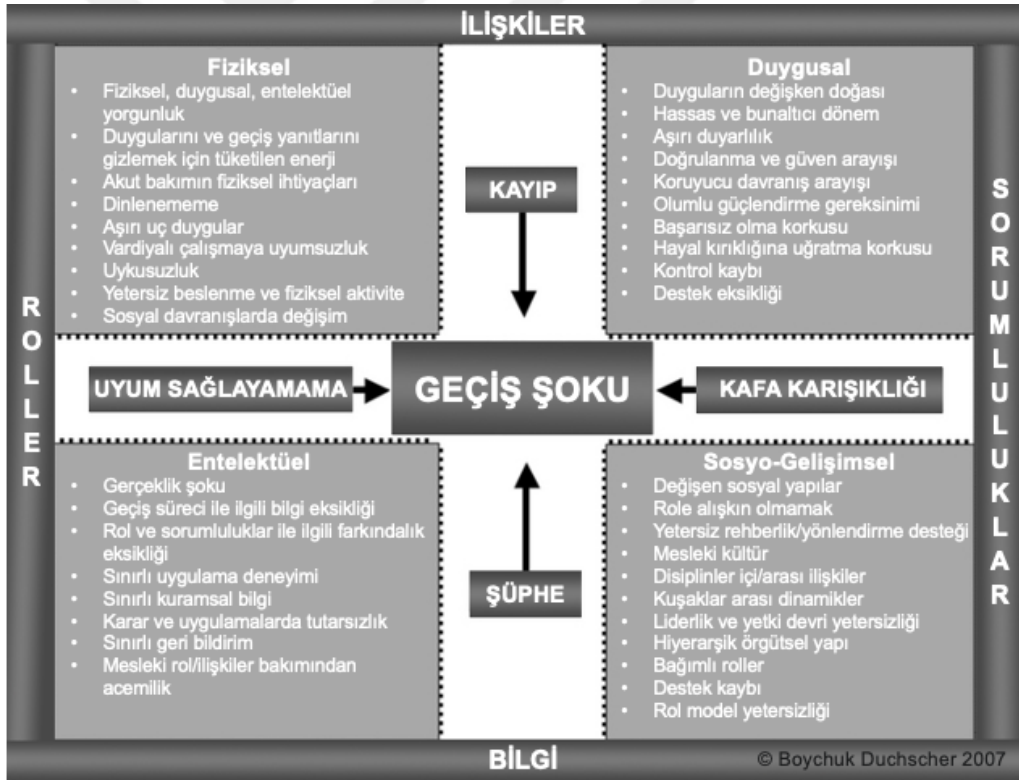
Hemşirelikte geliştirilen modeller, hemşire araştırmacılar için kaliteli ve güvenli hemşirelik bakımı sağlama ve gelecekteki hemşire insan gücü için oluşabilecek olası sorunların anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Geçiş şoku modelinin anlaşılması ve uygulanması, yeni mezun hemşirelerin gerçekçi beklentilere sahip olmalarına katkıda bulunarak mesleki yaşama geçiş sürecinin iyileştirilmesine yardımcı olmaktadır (33).



Şekil 4.1.3.1 Geçiş Şoku Modelinde Değişen Rol, Sorumluluk, İlişki ve Beklentiler

Judy E. Boyduk Duchscher (2009) tarafından geliştirilen Geçiş Şoku Modeli, Kramer'in araştırmasının kavramsallaştırılmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu model, akademik dünyanın tamamlanmasının ardından hemşirelik rolünü üstlenen yeni mezun hemşirelerin ilişkiler, roller, sorumluluklar ve beklentiler açısından yaşadıkları uyumsuzlukları; fiziksel, duygusal, entelektüel, gelişimsel ve sosyokültürel açılardan ele almaktadır. Modelde incelenen değişen roller, sorumluluklar, ilişkiler ve beklentiler, Şekil 4.1.3.1'de gösterilmektedir (3,6).

Uyum sürecini tamamlayarak deneyimli bir hemşirenin rehberliğinde çalışan yeni mezun hemşireler, genellikle bu sürecin ilk 1-4 ayı içerisinde geçiş şokunu en yoğun şekilde hissetmektedir. Yeni mezun hemşireler, bu sürecin sonunda bilgi, rol, sorumluluk ve ilişkiler açısından önemli bir gelişim göstermektedir. Geçiş Şoku Modeli'nde incelenen duygusal, gelişimsel, sosyokültürel ve entelektüel deneyimler, Şekil 4.1.3.2'de gösterilmektedir (3,6).



Şekil 4.1.3.2 Geçiş Şoku Modelinde Fiziksel, Duygusal, Sosyogelişimsel ve Entelektüel Deneyimler

Bu modele göre, yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecindeki duygusal deneyimleri farklılık göstermektedir. İlk aşamada yetersiz destek, güvensizlik ve gerçekçi olmayan beklentiler nedeniyle baskın olarak korku ve stres hissedilmektedir. Yeni mezun hemşireler, bu dönemi "boğulma" şeklinde tanımlamaktadır. Destekleyici veya baskın meslektaşlar, benlik kavramı ve beceri düzeyi üzerinde önemli etkiye sahip olmaktadır. İlk 3-4 ayda tükenmişlik hissi yaygın olmakla birlikte yeni mezun hemşireler kendilerini izole hissedebilmektedir. Yetersizlik hissedenler, bu durumu gizlemek için çaba sarf etmekte ve mesleki rollerini gerçekleştirmede zorluklar yaşamaktadır (3,6).

Yeni mezun hemşirelerin duygusal deneyimlerine bakıldığında; geçişin ilk aşamasında ifade edilen duyguların farklı yoğunlukta olduğu ve değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Geçiş sürecinin başlangıcında, hissedilen korku ve stresin altında yatan nedenler arasında yetersiz duygusal destek, yeni meslektaşlarla kurulan ilişkilerdeki güvensizlik, gerçekçi olmayan beklentiler, mesleki değerler ile gerçeklik arasındaki uyumsuzluk, deneyimsizlik ve tükenmişlik öne çıkmaktadır. Bazı yeni mezunlar, geçişin ilk 1-2 ayını "boğulma" benzetmesini kullanarak tanımlamaktadır. Yeni mezun hemşirelerin benlik kavramını, meslektaşların baskın karakter yapısının olumsuz etkilediği ve destekleyici davranışlarının ise olumlu etki yarattığı belirtilmektedir. Geçişin 3-4 aya kadar, yeni mezunlar duygusal iniş çıkışlara uyum sağlamaya çalışırken tükenmişlik hissi yaşamaktadır. Bu dönemde, yetersiz algılanma, etkili bakım sağlayamama, rol ve sorumluluklarla başa çıkamama ve meslektaşları tarafından reddedilme öne çıkmaktadır. Yeni mezunlar, mesleki, duygusal ve sosyal destek eksikliği hissettiğinde izolasyon duygusunu deneyimlemektedir (3,6).

Yeni mezun hemşirelerin fiziksel deneyimleri incelendiğinde; mesleki yaşama geçiş sürecinde mesleki rollerini yerine getirmeye çalışırken harcadıkları enerji, geçiş şokuna ilişkin fiziksel tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte, rutin yaşamdaki değişiklikler ve yeni başlayan veya sonlanan ilişkiler, kafa karışıklığı yaşayan yeni mezunlar için heyecan verici olmasının yanı sıra dikkat dağınıklığına neden olmaktadır. Kişisel ve gelişimsel bir değişim süreci içerisinde olmalarına rağmen yeni mezun hemşirelerden, mesleki karar ve uygulamaları gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Yöneticiler ve meslektaşların belirsiz beklentileri, meslektaşlarla rol-ilişki mücadeleleri, vardiyalı çalışma ve yetersiz geri bildirimler uyum sürecinde olan

yeni mezunlar için bu süreci daha zorlayıcı hale getirmektedir. Sürekli kontrol edilmeleri nedeniyle özgüven eksikliği yaşayan ve kendilerinden şüphe duyan yeni mezun hemşireler, günlerini bir önceki veya bir sonraki vardiyayı düşünerek geçirmekte, uyku sorunları yaşamakta, işle ilgili rüyalar görmekte ve sürekli çalışıyormuş gibi hissetmektedir (3,6).

Sosyokültürel ve gelişimsel açıdan incelendiğinde; yeni mezun hemşireler için geçiş şoku, henüz tam olarak hazır olmadıkları bir dünyada yol bulmaya çalışmak anlamına gelmektedir. Yeni mezunların kim oldukları ve hemşire olarak nasıl bir rol üstlenmeleri gerektiği konusundaki düşünceleri, tanık oldukları rol modellerin davranış biçimleri ve mesleki yaşamın gerçekleri arasındaki uyumsuzluklar ilk dönemde baskın olmaktadır. İlk 4 ay boyunca yeni mezun hemşirelerin öncelikli görevleri; kendi kimliklerini bulmak, hemşirelik kültüründe kabul görmek, kişisel ve mesleki yaşamlarını dengelemek ve akademik dünyada öğrendiklerini mesleki uygulamalarına dahil etmek için çaba sarf etmektir. Eleştiriye açık ve aşırı hassas olan yeni mezunlar, kabul görme, övülme ve cesaretlendirilme gibi olumlu hislerin yanı sıra; kabul görmeme, saygısızlık ve şüphe duyma gibi olumsuz duyguları deneyimlemektedir. Ekibe dahil olmak isteyen yeni mezunlar, yöneticiler ve deneyimli meslektaşlarından olumlu ve eleştirel geri bildirim almak istemekte ancak genellikle yeterli düzeyde alamamaktadır. Bu durumda yeni mezun hemşireler, mesleki gelişimlerini ve güvenlerini ölçmek için alternatif yolların arayışına girmektedir. Örgüt kültürüne uyum sağlamak isteyen yeni mezunlar, kaliteli hasta bakımı yerine işleri tamamlamaya odaklanırken, birey odaklı yaklaşımdan iş odaklı yaklaşıma geçmektedir. Diğer sağlık bakım profesyonelleriyle etkileşim kurmayı korkutucu bulan yeni mezunlar için bu ilişkiler, enerji tüketen bir durum olmaktadır. Birçok yeni mezun hemşire, hemşireler arasında baskıcı bir hiyerarşi ve hemşireler ile hekimler arasında pasif-agresif bir iletişim tarzı olduğunu belirtmektedir (3,6)

Entelektüel deneyim açısından incelendiğinde; yeni mezun hemşirelerin mesleki uygulama ortamıyla tanışmaları, örgüte, mesleki rollerine ve çalıştıkları birime yönelik bir uyum süreciyle başlamaktadır. Bu süreçte otonomi fırsatının verdiği motivasyonla çalışan yeni mezunlar, enerjilerini yüksek tutmakta ve ileride nelerle karşılaşacaklarını merakla beklemektedir. Ancak uyum dönemi sonunda gerçek dünyada tek başlarına kalmış gibi hisseden yeni mezunlar, henüz tam olarak hissedemedikleri mesleki

sorumluluklar ve iş yükü karşısında kendilerini geçiş şoku içinde bulmaktadır. Bu durum, heyecan ve merakın yerini aniden korku, şüphe ve strese bırakmaktadır. Yaşanılan zorlukların bir kısmı deneyimli meslektaşlar, eğitimciler ve yönetici hemşirelerin birkaç hafta içerisinde yeni mezunların deneyimli bir hemşirenin iş yükünü yönetebilme düşünceleri ile ilgilidir. Deneyimli meslektaşlarına ulaşmakta çoğu zaman zorluk yaşayan yeni mezunlar; meslektaşlarına yük olma duyguları, deneyimsiz olarak algılanmaları ve kabul görmeyeceklerini düşünmeleri nedeniyle yardım istemekten çekinmektedir. Bununla birlikte kendilerine uygun düzeyde bir iş yükünü, nispeten kontrollü, dengeli ve kararlılıkla yönetmektedir (3,6).

Bu modele göre; yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama uyum sağlamaları için geçiş programları güçlendirilmeli, başlangıçta istikrarlı ve tutarlı klinik ortamlar tercih edilmeli, geri bildirim verilmeli ve deneyimli meslektaşlarla iş birliği yapmaları teşvik edilmelidir (6).

#### **4.1.4. Geçiş şokunun belirtileri ve sonuçları**

Yeni mezun hemşireler, istihdamının hemen sonrasında mesleki rol ve sorumlulukları üstlenmektedir. Akademik dünyada öğrendikleri ile mesleki yaşamda karşılaştıkları arasındaki farklıları fark eden yeni mezunlar, farklı fiziksel ve duygusal tepkiler gösterebilmektedir (34).

Yeni mezun hemşireler, yaşadıkları olumsuz deneyimler sonucunda kendilerini başarısız hissedebilmekte ve suçu sürekli kendilerinde arama davranışı içerisine girebilmektedir. Kötü günlerin iyi günleri geride bıraktığı düşüncesi ile hayal kırıklığı, yorgunluk ve öfke yaşayabilmekte ve bunun sonucunda hemşirelik mesleğine karşı olumsuz bir tutum geliştirerek mesleği bırakma davranışı gösterebilmektedir (35,36). Aniden kendisine fazla sorumluluk yüklendiği düşüncesine kapılan ve kurum kural ve prosedürlerine ayak uydurmakta zorluk yaşayan ve mesleki yaşamın gerçek yüzü ile karşılaşan yeni mezun hemşireler, bu dönemde stres, ekip içerisinde iletişim sorunları, problem çözme becerisinde yetersizlik, bulunduğu ortama ayak uyduramama gibi sorunlar yaşamaktadır (37,38). Yeni mezunlarda bu dönemde fiziksel ve ruhsal hastalıklarda artış, aşırı yorgunluk, enerjide azalma, korku, güvensizlik hissetme gibi belirtiler görülebilmektedir (38,39). Ortaya çıkan tüm bu belirtiler, yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku yaşadıklarını doğrulamaktadır (38).

Yeni mezunların, bir kısmı sadece sağlık bakım sisteminin beklentilerini ön planda tutarken; diğer bir kısmı günlük işlerini tamamlayarak maddi kazanç elde etmeyi ön planda tutmaktadır. Bunların dışında kalanlar, kendi hedefleri doğrultusunda yeni kariyer yolları aramaya yönelmektedir. Bu arayışı istediği gibi sonuçlanmayanlar ise meslekten ayrılmayı tercih edebilmektedir (38). Yeni mezun hemşireler, geçiş şoku deneyimi sırasında yoğun iş yükü ve zorlayıcı çalışma ortamlarıyla karşılaşabilmektedir. Bu durum, iş tatminsizliğini artırabilmekte, işe bağlılığın azalmasına ve klinik performansın düşmesine neden olabilmektedir. Ayrıca, stres seviyelerinin yüksek olması da hemşirelerin işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (13,19,158). Yeni mezun hemşirelerin yoğun geçiş şoku yaşaması, hastalara etkili bakımı sağlama konusunda zorluk yaşamalarına ve dolayısıyla hemşirelik bakımının sürekliliğinde boşluklar oluşmasına neden olabilmektedir. Labrague (2023), geçiş şokunu olumsuz hasta olaylarının görülme sıklığının artmasına ve hemşirelik bakımının kalitesinin düşmesine yol açtığını bildirmektedir (13).

#### **4.1.5. Geçiş şokunu önlemeye ilişkin yaklaşımlar**

Mesleki yaşama geçiş süreci, yoğun ve karmaşık duyguların yaşandığı bir dönem olarak kabul edilmektedir (40). Bu dönemde mesleki yaşama uyumun kolaylaştırılması için; temel bilgi ve beceri eksikliklerinin belirlenmesi (41,42) ve mezuniyet öncesi hemşirelik öğrencilerinin bu duruma hazırlanması, sağlık kurum ve kuruluşlarının geçiş şoku sürecinin farkında olması (43,44), rehberlik ve mentorlük sağlanması (45,46), olumlu çalışma ortamlarının hazırlanması (45,102,104) ve etkili oryantasyon programlarının düzenlenmesi (45-47,48) gerekmektedir.

Klinik uygulamaya yeni başlayan hemşirelerin temel düzey bilgi ve beceriye sahip olmaları beklenmektedir (41). Mezuniyet öncesinde klinik uygulama alanına henüz geçilmemiş iken mevcut eksikliklerin belirlenerek bu eksikliklerin iyileştirilmesi, yeni mezun hemşirelerin benlik algıları ve uygulamadaki performansının yükselmesine yardımcı olmaktadır (42). Bu bağlamda hemşirelik okullarının ve sağlık kurum ve kuruluşlarının planlamalarını yapması gerekmektedir (43). Sağlık kurum ve kuruluşlarının yeni mezun hemşirelerin uygulamaya geçişleri sırasında yetkin bir hemşire olacaklarını düşünmesi, yanlış bir beklenti içerisine girmelerine neden olmaktadır. Yeni mezun hemşirelerin profesyonel rollerine geçişi sırasında duygusal ve psikolojik olarak hazırlanmaları için hemşirelik fakülteleri

eğitim süresi içerisinde, öğrencilerin mezun olduktan sonra kendilerinden beklenen her beceriyi yerine getirme konusunda onları tam donanımlı olarak hazırlayamayacağını bildirmeleri önem arz etmedir (44).

Güven duygusunu pekiştirmek ve kaliteli bakım sunabilmek için becerilerini, değerlerini ve davranışlarını geliştirmek amacıyla yeni mezun hemşirelerin bir rehber veya mentore gereksinim duymaktadır. Rehberler ya da mentorlerin sağladığı avantajlar arasında sosyal etkileşim sağlamak, kariyer planı yapmak, kuruma bağlılık geliştirmek ve daha fazla sorumluluk üstlenmek yer almaktadır (45). Bu avantajlar, yeni mezunların öz saygısını ve güven duygusunu geliştirerek geçiş şokunun olumsuz etkilerini azaltmakta ve işten ayrılma oranlarının azaltılmasında önemli bir rol oynamaktadır (46).

Yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama uyum sürecinde, olumlu bir çalışma ortamı önemli etkindir. Olumlu çalışma ortamları, geçiş şoku azaltmakta ve mesleki uyuma teşvik etmektedir (45). Kim ve Yeo (2021), geçiş şokunun olumlu çalışma ortamındaki hemşireler için olumsuz çalışma ortamındaki hemşirelere göre daha düşük olduğunu bildirmektedir (104). Çalışma ortamının iyileştirilmesi, yeni mezun hemşireler arasında geçiş şokunu azaltabilir. Yeni mezun hemşirelerin yetkin profesyonel hemşireler olmalarına yardımcı olmak için hemşire yöneticilerin, geçiş şoku dönemindeki değişiklikleri bilmesi ve farkında olması, farklı çalışma dönemlerine uygun eğitim programları planlaması ve hemşirelerin istedikleri birimlere atanması ile olumlu çalışma ortamlarının oluşturulması gerekmektedir (102, 104).

Yeni mezun hemşireler için hazırlanmış etkili ve yeterli bir oryantasyon programı ile geçiş şoku arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Oryantasyon programları yeni mezun hemşirelerde; güveni arttırmakta, etkili hasta bakımı sunabileceğini hissettirmekte, birime ve kuruma uyumu arttırmaktadır. Hemşireler kendisini planlı bir oryantasyon programı içerisinde olduklarını ne kadar çok hissederse bulunduğu yerden o kadar memnun olduğu, birime uyumun daha yüksek olduğu, geçişi hızlandırdığı ve kendisine olan desteği daha fazla hissettiği bilinmektedir (45-47). Scott ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan bir araştırmaya göre hemşirelikteki ilk iş yerlerinden ayrılan hemşirelerin ayrılmayan hemşirelere kıyasla 2 hafta daha kısa süre oryantasyon eğitimi aldığı ortaya konulmuştur (48).

Sonuç olarak; mesleki uyum sürecinde olan yeni mezun hemşireler için uygulanacak yaklaşımlar hem geçiş şokunun hafifletilmesine yardımcı olacağı hem de örgütsel düzeyde kaliteli ve güvenli hemşirelik bakımının sunulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (102).

#### **4.1.6. Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku deneyimleri**

Mesleki yaşama geçiş sürecinde çalışma ortamı beklentilerine uyum sağlamak ve klinik uygulama sorumluluğu üstlenmek stresli ve zorlayıcı olmakla birlikte olumsuz ve olumlu deneyimleri içermektedir (2,9).

Ulusal literatürde konuya odaklı sınırlı araştırmalar bulunmaktadır.

Çelik (2022), şehir ve üniversite hastanelerinde çalışan yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin geçiş şokunun orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Oryantasyon eğitimi almamış ve birimler arası rotasyon yapan yeni mezun hemşireler daha yüksek düzeyde geçiş şoku yaşarken; mentor hemşire ile çalışan yeni mezun hemşirelerin daha düşük düzeyde geçiş şoku yaşadığı görülmektedir (11).

Çiriş Yıldız (2019), kamu, üniversite ve özel hastanelerde yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şokunu incelemiştir. Araştırmanın sonuçları farklı alt temalarda açıklanmıştır. Çalışma ortamı temasında; yeni mezun hemşirelerde, çalıştıkları ortamı yetersiz bulanlar genellikle zaman baskısı, hayal kırıklığı, yoğun stres, hata yapma korkusu ve değersiz hissetme gibi duygular yaşamaktadır. Rol temasında; yeni mezun hemşireler akademik süreçte gerçek hemşirelik rolünü öğrenemediklerini, kendilerini deneyimsiz olarak hissettiklerini işlerinin belirsiz olduğunu düşündükleri görülmektedir. Hemşireler, profesyonel rollerine uyum sağlamayı hem stresli hem de zorlu olarak nitelendirmektedirler. Sorumluluklar temasında; yeni mezun hemşireler iş ve sosyal yaşam arasında denge kurmada zorlandıklarını ifade etmiş ve ağır çalışma koşulları sonucunda, uyku ve beslenme sorunları, bel ağrısı ve sık sık hastalanma gibi sorunlarla da karşılaşmışlardır. İlişkiler temasında; yeni mezun hemşirelerin iş yükü olarak algılanma, güvensizlik, engellenme, öfke, suçluluk, stres ve hayal kırıklığı gibi duygular yaşadıkları görülmektedir. Mesleki bilgi temasında; yeni mezun hemşirelerin akademik dünyada

öğrendikleri ile uygulama ortamı arasında farklılıkların olduğu ve edindikleri bilgileri uygulama alanlarına yansıtmakta zorluklar yaşandığı belirtilmektedir (34).

Tarhan ve arkadaşları (2023) kamu hastanesinde görev yapan yeni mezun hemşirelerin stresle başa çıkma tarzları ile geçiş şoku düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin geçiş şokunun orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca yeni mezun hemşirelerin sosyal destek arama, kendine güven ve iyimserlik davranışlarının geçiş şokunun azaltılmasında etkili olduğu görülmektedir (124).

Uluslararası literatürdeki araştırmalar incelendiğinde; Labrague. (2023), yeni mezun acil servis hemşirelerinde geçiş şoku, hemşirelik bakımının kalitesi ve olumsuz hasta olayları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçları hemşirelerin orta düzeyde geçiş şoku yaşadığını ve özel hayat alt ölçeğinde en yüksek değere sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar yeni mezun hemşirelerin iş ve özel hayatındaki sorumluluklar arasındaki dengeyi sağlamakta zorluklar yaşadığını ortaya koymaktadır (13).

Kim ve Yeo (2019), yeni mezun hemşirelerin yaşadığı geçiş şoku ile mezuniyet öncesi özellikler ve çalışma özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin orta düzeyde geçiş şokuna sahip olduğunu ve daha yüksek öz yeterliliğin daha düşük geçiş şokuyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca mezuniyet öncesi özelliklerden yaş ve öz yeterlilik ile; çalışma ortamı özelliklerinden çalışılan birim, istenilen birimde çalışma durumu ve çalışma ortamının yeni mezun hemşirelerin geçiş şokunu etkileyen önemli faktörler olduğu bildirilmektedir (102).

Kim ve Yeo (2021), yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku ve iş tatminindeki değişiklikleri incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin geçiş şokun düzeyinin işe başladıktan sonraki ilk 4 ayda en yüksek seviyede olduğunu ve 8 ay sonra azalmaya başladığını göstermektedir. Bu sonuç, geçiş şokunun kişinin mesleki uygulama sürecinin başlangıcında en yüksek seviyede olduğu ve giderek azaldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca sonuçlar yeni mezun hemşirelerin mesleki uygulama sürecinin başında en çok zorlandıkları konunun iş arkadaşlarıyla ilişkiler olduğunu ifade etmektedir (104).

Su ve arkadaşları (2021) Çin’de yeni mezun hemşirelerde mesleki kimlik, klinik öğretim davranışı ve geçiş şoku arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, yeni mezun hemşirelerde geçiş şokunun en büyük etkiyi fiziksel yönler üzerinde oluşturduğunu göstermektedir. Yeni mezun hemşirelerin yoğun iş yükü ve karmaşık durumlar karşısında daha fazla zaman harcaması yorgunluk, sırt ağrısı ve uyku bozukluğu yaşamaları ile sonuçlanmaktadır (116).

Zhang ve arkadaşları (2023) yeni mezun hemşirelerde geçiş şoku ile güvenlik davranışı arasındaki ilişkiyi ve geri bildirim arama davranışının aracı rolünü incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin orta düzeyde geçiş şoku yaşadığını göstermektedir. Ayrıca sonuçlar gece vardiyalarının fazla olmasının geçiş şokunu etkileyen ana faktörlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Yeni mezun hemşireler sık sık karasız duygular yaşadığını ve çalışma ortamındaki eksikliklerin hayal kırıklığına sebep olduğunu ifade etmektedir (119).

Sonuç olarak; yeni mezun hemşirelerin geçiş süreci deneyimleri her birey için farklılık gösterse de genel olarak belirli ortak temaların ortaya çıktığı görülmekte ve bu deneyimler yeni mezun hemşirelerin uyum sürecini etkileyebilmektedir (11,13,34,102,104,116,119,124). Ancak uygun destek, olumlu çalışma ortamı, mentorluk ve oryantasyon programlarıyla bu zorlukların üstesinden gelmek mümkün olabilecektir.

## **4.2. İşten Ayrılma Niyeti**

İşten ayrılma niyeti başlığı altında işten ayrılma niyeti kavramı, işten ayrılma niyetinin nedenleri ve sonuçları, işten ayrılma niyetinin önlenmesi ve yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetleri incelenmektedir.

### **4.2.1. İşten ayrılma niyeti kavramı**

İşten ayrılma niyeti, çalışanların gönüllü olarak bir örgütten ayrılma eğilimini ifade etmekle birlikte birçok kurum ve kuruluşun baş etmekte zorlandığı önemli bir sorundur. Kavramın literatürde birçok farklı tanımı bulunmaktadır (51).

İşten ayrılma niyeti, Mobley (1977) tarafından “çalışanların kendi istekleri ile çalıştıkları kurumdan ayrılmayı planlaması ve bu planları doğrultusunda gerçekleştirdikleri tüm davranışlar” olarak tanımlanırken; Cıranoglu (2020) tarafından yapılan araştırmada, “işten ayrılma kararı alan bir çalışanın bu karar doğrultusunda yaptığı planın tümü” olarak ifade edilmektedir (15,52).

İşten ayrılma, bir çalışanın örgütten fiili olarak ayrılması olarak tanımlanırken; işten ayrılma niyeti, bir çalışanın örgütten ayrılma isteğinin davranışsal bir belirtisi olarak tanımlanmaktadır (53). Nitekim işten ayrılma niyeti, çalışanların örgütten ayrılmak için yaptıkları planın temelini oluştururken, bunu takiben işten ayrılma davranışı bireysel bir tercih olarak ortaya çıkmaktadır (15).

Sonuç olarak; işten ayrılma niyetinin, çalışanların bir kurumdan ayrılma planına ilişkin tüm davranışlar olarak tanımlanabileceği düşünülmektedir.

#### **4.2.2. İşten ayrılma niyetinin nedenleri**

Bireysel ve örgütsel etmenler, çalışanları farklı zamanlarda ve farklı şekillerde etkileyerek işten ayrılmaya yönlendirmektedir (51). Bu etmenler, işten ayrılma kararının karmaşık ve çok yönlü bir süreç olduğunu göstermektedir.

Çalışanların işten ayrılma kararları, bireysel ve örgütsel etmenlerden etkilenmektedir. Bireysel nedenler arasında yaş, cinsiyet, aile durumu, iş uyumu eksikliği, rol çatışması ve sağlık sorunları yer almaktadır (54-57). Ücret memnuniyetsizliği, olumsuz çalışma koşulları, iletişim yetersizliği, kariyer ilerleme fırsatlarının kısıtlılığı, ağır iş yükü, iş stresi, yönetim sorunları ve liderlik tarzı ise örgütsel etmenler olarak işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır (15,54,56,58).

Hemşirelerle yapılan bir araştırmada, çalıştığı birimi kendi isteği ile seçmemiş olan, çalışma koşullarını kötü değerlendiren, mesleğini sevmeyen, ücretinden memnun olmayan, yöneticileri tarafından yeterince takdir edilmediğini ve desteklenmediğini hisseden, iş yükünün fazla olduğunu ifade eden ve birimlerinde personel yetersizliği olduğunu düşünen hemşirelerin, işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu belirlenmektedir (51). Başka bir araştırmada ise destekleyici olmayan çalışma ortamları, iş memnuniyetsizliği, yüksek iş stresi nedeniyle tükenmişlik, olumsuz çalışma koşulları yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmektedir (59). Yüksek hasta sirkülasyonu, acil durumlarla başa çıkma zorunluluğu, kaynakların yetersizliği, uzun çalışma saatleri, riskli hastalarla çalışma, düzensiz uyku ve iş stresi sağlık bakım profesyonellerinin işten ayrılma niyetini etkilemektedir (60,61).

Tüm bu nedenler göz önüne alındığında; işten ayrılma niyetini azaltmak için hem bireysel boyutta çalışanların bireysel gereksinimlerine yönelik desteklerin sağlanması,

hem de örgütsel boyutta politikaların ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi başta olmak üzere çeşitli önlemlerin alınması gerekliliği açıkça görülmektedir.

#### **4.2.3. İşten ayrılma niyetinin sonuçları**

Bir bireyin bir işe başlaması, nasıl iş hayatının doğal bir parçası ise ister bireyin kendi tercihiyle isterse işverenin isteğiyle olsun işten ayrılma süreci çalışma hayatının kaçınılmaz bir gerçeği olarak kabul edilmektedir (16). İşten ayrılma sürecinin sonuçları, bireysel ve örgütsel düzeyde ele alınabilmektedir.

Çalışanların işten ayrılmaları, örgütsel düzeyde örgütün işgücü devir hızını doğrudan etkileyen önemli unsurlardan biridir. Yeni personel seçimi, personelin eğitilmesi ve işe uyum sürecinin yanı sıra işyerindeki devir hızının artması, yüksek maliyete neden olmaktadır (15,16). İşyerinde olumlu çalışma ortamına katkı veren bir çalışanın işten ayrılması, diğer çalışanlar arasında memnuniyetsizliğe ve düşük performansa neden olmaktadır. Ekip dinamiğinin bozulması ve ortak yürütülen projelerin etkilenmesiyle birlikte örgüt itibarı zarar görmektedir. Yeni bir çalışanın ekibe uyum sağlaması zaman almakta ve bu süreçte yaşanan uyumsuzluklar, yüksek maliyet, düşük verimlilik ve kârlılık, düşük üretkenlik ile sonuçlanmaktadır (15,62).

İşten ayrılma sürecinin, örgütsel düzeyin yanı sıra bireysel düzeyde sonuçları olmaktadır. İşten ayrılan çalışanlar özellikle ruhsal açıdan etkilenmektedir. Ayrıca yeni bir iş bulamama, yeni işe uyum sağlayamama, işte kazanılan yetkinliklerin kaybı ve gelir kaybı yaşanmaktadır. Bu durumlar, işten ayrılmanın etkilerini daha geniş bir perspektiften değerlendirmeyi gerektirmektedir (17).

Örgütler için işgücü devir hızı ve çalışma ortamı bakımından önemi göz önüne alındığında işten ayrılmaların, yönetilmesi ve önlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte işten ayrılmanın çalışanların üzerindeki etkilerinin anlaşılmasının, işyerinde daha sağlıklı bir çalışma ortam sağlamasına yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

#### **4.2.4. İşten ayrılma niyetinin önlenmesi**

İşten ayrılma niyeti, genellikle işten ayrılma davranışının öncüsü olarak görülmesi nedeniyle ilgili nedenlerin araştırılarak çözüme kavuşturulması önem arz etmektedir (54). Bu bağlamda işten ayrılma niyetinin önlenmesi, etkili bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir.

Bir kurum ve kuruluşta işten ayrılmaların artması ve yeni çalışanların işe alınması, müşteri memnuniyeti ve bağlılığının azalmasına ve gelirlerde düşüşe neden

olarak yüksek maliyetlere yol açmaktadır. Bu nedenle, mevcut çalışanı işte tutmak önem taşımaktadır (54). Anis ve arkadaşları (2011), örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanlar diğer çalışanların işte kalmasını sağlayarak iş tatminini artırdığını öne sürmektedir. Ödüllendirme ve desteklemeyi içeren örgütsel faktörlerin, çalışanların örgütsel bağlılığını artırmada önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (63). Boamah ve Laschinger (2016), örgütsel desteği teşvik eden liderlik uygulamalarının ve kişi-iş uyumunu teşvik eden işyeri koşullarının, yeni mezun hemşirelerin işte tutulmasında kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte yeni mezun hemşirelerin yönetilebilir iş yüküne sahip olmalarını sağlamak için sağlık yöneticilerinin, girişimlerde bulunmaları gerektiğini vurgulanmaktadır (64). An ve arkadaşları (2022) ise mesleki deneyim süresi farklı olan hemşireler için işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik farklı önlemler planlanması gerektiğini öne sürmektedir (60). Çamveren ve Kocaman (2019), hastanelerde uygulanan mentorluk programlarının işe yeni başlayan hemşirelerin işten ayrılma oranları üzerinde etkili olduğunu bildirmektedir (65). Yeni mezun hemşireler, öğrencilik rolünden hemşirelik rolüne geçiş sürecinde gerçeklik şoku yaşamaları sebebiyle yüksek düzeyde iş stresi yaşamaktadır. Yüksek iş stresi ise mesleği bırakma niyeti ile sonuçlanmaktadır. Bu nedenle, yönetici hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecinde mentorluk programları uygulaması ve daha olumlu ve destekleyici bir çalışma ortamı sunması önem arz etmektedir (66).

Çalışanların bir kurumda kalma süreci, öncelikle niyetlerine ve ardından eylemlerine bağlı olmaktadır. Bu nedenle, örgüt yönetiminin çalışanlarla kuracağı güçlü iletişim, işten ayrılma niyetlerinin eyleme dönüşmeden önce engellenmesine yardımcı olabilmektedir. İşten ayrılma niyetinde olan çalışanların davranış ve tutumlarının altında yatan nedenlerin araştırılması ve bu nedenlere yönelik çözümler üretilmesi, işten ayrılma eğilimini azaltabilmektedir (66).

#### **4.2.5. Yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetleri**

Yeni mezun hemşirelerin, mesleki yaşama geçiş sürecindeki zorlu deneyimleri işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (67). Yeni mezun hemşireler arasında işten ayrılma niyetinin orta ve yüksek düzeyde olması, yakın gelecekteki işten ayrılma oranını yansıttığı gerekçesiyle sağlık sistemlerinde ciddi bir endişe kaynağı olarak görülmektedir. Bu nedenle, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma hızını etkileyen nedenlerin iyileştirilmesi gerekmektedir (20).

Ulusal literatürdeki araştırmalar incelendiğinde; Tarhan ve arkadaşları (2021), özel hastanelerde çalışan yeni mezun hemşirelerde hemşire-hekim iş birliği tutumları ile işten ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir (20).

Ulupınar ve Aydoğan (2021), kamu hastanelerinde çalışan yeni mezun hemşirelerin mesleklerinin ilk yılında mesleki ve kurumsal doyumlarını etkileyen faktörleri, uyum süreçlerini ve hemşirelik mesleğini bırakma niyetlerini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, yeni mezun hemşirelerin %50,9'unun çalıştığı mevcut kurumdan ayrılmayı planladığını göstermektedir (69).

Çelik (2022), şehir ve üniversite hastanelerinde çalışan yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir (11).

Uluslararası literatürdeki araştırmalar incelendiğinde; Boamah ve Laschinger (2016), Kanada'da yeni mezun hemşirelerde iş yaşamına uyum ve iş yaşamına müdahale alanlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin mevcut işlerinden ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (64).

Fallatah ve arkadaşları (2017), Kanada'da otantik liderliğin, örgütsel özdeşleşmenin ve mesleki başa çıkma öz yeterliliğinin yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, yeni mezun hemşirelerin mevcut görevlerinden ayrılma niyetlerinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (91).

Favaro ve arkadaşları (2021), Kanada'da yeni mezun hemşirelerin cinsiyet, yetkilendirme, işyeri zorbalığı ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın sonuçları, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin düşük ile orta düzeyde olduğunu göstermektedir (125).

Yu ve Lee (2018), Güney Kore'de dayanıklılık ve işe katılımın yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir (96).

Song ve Kim (2023), Güney Kore’de yeni mezun hemşirelerin yeterlilikleri, örgütsel sosyalleşmeleri ve işten ayrılma niyetlerini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir (112).

Dwyer ve arkadaşları (2019), Amerika Birleşik Devletleri’nde kişisel, kişilerarası ve örgütsel düzeydeki faktörlerin yeni mezun hemşirelerin tükenmişliği ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir (67).

Zhang ve arkadaşları (2017), Çin’de yeni mezun hemşirelerin mesleğin ilk yılında işten ayrılma niyetinin potansiyel faktörlerini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin %17,2’sinin mesleğe başladıktan hemen sonra ayrılmayı planladıklarını ancak 4., 8. ve 12. aylarda bu oranın sırasıyla %59,6, %74,4 %71,8’e yükseldiğini göstermektedir (19).

Sonuç olarak; yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin ülkeler arasında farklılık gösterme sebebinin sağlık bakım sistemindeki farklılıklar olabileceği düşünüldüğünde yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin detaylı bir şekilde incelenmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

### **4.3. Liderlik Davranışları**

Liderlik davranışları başlığı altında lider ve liderlik kavramları, liderlik yaklaşımları, hemşirelikte liderliğin önemi ve yönetici hemşirelerin liderlik davranışları incelenmektedir.

#### **4.3.1. Lider ve liderlik kavramı**

Günümüzde örgütler, başarılı bir şekilde ilerlemek ve rekabet avantajı elde etmek için liderlik becerilerine sahip yöneticilere gereksinim duyulmaktadır. Bu bağlamda, liderlik becerilerine sahip olmayan veya yönetme yeteneği zayıf olan yöneticiler, genellikle örgütler tarafından tercih edilmemekte ve başarılı yönetim pozisyonlarında bulunmamaktadır (71,72).

Lider kavramı, gün geçtikçe daha fazla önem kazanmakla birlikte farklı tanımları bulunmaktadır (73). Bireyler tarih boyunca genellikle topluluklar halinde yaşamışlar ve gereksinimlerini kendi başlarına karşılayamadıkları durumlarda liderlere gereksinim duymuşlardır (72). Lider, kelime anlamıyla; yolu gösteren,

aydınlatan, ileriye yönlendiren, öğreten ve birlikte çalıştığı kişilerin istek ve gereksinimlerini zamanında anlayan yaratıcı kişidir. Ayrıca lider, üyesi olduğu grubun amacını belirleme veya davranışlarını değiştirme konusunda etkili olan kişi olarak tanımlanmaktadır (74). Başka bir tanıma göre bir lider, çevresindeki insanları bilgi, deneyim, kişilik gibi özelliklerle etkileyen kişidir. Lider bir kişi, topluluk içinde doğal olarak ortaya çıkabileceği gibi topluluk dışından bir kişi lider olabilmektedir (73).

TDK'ndaki karşılığı "önderlik" olan liderlik kavramı, bir grubu belirli ortak hedefler doğrultusunda etkileyebilme ve yönlendirebilme sanatıdır (28,75). Başka bir tanıma göre "yönlendirme, enerji verme ve çalışanların liderin vizyonuna gönüllü olarak bağlanma süreci" olarak ifade etmektedir (76). Liderlik, "belirli bir topluluğu ortak bir hedefe ulaşmaları için etkileme ve onlara yol gösterme süreci" olarak açıklanmaktadır. Bir başka tanımda liderlikten "bir organizasyonun vizyonunu hayata geçirmek için birey ve grupları koordine etme sanatı" olarak bahsedilmektedir (22).

Bu tanımlar incelendiğinde; liderlik kavramı, toplumların ve örgütlerin temelini oluşturan bir unsurdur ve zamanla değişen gereksinimler doğrultusunda farklı tanımları yapılmıştır.

#### **4.3.2. Liderlik yaklaşımları**

Günümüzde liderlik modellerini geliştirmeye yönelik araştırmalar halen devam etmektedir. Değişen koşullar ve durumlar, liderlik sürecini etkilerken liderlik tarzını belirlemektedir (77). Bu araştırmada liderlik yaklaşımları; özellikler yaklaşımı, davranışsal liderlik yaklaşımı, durumsal liderlik yaklaşımı, güncel liderlik yaklaşımları ve üç faktörlü liderlik modeli olmak üzere beş başlıkta incelenmektedir.

##### **4.3.2.1. Özellikler yaklaşımı**

En eski yaklaşımlardan biri olan özellikler yaklaşımı; liderlerin kişilik, motivasyon, değerler ve beceriler gibi özelliklerine önem vermektedir. Bu yaklaşımın temelinde, bazı bireylerin diğerlerinden farklı belirli özelliklere sahip doğal liderler olduğu ve doğuştan gelen özellikleri nedeniyle liderlik pozisyonlarına sahip oldukları düşüncesi yatmaktadır (77,78). Bu yaklaşıma göre liderlerin sahip olduğu özellikler Tablo 4.3.2.1.1'de gösterilmektedir.

**Tablo 4.3.2.1.1** Özellikler Yaklaşımı Lider Özellikleri

<b>Genel Özellikler Grubu</b>	<b>Alt Özellikleri</b>
Kişilik Özellikleri	Yaratıcılık, Açıkgozlülük, Dürüstlük, Etiksel davranış, Güven verme, Kendine güven (öz güven), Dışa dönüklük
Fiziksel Özellikler	Enerjik olma, Fiziki görünüm, Boy, Kilo, Yaş, Cinsiyet
Yeteneksel Özellikler	Zeki olma, Yargılama, Bilgi sahibi olma, Akıcı konuşma, Kesinlik
İşe İlişkin Özellikler	Başarı güdüsü, İleride olma arzusu, Sorumluluk alabilme, Göreve dönüklük, Amaçlara ulaşmada sorumluluk alabilme
Sosyal Özellikler	İş birliği yeteneği, Prestij, Popüler ve sosyal olma, Kişiler arası iletişim, Sosyal katılım, Kültür düzeyi, Diplomasi, Hitabet yeteneği

**Kaynak:** (Işık İnan & Serinkan, 2020)

Lider olabilmek için bireylerin sahip olması gereken özellikleri vurgulayan bu yaklaşımın, her lider için ortak kişilik özelliklerini tanımlanamaması ve sınıflandırılmaması ve liderleri izleyicilerden ayıran özellikleri belirlenememesi nedenleriyle başarılı olamadığı bildirilmektedir (76,79).

#### **4.3.2.2. Davranışsal liderlik yaklaşımı**

Davranışsal liderlik yaklaşımı, liderin başarılı ve etkin olmasının temelinde, liderlik sürecinde sergilediği davranışların yattığını savunmaktadır (79). Diğer bir ifadeyle bu yaklaşım, liderin sahip olduğu özelliklere değil çalışanlarına karşı sergilediği tutumlara odaklanmaktadır (80). Bu yaklaşıma göre liderlik, karşılıklı etkileşim sürecinde şekillenmektedir. Liderlerin üstlendikleri görevlerin ve bu görevlerin izleyenlerin beklentilerini nasıl etkilediği üzerine odaklanılmaktadır (22).

Davranışsal liderlik yaklaşımında liderin grup üyeleri ile iletişim, örgüt amaçlarını belirleme tarzı, örgüt içinde karar alma, planlama ve denetim yaklaşımı, yetki devri alışkanlığı ve örgüt üyelerini motive etme davranışları liderin başarısını ve etkinliğini belirlemektedir (77). Bu yaklaşım eleştirilirken, liderin çevresel faktörleri dikkate almaması ve koşulların göz ardı edilmesi belirtilmektedir. Bu eleştirilerde,

liderlik kavramının sadece liderin özellikleri ve davranışlarıyla değil, aynı zamanda durumsal faktörlerle de ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (22).

#### **4.3.2.3. Durumsal liderlik yaklaşımı**

Durumsal liderlik yaklaşımı, liderlik süreçlerinde çevresel faktörlerin önemini vurgulamaktadır. Bu faktörler; takipçilerin özellikleri, liderin faaliyet gösterdiği ortam, örgütün tipi ve dış çevre koşullarını içermektedir (78). Bu yaklaşım, temelde liderlik davranışlarının çeşitli durumlara göre değişebileceğini ve farklı koşulların farklı liderlik tarzlarını gerektirebileceğini savunmaktadır (79).

Günümüzde hizmet sektöründeki sürekli değişim ve gelişmeler, liderlerin tarzlarını çevresel ve teknolojik değişimlere göre şekillendirmek zorunda olduğunu göstermektedir. Bu nedenle liderlik teorileri, durumların değişkenliğini liderliğin bir parçası olarak ele alma zorunluluğu kılmaktadır (79). Durumsal Liderlik Yaklaşımı'na göre, liderin etkinliğini belirleyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bunlar; hedeflenen amaçların niteliği, grup üyelerinin yetenekleri, örgütün özellikleri, liderin ve çalışanların geçmiş deneyimleri şeklinde sıralanmaktadır (22).

Etkili lider, değişken koşullara, grup dinamiklerine ve bireysel özelliklere göre uyum sağlayabilen ve davranışlarını buna göre ayarlayabilen liderdir. Bu nedenle, bu yaklaşımda herhangi bir durumda en etkili liderlik davranışının hangisi olduğuna odaklanılarak, liderin esnekliği ve adaptasyonu ön plana çıkarılmaktadır (81).

#### **4.3.2.4. Güncel liderlik yaklaşımları**

Liderlerin farklı kültürleri anlayarak insanların düşünce, tutum ve davranışlarını etkileyebilme yetisine sahip olmaları, yaşanan değişimlere uyum sağlamanın önemli bir unsurudur. Yönetim alanında yaşanan ilerlemeler, yeni liderlik yaklaşımlarının geliştirilmesine ve bu alandaki araştırmaların ilerlemesine yol açmıştır (77).

Güncel liderlik yaklaşımlarına göre lider; bir vizyona sahip olan, bu vizyonu ortak bir vizyon haline getiren ve gerçekleşmesi için plan yapan kişi olarak tanımlanmaktadır (22). Güncel liderlik yaklaşımları arasında transaksiyonel (etkileşimci) liderlik, transformasyonel (dönüşümcü) liderlik ve karizmatik liderlik ön plana çıkmaktadır.

Transaksiyonel (etkileşimci) liderlik, örgütsel hedeflere ulaşmak için yüksek performans sergileyen çalışanların gereksinimlerini karşılayarak motive edilmesi öncelik göstermektedir. Çalışanların motivasyonunu artırmak için ödüllendirme ve

cezalandırma yöntemlerini kullanmaktadır (79). Etkileşimci liderler, izleyenlerden ne beklediklerini ve beklenen performansı göstermeleri karşılığında nasıl ödüllendirileceklerini açıkça belirtmektedir (81).

Transformasyonel (dönüşümcü) liderlik, izleyenlerin değer yargılarını, inançlarını ve düşüncelerini değiştirebilen, örgütlerde değişim ve yenilemeyi teşvik ederek yüksek performansı sağlayan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (77). Dönüşümcü lider, sistemdeki sorunlar nedeniyle mevcut durumu değiştirmeyi amaçlamakta ve bunun için izleyenlere ikna edici bir vizyon sunmaktadır (81).

Karizmatik liderler, insanları etkileme güçlerini kullanarak izleyenlerini istedikleri hedeflere yönlendirmektedir. (77). Karizmatik liderler; güçlü, risk almaktan korkmayan, kendine güvenen, azimli ve kararlı bireylerdir. Her zaman bir vizyona ve amaca sahiptirler ve güçlü yönlerini fark edip buna yatırım yapmaktadırlar. (81).

#### **4.3.2.5. Üç faktörlü liderlik modeli**

Üç faktörlü liderlik modeli, liderlik davranışlarını değerlendirirken görev odaklı liderlik davranışı, çalışan odaklı liderlik davranışı ve değişim odaklı liderlik davranışı olmak üzere üç ayrı boyutun dikkate alınması gerektiğini ve bu boyutların birbirinden bağımsız olduğunu belirtmektedir (82).

Görev odaklı liderlik davranışı, liderlerin belirli hedeflere ulaşmak için, gerçekleştirilmesi gereken görevlere odaklanması olarak tanımlanmaktadır. Bu liderlik davranışı öncelikli olarak görevleri gerçekleştirmek ve güvenilir bir şekilde işlevselliği sağlamak için insan gücü kaynağını ve finansal kaynakları verimli ve etkili bir şekilde kullanmakla ilgilidir. Planlama, açıklama, izlem ve sorun çözme olmak üzere dört önemli bileşeni bulunmaktadır. Planlama; neyin, nasıl, ne zaman ve kim tarafından yapılacağına karar vermektir. Açıklama; görevleri, sorumlulukları, hedefleri, planları, prosedürleri, stratejileri, politikaları ve performans beklentilerini tanımlamayı ve bu öğelerle ilgili bilgileri iletmeyi içermektedir. İzleme; dış faktörlerin iş faaliyetlerini etkileyip etkilemediğine dair bilgi toplama, iş faaliyetlerinin ilerlemesini ve kalitesini kontrol etme, bireylerin, programların ve projelerin performansını ve verimliliğini değerlendirme sürecini içermektedir. Sorun çözme ise; rutin iş faaliyetlerindeki aksaklıklar, kural dışı çalışan davranışlarıyla başa çıkmaktır (82). Liderin iş ve görevlerin tanımlanması, planların oluşturulması ve

organizasyonun sağlanması görev odaklı liderlik davranışının bir parçasıdır. Bu tip liderler, baskın ve kontrolcü olabilmektedir (22).

Çalışan odaklı liderlik davranışı, öncelikli olarak insan ilişkilerini ve iletişimin kalitesini iyileştirmek ve takım çalışması, iş birliği ve iş memnuniyetini arttırmak ile ilgilidir. Temel amacı, insan kaynağının kalitesini, daha açık bir ifadeyle insan sermayesini arttırmaktır. Bu liderlik davranışının destekleme, geliştirme, tanıma ve güçlendirme olmak üzere dört önemli bileşeni bulunmaktadır. Destekleme; dostça, düşünceli, sabırlı, yardımsever ve destekleyici davranışları içermektedir. Astlarla kurulan ve sürdürülen kişilerarası ilişkiler, hedeflere ulaşmak için insanlara güven duymak, sosyalleşmek ve insanlarla ilişki kurma amacı taşıyan davranışlar destekleyici davranışlara örnek gösterilmektedir. Bireylerin gereksinimlerini ve duygularını dikkate almak, saygı duymak ve ilgilenmek işteki stresi azaltarak iş tatminini ve bağlılığını arttırmaktadır. Geliştirme; öncelikle bireyin becerilerini artırma, iş ortamına uyumunu sağlama ve mesleki gelişimini destekleme amacıyla yapılan koçluk olarak açıklanmaktadır. Liderlik açısından geliştirme, bir kişinin görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olmakta, karmaşık sorunları çözmesine rehberlik etmekte ve hatalardan ders çıkarmasını sağlamaktadır. Tanımak; bireyleri performans, başarı ve katkılarından dolayı övmek ve takdir etmek olarak tanımlanmaktadır. Güçlendirme ise; yetkinin astlara devredilmesini içermektedir (82). Çalışan odaklı liderin önceliği ilk olarak astlarıyla ilişkilerin güçlü olması iken, işin gerçekleştirilmesi ise ikinci planda yer almaktadır (22).

Değişim odaklı liderlik davranışı, öncelikli olarak stratejik vizyon geliştirmek, değişimi uygulamak ve değişime verimli şekilde liderlik etmek için esnekliği ve yeniliği teşvik etmekle ilgilidir. Bu liderlik davranışının değişimi savunmak, değişimi öngörmek, yeniliği teşvik etmek ve kolektif öğrenmeyi kolaylaştırmak olmak üzere dört önemli bileşeni bulunmaktadır. Değişimi savunmak; eylemlerin neler olduğunu, kriz durumunda nasıl tepki verileceğini, rol model olmayı, ödüllendirme ve performans değerlendirme süreçlerini içermektedir. Değişimi öngörmek; örgütün geleceğini şekillendirmede rol oynamaktadır. Geçmiş olayları ve mevcut stratejileri, kuruluşun gelecekte daha iyi bir konumda olma hedefiyle ilişkilendirerek, geniş bir çalışan kitlesinin kararlarını ve eylemlerini etkileme ve koordine etme sürecini kapsamaktadır. Yeniliği teşvik etmek; değişime direnen bireyleri belirleme, değişimi

desteklemek için geniş bir destekçi kitlesi oluşturma, önemli pozisyonlara değişime uygun kişileri yerleştirme davranışlarını içermektedir. Kolektif öğrenmeyi kolaylaştırma; sistemik düşünme, deneme-yanılma süreci, yeniliği teşvik etme, girişimci aktiviteleri destekleme, esnekliği artırma ve öğrenmeyi teşvik etme, öğrenmenin organizasyon içinde yayılmasını kolaylaştırma ve başarısızlıkları ele alma davranışlarını içermektedir (82). Değişim odaklı liderler başarılı olabilmeleri için öncelikle örgütteki değişim ihtiyacının fark edilmesini sağlamaları gerekmektedir. Ardından, ortak bir vizyon oluşturarak değişimin örgütte kalıcı hale gelmesine katkı sağlayacak faaliyetlere odaklanmaları önem arz etmektedir (22).

#### **4.3.3. Hemşirelikte liderliğin önemi**

Hemşirelik, kendine özgü uygulama alanları olan dinamik bir meslektir ve görevleri ve sorumlulukları gereği etkileşimde oldukları grupları doğru hedeflere doğru bir yöntemle yönlendirmeleri için liderlere gereksinim duymaktadır (83).

Günümüzde, hemşirelerden sadece sağlık bakım hizmetleri ile ilgilenmeleri değil aynı zamanda araştırma yapma, ekip çalışmasına önem verme, kritik düşünme yeteneğine sahip olma ve sağlık bakımı sırasında yöneticilik ve liderlik becerilerini kullanma becerisi beklenmektedir (83). Sağlık bakım sistemini ve mesleğin geleceğini şekillendirme ve yönlendirme konusunda önemli bir rol üstlenen hemşireler, sağlık bakım sisteminin acil gereksinimlerini karşılamada önemli farklılıklar yaratabilecek yeterliliğe sahiptir. Hemşirelerin bu sorumluluklarını başarıyla yerine getirebilmeleri ve hastaların haklarını savunmaları için liderlik özelliklerine sahip olmaları gerekmektedir (21,83). Hemşireliğin kendi kendini yönetme ve kararlarını bağımsız olarak verme gerekliliği, liderliğin hemşirelik alanındaki önemini artırmaktadır (84). Etkili liderlik davranışlarının bulunduğu çalışma ortamlarında, grup bütünleşmesinin arttığı, iş stresini azalttığı, işten ayrılma oranlarını azalttığı, daha özerk olduğu, hasta memnuniyetini yükselttiği, iş doyumu ve motivasyonun arttırdığı, tükenmişlik hissini azalttığı ve güçlü, olumlu bir örgütsel iklim katkı sağladığı belirlenmektedir (83).

Liderlik, hemşirelik hizmetlerinde özellikle de yönetici hemşirelerde olması beklenen önemli bir beceridir. Yönetici hemşirelerin, bireysel ve kurumsal başarıda önemli bir rol üstlenmelerinin yanı sıra grupları doğru hedeflere yönlendirmeleri liderlik davranışlarını etkili bir şekilde sergilenmelerine bağlı olmaktadır. Yönetici hemşirelerin liderlik tarzları, hemşirelerin iş doyumu, motivasyonu, kurumsal bağlılık

ve çatışmaların etkin yönetimi olmak üzere birçok örgütsel sonuçta kritik bir rol oynamaktadır (21). Bu nedenle liderlik niteliklerini taşıyan yönetici hemşireler, kurumun ve hemşirelik mesleğinin en üst düzeyde başarıya ulaşmasını sağlayabilmektedir. Dolayısıyla, yönetici hemşirelerin liderlik becerileri hem kurumun hem de mesleğin gelişimi ve başarısı için kritik öneme sahiptir (85).

#### **4.3.4. Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları**

Hemşirelik hizmetlerindeki sorumluluk ve görevlerin genişlemesiyle birlikte, etkili liderlik davranışları, belirlenen amaçlara ulaşma ve hizmetlerin verimliliği ve kalitesinin sağlanması açısından kritik bir rol oynamaktadır (84). Bu bağlamda yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarına odaklı ulusal ve uluslararası araştırmalar sınırlılık göstermektedir.

Ulusal literatürdeki araştırmalar incelendiğinde; Acar (2019), Konya'da iki üniversite hastanesi, üç kamu hastanesi ve yedi özel hastanede çalışan hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranış özellikleri ile kendi performansları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçları hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları en yüksek liderlik davranışının görev odaklı liderlik, en düşük liderlik davranışının ise değişim odaklı liderlik olduğunu göstermektedir (22).

Demirhan ve arkadaşları (2020), İstanbul'da bir eğitim ve araştırma hastanesinin cerrahi ve dahili birimlerinde çalışan hemşireler ile yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının hemşirelerin iş motivasyonuna etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları en yüksek liderlik davranışının çalışan odaklı liderlik, en düşük liderlik davranışının ise değişim odaklı liderlik olduğunu göstermektedir (23).

Uyurdağ ve Çerçi (2023), Diyarbakır'da bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışlarını incelemiştir. Araştırmanın sonuçları hemşirelerin yöneticilerinde en yüksek görev odaklı liderlik davranışı algıladıklarını göstermektedir (24).

Ünal ve Sütbaş (2023), Türkiye'de üç devlet hastanesinde görev yapan hemşireler ile yapılan araştırmada, yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile çalışanların değişime yönelik tutumları incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları hemşirelerin yöneticilerinde en yüksek görev odaklı liderlik davranışı, en düşük çalışan odaklı liderlik davranışı algıladıklarını göstermektedir (25).

Taşkıran Eskici ve arkadaşları (2023) tarafından Covid-19 pandemi döneminde yapılan bir araştırma, yönetici hemşirelerin daha yüksek düzeyde çalışan odaklı ve değişim odaklı liderlik davranışları sergilediklerini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, araştırmanın makro veya mikro düzeyde sürekli değişimlerin yaşandığı Covid-19 pandemi döneminde yapılmış olması ve yöneticilerin bu süreçte öncesine göre daha fazla değişim ve çalışan odaklı uygulama ve önlemler gerçekleştirmesi ile açıklanmaktadır. Bu durum, pandeminin getirdiği zorluklara karşı daha etkili ve duyarlı bir liderlik anlayışının benimsendiğini göstermekte ve hemşire yöneticilerin durumsallık yaklaşımıyla liderlik tarzlarının şartlara ve zamana göre esneklik gösterebileceğini ortaya koymaktadır (86). Başka bir çalışmada yönetici hemşirelerin etik liderlik davranışı puanının ortalamasının üzerinde olduğu belirlenmektedir (87). Yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının hastanelere göre karşılaştırılması amacıyla yapılan bir çalışmada; özel hastanedeki hemşirelerin, diğer hastanelerde çalışan meslektaşlarına kıyasla yöneticilerini daha çok transformasyonel lider olarak algıladıkları ortaya konulmuştur. Benzer şekilde, üniversite hastanesi yoğun bakım, devlet hastanesi kadın-doğum ve özel hastane dâhiliye servisindeki yönetici hemşirelerin daha fazla transformasyonel lider olarak algılandığı belirlenmektedir (88).

Uluslararası literatürdeki araştırmalar incelendiğinde; Qin ve arkadaşları (2023), Çin’de birinci basamak, ikinci basamak ve üçüncü basamak olmak üzere üç hastanede çalışan hemşireler ile yönetici hemşirelerin hizmetkâr liderlik davranışlarının değerlendirilmesi ve çalışanların işe bağlılığı incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları hizmetkâr liderlik davranışının orta düzeyde olduğunu göstermektedir (89).

Giallonardo ve arkadaşları (2010), Kanada’da mesleki deneyimi üç yıl ve altında olan hemşirelerin otantik liderlik algıları, işe bağlılığı ve iş tatminini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları otantik liderlik davranışının orta düzeyde olduğunu göstermektedir (90).

Fallatah ve arkadaşları (2017), Kanada’da otantik liderliğin, örgütsel özdeşleşmenin ve mesleki başa çıkmanın yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun

hemşirelerin yönetici hemşirelerini orta düzeyde otantik lider olarak algıladıklarını göstermektedir (91).

Laschinger ve Read (2016), Kanada’da otantik liderlik, kişi-iş uyumu ve nezaket kurallarının yeni mezun hemşirelerin iş arkadaşı kabalığı ve tükenmişlik deneyimleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin yöneticilerini orta düzeyde otantik lider olarak değerlendirdiklerini göstermektedir (92).

Laschinger ve arkadaşları (2015), otantik liderliğin, kişi-iş uyumunun ve mesleki başa çıkmanın yeni mezun hemşirelerin tükenmişlik ve ruh sağlığına etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin yöneticilerini orta düzeyde otantik lider olarak değerlendirdiklerini göstermektedir (93).

Goens (2023), Kanada’da Covid-19 pandemisi sırasında dönüşümcü liderlik ile yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin yönetici hemşirelerini orta düzeyde dönüşümcü lider olarak algıladıklarını göstermektedir (94).

Laschinger ve Smith (2013), Amerika Birleşik Devletleri’nde otantik liderlik ve yapısal güçlendirmenin yeni mezun hemşirelerin meslekler arası iş birliği algıları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin yönetici hemşirelerini orta düzeyde otantik lider olarak algıladıklarını göstermektedir (95).

Sonuç olarak; yeni mezun hemşirelerin yönetici hemşireleri ile ilgili algıları, liderlik davranışlarının değerlendirilmesinde önemli bir faktör olarak ortaya çıkmakla birlikte yeni mezun hemşirelerin bakış açısıyla sınırlılık göstermektedir. Bu nedenle, yeni mezun hemşirelerin yöneticilerinde algıları liderlik davranışlarının detaylı bir şekilde incelenmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

#### **4.4. Geçiş Şoku ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki**

İşten ayrılma niyeti, geçiş şokunun önemli sonuçlardan biri olarak kabul edilmektedir (11,12,14,96). Dolayısıyla geçiş şoku ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, yeni mezun hemşirelerin mesleki uyum sürecinde karşılaştıkları zorlukları anlamak ve bu zorluklarla başa çıkma stratejilerini geliştirme noktasında önem arz etmektedir. Literatürde yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku ile işten ayrılma niyeti

arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda ulusal ve uluslararası araştırma bulunmaktadır.

Çelik (2022), İstanbul'da bir şehir ve bir üniversite hastanelerinde mesleki deneyim süresi 0-24 ay arasında değişen yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçları gerçeklik şoku ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü zayıf ilişki olduğunu göstermektedir ( $r=0,39$ ) (11).

Cao ve arkadaşları (2021), Çin'de yeni mezun hemşirelerde dayanıklılık, sosyal destek ve çalışma ortamının işten ayrılma niyetine etkisinde geçiş şokunun aracı rolünü incelemiştir. Araştırmanın sonuçları gerçeklik şoku ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü zayıf ilişki olduğunu göstermektedir ( $r=0,39$ ) (12).

Nakić ve arkadaşları (2023) Litvanya'da Covid-19 pandemisinde geçiş şoku, mesleki stresörler ve hemşirelik mesleğini bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçları hemşirelik mesleğini bırakmayı düşünen yeni mezun hemşirelerin daha yüksek düzeyde geçiş şokuna sahip olduğunu göstermektedir (14).

Labrague & De Los Santos (2020) Filipinler'de yeni mezun hemşirelerdeki geçiş şoku deneyimlerini, bu deneyimlerin iş sonuçları ve seçilmiş hasta sonuçları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin yaşadığı geçiş şoku ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir (105).

Zhu ve arkadaşları (2023), Çin'de yeni mezun hemşirelerin Covid-10 pandemisinde geçiş şoku, olumsuz başa çıkma ve iş tatmini ile işte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin geçiş şokunun, işte kalma niyetiyle anlamlı derecede negatif yönlü ilişkisi olduğunu göstermektedir (123).

Çamveren ve arkadaşları (2020), Türkiye'de bir üniversite hastanesinde yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma nedenlerini anlamak ve onların bakış açılarına odaklanarak yaşadıkları deneyimleri incelemiştir. Araştırmanın sonuçları bu araştırmaya katılan yeni mezun hemşirelerin çoğunluğunun ilk dört ay içerisinde çalıştıkları kurumdan ayrılma kararı aldıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum yeni mezun hemşirelerin bu dönemde geçiş şokunu yoğun olarak yaşamaları ile ilişkilendirilmektedir (141).

Kaihlanan ve arkadaşları (2020), Finlandiya’da klinik uygulama deneyiminin yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku ve işten ayrılma niyetleri ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları yeni mezun hemşirelerin, duygusal ve sosyokültürel-gelişimsel alt boyutlardaki geçiş şoku düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (142).

Sonuç olarak; Türkiye’de yapılan araştırmaların sınırlılıkları göz önüne alındığında yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmalara gereksinim duyulmaktadır.

#### **4.5. Liderlik Davranışları ile Geçiş Şoku Arasındaki İlişki**

Yeni mezun hemşireler, mesleki yaşama geçiş yaptıkları dönemde, yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarıyla karşılaşmaktadır. Bu bağlamda, yeni mezun hemşirelerin geçiş sürecinde karşılaştıkları zorlukları anlamak ve yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının bu süreci nasıl etkilediğini belirlemek, hemşirelik yönetimi ve uygulaması açısından önem arz etmektedir.

Yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının farklı boyutları yeni mezun hemşirelerin geçiş şokunu farklı açılardan etkileyebilmektedir. Liderlik, genel çalışma ortamının ve çalışanların işlerine ilişkin algılarının şekillendirilmesinde işlevsel bir rol oynamaktadır. Profesyonel rollere uyum sürecinde olan yeni mezun hemşireler mesleki karar ve uygulamalarını sürdürürken kendilerine yol gösterecek gereçlere ihtiyaç duymaktadır (144). Etkili liderlik davranışları; özerkliği teşvik ederek, ilişkiler kurarak, kaynak sunarak ve çalışanlara rehberlik, mentorluk ve koçluk yapmak için stratejiler uygulayarak çalışan motivasyonunu artırabilmektedir. Yeni mezun hemşirelerin geçiş sürecinde kendilerini liderlik altında hissetmeleri ve desteklenmeleri, geçiş şokunu hafifletebilmekte ve uyum sürecini daha etkili hale getirebilmektedir (26). Bu noktada görev odaklı liderlik davranışı gösteren yönetici hemşireler ile çalışan yeni mezun hemşirelerin geçiş şokunun azalması beklenen bir sonuç olacaktır. Hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecinde sosyal ve ilişkisel desteğe ihtiyaç duyduğu göz önüne alındığında (146) ve iş memnuniyeti ile geçiş döneminde yaşadıkları zorluklar arasındaki ilişki incelendiğinde, liderlerin sağladığı destek ve olumlu iş ilişkileri ile iş memnuniyeti arasında güçlü bir ilişki olduğu bulunmaktadır (5). Geçiş şoku yaşayan bir yeni mezunun iş memnuniyetinin azaldığı

düşünüldüğünde liderlik davranışları ile geçiş şoku arasında da ters orantılı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. Yeni mezun hemşirelerin güven ilişkisi kurabilen, tutarlı, liderlik rolü olan hemşireler tarafından desteklenmesi geçiş şokunun önlenmesi bakımından önem arz etmektedir (34). Bu noktada, çalışan odaklı liderlik davranışı gösteren yönetici hemşirelerle çalışan yeni mezun hemşirelerin geçiş şokunun azalması beklenen bir sonuç olacaktır.

Sonuç olarak; yapılan araştırmaların sınırlılıkları göz önüne alındığında yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmalara gereksinim duyulmaktadır.

#### **4.6. Liderlik Davranışları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki**

Yöneticilerin liderlik tarzları, çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen bir faktördür (15). Yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ve çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, kaliteli ve güvenli sağlık bakım hizmetinin sağlanması açısından kritik öneme sahiptir.

Liderlik, çalışanların işe bağlılığını belirleyen önemli bir faktördür. Bu etki, liderlere olan güvenin sağlanması, iş-yasam dengesi, kişi-iş uyumu, kurumsal destek ve lider-üye etkileşimi gibi çeşitli faktörler aracılığıyla gerçekleşmektedir. Liderlerin, çalışanların güvenini kazanması ve destekleyici bir iş ortamı oluşturması, çalışanların işlerine olan bağlılığını artırabilmektedir. Ayrıca, iş-yasam dengesi ve kişi-iş uyumu sağlanması da çalışanların işe bağlılığını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Kurumsal destek ve lider-üye etkileşimi ise çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırarak işe bağlılığı güçlendirebilmektedir. Bu faktörlerin bir araya gelmesi, etkili liderlik uygulamalarının işe bağlılığı arttırmada ve böylece işten ayrılmaların azaltılmasında kritik bir rol oynadığını göstermektedir (26). Yönetici hemşireler, hemşirelerin işten tutulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Asamani ve arkadaşları (2016), hemşirelerin iş tatmini düzeyinin üçte birinin, yöneticilerin liderlik davranışlarını değiştirerek artırılabilirliğini öne sürmektedir (97). Dolayısıyla yönetici hemşireler tarafından doğru liderlik davranışının benimsenmesi işten ayrılmaları azaltabilmektedir (97,98).

Yönetici hemşirelerin çağdaş çalışma ortamlarındaki değişikliklere uyum sağlayabilmeleri ve kişisel gelişimlerini desteklemeleri için dönüşümcü liderlik

davranışına sahip olmalarının önemine vurgu yapılmak ve dönüşümcü liderlik davranışının benimsenmesinin iş tatmini arttırdığı, işten ayrılma niyetini azalttığı bildirilmektedir (99,100). Çin’de yapılan bir araştırmada, yeni mezun hemşirelerin yüksek düzeyde otantik liderlik davranışı sergileyen rehber hemşirelerle çalıştığında kendilerini daha ilgili hissettikleri ve daha memnun oldukları görülmektedir. Bu, eğitmen-öğrenci ilişkisinin gelişimini desteklemenin; işe bağlılığı, iş tatminini ve yeni mezun hemşirelerin işte kalmalarını artırmak için gerekli olduğu görülmektedir (90). Conroy ve arkadaşları (2023) hemşirelerin işte tutulmasında, iş memnuniyetini ve bakım kalitesini arttırmada transformasyonel liderlik tarzının önemini vurgulamaktadır (98).

Yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının farklı boyutları yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetini farklı açılardan etkileyebilmektedir. Profesyonel rollerine geçiş yapan yeni mezun hemşireler işe başladıkları ilk içerisinde pratik deneyimlerini arttırmak ve mesleki yetkinliklerini geliştirmek için görevlere odaklı davranışlar sergileyebilmekte ve bu süreçte kendilerine yol gösterecek prosedürlere ve kılavuzlara ihtiyaç duymaktadır (144). Görev odaklı liderlik davranışı sergileyen yönetici hemşirelerle çalışan yeni mezun hemşireler mesleki yetkinliklerinin gelişimi desteklendiğinde mesleki uyum sürecini daha kolay geçirebileceği ve işten ayrılma niyetinin azalacağı beklenen bir sonuç olacaktır. Yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecinde ihtiyaç duydukları bir diğer önemli konu sosyal ve ilişkisel destek faktörleridir (146). Yönetici hemşirelerle iyi iş ilişkisi geliştiren yeni mezun hemşirelerin mesleki uyum süreci daha kolay geçmektedir (131,154). Yeterli sosyal destek ve etkili geri bildirim alan yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şokunun azaldığı bilindiğinden (106) çalışan odaklı liderlik davranışı sergileyen yönetici hemşirelerle çalışan yeni mezun hemşirelerin sosyal destek ihtiyaçlarının karşılanması ile işten ayrılma niyetinin azalması beklenen bir durum olacaktır. Yeni mezun hemşirelere mesleki yaşama geçiş sürecinde sunulan yenilikçi mesleki yaşama geçiş programlarının bu sürece etkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında; yenilikçi mesleki yaşama geçiş programına katılan yeni mezun hemşirelerin mesleki bilgi beceri, yetkinlik ve kişilerarası ilişki becerilerinin daha iyi olduğu (155), koçluk programları ile yeni mezun hemşirelerin becerilerinin geliştiği (156), kanıta dayalı uygulama kültürü ile yeni mezun hemşirelerin özgüven duygularının geliştiği (157)

görülmektedir. Değişim odaklı liderlik davranışı sergileyen yönetici hemşireler ile çalışan yeni mezun hemşirelerin mesleki olarak güçlenmesini sağlayan yenilikçi uygulamalar sonucunda geçiş şokunun ve dolayısıyla işten ayrılma niyetinin azalması beklenen bir sonuç olacaktır.

Sonuç olarak; yapılan araştırmaların sınırlılıkları göz önüne alındığında yönetici hemşirelerin liderlik davranışları ile yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye odaklanan araştırmalara gereksinim duyulmaktadır.



## 5. MATERYAL VE METOD

### 5.1. Araştırmanın Amacı ve Tasarımı

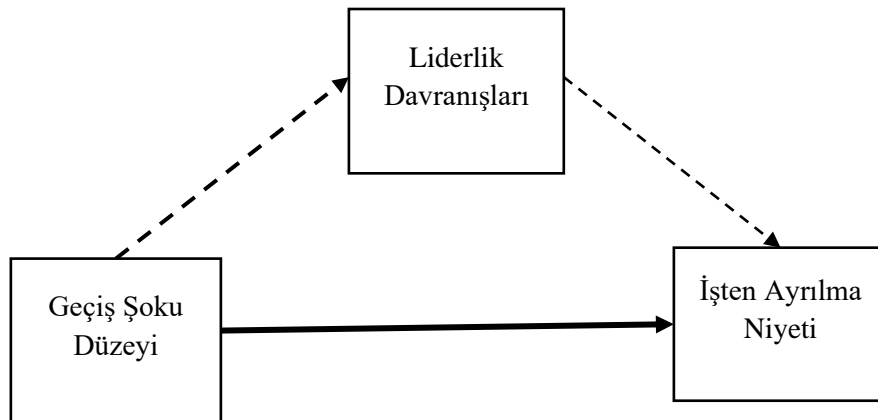
Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımlı bu araştırma, yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının aracı rolünün belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi. Araştırmanın raporlandırılmasında, Epidemiyolojide Gözlemsel Çalışmaların Raporlandırılmasının Güçlendirme Beyanı (Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology-STROBE) kontrol listesinden yararlanıldı (159) (Ek-1). Bu çalışmada aşağıdaki hipotezler değerlendirildi:

H<sub>1</sub>: Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışının aracı rolü vardır.

H<sub>3</sub>: Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışının aracı rolü vardır.

H<sub>4</sub>: Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışının aracı rolü vardır.



Şekil 5.1.1 Araştırmanın Kavramsal Çerçevesi

Şekil 5.1.1’de gösterilen araştırmanın kavramsal çerçevesini; bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetinin, bağımsız değişken olan geçiş şoku düzeyi üzerindeki doğrudan etkisi ile aracı değişken olan yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının dolaylı etkisi oluşturdu.

## **5.2. Araştırmanın Yer ve Zaman Özellikleri**

Araştırma, Aralık 2022-Ekim 2023 tarihleri arasında İstanbul ilinde bulunan bir vakıf üniversitesine bağlı altı özel hastanede gerçekleştirildi. Bu hastanelerde hemşireler, gündüz vardiyasında 10 saat ve gece vardiyasında 14 saat çalışmaktadır. Günümüzde ikisi dış hastanesi olmak üzere İstanbul’da toplam 10 farklı bölgede sağlık bakım hizmeti sunan ve yatak kapasitesi 40 ile 810 arasında değişen hastanelerin bünyesinde özellikli yoğun bakım, acil servis ve ameliyathanelerin yanı sıra dahiliye, cerrahi, onkoloji, pediatri, yeni doğan ve kadın doğum olmak üzere çeşitli uzmanlık alanları bulunmaktadır.

Hemşireler, Türkiye’de yılda iki kere gerçekleştirilen kamu personeli seçme sınavı sonucunda bir puan elde etmekte ve bu puan ile belli dönemlerde tercihlerde bulunarak kamu ve üniversite hastanelerinde istihdam edilmektedir. Bu durum mezuniyet sonrasında genellikle özel hastanelerde mesleki yaşama geçiş yapmaları ile sonuçlanmaktadır. Bu nedenle yeni mezun hemşirelere daha kolay ve hızlı ulaşabilmek amacıyla araştırma, yalnızca özel hastanelerde gerçekleştirildi.

## **5.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini, araştırmanın gerçekleştirildiği tarih aralığında belirtilen hastanelerde araştırmaya dahil edilme kriterlerini karşılayan yeni mezun hemşireler oluşturdu. Araştırmaya dahil edilme kriterleri; (a) lisans düzeyinde eğitim almış olmak, (b) üç ay ile bir yıl arasında mesleki deneyime sahip olmak, (c) kurumda tam zamanlı çalışmak şeklinde belirlendi. Özel hastanelerdeki yüksek iş gücü devir hızını göz önüne alarak araştırma için yeterli olan örneklem büyüklüğü hesaplandı.

Örneklem büyüklüğü, çevrim içi bir örneklem hesaplayıcı kullanılarak (<https://clincalc.com/stats/samplesize.aspx>) ve Tarhan ve Yıldırım (2021)’in araştırması referans alınarak %98 güven aralığı ve %5 hata payı ile 221 olarak belirlendi (101).

Gelişigüzel örnekleme yöntemi ile yaklaşık %35 oranında yanıt vermeme oranı göz önünde bulundurularak toplam 300 yeni mezun hemşireye anket formu dağıtıldı. Araştırmadan hariç tutulma kriterleri (a) anket formunu eksik doldurma ve (b) araştırmaya katılmaya gönüllü olmama olarak belirlendi. Yeni mezun hemşirelerin 13'ü araştırmaya katılmaya gönüllü olmaması ve 12'si anket formunu eksik doldurması nedeniyle araştırma dışında bırakıldı. Sonuç olarak; araştırma örneklemine 275 yeni mezun hemşire alındı. Anketlerin yanıtlanma oranı, %91,6 olarak belirlendi.

#### **5.4. Veri Toplama Araçları**

Bireysel ve Mesleki Özellikler Formu, Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Liderlik Davranışları Ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşan öz bildirim dayalı bir anket formu ile veriler toplandı (Ek-2).

##### **5.4.1. Bireysel ve Mesleki Özellikler Formu**

Yeni mezun hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri, literatür rehberliğinde araştırmacı tarafından hazırlanan 17 açık ve kapalı uçlu soru ile değerlendirildi (3,102-106). Bireysel özellikleri arasında yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, aile ile birlikte yaşama durumu ve genel ağırlıklı not ortalaması yer aldı. Mesleki özelliklerinde ise mesleki ve kurumsal deneyim süresi, çalışma birimi, ağırlıklı çalışma düzeni istediği birimde çalışma durumu, rehber/mentor varlığı sorgulandı. Ayrıca mesleği tekrar tercih etme isteği, iş memnuniyeti, kurumsal uyum eğitimi yeterliliği, çalışma ortamına uyum ve mesleki yeterlilik ise 0=hiç ile 10=tamamen arasında değişen derecelendirme sorularıyla değerlendirildi.

##### **5.4.2. Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği**

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeylerini belirlemek amacıyla Tarhan ve Yıldırım (2021) tarafından geliştirilen Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği kullanıldı. Ölçek 18 madde ile kişilerarası ilişkiler (4-10), mesleki karar ve uygulamalar (12-15), sosyal yaşam (11, 16-18), rol ve sorumluluklar (1-3) olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Beşli Likert tipinde hazırlanan ölçek, 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekte olumsuz anlam içeren ters ifadeler bulunmamaktadır.

Toplam ve alt boyut puanları, maddelerinin toplam puanın madde sayısına bölünmesiyle elde edilmektedir. Toplam puanın 5'e yaklaşması, yüksek düzeyde geçiş şoku olarak yorumlanmaktadır (101).

#### **5.4.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**

Yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetini belirlemek amacıyla Cammann ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen ve Mimaroglu (2008) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanıldı. Toplam üç maddeden oluşan ölçek, beşli Likert tipinde olup 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirilmektedir. Toplam puan, maddelerinin toplam puanın madde sayısına bölünmesiyle elde edilmektedir. Toplam puanın 5'e yaklaşması, yüksek düzeyde işten ayrılma niyetini göstermektedir (107).

#### **5.4.4. Liderlik Davranışları Ölçeği**

Yeni mezun hemşirelerin, yönetici hemşirelerinin liderlik davranışlarını belirlemek amacıyla Ekvall ve Arvonen (1991) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Tengilimoğlu (2005) tarafından yapılan Liderlik Davranışları Ölçeği kullanıldı. Ölçek, 36 madde ile çalışan odaklı (1, 2, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 32, 34), görev odaklı (3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36) ve değişim odaklı (5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 35) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Beşli Likert tipinde hazırlanan ölçek, 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekte olumsuz anlam içeren ters ifadeler bulunmamaktadır. Ölçeğin toplam puanı hesaplanmamakta, alt boyut puanları ise maddelerinin toplam puanın madde sayısına bölünmesiyle değerlendirilmektedir. Alt boyut toplam puanının 5'e yaklaşması, hemşirelere göre yönetici hemşirenin ilgili liderlik davranışını daha fazla kullandığı şeklinde yorumlanmaktadır (76).

Ölçeklerin Türkçe versiyonu ve bu araştırma için Cronbach's alfa iç tutarlılık kat sayıları Tablo 5.1'de sunuldu. Bu çalışmada Cronbach's alfa kat sayısının, Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği için 0,93 olduğu ve alt boyutlarında 0,73 ile 0,91 arasında değiştiği saptandı. Cronbach's alfa kat sayısı, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

için 0,82 bulundu. Liderlik Davranışları Ölçeği için alt boyutlarda 0,94 ile 0,96 arasında değiştiği saptandı. Cronbach's alfa iç tutarlılık kat sayısının, en düşük 0,70 olması gerekmekte ve 0,80-1,00 arasında olması durumunda ölçek yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir (108). Bu araştırmada ölçeklerin ve alt boyutlarda Cronbach's alfa kat sayısının 0,70'in üzerinde olması nedeniyle yeterli düzeyde güvenilir olduğunu belirlendi.

**Tablo 5.1** Ölçeklerin Cronbach's Alfa İç Tutarlılık Katsayıları

Ölçekler ve Alt Boyutları		Türkçe Versiyonu	Araştırma
<b>Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği</b>	Rol ve sorumluluklarda yetersizlik algısı	0,80	0,73
	Kişilerarası ilişkilerde yetersizlik algısı	0,88	0,91
	Mesleki karar ve uygulamalarda yetersizlik algısı	0,84	0,82
	Sosyal yaşamda yetersizlik algısı	0,80	0,80
	TOPLAM	0,92	0,93
<b>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</b>	TOPLAM	0,85	0,82
<b>Liderlik</b>	Görev odaklı	-	0,95
<b>Davranışları</b>	Çalışan odaklı	-	0,96
<b>Ölçeği</b>	Değişim odaklı	-	0,94

### 5.5. Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci, gündüz vardiyasında yeni mezun hemşirelerin çalışma birimlerinde gerçekleştirildi. Araştırmanın amacı, yöntemi ve süreçleri hakkında bilgi verildikten sonra araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelere Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu ile veri toplama aracının içinde olduğu bir zarf teslim edildi. Uygun olduğunu belirten yeni mezun hemşireler, Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formunu imzalayıp ve veri toplama aracını doldurup kapalı zarfı araştırmacıya teslim etti. Uygun olmadığını belirtenler ise kapalı zarfı servis sorumlu hemşirelerine teslim etti ve araştırmacı tarafından bir hafta sonra teslim alındı. Veri toplama aracının doldurulma süresi, ortalama 12 dakika olarak belirlendi.

## 5.6. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizi, SPSS 25.0 ve SPSS Process paket programı kullanılarak gerçekleştirildi. İstatistiksel yöntemlere karar verilmeden önce ölçek puanlarının normal dağılım özelliği incelendi. Ölçek puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık kat sayıları dikkate alındı ve Tablo 5.2’de sunuldu.

Araştırmada kullanılan ölçek puanlarının çarpıklık katsayılarının -0,981 ile 0,740 arasında ve basıklık kat sayılarının -0,745 ile 0,858 arasında değiştiği saptandı. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,50 ile +1,50 arasında olması ölçek puanlarının normal dağılım özelliğinde olduğunu göstermektedir (109). Bu doğrultuda istatistiksel analizler parametrik testlerle gerçekleştirildi ve verilerin analizinde kullanılan testler, Tablo 5.3’te gösterildi.

**Tablo 5.2** Ölçek Puanlarının Normal Dağılım Özellikleri

Ölçekler ve Alt Boyutları		Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
	Rol ve sorumluluklarda yetersizlik algısı	0,312	-0,404
<b>Hemşirelikte</b>	Kişilerarası ilişkilerde yetersizlik algısı	0,740	0,016
<b>Geçiş Şoku Ölçeği</b>	Mesleki karar ve uygulamalarda yetersizlik algısı	0,235	-0,576
	Sosyal yaşamda yetersizlik algısı	-0,035	-0,745
	TOPLAM	0,418	0,032
<b>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</b>	TOPLAM	-0,142	-0,154
<b>Liderlik</b>	Görev odaklı	-0,904	0,531
<b>Davranışları Ölçeği</b>	Çalışan odaklı	-0,981	0,858
	Değişim odaklı	-0,798	0,241

## 5.7. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın etik kurul onayı, İstanbul Medipol Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı’ndan alındı (Tarih: 07.11.2022)

Karar No:164). Özel hastaneler için Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü'nden yazılı izin alındı (Ek-3). Araştırma amacı, yöntemi ve süreçleri hakkında bilgi verilerek Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formunu okumaları ve imzalamaları istendi (Ek-4). Veri toplama araçları olan Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Liderlik Davranışları Ölçeği için geliştiren ya da Türkçe 'ye uyarlayan yazarlardan elektronik posta aracılığıyla kullanım izni alındı (Ek-5).

**Tablo 5.3** Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Amaç	Analiz Türü	Kullanılan Test
Yeni mezun hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerinin dağılımını belirlemek	Tanımlayıcı İstatistikler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sayı ve yüzde</li> <li>• En yüksek ve en düşük değerler</li> <li>• Ortalama ve standart sapma</li> <li>• Medyan (Q1-Q3)</li> <li>• Bağımsız gruplarda t testi</li> </ul>
Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku ve işten ayrılma niyeti ile yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarını belirlemek	Karşılaştırmalı İstatistikler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tek yönlü varyans analizi</li> <li>• Post Hoc: Bonferroni Düzeltmesi</li> </ul>
Yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile bireysel ve mesleki özellikleri arasındaki farklılıkları belirlemek	İlişki Arayıcı İstatistikler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pearson korelasyon analizi</li> </ul>
Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi ve işten ayrılma niyeti ile yönetici hemşirelerin liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek	İlişki Arayıcı İstatistikler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pearson korelasyon analizi</li> </ul>
Yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan etmenleri belirlemek	Regresyon Analizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basit Doğrusal</li> <li>• Çoklu Doğrusal (Enter Yöntemi)</li> </ul>
Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek	Regresyon Analizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basit Doğrusal</li> <li>• Çoklu Doğrusal (Enter Yöntemi)</li> </ul>
Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının aracı rolünü belirlemek	Regresyon Analizi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hayes Süreç Analizi</li> <li>• Sobel testi</li> </ul>

## 5.8. Araştırmanın Güçlü Yönleri ve Sınırlılıkları

Araştırma verilerinin geçerli ve güvenilir araçlarla toplanmış olması, çok merkezli olması ve yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılması araştırmanın güçlü yönlerini oluşturmaktadır.

Araştırmadan elde edilen veriler, araştırma örneklemiyle sınırlı olup genellenememektedir. Öz bildirim dayalı yöntemine dayalı olarak verilerin toplanması ve olasılıksız örneklem seçim yönteminin kullanılması, araştırmanın temel sınırlılıkları olarak kabul edilebilir.



## 6. BULGULAR

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının aracı rolünü incelemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak gerçekleştirilen araştırmanın bulguları beş alt başlıkta incelendi.

### 6.1. Yeni Mezun Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Yeni mezun hemşirelerin bireysel özelliklerinin dağılımı, Tablo 6.1’de sunuldu. Yaş ortalaması  $23,42 \pm 1,48$  (21-33 yaş aralığında) olup, %40,4’ünün 23 yaşında, %87,3’ünün kadın cinsiyette ve %97,5’inin bekâr olduğu belirlendi. Yeni mezunların, %70,2’si geliri giderine eşit olduğunu ve %78,9’u ailesi ile yaşadığını belirtti. Genel ağırlıklı not ortalaması,  $3,18 \pm 0,31$  (2,33-3,93) olup %50,2’sinin 3.20 ve altında olduğu saptandı.

Yeni mezun hemşirelerin mesleki özelliklerinin dağılımı, Tablo 6.2’de sunuldu. Ortalama mesleki deneyim süresi,  $5,89 \pm 2,98$  (3-12 ay) olup %50,2’si 5 ay ve altında mesleki deneyim süresine sahipti. Kurumsal deneyim süresi ortalaması,  $5,26 \pm 2,68$  (5-12 ay) olup %51,6’sının 4 ay ve altında kurumsal deneyimi bulunmaktaydı. Yeni mezun hemşirelerin, %57,5’inin yataklı birimlerde, %68,7’sinin ağırlıklı olarak gece vardiyasında, %85,5’inin istediği birimlerde ve %69,1’inin bir rehber ya da mentor eşliğinde çalıştığı belirlendi.

Mesleği tekrar tercih etme istekliliğinin 0 puan=hiç istemiyorum ile 10 puan=kesinlikle istiyorum şeklinde belirlendiği derecelendirme sorusundan; yeni mezun hemşirelerin puan ortalamasının  $5,79 \pm 2,59$  ve medyan puanının 6(4-8) olduğu, %44’ünün mesleği tekrar tercih etme istekliliğini 6 puan üzerinde değerlendirdiği bulundu. İş memnuniyetinin 0 puan=hiç memnun değilim ile 10 puan=kesinlikle memnunum şeklinde belirlendiği derecelendirme sorusundan; yeni mezun hemşirelerin puan ortalaması  $5,90 \pm 2,26$  ve medyan puanı 6(4-7) olup %56,7’sinin işten memnuniyetini 6 puan ve altında değerlendirdiği bulundu. Kurumsal uyum eğitimi yeterliliğinin 0 puan=hiç yeterli değil ile 10 puan=tamamen yeterli şeklinde belirlendiği derecelendirme sorusundan; yeni mezun hemşirelerin puan ortalamasının  $6,82 \pm 2,12$  ve medyan puanının 7(5-8) olduğu, %40’ının kurumsal uyum eğitiminin

yeterliliğini 7 puan üzerinde değerlendirdiği bulundu. Çalışma ortamına uyumun 0 puan=hiç uyum sağlamadım ile 10 puan=tamamen uyum sağladım şeklinde belirlendiği derecelendirme sorusundan; yeni mezun hemşirelerin puan ortalamasının  $7,26 \pm 1,91$  ve medyan puanının 8(6-9) olduğu, %72,4'ünün çalışma ortamına uyumunu 8 puan ve altında değerlendirdiği bulundu. Mesleki yeterliliğin 0 puan=hiç yeterli değilim ile 10 puan=tamamen yeterliyim şeklinde belirlendiği derecelendirme sorusundan; yeni mezun hemşirelerin puan ortalamasının  $6,78 \pm 1,78$  ve medyan puanının 7(6-8) olduğu, %62,2'sinin mesleki yeterliliğini 7 puan ve altında değerlendirdiği bulundu.

**Tablo 6.1** Yeni Mezun Hemşirelerin Bireysel Özelliklerinin Dağılımı (N=275)

<b>Bireysel Özellikler</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Yaş Grupları</b>		
23 yaş altı	63	22,9
23 yaş	111	40,4
23 yaş üzeri	101	36,7
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	240	87,3
Erken	35	12,7
<b>Medeni Durum</b>		
Bekâr	268	97,5
Evli	7	2,5
<b>Gelir Düzeyi</b>		
Gelir giderden yüksek	52	18,9
Gelir gidere eşit	193	70,2
Gelir giderden düşük	30	10,9
<b>Aile ile Birlikte Yaşama Durumu</b>		
Evet	217	78,9
Hayır	58	21,1
<b>Genel Ağırlıklı Not Ortalaması</b>		
3.20 ve altı	138	50,2
3.20 üzeri	137	49,8

**Tablo 6.2** Yeni Mezun Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N=275)

Mesleki Özellikler	Sayı	Yüzde
<b>Mesleki Deneyim Süresi</b>		
5 ay ve altı	138	50,2
5 ay üzeri	137	49,8
<b>Kurumsal Deneyim Süresi</b>		
4 ay ve altı	142	51,6
4 ay üzeri	133	48,4
<b>Çalışma Birimi</b>		
Yataklı tedavi birimleri	158	57,5
Özellikli birimler	98	35,6
Ayaktan tedavi birimleri	19	6,9
<b>Ağırlıklı Çalışma Düzeni</b>		
Gündüz ağırlıklı	86	31,3
Gece ağırlıklı	189	68,7
<b>İstenilen Birimde Çalışma Durumu</b>		
Evet	235	85,5
Hayır	40	14,5
<b>Rehber/Mentor Varlığı</b>		
Var	190	69,1
Yok	85	30,9
<b>Mesleği Tekrar Tercih Etme İsteği</b>		
6 puan ve altı	154	56,0
6 puan üzeri	121	44,0
<b>İş Memnuniyeti</b>		
6 puan ve altı	156	56,7
6 puan üzeri	119	43,3
<b>Kurumsal Uyum Eğitimi Yeterliliği</b>		
7 puan ve altı	165	60,0
7 puan üzeri	110	40,0
<b>Çalışma Ortamına Uyum</b>		
8 puan ve altı	199	72,4
8 puan üzeri	76	27,6
<b>Mesleki Yeterlilik</b>		
7 puan ve altı	171	62,2
7 puan üzeri	104	37,8

## 6.2. Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti ile Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarına İlişkin Bulgular

Ölçek ve alt boyutların puan ortalamaları Tablo 6.3'te gösterildi.

Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği toplam puan ortalaması  $2,48\pm 0,81$  olarak bulundu. Alt boyutlar, en yüksekten en düşüğe doğru sosyal yaşamda yetersizlik algısı ( $2,97\pm 1,07$ ), rol ve sorumluluklarda yetersizlik algısı ( $2,56\pm 0,93$ ), mesleki karar ve uygulamalarda yetersizlik algısı ( $2,55\pm 0,97$ ) ve kişilerarası ilişkilerde yetersizlik algısı ( $2,12\pm 0,92$ ) olarak sıralandı.

İşten Ayrılma niyeti Ölçeği puan ortalaması ise 5 puan üzerinden  $2,98\pm 0,94$  olarak belirlendi.

Liderlik Davranışları Ölçeği alt boyutlarının puan ortalamaları, en yüksekten en düşüğe görev odaklı ( $4,43\pm 0,58$ ), çalışan odaklı ( $4,29\pm 0,69$ ) ve değişim odaklı ( $4,29\pm 0,65$ ) şeklinde sıralandı.

**Tablo 6.3** Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku ve İşten Ayrılma Niyeti ile Yönetici Hemşirelerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Dağılımı (N=275)

Ölçekler ve Alt Boyutları		Ort. $\pm$ S.S.	Min.- Maks.
Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği	Rol ve sorumluluklarda yetersizlik algısı	2,56 $\pm$ 0,93	1- 5
	Kişilerarası ilişkilerde yetersizlik algısı	2,12 $\pm$ 0,92	1- 5
	Mesleki karar ve uygulamalarda yetersizlik algısı	2,55 $\pm$ 0,97	1- 5
	Sosyal yaşamda yetersizlik algısı	2,97 $\pm$ 1,07	1- 5
	TOPLAM	2,48 $\pm$ 0,81	1- 5
	<b>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</b>		2,98 $\pm$ 0,94
Liderlik Davranışları Ölçeği	Görev odaklı liderlik davranışı	4,43 $\pm$ 0,58	2,08-5
	Çalışan odaklı liderlik davranışı	4,29 $\pm$ 0,69	1,29-5
	Değişim odaklı liderlik davranışı	4,29 $\pm$ 0,65	1,80-5

Ort.: Ortalama S.S.: Standart Sapma, Min.: Minimum, Maks.: Maksimum

### 6.3. Yeni Mezun Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Karşılaştırmalı Bulgular

Yeni mezun hemşirelerin bireysel özellikleri ile işten ayrılma niyetlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular, Tablo 6.4'te sunuldu.

Yeni mezun hemşirelerin *genel ağırlıklı not ortalaması* ile *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık bulundu ( $p<0,05$ ). Genel ağırlıklı not ortalaması 3,20 üzerinde olan yeni mezun hemşirelerin elde ettikleri puan ortalaması, 3,20 ve altında olanlardan anlamlı derecede yüksekti.

Yeni mezun hemşirelerin diğer bireysel özellikleri İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puan ortalaması arasında anlamlı derecede farklılık bulunmadı ( $p>0,05$ ).

Yeni mezun hemşirelerin mesleki özellikleri ile işten ayrılma niyetlerinin karşılaştırılmasına ilişkin bulgular, Tablo 6.5'te sunuldu.

Yeni mezun hemşirelerin *ağırlıklı çalışma düzeni* ile *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında ileri düzeyde anlamlı derecede farklılık bulundu ( $p<0,001$ ). Ağırlıklı olarak gündüz vardiyasında çalışan yeni mezun hemşirelerin elde ettikleri puan ortalaması, gece vardiyasında çalışanlardan anlamlı derecede düşüktü.

Yeni mezun hemşirelerin *istenilen birimde çalışma durumu* ile *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık bulundu ( $p<0,05$ ). İstemediği birimlerde çalışan yeni mezun hemşirelerin elde ettikleri puan ortalaması, istediği birimlerde çalışanlardan anlamlı derecede yüksekti.

Yeni mezun hemşirelerin *mesleği tekrar tercih etme isteği* ile *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında ileri düzeyde anlamlı derecede farklılık bulundu ( $p<0,01$ ). Mesleği tekrar tercih etme istekliğini 6 puan ve altında değerlendiren yeni mezun hemşirelerin elde ettikleri puan ortalaması, 6 puan üzerinde değerlendirenlerden anlamlı derecede yüksekti.

Yeni mezun hemşirelerin *iş memnuniyeti* ile *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında çok ileri düzeyde anlamlı derecede farklılık bulundu ( $p<0,001$ ). İş memnuniyetini 6 puan ve altında değerlendiren yeni mezun hemşirelerin elde ettikleri puan ortalaması, 6 puan üzerinde değerlendirenlerden anlamlı derecede yüksekti.

**Tablo 6.4** Yeni Mezun Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması (N=275)

Bireysel Özellikler	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	
	Ort. ± S.S.	Test ve p
<b>Yaş Grupları</b>		
23 yaş altı	3,04±0,96	F=1,021
23 yaş	3,04±0,84	p=0,362
23 yaş üzeri	2,87±1,01	
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	2,96±0,92	t=-0,811
Erken	3,10±1,01	p=0,418
<b>Medeni Durum</b>		
Bekâr	2,98±0,93	t=0,362
Evli	2,85±1,24	p=0,718
<b>Gelir Düzeyi</b>		
Gelir giderden yüksek	3,09±0,93	F=0,847
Gelir gidere eşit	2,93±0,90	p=0,430
Gelir giderden düşük	3,10±1,15	
<b>Aile ile Birlikte Yaşama Durumu</b>		
Evet	2,99±0,93	t=0,223
Hayır	2,95±0,98	p=0,824
<b>Genel Ağırlıklı Not Ortalaması</b>		
3.20 ve altı	<b>2,85±0,96</b>	<b>t=-2,259</b>
3.20 üzeri	<b>3,11±0,89</b>	<b>p=0,025</b>

*Ort.: Ortalama S.S.: Standart Sapma, t: Bağımsız gruplarda t-testi, F: Tek yönlü varyans analizi*

**Tablo 6.5** Yeni Mezun Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırılması (N=275)

Mesleki Özellikler	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	
	Ort. ± S.S.	Test ve p
<b>Mesleki Deneyim Süresi</b>		
5 ay ve altı	2,94±0,94	t=-0,661
5 ay üzeri	3,02±0,93	p=0,509
<b>Kurumsal Deneyim Süresi</b>		
4 ay ve altı	2,93±0,93	t=-0,953
4 ay üzeri	3,04±0,94	p=0,342
<b>Çalışma Birimi</b>		
Yataklı tedavi birimleri	3,07±1,00	F=1,992
Özellikli birimler	2,97±0,90	p=0,138
Ayaktan tedavi birimleri	2,61±0,82	
<b>Ağırlıklı Çalışma Düzeni</b>		
Gündüz ağırlıklı	<b>2,67±0,90</b>	<b>t=-3,822</b>
Gece ağırlıklı	<b>3,12±0,88</b>	<b>p=0,000</b>
<b>İstenilen Birimde Çalışma Durumu</b>		
Evet	<b>2,93±0,94</b>	<b>t=-2,315</b>
Hayır	<b>3,30±0,88</b>	<b>p=0,021</b>
<b>Rehber/Mentor Varlığı</b>		
Var	2,92±0,91	t=-1,671
Yok	3,12±0,97	p=0,096
<b>Mesleği Tekrar Tercih Etme İsteği</b>		
6 puan ve altı	<b>3,12±0,87</b>	<b>t=2,936</b>
6 puan üzeri	<b>2,79±0,98</b>	<b>p=0,004</b>
<b>İş Memnuniyeti</b>		
6 puan ve altı	<b>3,27±0,81</b>	<b>t=6,228</b>
6 puan üzeri	<b>2,60±0,95</b>	<b>p=0,000</b>
<b>Kurumsal Uyum Eğitimi Yeterliliği</b>		
7 puan ve altı	<b>3,20±0,84</b>	<b>t=4,895</b>
7 puan üzeri	<b>2,65±0,98</b>	<b>p=0,000</b>
<b>Çalışma Ortamına Uyum</b>		
8 puan ve altı	<b>3,08±0,84</b>	<b>t=2,826</b>
8 puan üzeri	<b>2,72±1,11</b>	<b>p=0,005</b>
<b>Mesleki Yeterlilik</b>		
7 puan ve altı	<b>3,09±0,86</b>	<b>t=2,586</b>
7 puan üzeri	<b>2,79±1,03</b>	<b>p=0,01</b>

Ort.: Ortalama S.S.: Standart Sapma, t: Bağımsız gruplarda t-testi, F: Tek yönlü varyans analizi

Yeni mezun hemşirelerin *kurumsal uyum eğitimi yeterliliği ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında çok ileri düzeyde anlamlı derecede farklılık bulundu ( $p<0,001$ ). Kurumsal uyum eğitimi yeterliliğini 7 puan ve altında değerlendiren yeni mezun hemşirelerin elde ettikleri puan ortalaması, 7 puan üzerinde değerlendirenlerden anlamlı derecede yüksekti.

Yeni mezun hemşirelerin *çalışma ortamı uyumu ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında ileri düzeyde anlamlı derecede farklılık bulundu ( $p<0,01$ ). Çalışma ortamına uyumunu 8 puan ve altında değerlendiren yeni mezun hemşirelerin elde ettikleri puan ortalaması, 8 puan üzerinde değerlendirenlerden anlamlı derecede yüksekti.

Yeni mezun hemşirelerin *mesleki yeterliliği ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık bulundu ( $p<0,05$ ). Mesleki yeterliliğini 7 puan ve altında değerlendiren yeni mezun hemşirelerin elde ettikleri puan ortalaması, 7 puan üzerinde değerlendirenlerden anlamlı derecede yüksekti.

Yeni mezun hemşirelerin diğer mesleki özellikleri *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında anlamlı derecede farklılık bulunmadı ( $p>0,05$ ).

Yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinde etkili olan etmenlerin belirlenmesine ilişkin bulgular, Tablo 6.6’da sunuldu.

Yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen etmenlerin belirlenmesi için oluşturulan çoklu doğrusal regresyon modeline karşılaştırmalı analizlerde anlamlı derecede farklılık bulunan bireysel ve mesleki özelliklerden genel ağırlıklı not ortalaması, ağırlıklı çalışma düzeni, istenilen birimde çalışma durumu, mesleği tekrar tercih etme isteği, iş memnuniyeti, kurumsal uyum eğitimi yeterliliği, çalışma ortamına uyum ve mesleki yeterlilik dahil edilerek analiz edildi (Tablo 4.6).

Oluşturulan model, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin %20,1’ini açıkladı ( $F=8,348$ ;  $p<0,001$ ;  $R^2=0,201$ ). Gece vardiyasında çalışan yeni mezunların işten ayrılma niyetinin, gündüz çalışanlara göre 0,331 puan daha yüksek olduğu belirlendi ( $p=0,004$ ). İstediği birimde çalışmayan yeni mezunların işten ayrılma niyetinin, istediği birimde çalışanlara göre 0,323 puan daha yüksek olduğu belirlendi ( $p=0,033$ ). İş memnuniyetini 6 puan üzerinde değerlendiren yeni mezunların işten ayrılma niyetinin, 6 puan ve altında değerlendirenlere göre 0,530 puan daha düşük

olduğu belirlendi (p=0,000). Kurumsal uyum eğitimi yeterliliğini 7 puan üzerinde değerlendiren yeni mezunların işten ayrılma niyetinin, 7 puan ve altında değerlendirenlere göre 0,293 puan daha düşük olduğu belirlendi (p=0,021).

**Tablo 6.6** Yeni Mezun Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetinde Etkili Olan Etmenler (N=275)

Bağımsız Değişkenler	B	SH	Beta	t	p	%95 GA	
						Alt Sınır	Üst Sınır
<b>Sabit</b>	2,929	0,125		23,348	0,000	2,682	3,176
<b>Genel Ağırlıklı Not Ortalaması</b>							
3.20 ve altı (ref)							
3.20 üzeri	0,155	0,105	0,083	1,467	0,143	-0,053	0,362
<b>Ağırlıklı Çalışma Düzeni</b>							
Gündüz ağırlıklı (ref)							
Gece ağırlıklı	0,331	0,115	0,165	2,890	<b>0,004</b>	0,105	0,557
<b>İstenilen Birimde Çalışma Durumu</b>							
Evet (ref)							
Hayır	0,323	0,150	0,122	2,145	<b>0,033</b>	0,027	0,619
<b>Mesleği Tekrar Tercih Etme İsteği</b>							
6 puan ve altı (ref)							
6 puan üzeri	0,067	0,126	0,036	0,528	0,597	-0,182	0,316
<b>İş Memnuniyeti</b>							
6 puan ve altı (ref)							
6 puan üzeri	-0,530	0,133	-0,281	-3,995	<b>0,000</b>	-0,791	-0,269
<b>Kurumsal Uyum Eğitimi Yeterliliği</b>							
7 puan ve altı (ref)							
7 puan üzeri	-0,293	0,126	-0,154	-2,317	<b>0,021</b>	-0,542	-0,044
<b>Çalışma Ortamına Uyum</b>							
8 puan ve altı (ref)							
8 puan üzeri	0,007	0,134	0,003	0,052	0,959	-0,258	0,272
<b>Mesleki Yeterlilik</b>							
7 puan ve altı (ref)							
7 puan üzeri	0,029	0,127	0,015	0,230	0,818	-0,220	0,279

*B: Standardize olmayan katsayılar, SH: Standart hata, Beta: Standardize katsayılar, GA: Güven aralığı*

#### 6.4. Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyi, İşten Ayrılma Niyeti ve Yönetici Hemşirelerinin Liderlik Davranışlarına İlişkin İlişki Arayıcı Bulgular

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi, işten ayrılma niyeti ve yönetici hemşirelerinin liderlik davranışları arasındaki ilişki Tablo 6.7’de sunuldu.

Yeni mezun hemşirelerin *Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği* puan ortalaması ile *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki saptandı ( $r=0,31$ ;  $p<0,001$ ). *Rol ve sorumluluklarda yetersizlik algısı* ( $r=0,27$ ;  $p<0,001$ ) ve *sosyal yaşamda yetersizlik algısı* ( $r=0,35$ ;  $p<0,001$ ) alt boyutları puan ortalamaları ile *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki saptandı. *Kişilerarası ilişkilerde yetersizlik algısı* ( $r=0,25$ ;  $p<0,001$ ) ve *mesleki karar ve uygulamalarda yetersizlik algısı* ( $r=0,16$ ;  $p<0,001$ ) alt boyut puan ortalamaları ile *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki saptandı.

Yeni mezun hemşirelerin *Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği* puan ortalaması ile *Liderlik Davranışları Ölçeği* görev odaklı ( $r=-0,30$ ;  $p<0,001$ ); *çalışan odaklı* ( $r=-0,28$ ;  $p<0,001$ ) ve *değişim odaklı* ( $r=-0,27$ ;  $p<0,001$ ) alt boyut puan ortalamaları arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki saptandı.

**Tablo 6.7** Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyi, İşten Ayrılma Niyeti ve Yönetici Hemşirelerinin Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki (N=275)

Ölçekler ve Alt Boyutları	Liderlik Davranışları Ölçeği			İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği
	Görev Odaklı	Çalışan Odaklı	Değişim Odaklı	
Rol ve sorumluluklarda yetersizlik algısı	-0,25**	-0,20*	-0,21**	0,27**
Kişilerarası İlişkilerde yetersizlik algısı	-0,32**	-0,29**	-0,26**	0,25**
Mesleki karar ve uygulamalarda yetersizlik algısı	-0,23**	-0,20*	-0,20**	0,16*
Sosyal yaşamda yetersizlik algısı	-0,18*	-0,20*	-0,20*	0,35**
<b>Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği</b>	<b>-0,30**</b>	<b>-0,28**</b>	<b>-0,27**</b>	<b>0,31**</b>
<b>İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği</b>	<b>-0,22**</b>	<b>-0,26**</b>	<b>-0,23**</b>	<b>1,00</b>

\* $p<0,01$  \*\* $p<0,001$

Yeni mezun hemşirelerin *rol ve sorumluluklarda yetersizlik algısı* puan ortalaması ile *Liderlik Davranışları Ölçeği görev odaklı* ( $r=-0,25$ ;  $p<0,001$ ); *çalışan odaklı* ( $r=-0,20$ ;  $p<0,01$ ) ve *değişim odaklı* ( $r=-0,21$ ;  $p<0,001$ ) alt boyut puan ortalamaları arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki saptandı.

Yeni mezun hemşirelerin *kişilerarası yetersizlik algısı* puan ortalaması ile *Liderlik Davranışları Ölçeği görev odaklı* ( $r=-0,32$ ;  $p<0,001$ ); *çalışan odaklı* ( $r=-0,29$ ;  $p<0,001$ ) ve *değişim odaklı* ( $r=-0,26$ ;  $p<0,001$ ) alt boyut puan ortalamaları arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki saptandı.

Yeni mezun hemşirelerin *mesleki karar ve uygulamalarda yetersizlik algısı* puan ortalaması ile *Liderlik Davranışları Ölçeği görev odaklı* ( $r=-0,23$ ;  $p<0,001$ ); *çalışan odaklı* ( $r=-0,20$ ;  $p<0,01$ ) ve *değişim odaklı* ( $r=-0,20$ ;  $p<0,001$ ) alt boyut puan ortalamaları arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki saptandı.

Yeni mezun hemşirelerin *sosyal yaşamda yetersizlik algısı* puan ortalaması ile *Liderlik Davranışları Ölçeği görev odaklı* ( $r=-0,18$ ;  $p<0,01$ ); *çalışan odaklı* ( $r=-0,20$ ;  $p<0,01$ ); ve *değişim odaklı* ( $r=-0,20$ ;  $p<0,01$ ) alt boyut puan ortalamaları arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki saptandı.

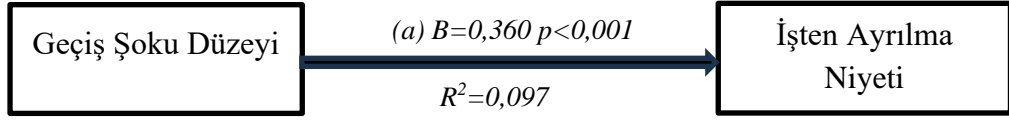
Yeni mezun hemşirelerin *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği* puan ortalaması ile *Liderlik Davranışları Ölçeği çalışan odaklı* alt boyut puan ortalaması arasında negatif yönlü zayıf düzeyde ( $r=-0,26$ ;  $p<0,001$ ); *görev odaklı* ( $r=-0,22$ ;  $p<0,001$ ) ve *değişim odaklı* ( $r=-0,23$ ;  $p<0,001$ ) alt boyut puan ortalamaları arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde anlamlı ilişki saptandı.

## **6.5. Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Bulgular**

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının aracı rolünü açıklamak amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapıldı (110).

İlk aşamada aracı değişken modele dahil edilmeden önce bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin bulunması gerekmektedir (110). Bu araştırmada “*H<sub>1</sub>: Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.*” hipotezinin test edilmesi amacıyla basit doğrusal regresyon

analizi kullanıldı. Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi bağımsız değişken ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişken olarak belirlendi (Şekil 6.1).



**Şekil 6.1.** Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı bulundu ( $p<0,001$ ) ve işten ayrılma niyetinin %9,7'sinin geçiş şoku düzeyi tarafından açıklandığı belirlendi ( $R^2=0,097$ ;  $F=29,349$ ;  $p<0,001$ ). Geçiş şoku düzeyinde meydana gelen bir birimlik artışın, işten ayrılma niyetinde 0,36 puan artışa neden olduğu saptandı ( $B=0,360$ ;  $t=5,417$ ;  $\beta=0,312$ ;  $p<0,001$ ; %95 Güven Aralığı-Alt Sınır: 0,229; Üst Sınır:0,490).

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi kullanıldı. Bu analiz için rol ve sorumluluklarda, kişilerarası ilişkilerde, mesleki karar ve uygulamalarda ve sosyal yaşamda yetersizlik algıları bağımsız değişken ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişken olarak belirlendi (Tablo 6.8).

Yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin %16,5'inin rol ve sorumluluklarda, mesleki karar ve uygulamalarda ve sosyal yaşamda yetersizlik algıları tarafından açıklandığı belirlendi ( $R^2=0,165$ ;  $F=13,301$ ;  $p<0,001$ ). Yeni mezun hemşirelerin rol ve sorumluluklarda ve sosyal yaşamda yetersizlik algılarında meydana gelen bir birimlik artışın, sırasıyla işten ayrılma niyetini 0,20 ( $p=0,01$ ) ve 0,29 ( $p<0,001$ ) puan arttırdığı belirlendi. Yeni mezun hemşirelerin mesleki karar ve uygulamalarında yetersizlik algısında meydana gelen bir birimlik artışın, işten ayrılma niyetini 0,22 puan azalttığı belirlendi (Tablo 6.8).

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda H1 hipotezi doğrulandı ve yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna varıldı.

**Tablo 6.8** Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyi Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi (N=275)

Bağımsız Değişkenler	B	SH	Beta	t	p	%95 GA	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Sabit	1,934	0,178		10,873	0,000	1,584	2,284
Rol ve sorumluluklarda yetersizlik algısı	0,201	0,077	0,200	2,594	<b>0,010</b>	0,048	0,353
Kişilerarası ilişkilerde yetersizlik algısı	0,102	0,083		1,232	0,219	-0,061	0,266
Mesleki karar ve uygulamalarda yetersizlik algısı	-0,224	0,082	0,101 -0,232	-2,739	<b>0,007</b>	-0,384	-0,063
Sosyal yaşamda yetersizlik algısı	0,299	0,061	0,343	4,870	<b>0,000</b>	0,178	0,420

B: Standardize olmayan katsayılar, SH: Standart hata, Beta: Standardize katsayılar, GA: Güven aralığı

## 6.6. Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisinde Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Aracı Rolüne İlişkin Bulgular

İkinci aşamada bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde etkisinin olması gerekmektedir. Üçüncü aşamada ise aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte modele dahil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşmesi ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki anlamlı etkisinin devam etmesi beklenmektedir (110). Bu bağlamda araştırmada yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi bağımsız değişken, yönetici hemşirelerin liderlik davranışları aracı değişken ve yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyeti bağımlı değişken olarak belirlendi.

### 6.6.1. Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışının aracı rolüne ilişkin bulgular

Bu araştırmada ''H<sub>2</sub>: Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışının aracı rolü vardır.'' hipotezinin test edilmesi amaçlandı. Yeni mezun hemşirelerin

geçiş şoku düzeyi bağımsız değişken ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişken iken, yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışı aracı değişken olarak belirlendi

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin, yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışının %9,5'ini açıkladığı belirlendi ( $R^2=0,095$ ;  $F=28,814$ ;  $p<0,001$ ). Geçiş şoku düzeyinde meydana gelen bir birimlik artışın görev odaklı liderlik davranışında 0,220 puan azalışa neden olduğu saptandı ( $B=-0,220$ ;  $p<0,001$ ;  $\beta=-0,309$ ; %95 Güven Aralığı-Alt Sınır: -0,301; Üst Sınır:-0,139).

Yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışının, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin %4,9'unu açıkladığı belirlendi ( $R^2=0,049$ ;  $F=14,024$ ;  $p<0,001$ ). Görev odaklı liderlik davranışında meydana gelen bir birimlik artışın işten ayrılma niyetinde 0,358 puan azalışa neden olduğu saptandı ( $B=-0,358$ ;  $p<0,001$ ;  $\beta=-0,358$ ; %95 Güven Aralığı-Alt Sınır: -0,546; Üst Sınır:-0,170).

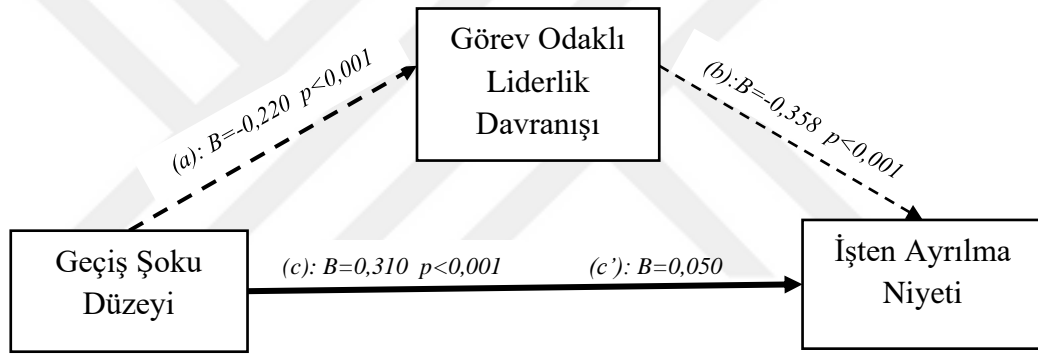
**Tablo 6.9** Yönetici Hemşirelerin Görev Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolüne İlişkin Bulgular (N=275)

Model Yolları	B	SH	Beta	t	p	%95 GA	
						Alt Sınır	Üst Sınır
<b>Görev Odaklı Liderlik Davranışı (Sabit)</b>	4,984	0,107		46,484	0,000	4,772	5,195
Geçiş Şoku Düzeyi	-0,220	0,041	-0,309	5,368	0,000	-0,301	-0,139
<b>İşten Ayrılma Niyeti (Sabit)</b>	4,572	0,428		10,693	0,000	3,730	5,414
Görev Odaklı Liderlik Davranışı	-0,358	0,096	-0,358	-3,745	0,000	-0,546	-0,170
<b>İşten Ayrılma Niyeti (Sabit)</b>	3,204	0,514		6,237	0,000	2,193	4,216
Geçiş Şoku Düzeyi	0,310	0,069	0,269	4,482	0,000	0,174	0,447
Görev Odaklı Liderlik Davranışı	-0,223	0,097	-0,138	-2,299	0,022	-0,415	-0,032

*B: Standardize olmayan katsayılar, SH: Standart hata, Beta: Standardize katsayı, GA: Güven aralığı*

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi ile yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışının, işten ayrılma niyetinin %11,4'ünü açıkladığı belirlendi ( $R^2=0,114$ ;  $F=17,548$ ;  $p<0,001$ ). Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinde ve yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışında meydana gelen bir birimlik artışın, sırasıyla işten ayrılma niyetini 0,31 puan arttırdığı ( $p<0,001$ ) ve 0,22 puan azalttığı ( $p<0,05$ ) saptandı.

Yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışı modele dahil edilmeden önce yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi anlamlı olup  $B=0,360$  olarak bulundu ( $p<0,001$ ) (Şekil 6.1). Yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışı modele dahil edildikten sonra yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı olup beta  $B=0,310$  olarak bulundu ( $p<0,001$ ) (Tablo 6.9). Dolayısıyla yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışının modele dahil edilmesi durumunda yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin anlamsız hale gelmediği ve azaldığı, dolaylı etkisinin  $B=0,050$  olduğu belirlendi (SH=0,025; %95 Güven Aralığı-Alt Sınır: 0,006; Üst Sınır:-0,113) (Şekil 6.2).



**Şekil 6.2.** Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Yönetici Hemşirelerin Görev Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolü

(a) Geçiş şoku düzeyinin görev odaklı liderlik davranışı üzerine regresyonu

(b) Görev odaklı liderlik davranışının işten ayrılma niyeti üzerine regresyonu

(c) Görev odaklı liderlik davranışı ile geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine regresyonu

(c') Geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine görev odaklı liderlik davranışı aracılığı ile regresyonu

Sonuç olarak; oluşturulan modelin, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizinin tüm şartlarını karşılamasının ardından aracı değişkenin teyit edilmesi amacıyla Sobel testi yapıldı ve anlamlı bulundu ( $z=2,113$ ;  $p=0.034$ ). Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışının kısmı aracı değişken olduğu belirlendi.

## 6.6.2. Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışının aracı rolüne ilişkin bulgular

Bu araştırmada ''H<sub>3</sub>: Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışının aracı rolü vardır.'' hipotezinin test edilmesi amaçlandı. Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi bağımsız değişken ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişken iken, yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışı aracı değişken olarak belirlendi

Yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışının %8'inin yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi tarafından açıklandığı belirlendi ( $R^2=0,080$ ;  $F=23,717$ ;  $p<0,001$ ). Geçiş şoku düzeyinde meydana gelen bir birimlik artışın çalışan odaklı liderlik davranışında 0,242 puan azalışa neden olduğu saptandı ( $B=-0,242$ ;  $p<0,001$ ;  $\beta=-0,283$ ; %95 Güven Aralığı-Alt Sınır: -0,340; Üst Sınır:-0,144).

Yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışının, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin %6,7'sini açıkladığı belirlendi ( $R^2=0,067$ ;  $F=14,024$ ;  $p<0,001$ ). Çalışan odaklı liderlik davranışında meydana gelen bir birimlik artışın işten ayrılma niyetinde 0,350 puan azalışa neden olduğu saptandı ( $B=-0,350$ ;  $p<0,001$ ;  $\beta=-0,259$ ; %95 Güven Aralığı-Alt Sınır: -0,505; Üst Sınır:-0,195).

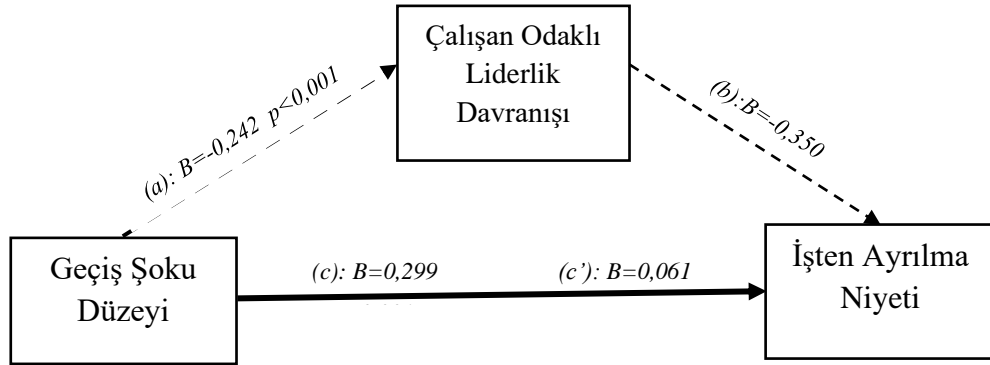
**Tablo 6.10** Yönetici Hemşirelerin Çalışan Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolüne İlişkin Bulgular (N=275)

Model Yolları	B	SH	Beta	t	p	%95 GA	
						Alt Sınır	Üst Sınır
<b>Çalışan Odaklı Liderlik Davranışı (Sabit)</b>	4,895	0,130		37,703	0,000	4,639	5,150
Geçiş Şoku Düzeyi	-0,242	0,050	-0,283	-4,870	0,000	-0,340	-0,144
<b>İşten Ayrılma Niyeti (Sabit)</b>	4,486	0,343		13,085	0,000	3,811	5,161
Çalışan Odaklı Liderlik Davranışı	-0,350	0,079	-0,259	-4,438	0,000	-0,505	-0,195
<b>İşten Ayrılma Niyeti (Sabit)</b>	3,321	0,425		7,811	0,000	2,484	4,157
Geçiş Şoku Düzeyi	0,299	0,068	0,259	4,389	0,000	0,165	0,433
Çalışan Odaklı Liderlik Davranışı	-0,251	0,080	-0,186	-3,157	0,002	-0,408	-0,094

B: Standardize olmayan katsayılar, SH: Standart hata, Beta: Standardize katsayılar, GA: Güven aralığı

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi ile yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışının işten ayrılma niyetinin %12,9'unu açıkladığı belirlendi ( $R^2=0,129$ ;  $F=20,138$ ;  $p<0,001$ ). Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinde ve yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışında meydana gelen bir birimlik artışın, sırasıyla işten ayrılma niyetini 0,29 puan arttırdığı ( $p<0,001$ ) ve 0,25 puan azalttığı ( $p<0,01$ ) saptandı.

Yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışı modele dahil edilmeden önce yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi anlamlı olup  $B=0,360$  olarak bulundu ( $p<0,001$ ) (Şekil 6.1). Yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışı modele dahil edildikten sonra yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı olup beta  $B=0,299$  olarak bulundu ( $p<0,001$ ) (Tablo 6.10). Dolayısıyla yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışının modele dahil edilmesi durumunda yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin anlamsız hale gelmediği, azaldığı ve dolaylı etkisinin  $B=0,061$  olduğu belirlendi ( $SH=0,025$ ; %95 Güven Aralığı-Alt Sınır: 0,019; Üst Sınır:0,115) (Şekil 6.3).



**Şekil 6.3.** Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Yönetici Hemşirelerin Çalışan Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolü

(a) Geçiş şoku düzeyinin çalışan odaklı liderlik davranışı üzerine regresyonu

(b) Çalışan odaklı liderlik davranışının işten ayrılma niyeti üzerine regresyonu

(c) Çalışan odaklı liderlik davranışı ile geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine regresyonu

(c') Geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine çalışan odaklı liderlik davranışı aracılığı ile regresyonu

Sonuç olarak; oluşturulan modelin, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizinin tüm şartlarını karşılamasının ardından aracı değişkenin teyit edilmesi amacıyla Sobel testi yapıldı ve anlamlı bulundu ( $z=2,632$ ;  $p=0.008$ ). Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışının kısmı aracı değişken olduğu belirlendi.

### 6.6.3. Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışının aracı rolüne ilişkin bulgular

Bu araştırmada *H<sub>4</sub>: Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışının aracı rolü vardır.*'' hipotezinin test edilmesi amaçlandı. Geçiş şoku düzeyi bağımsız değişken ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişken iken, değişim odaklı liderlik davranışı aracı değişken olarak belirlendi

**Tablo 6.11** Yönetici Hemşirelerin Değişim Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolüne İlişkin Bulgular (N=275)

Model Yolları	B	SH	Beta	t	p	%95 GA	
						Alt Sınır	Üst Sınır
<b>Değişim Odaklı Liderlik Davranışı (Sabit)</b>	4,840	0,122		39,690	0,000	4,600	5,080
Geçiş Şoku Düzeyi	-0,220	0,047	-0,274	-4,712	0,000	-0,312	-0,128
<b>İşten Ayrılma Niyeti (Sabit)</b>	4,408	0,368		11,975	0,000	3,683	5,133
Değişim Odaklı Liderlik Davranışı	-0,332	0,085	-0,230	-3,912	0,000	-0,498	-0,165
<b>İşten Ayrılma Niyeti (Sabit)</b>	3,183	0,446		7,132	0,000	2,305	4,062
Geçiş Şoku Düzeyi	0,310	0,068	0,269	4,540	0,000	0,176	0,444
Değişim Odaklı Liderlik Davranışı	-0,226	0,085	-0,157	-2,650	0,009	-0,393	-0,058

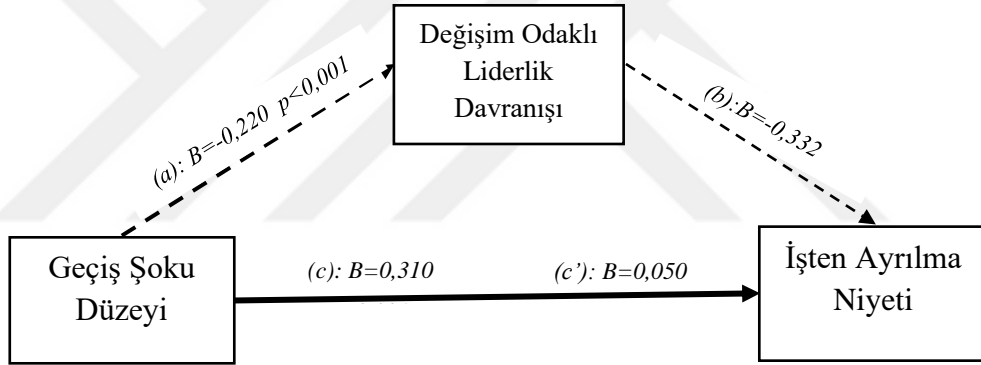
*B: Standardize olmayan katsayılar, SH: Standart hata, Beta: Standardize katsayılar, GA: Güven aralığı*

Yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışının %7,5'inin yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi tarafından açıklandığı belirlendi ( $R^2=0,075$ ;  $F=22,206$ ;  $p<0,001$ ). Geçiş şoku düzeyinde meydana gelen bir birimlik artışın değişim odaklı

liderlik davranışında 0,220 puan azalışa neden olduğu saptandı ( $B=-0,220$ ;  $p<0,001$ ;  $\beta=-0,274$ ; %95 Güven Aralığı-Alt Sınır: -0,312; Üst Sınır:-0,128).

Yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışının, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin %5,3'ünü açıkladığı belirlendi ( $R^2=0,053$ ;  $F=15,306$ ;  $p<0,001$ ). Değişim odaklı liderlik davranışında meydana gelen bir birimlik artışın işten ayrılma niyetinde 0,332 puan azalışa neden olduğu saptandı ( $B=-0,332$ ;  $p<0,001$ ;  $\beta=-0,230$ ; %95 Güven Aralığı-Alt Sınır: -0,498; Üst Sınır:-0,165).

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyi ile yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışının işten ayrılma niyetinin %12'sini açıkladığı belirlendi ( $R^2=0,120$ ;  $F=18,509$ ;  $p<0,001$ ). Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinde ve yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışında meydana gelen bir birimlik artışın, sırasıyla işten ayrılma niyetini 0,31 puan arttırdığı ( $p<0,001$ ) ve 0,22 puan azalttığı ( $p<0,01$ ) saptandı.



**Şekil 6.4.** Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Yönetici Hemşirelerin Değişim Odaklı Liderlik Davranışının Aracı Rolü

(a) Geçiş şoku düzeyinin değişim odaklı liderlik davranışı üzerine regresyonu

(b) Değişim odaklı liderlik davranışının işten ayrılma niyeti üzerine regresyonu

(c) Değişim odaklı liderlik davranışı ile geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine regresyonu

(c') Geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine değişim odaklı liderlik davranışı aracılığı ile regresyonu

Yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışı modele dahil edilmeden önce yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi anlamlı olup  $B=0,360$  olarak bulundu ( $p<0,001$ ) (Şekil 6.1). Yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışı modele dahil edildikten sonra yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan

etkisi anlamlı olup beta  $B=0,310$  olarak bulundu ( $p<0,001$ ) (Tablo 6.11). Dolayısıyla yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışının modele dahil edilmesi durumunda yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisinin anlamsız hale gelmediği, azaldığı ve dolaylı etkisinin  $B=0,050$  olduğu belirlendi (SH=0,023; %95 Güven Aralığı-Alt Sınır: 0,012; Üst Sınır:0,103) (Şekil 6.4).

Sonuç olarak; oluşturulan modelin, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizinin tüm şartlarını karşılamaının ardından aracı değişkenin teyit edilmesi amacıyla Sobel testi yapıldı ve anlamlı bulundu ( $z=2,311$ ;  $p=0.020$ ). Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyetine etkisinde yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışının kısmı aracı değişken olduğu belirlendi.

## 7. TARTIŞMA

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının aracı rolünü incelemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak gerçekleştirilen araştırmanın bulguları beş alt grupta tartışıldı.

Araştırmada yeni mezun hemşirelerin %85,5'inin istediği birimlerde çalıştığı belirlendi (Tablo 6.2). Güney Kore ve Çin'de yapılan araştırmalarda ise bu oran yaklaşık %50 ile %80 arasında değişmektedir (12,102,104,111,112). Bu bulgunun, literatürle benzerlik gösterdiği ancak biraz daha yüksek olduğu saptanmaktadır. Özel hastanelerde hemşirelik hizmetleri müdürlüklerinin işte kalma oranını arttırmayı hedeflemeleri nedeniyle yeni mezunları tercihlerini göz önünde bulundurarak istihdam etmiş olabilecekleri düşünülmektedir.

Araştırmada yeni mezun hemşirelerin %69,1'inin bir rehber ya da mentor ile birlikte çalıştığı belirlendi (Tablo 6.2). Güney Kore ve Çin'de yapılan araştırmalarda ise bu oran yaklaşık %73 ile %97 arasında değişmektedir (12,102,104,111,112). Kore'de 2019 yılından itibaren yeni mezun hemşirelerin mesleki uyumunu güçlendirmek üzere bir Eğitim Yönetim Sistemi oluşturulmuştur. Bu sistemde sürekli eğitim sağlanmakta, öğrenme teşvik edilmekte, duygusal destek sağlamakta mentorlerden yararlanılmaktadır (113). Çin Sağlık Bakanlığı ise yeni mezun hemşirelerin dahiliye, cerrahi, yoğun bakım ve acil servis olmak üzere dört bölümde, bir mentor eşliğinde iki yıllık eğitim almasını gerektiren yasal düzenlemeler yayınlamıştır (Çin Sağlık Bakanlığı, 2016). Türkiye'de ise yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecine uyumuna yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte hastanelerin planladığı ve yürüttüğü uyum programları sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle araştırmada, yeni mezun hemşirelerin rehber ya da mentor ile çalışma oranının Güney Kore ve Çin'de yapılan araştırmalara göre daha düşük olduğu düşünülmektedir. Türkiye'de üniversite ve şehir hastanelerinde yapılan bir araştırmada ise yeni mezun hemşirelerin %39,4'ü rehber ya da mentor hemşire ile çalıştıklarını bildirmektedir (11). Bu durumun devlet ve şehir hastanelerine göre özel hastanelerde, mesleki yaşama geçiş sürecini destekleyen yaklaşımların daha etkili ve öncelikli olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Mesleği tekrar tercih etme durumunu 0 puan=kesinlikle seçmem ile 10 puan=kesinlikle seçerim şeklinde belirlendiği derecelendirme sorusuna yönelik yeni mezun hemşirelerin puan ortalamasının  $5,79 \pm 2,59$  ve medyan puanının 6(4-8) olduğu, %44'ünün mesleği tekrar tercih etme istekliliğini 6 puan üzerinde değerlendirdiği bulundu (Tablo 6.2). Ulusal bir araştırmada özel hastanelerde çalışan yeni mezun hemşirelerin yaklaşık yarısının hemşireliği kariyer olarak yeniden seçmeye istekli olduğu saptanmaktadır (20). Ulupınar ve Aydoğan (2021), devlet hastanelerinde çalışan yeni mezun hemşirelerin mesleki memnuniyet puan ortalamasını 10 üzerinden  $5,52 \pm 2,59$  olduğunu ve %42,5'inin yakın gelecekte meslekten ayrılmayı planladığını bildirmektedir (69). Çin'de yapılan bir araştırmada ise yeni mezun hemşirelerin %6,7'si yüksek düzeyde işten ayrılma niyeti olduğunu belirtmektedir (115). Yeni mezun hemşirelerin, mesleki yaşama geçiş sürecinde özellikle lisans eğitiminin kendilerini yetersiz hazırlaması nedeniyle çok yönlü zorluklar ve stres yaşadıkları bilinmektedir (6). Bu durumun yanı sıra Türkiye'de 1000 nüfus başına düşen hemşire sayısının düşük olması ve özellikle özel hastanelerdeki işten ayrılma oranlarının yüksek olması, yeni mezun hemşirelere mesleki yaşama geçiş sürecinde gereksinim duydukları desteğin yeteri kadar sağlanamamasına neden olabilir. Bu nedenle hem lisans eğitimi hazırlığındaki hem de klinik uygulamadaki destek eksikliğinin, yeni mezun hemşirelerin mesleği tekrar tercih etme oranının düşük olmasına neden olabileceği düşünülmektedir.

İş memnuniyetinin 0 puan=hiç memnun değilim ile 10 puan=kesinlikle memnunum şeklinde belirlendiği derecelendirme sorusundan; yeni mezun hemşirelerin puan ortalaması  $5,90 \pm 2,26$  ve medyan puanı 6(4-7) olup %56,7'sinin işten memnuniyetini 6 puan ve altında değerlendirdiği bulundu (Tablo 6.2). Ulupınar ve Aydoğan (2021), devlet hastanesinde çalışan yeni mezun hemşirelerin kurum memnuniyeti puan ortalamasını 10 üzerinden  $5,16 \pm 2,38$  olduğunu bildirmektedir (69). Filipinler'de yapılan bir araştırmada ise yeni mezun hemşirelerin iş memnuniyeti, 4 üzerinden  $2,90 \pm 0,53$  olduğunu bildirmektedir (105). Güney Kore'de yapılan bir araştırmada ise yeni mezun hemşirelerin işe alımdan sonraki 4., 8. ve 12. aylarda 5 puan üzerinden genel iş memnuniyeti ortalama puanları sırasıyla  $2,93 \pm 0,61$ ,  $2,82 \pm 0,60$  ve  $2,81 \pm 0,56$  olarak bulunmaktadır (104). İş memnuniyeti, ülkeler arasındaki sağlık bakım sistemi ve hemşire insan gücünün farklı özelliklerinin yanı sıra çalışma ortamı

özelliklerinden büyük ölçüde etkilenmektedir (102,104). Bu bağlamda yeni mezun hemşirelerin iş memnuniyetinin, araştırmalarda değişkenlik göstermesinin çalışma ortamı özelliklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Kurumsal uyum eğitimi yeterliliğinin 0 puan=hiç yeterli değil ile 10 puan=tamamen yeterli şeklinde belirlendiği derecelendirme sorusundan; yeni mezun hemşirelerin puan ortalamasının  $6,82 \pm 2,12$  ve medyan puanının 7(5-8) olduğu, %40'ının kurumsal uyum eğitiminin yeterliliğini 7 puan üzerinde değerlendirdiği bulundu (Tablo 6.2). Literatürdeki araştırmalar, yeni mezun hemşirelerin %80 ile %91 oranında kurumsal uyum eğitimine katıldığını belirtmektedir (11,69,102,116). Bu araştırmada yeni mezun hemşirelerin tamamının kurumsal uyum eğitimine katılması nedeniyle kurumsal uyum eğitiminin yeterliliği değerlendirilmektedir. Ulupınar ve Aydoğan (2021) araştırmasında, yeni mezun hemşirelerin %68,5'i kurumsal uyum eğitiminin mesleki yaşama uyum sürecini kolaylaştırdığını, %66,4'ü birim içi uyum eğitimine katıldığını ve %81,1'i bu eğitimin birime uyumu kolaylaştırdığını ifade etmektedir (69). Bu bulgu, literatürle benzerlik göstermekle birlikte kurumsal uyum eğitiminin yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecindeki mesleki, örgütsel ve sosyal gereksinimlerini tam olarak karşılayamadığını göstermektedir.

Çalışma ortamına uyumun 0 puan=hiç uyum sağlamadım ile 10 puan=tamamen uyum sağladım şeklinde belirlendiği derecelendirme sorusundan; yeni mezun hemşirelerin puan ortalamasının  $7,26 \pm 1,91$  ve medyan puanının 8(6-9) olduğu, %72,4'ünün çalışma ortamına uyumunu 8 puan ve altında değerlendirdiği bulundu (Tablo 6.2). Kim ve Yeo (2019) tarafından Güney Kore'de yapılan bir araştırmada yeni mezun hemşirelerin çalışma ortamını 5 üzerinden 2,5 ortalama puanı ile olumlu algılandıkları bulunmaktadır (102). Güney Kore'de yapılan başka bir araştırmada yeni mezun hemşireler istihdamının 4., 8. ve 12. aylarında %54,2 ile %57,4 arasında değişen oranlarla çalışma ortamını olumlu algıladıklarını bildirmektedir (104). Ulupınar ve Aydoğan (2021) araştırmasında devlet hastanesinde çalışan yeni mezun hemşirelerin %49,8'i çalıştığı birime uyum sağlamak zorlandığını ifade etmektedir (69). Song ve Kim (2023), Güney Kore'de yeni mezun hemşirelerin %55,6'sının mevcut çalışma birimlerinden memnun olduklarını belirtmektedir (112). Araştırmadaki bu bulgunun, ulusal ve uluslararası araştırmalardan daha yüksek olduğu belirlenmektedir. Özel hastanelerin, mesleki yaşama geçiş sürecine diğer hastanelere

göre daha fazla destek vermesinin, yeni mezun hemşirelerin çalışma ortamına uyumunu kolaylaştırdığı düşünülmektedir.

Mesleki yeterliliğin 0 puan=hiç yeterli değilim ile 10 puan=tamamen yeterliyim şeklinde belirlendiği derecelendirme sorusundan; yeni mezun hemşirelerin puan ortalamasının  $6,78 \pm 1,78$  ve medyan puanının 7(6-8) olduğu, %62,2'sinin mesleki yeterliliğini 7 puan ve altında değerlendirdiği bulundu (Tablo 6.2). Song ve Kim (2023) tarafından Güney Kore'de yapılan bir çalışmada, üçüncü basamak hastanelerde çalışan yeni mezun hemşirelerin mesleki yeterliliklerine ilişkin puan ortalamasının 5 üzerinden  $2,84 \pm 0,37$  olduğu belirlenmektedir (112). Ulupınar ve Aydoğan (2021) araştırmasında, devlet hastanesinde çalışan yeni mezun hemşirelerin %39,7'si kişisel mesleki becerilerinin ve %30,4'ü mesleki bilgisinin yetersiz olduğunu hissettiklerini belirtmektedir (69). Özel hastanelerde mesleki yaşama geçişin yapılandırılmış süreçlerle yapılması, mentorlük sisteminin daha etkili işlemesi, çalışma ortamı özelliklerinin daha olumlu olması nedeniyle yeni mezun hemşirelerin mesleki yeterlilikleri zaman içinde gelişmekte ve gelişen yeterlilikleri doğrultusunda sağlık bakım süreçlerine doğrudan ya da dolaylı olarak katılım göstermektedir. Bu bağlamda mesleki yeterlilik algılarının, diğer araştırmalara göre daha yüksek düzeyde olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, yeni mezun hemşirelerin orta düzeyde geçiş şokuna sahip olduğu belirlendi (Tablo 6.3). Uluslararası araştırmalar incelendiğinde, yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin Filipinler, Güney Kore ve Çin'de yapılan araştırmalarla incelendiği görülmektedir. Filipinler'de 303 yeni mezun acil servis hemşiresi ile yapılan çalışmada, geçiş şoku düzeyinin 4 üzerinden  $2,28 \pm 0,41$  olduğu belirlenmektedir (13). Güney Kore'de yapılan bir çalışmada ise yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin 4 üzerinden  $2,80 \pm 0,50$  olduğu belirtilmektedir (102). Bununla birlikte Güney Kore'de gerçekleştirilen başka bir çalışmada yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin, istihdamdan sonraki 4., 8. ve 12. aylarda sırasıyla 2,80, 2,17 ve 2,21 olduğu saptanmaktadır (104). Çin'de bu çalışmadan farklı bir ölçme aracını kullanarak yapılan çok sayıda çalışmada, yeni mezun hemşirelerin geçiş şokunun orta düzeyin üzerinde olduğu saptanmaktadır (116,117,118,119,120,121,122,123). Uluslararası literatür taraması sonucunda, Filipinler, Çin ve Güney Kore'de gerçekleştirilen çalışmalarda yeni mezun

hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin bu araştırmadan daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmektedir. Geçiş şoku düzeyi, ülkeler arasındaki sağlık bakım sistemi ve hemşire insan gücünün farklı özelliklerinin yanı sıra çalışma ortamı özelliklerinden büyük ölçüde etkilenmektedir (102,104). Bu bağlamda yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin, araştırmalarda değişkenlik göstermesinin çalışma ortamı özelliklerinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Türkiye’de konu ile ilgili yapılan sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Aynı ölçme aracını kullanarak gerçekleştirilen başka bir araştırmada, özel ve kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin geçiş şoku ortalama puanı 2,61 olarak bildirilmektedir (124). Literatürde, farklı bir ölçme aracını kullanarak yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku düzeyini değerlendiren araştırmalar bulunmaktadır. Ciriş Yıldız (2019), kamu, üniversite ve özel hastanelerde çalışan yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku düzeyini 5 puan üzerinden  $2,32 \pm 0,67$  olarak bildirmektedir (34). Çelik (2022), aynı ölçme aracını kullanarak şehir ve üniversite hastanelerindeki yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku düzeyini  $3,04 \pm 0,58$  olarak bildirmektedir (11). Ulusal literatür taraması sonucunda, özellikle özel hastanede çalışan yeni mezun hemşirelerin dahil edildiği araştırmalarda geçiş ya da gerçeklik şoku düzeylerinin benzer olduğu, ancak kamu hastanelerinin dahil edildiği araştırmalarda ise bu oranın biraz daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmektedir. Bu durumun temel nedeninin, özel hastanelerde çalışma ortamı özelliklerinin daha iyi olması, mentorlük sisteminin daha etkili işlemesi ve yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecinin yapılandırılmış programlarla desteklenmesi olduğu düşünülmektedir.

Alt boyutlar incelendiğinde genel olarak hemşirelerin tüm alt boyutlarda benzer şekilde orta düzeyde geçiş şokuna sahip oldukları belirlendi. En yüksek puanın sosyal yaşamda yetersizlik algısına yönelik olduğu saptandı (Tablo 6.3). Sosyal yaşamda yetersizlik algısı alt boyutunda, geçiş şokunun fizyolojik ve psikolojik yönleri de dahil olmak üzere sosyal aktivite eksikliği, iştahsızlık ve işle ilgili sürekli endişe gibi birkaç özellik ölçülmektedir (101). Türkiye’de aynı ölçeği kullanılarak yapılan araştırmada, bu araştırmanın bulgusu ile benzer şekilde geçiş şokunun, en yüksek düzeyde sosyal yaşamda yetersizlik algısına yönelik olduğu görülmektedir (124). Uluslararası yapılan araştırmalarda ise farklı bir ölçme aracı ile yapılan araştırmalarda, yeni mezun hemşirelerin en yüksek geçiş şoku düzeyinin fiziksel alt boyuta ve sonrasında

psikolojik ya da bilgi ve beceri alt boyutlarına yönelik olduğu belirlenmektedir. Bu araştırmalarda fiziksel alt boyut, performans, uyku ve enerjiye odaklanırken; psikolojik alt boyut, stres, aşağılık hissi ve diğer olumsuz duyguları içermektedir. (12,106,116,118,119,120,121). Kim ve Yeo (2021), sosyal destek eksikliğinin yanında iş ve yaşam arasındaki uyumsuzluğun, yeni mezun hemşirelerin işin ilk yılında yaşadığı geçiş şokunun en büyük kaynağı olduğunu vurgulamaktadır (104). Yeni mezun hemşireler, mesleki yaşama geçiş sürecinde enerjilerinin büyük çoğunluğunu yeni rol ve sorumluluklarına uyum sağlamaya harcamaları nedeniyle iş-yaşam dengesinin bozulmuş olabileceği düşünölmektedir. İş-yaşam dengesinin bozulmasının, yeni mezun hemşirelerin fiziksel ve ruhsal sağlığını etkileyen önemli bir faktör olabileceği düşünölmektedir.

Araştırmada, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğu belirlendi. Ulusal literatürde yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetini inceleyen araştırmalar sınırlılık göstermektedir (Tablo 6.3). Özel hastanelerde çalışan yeni mezun hemşirelerle yapılan bir çalışmada, işten ayrılma niyeti ortanca puanı 5 üzerinden 3 (2,3-3,6) olarak bulunmuştur (20). Devlet hastanelerinde çalışan yeni mezun hemşirelerin %50,9'u çalıştığı kurumdan ayrılmayı planlamaktadır (69). şehir ve üniversite hastanelerinde çalışan yeni mezun hemşirelerde ise işten ayrılma niyeti puanı 5 üzerinden ortalama  $2,96 \pm 0,85$  olarak belirlenmektedir (11). Ulusal literatür taraması sonucunda, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin benzer olduğu, ancak özel hastanelerde yapılan araştırmalarda biraz daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmektedir. Bu durumun temel nedeninin, şehir, devlet ve üniversite hastanelerinin yeni mezun hemşirelere iş güvencesi sunması ve daha yüksek maaş beklentisini karşılanmasından kaynaklandığı düşünölmektedir.

Uluslararası araştırmalar incelendiğinde, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin ağırlıklı olarak Kanada, Güney Kore, Amerika Birleşik Devletleri ve Çin'de yapılan araştırmalarla incelendiği saptanmaktadır. Kanada'da yapılan araştırmalarda yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin 5 üzerinden ortalama 2,5 puanın altında kaldığı belirlenmektedir (64,91,125). Güney Kore'de yapılan araştırmalarda ise yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin 5 puan üzerinden 3 puana yakın ya da üzerinde olduğu belirlenmektedir (96,111,112). Bununla birlikte Güney Kore'de yapılan araştırmalarda yeni mezun hemşirelerin sırasıyla %16,4'ü ve %12,8'inin işten

ayrılma niyetinde olduğu bildirilmektedir (60,70). Amerika Birleşik Devletleri'nde başka bir çalışmada işten ayrılma niyetinin, 7 üzerinden ortalama 3,7 olduğu saptanmaktadır (67). Çin'de yeni mezun hemşirelerin %17,2'sinin kariyerine başladıktan hemen sonra işten ayrılma niyetinde olduğu, ancak 4., 8. ve 12. aylarda sırasıyla %59,6'dan %71,8'e yükseldiği belirlenmektedir (19). Uluslararası literatür taraması sonucunda, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyeti ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. Bu durumun temel nedeninin, sağlık bakım sistemlerinin ve hemşire insan gücü özelliklerinin farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada yönetici hemşirelerin en yüksek düzeyde görev odaklı liderlik davranışı sergilediği belirlendi (Tablo 6.3). Ulusal ve uluslararası literatürde, aynı ölçeği kullanarak yeni mezun hemşire örneklemleri ile yapılan araştırmalara rastlanmamaktadır. Hemşire örneklemleri ile yapılan araştırmaların çoğunda araştırma bulgusu ile uygun şekilde yönetici hemşirelerin, daha baskın şekilde görev odaklı liderlik davranışını sergilediği belirtilmektedir (22,23,24,25). Görev odaklı liderlik davranışı, öncelikli olarak görevleri gerçekleştirmek ve güvenilir bir şekilde işlevselliği sağlamak için insan gücü kaynağını ve finansal kaynakları verimli ve etkili bir şekilde kullanmakla ilgilidir. Bu liderlik davranışının planlama, açıklama, izlem ve sorun çözme olmak üzere dört önemli bileşeni bulunmaktadır (82). Türkiye Sağlık İstatistikleri Yıllığı'na (2021) göre toplumdaki yaşlı nüfus oranı yükselmekte, hastaneye başvuru ve yatış sayıları artış göstermekte, kronik hastalıkların görülme sıklığı artmakta, hemşire insan gücü yetersizliği yaşanmakta ve uluslararası karşılaştırmalarda diğer ülkelerle benzer şekilde eğilimler görülmektedir (126). Bu zorlayıcı koşullar altında yönetici hemşirelerin, kaliteli ve güvenli sağlık bakım hizmeti sunmayı bir öncelik haline getirmeleri nedeniyle daha fazla görev odaklı liderlik davranışları sergilemeleri beklenen bir sonuçtur.

Araştırmada yönetici hemşirelerin çalışan odaklı ve değişim odaklı liderlik davranışlarını benzer düzeyde ve görev odaklı liderlik davranışından daha düşük düzeyde sergilediği belirlendi (Tablo 6.3). Çalışan odaklı liderlik davranışı, öncelikli olarak insan ilişkilerini ve iletişimin kalitesini iyileştirmek ve takım çalışması, iş birliği ve iş memnuniyetini arttırmak ile ilgilidir. Temel amacı, insan kaynağının kalitesini, daha açık bir ifadeyle insan sermayesini arttırmaktır. Bu liderlik

davranışının destekleme, geliştirme, tanıma ve güçlendirme olmak üzere dört önemli bileşeni bulunmaktadır (82). Uluslararası literatürde, yeni mezun hemşire örneklemleri ile çalışan odaklı liderlik davranışlarından biri olan otantik liderliğin incelendiği araştırmalar bulunmaktadır. Otantik liderlik, karar vermek için gerekli olan bilgilerin paylaşılmasında açık olmayı teşvik eden ve izleyenlerden gelen girdileri kabul eden şeffaf ve etik bir lider davranışı modelidir. İnsanların işyerinde anlam bulmasına yardımcı olmak, başkalarında iyimserlik ve bağlılık oluşturmak, güven inşa eden şeffaf ilişkileri ve olumlu çalışma ortamlarını teşvik etmek, otantik liderlerin temel davranışları olarak bilinmektedir (127). Laschinger ve Smith'in (2013) Amerika Birleşik Devletleri'nde yaptıkları araştırmada, yeni mezun hemşireler yönetici hemşirelerini orta düzeyde otantik bir lider olarak algılamaktadır (95). Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'da yapılan araştırmalarda yeni mezun hemşirelerin yönetici hemşirelerini 4 üzerinden 2,60 ortalama puanı ile ortalamanın üzerinde otantik lider olarak algıladıklarını belirtmektedir (91,92,93). Güncel bir sistematik incelemede, yönetici hemşirelerin yeni mezun hemşirelerin işe hazır oluşluklarının geliştirilmesinde yeni mezunları desteklemek, destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak ve öğrenmeyi desteklemek üzere üç önemli stratejinin altını çizmektedir (128). Dolayısıyla çalışan odaklı liderliğin olumlu ve dürüst ilişkiler aracılığıyla yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecini kolaylaştırmada önemli bir rolü bulunduğu düşünülmektedir.

Değişim odaklı liderlik davranışı ise öncelikli olarak stratejik vizyon geliştirmek, değişimi uygulamak ve değişime verimli şekilde liderlik etmek için esnekliği ve yeniliği teşvik etmekle ilgilidir. Bu liderlik davranışının değişimi savunmak, değişimi öngörmek, yeniliği teşvik etmek ve kolektif öğrenmeyi kolaylaştırmak olmak üzere dört önemli bileşeni bulunmaktadır (82). Uluslararası literatürde, yeni mezun hemşire örneklemleri ile değişim odaklı liderlik davranışlarından biri olan dönüşümcü liderliğin incelendiği sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Paillet (2016), Amerika Birleşik Devletleri'nde gerçekleştirdiği araştırmada yönetici hemşirelerin değişime uyum sağladıklarında yeni mezun hemşirelerin işte kaldıklarını ve yeni mezun hemşirelerin fikirlerini, düşüncelerini ve deneyimlerini yönetici hemşirelerle paylaştıklarında başarılı olduklarını belirtmektedir (129). Kanada'da yapılan bir araştırmada yeni mezun hemşirelerin, yönetici hemşirelerini orta düzeyde

dönüşümcü bir lider olarak algıladıkları saptanmaktadır (94). Yukarıdaki paragrafta belirtilen zorlayıcı koşullar nedeniyle yönetici hemşirelerin çalışan odaklı ve değişim odaklı liderlik davranışlarını, daha az sergileyebildikleri düşünülmektedir.

Araştırmada genel ağırlıklı not ortalaması 3.20 ve üzeri olan yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyeti, 3.20 ve altında olanlara göre anlamlı derecede yüksek bulundu (Tablo 6.4). Bununla birlikte genel ağırlıklı not ortalamasının, işten ayrılma niyetini anlamlı derecede etkileyen bir etmen olmadığı saptandı (Tablo 6.6). Literatürde bu bulgu ile ilgili araştırmalara rastlanmamaktadır. Ancak bu bulgunun, öz güven kavramı ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Hemşirelerin mesleki öz güvenleri, iki aşamada gerçekleşmektedir. İlk aşamada hemşireler, akademik ve uygulamalı ortamlarda etkili karar verebilmek için kuramsal bilgi ve eleştirel düşünme becerisi kazanmaktadır. İkinci aşamada ise kanıta dayalı öğrenmelerini klinik ve akademik ortamlarda pekiştirerek iş yerini sahiplenme ve örgütsel bağlılık hissetmektedir (130). Literatürdeki araştırmalarda ise yeni mezun hemşirelerin, istihdamın ilk aylarında düşük öz güvene sahip olduğunu ve düşük öz güvenin yüksek işten ayrılma niyeti ve başarısız mesleki yaşama geçiş süreci ile ilişkili olduğunu bildirmektedir (91,131). Dolayısıyla öz güven gelişiminin ilk aşamasını başarıyla tamamlayan genel ağırlıklı not ortalaması yüksek olan öğrencilerin ise ikinci aşamada aynı başarıyı yakalamamalarının daha yüksek işten ayrılma niyeti ile sonuçlanmış olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada mesleği tekrar tercih etme istekliliğini 6 puan ve altında değerlendiren yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyeti, 6 puan üzerinde değerlendirenlere göre anlamlı derecede yüksek bulundu (Tablo 6.5). Bununla birlikte mesleği tekrar tercih etme istekliliğinin, işten ayrılma niyetini anlamlı derecede etkileyen bir etmen olmadığı saptandı (Tablo 6.6). Literatürde bu bulgu ile ilgili araştırmalara rastlanmamaktadır. Ancak bulgunun mesleki bağlılık kavramı ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Mesleki bağlılık; mesleki değerlere inanma, meslek adına kayda değer çaba gösterme ve meslek üyeliğini sürdürme konusunda kararlı olma derecesi olarak tanımlanmaktadır (132). Araştırmalarda yeni mezun hemşirelerin mesleki bağlılıklarının mesleki yaşama geçiş sürecindeki deneyimlerle geliştiği ve işten ayrılma niyetinin arttığı belirlenmektedir (20,133). Bu nedenle yeni mezun

hemşirelerin mesleği tekrar tercih etme istekliliğinin başka bir ifadeyle mesleki bağlılıklarının çalışma koşulları ve ortamından etkilenebileceği düşünülmektedir.

Araştırmada, çalışma ortamına uyumunu 8 puan ve altında değerlendiren yeni mezun hemşirelerin, 8 puan üzerinde değerlendirenlere göre işten ayrılma niyetinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlendi (Tablo 6.5). Bununla birlikte çalışma ortamına uyumun, işten ayrılma niyetini anlamlı derecede etkileyen bir etmen olmadığı saptandı (Tablo 6.6). Literatürde konu ile ilgili araştırmalar sınırlılık göstermektedir. Ulupınar ve Aydoğan (2021), çalışma ortamına etkili şekilde uyum sağlayanların %56'sının işten ayrılma niyetinde olmadığı belirlenmiştir (69). Güncel bir sistematik incelemede ise yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma oranlarında yetersiz lisans eğitimi, yetersiz örgütsel destek ve yetersiz meslektaş desteğinin etkili olduğu vurgulanmaktadır. Özellikle çalışma ortamını niteleyen bu bileşenlerin hemşirelerin mesleki yaşama uyum sürecini zorlaştırdığı ve işten ayrılma niyetini arttırdığı belirtilmektedir (134). Dolayısıyla yeni mezun hemşirelerin çalışma ortamına uyum sağlayamamaları, kendilerini ekibin bir parçası olarak algılayamamalarına neden olarak yüksek işten ayrılma niyeti ile sonuçlanmış olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada, mesleki yeterliliğini 7 puan ve altında değerlendiren yeni mezun hemşirelerin, 7 puan üzerinde değerlendirenlere göre işten ayrılma niyetinin anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlendi (Tablo 6.5). Bununla birlikte mesleki yeterliliğin, işten ayrılma niyetini anlamlı derecede etkileyen bir etmen olmadığı saptandı (Tablo 4.6). Literatürde konu ile ilgili araştırmalar sınırlılık göstermektedir. Ulupınar ve Aydoğan (2021), lisans eğitiminde teorik ve klinik uygulamalı eğitimi etkili olarak değerlendirenlerin sırasıyla %54 ve %58 oranında işten ayrılma niyetinde olmadığı belirlenmiştir (69). Park ve arkadaşları (2022) tarafından Güney Kore'de yapılan bir araştırmada, yeni mezun hemşirelerin mesleki yeterliliği ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ( $p < 0.001$ ) bulunmaktadır (70). Güncel bir sistematik incelemede ise yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma oranlarında mesleki yeterliliklerin güçlendirilmesinin önemli bir yaklaşım olduğu vurgulanmaktadır (135). Bu bağlamda, yeni mezun hemşirelerin mesleki niteliklerini zayıf olarak nitelendirmeleri çalışma ortamında kendilerini etkisiz ve yetersiz hissetmelerine sebep olarak yüksek işten ayrılma niyeti ile sonuçlanmış olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada, işten ayrılma niyetini etkileyen en temel etmenin iş memnuniyeti olduğu bulundu. İş memnuniyetini 6 puan üzerinde değerlendiren yeni mezun hemşirelerin, 6 puan ve altında değerlendirenlere göre işten ayrılma niyetinin anlamlı derecede 0,530 puan daha düşük olduğu belirlendi (Tablo 6.6). Kenny ve arkadaşları (2016), Avustralya’da yeni mezun hemşirelerin iş ortamı memnuniyetindeki bir puanlık artışın, işten ayrılma olasılığında %13,5’lik bir azalmayla sonuçlandığını bildirmektedir (136). Japonya’da Hua ve arkadaşları (2023) tarafından hemşirelerle yapılan bir araştırmada daha düşük iş doyumunun, daha yüksek işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu belirlenmektedir (137). Polonya’da Piotrowski ve arkadaşları (2022) tarafından hemşirelerle yapılan bir araştırmada iş memnuniyeti ile ayrılma niyeti arasında negatif ve güçlü bir ilişki olduğu belirlenmektedir (138). Kox ve arkadaşlarının (2020) Hollanda’da yaptıkları nitel bir araştırmada, yeni mezun hemşirelerde düşük iş memnuniyetinin, işten ayrılmanın önemli bir nedeni olduğu saptanmaktadır (139). Sonuç olarak yeni mezun hemşirelerin ve deneyimli hemşirelerin iş memnuniyetinin işten ayrılma niyetinde önemli bir etken olduğu araştırmanın bulgusu ile benzer şekilde vurgulanmaktadır. Dolayısıyla işte kalma oranlarının artırılmasında iş memnuniyetinin göz önünde bulundurulması gereken belirleyici bir etmen olduğu sonucuna varılmaktadır.

Araştırmada, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden birinin ağırlıklı çalışma şekli olduğu bulundu. Gece vardiyasında çalışan yeni mezun hemşirelerin, gündüz vardiyasında çalışanlara göre işten ayrılma niyetini anlamlı derecede 0,331 puan daha yüksek olduğu bulundu (Tablo 6.6). Literatürde bu bulguya odaklanan araştırmalar sınırlılık göstermektedir. Baharum ve arkadaşları (2023), yeni mezun hemşirelerde uzun çalışma saatleri ve vardiyalı çalışmanın uyum sürecini etkileyebileceği, uzun ve kısa vadeli sağlık sorunlarına neden olabileceğini belirtilmektedir (140). Bu bağlamda, yeni mezun hemşirelerde erken dönemde gece vardiyasının fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığını etkileyerek işten ayrılma niyetini arttıran bir etmen olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden birinin istediği birimde çalışma olduğu bulundu. İsteddiği birimde çalışmayan yeni mezun hemşirelerin, istediği birimde çalışanlara göre işten ayrılma niyetini anlamlı derecede 0,323 puan daha yüksek olduğu bulundu (Tablo 6.6). Literatürde bu bulguya

odaklanan sınırlı araştırma bulunmaktadır. Ulupınar ve Aydoğan (2021), çalıştıkları birimi seven yeni mezun hemşirelerin %61,4'ünün işten ayrılmayı düşünmediğini bildirmektedir (69). Bu bağlamda kişisel tercihleri ve deneyimleri doğrultusunda yeni mezunların istihdam edilmesi, işte kalma oranlarını arttırmaya yardımcı olan bir etmen olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden bir diğerinin kurumsal uyum eğitimi yeterliliği olduğu bulundu. Kurumsal uyum eğitimi yeterliliğini 7 puan üzerinde değerlendiren yeni mezun hemşirelerin, 7 puan ve altında değerlendirenlere göre işten ayrılma niyetini anlamlı derecede 0,293 puan daha düşük olduğu belirlendi (Tablo 6.6). Literatürde konuya odaklı sınırlı araştırma bulunmaktadır. Çelik (2022) tarafından yapılan bir çalışmada uyum eğitimi alan yeni mezun hemşireler ile işten ayrılma niyeti puan ortalaması  $2,94 \pm 0,84$  olarak bulunmaktadır (11). Bu durum, kurumsal uyum eğitiminin yeni mezun hemşirelerin mesleki, örgütsel ve sosyal gereksinimlerine uygun olarak tasarlandığında işten ayrılma niyetini azaltan bir etken olması ile açıklanabilmektedir.

Araştırmada, yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin %9,7'sinin geçiş şoku düzeyi tarafından açıklandığı belirlendi ve  $H_1$  hipotezi doğrulandı (Tablo 6.8; Şekil 6.1).

Literatürde konuya odaklı araştırmalar sınırlılık göstermektedir. Çelik (2022) ve Cao ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan araştırmalarda geçiş şoku ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmaktadır (11,12). Litvanya'da yapılan bir araştırmada, hemşirelik mesleğini bırakmayı düşünen yeni mezun hemşirelerin geçiş şokunun daha yüksek olduğu görülmektedir (14). Çin'de yapılan başka bir çalışmanın sonuçları, yeni mezun hemşirelerin geçiş şokunun, işte kalma niyeti ile anlamlı derecede negatif yönlü ilişkili olduğunu göstermektedir (123). Çamveren ve arkadaşları (2020), hemşirelerin çoğunluğunun, istihdamın ilk dört ayı içinde geçiş şokunu yoğun yaşamaları nedeniyle çalıştıkları kurumdan ayrılma kararı aldığını belirtmektedir (141). Ayrıca başka bir araştırmada, Filipinli yeni mezun hemşirelerde geçiş şokunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmektedir (105). Bu durum, geçiş şokunu ölçmek için kullanılan veri toplama araçlarından farklılığından kaynaklanabilmektedir. Mesleki yaşama geçiş süreci, yeni mezun hemşirelerin mesleki yetkinliklerinin ve öz

güvenlerinin zayıf olması nedeniyle önemli bir uyum aşaması olarak kabul edilmektedir (44). Yüksek geçiş şokuna sahip yeni mezun hemşireler, mesleki yaşama geçiş sürecinde genellikle zorlanmaktadır ve kaygı, depresyon ve tükenmişlik gibi olumsuz tepkileri yaşama olasılıkları yüksektir (6). Yeni mezun hemşirelerin yaşadıkları tüm bu olumsuz tepkilerin, yüksek işten ayrılma niyetine neden olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmada, yeni mezun hemşirelerin rol ve sorumluluklarda yetersizlik algısı, mesleki karar ve uygulamalarda yetersizlik algısı ve sosyal yaşamda yetersizlik algısı alt boyutlarındaki geçiş şoku, işten ayrılma niyetini anlamlı derecede etkilemektedir. En belirgin etkinin ise sosyal yaşamda yetersizlik algısı alt boyutunda olduğu belirlenmektedir (Tablo 6.8). Konu ile ilgili literatür ise sınırlılık göstermektedir. Sosyal yaşamda yetersizlik algısı alt boyutunda, geçiş şokunun fizyolojik ve psikolojik yönleri de dahil olmak üzere sosyal aktivite eksikliği, iştahsızlık ve işle ilgili sürekli endişe gibi birkaç özellik ölçülmektedir (101). Başka bir deyişle, yeni mezunun sosyal hayatına işin müdahil olması, fizyolojik ve psikolojik sonuçlara neden olmaktadır. Finlandiya'da yapılan bir araştırmada yeni mezun hemşirelerin, duygusal ve sosyokültürel-gelişimsel alt boyutlardaki geçiş şoku düzeyinin, işten ayrılma niyeti ile anlamlı bir ilişkisi olduğu bulunmaktadır (142). Boamah ve Laschinger (2016), yeni mezunlarda işin sosyal hayata müdahil olmasının tükenmişliğe yol açtığı ve dolaylı olarak işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmektedir (64). İş ve sosyal hayat dengesindeki sorunlar, roller arası çatışmalara atfedilmektedir ve iş memnuniyetinin güçlü bir öncüsü olarak tanımlanmaktadır (149). Yeni mezunların ise mesleki yaşama geçiş sürecinde öğrenci rolü ile hemşire rolü arasında yoğun çatışmalar yaşadığı bilinmektedir (6). Bu nedenle iş ve sosyal hayat dengesindeki sorunların, yeni mezunların işte kalma kararını etkileyebileceği düşünülmektedir.

Araştırmada yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışının, işten ayrılma niyetinin yaklaşık %5'ini açıklayarak liderlik davranışları arasında etki büyüklüğü bakımından son sırada yer aldığı belirlendi. Bununla birlikte geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışlarının aracı rolü olduğu belirlendi ve H<sub>2</sub> hipotezi doğrulandı (Tablo 6.9; Şekil 6.2).

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara rastlanmamaktadır. Görev odaklı liderlik davranışının tanımı ve kapsamı göz önüne alındığında; bu davranışı benimseyen yönetici hemşirelerin, yeni mezun hemşireleri mevcut hemşire insan gücü yetersizliğinin önlenmesinde önemli bir insan gücü kaynağı olarak gördüğü ve sağlık bakım hizmetinin sunumunda verimli ve etkili bir şekilde kullanmak istediği düşünölmektedir. Bu nedenle görev odaklı liderlik davranışı sergileyen yönetici hemşireler, yeni mezunların mesleki yaşama geçiş sürecinin hızlı bir şekilde tamamlaması amacıyla elindeki tüm kaynakları mesleki yaşama geçiş ya da uyum programları için etkili ve verimli bir şekilde kullanabilir.

Yeni mezun hemşireler, Benner'in Acemilikten Uzmanlığa Modeli'ne göre mesleki yetkinliklerinin gelişimi için istihdamının ilk yılında daha fazla görev odaklı bir yaklaşımı benimsemektedir. Görev odaklı yeni mezun hemşireler, mesleki karar ve uygulamalarını gerçekeştirirken prosedörlere ve kılavuzlara gereksinim duymaktadır (144). Önceki araştırmalar mesleki yetkinliklerinin gelişimi desteklendiğinde, yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama daha kolay uyum sağladıklarının altını çizmektedir (32,131,145,146). Bu bağlamda değerlendirildiğinde; mesleki yetkinlik gelişimini tamamlamak isteyen yeni mezunların, görev odaklı liderlik davranışı aracılığıyla bu gereksinimlerini karşılandığında işten ayrılma niyetinin azalmasının beklenen bir sonuç olduğu düşünölmektedir.

Sistemantik incelemeler değerlendirildiğinde; yeni mezun hemşirelerin gereksinimlerine uygun olarak tasarlanmış mesleki yaşama geçiş ya da uyum programlarının, işte kalma oranları arttırdığı ve işten ayrılma niyetlerini ya da oranlarını azalttığı belirlenmektedir. Ek olarak gerçekeklik ya da geçiş şoku üzerinde mesleki yaşama geçiş programlarının etkili olduğu bildirilmektedir (41,147,148,149). Bu bağlamda değerlendirildiğinde; yönetici hemşirelerin görev odaklı liderlik davranışı sergilemeleri sonucunda etkili ve verimli mesleki yaşama geçiş programları planlanabileceği ve uygulanabileceği düşünölmektedir. Dolayısıyla etkili ve verimli mesleki yaşama geçiş programları, yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyini azaltarak işten ayrılma niyetinin azalmasıyla sonuçlanabilmektedir.

Araştırmada yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışının, işten ayrılma niyetinin %6,7'sini açıklayarak liderlik davranışları arasında etki büyüklüğu bakımından ilk sırada yer aldığı belirlendi. Bununla birlikte geçiş şoku düzeyinin işten

ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışlarının aracı rolü olduğu belirlendi ve H<sub>3</sub> hipotezi doğrulandı (Tablo 6.10; Şekil 6.3).

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara rastlanmamaktadır. Çalışan odaklı liderlik davranışının tanımı ve kapsamı göz önüne alındığında; bu davranışı benimseyen yönetici hemşirelerin, yeni mezun hemşirelerin çalışma kültürüne uyum sağlamasını kolaylaştıran yaklaşımları sergilediği düşünülmektedir. Bu yaklaşımlar arasında yeni mezunların deneyimli meslektaşlarına soru sormasını, geri bildirim almasını ve yardım istemesini kolaylaştıran kişilerarası ilişkiler ve etkili iletişim kanalları kurmak, kişisel ve mesleki gelişimine yönelmesini sağlamak, olumsuz iş yeri davranışlarına maruz kalmasını önlemek ve meslek içi ve meslekler arası iletişim ve iş birliği becerilerini geliştirmek yer alabilir.

Yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecini etkileyen temel faktörlerden birinin ilişkisel etmenler olduğunu bildirmektedir (146). Önceki araştırmalar, yeni mezun hemşirelerin iş yeri zorbalığına maruz kalmaları ile iş memnuniyetsizliği (150), tükenmişlik (151) ve işten ayrılma niyeti (152,153) arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Cao, Li ve Gong (2021), Çin’de yaptıkları araştırmada aileden, arkadaşlarından, meslektaşlarından ve yöneticilerden daha fazla sosyal destek alan yeni mezun hemşirelerin, daha düşük düzeyde geçiş şoku yaşadığını bildirmektedir (12). Çin’de yapılan başka bir araştırmada mentorlerin geri bildirim vermelerinin, etkili değerlendirme yapmalarının ve uygun öğretim stratejilerini kullanmalarının daha az gerçeklik şokuyla sonuçlandığı belirtilmektedir (106). Önceki araştırmalar ise meslektaşlarla ve yönetici hemşirelerle olumlu ilişkiler geliştirmenin, yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecini kolaylaştırdığı bildirilmektedir (131,154). Bu bağlamda değerlendirildiğinde; sosyal ve ilişkisel desteğe ihtiyaç duyan yeni mezunların, yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışı sergileyerek bu gereksinime yanıt vermesi ile işten ayrılma niyetinin azalmasının beklenen bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Literatürde çalışan odaklı liderlik davranışlarından otantik liderliğin yeni mezunların mesleki yaşama geçiş süreci ile ilgili değişkenler üzerindeki etkisini gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Laschinger ve Smith (2013), Amerika Birleşik Devletleri’nde yaptıkları araştırmada yeni mezun hemşirelerin otantik lider algılarının

algılanan meslekler arası iş birliği üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (95). Yeni mezun hemşirelerle gerçekleştirilen bir araştırmada, otantik liderliğin çalışma yaşamı alanları üzerinde olumlu etkisi nedeniyle mesleki başa çıkmada öz yeterliliğin güçlendiği, tükenmişliğin azaldığı ve ruhsal sağlığın iyileştiği belirlenmektedir (93). Başka bir araştırmada otantik liderlerin, kariyerlerine başlarken kişi-iş uyumunu güçlendiren çalışma ortamlarını teşvik etme yetenekleri aracılığıyla, yeni mezun hemşirelerin işyerindeki nezaket normlarına ilişkin algılarını etkilediğini ortaya koymaktadır (92). Fallatah ve arkadaşları (2017) ise otantik liderlerin kişisel ve kurumsal özdeşlemeyi teşvik ederek yeni mezun hemşirelerin işle ilgili zorlukları yönetme becerilerine güvenlerinin artmasını sağladığı ve bu durumda işten ayrılma niyetini azalttığını vurgulamaktadır (91). Bu bağlamda değerlendirildiğinde; yönetici hemşirelerin çalışan odaklı liderlik davranışı sergilemeleri sonucunda yeni mezun hemşirelerin çalışma kültürüne daha kolay uyum sağlayabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışma kültürüne güçlü bir şekilde uyum sağlamak, yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyini azaltarak işten ayrılma niyetinin azalmasıyla sonuçlanabilmektedir.

Araştırmada yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışının, işten ayrılma niyetinin %5,3'ünü açıklayarak liderlik davranışları arasında etki büyüklüğü bakımından ikinci sırada yer aldığı belirlendi. Bununla birlikte geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışlarının aracı rolü olduğu belirlendi ve H<sub>4</sub> hipotezi doğrulandı (Tablo 6.11; Şekil 6.4).

Literatürde konu ile ilgili araştırmalara rastlanmamaktadır. Değişim odaklı liderlik davranışının tanımı ve kapsamı göz önüne alındığında; bu davranışı benimseyen yönetici hemşirelerin, mesleki uyum sürecini kolaylaştıran değişim odaklı ve yenilikçi yaklaşımlara daha fazla odaklandığı düşünülmektedir.

Literatürde yenilikçi mesleki yaşama geçiş ya da uyum programlarının yeni mezunların mesleki yaşama geçiş süreci ile ilgili değişkenler üzerindeki etkisini gösteren sınırlı araştırmalar bulunmaktadır. Xu ve arkadaşları (2021), Çin'de bir eğitim ve araştırma hastanesinde yenilikçi bir mesleki yaşama geçiş programı tasarlanmaktadır. Geleneksel ve yenilikçi mesleki yaşama geçiş programında hastanenin örgütsel yapısı, hasta güvenliği, iletişim becerileri, yasal ve etik konular,

enfeksiyon kontrol yöntemleri, politika ve prosedürler, temel bilimsel araştırma bilgisi, sağlık eğitimi ve mesleki standartlar olmak üzere iki hafta, haftada 8 saat süreli mesleki bilgi ve becerileri farklı öğretim yöntemleri ile kazandırılmaya çalışılmaktadır. Yenilikçi mesleki yaşama geçiş programında ise ek olarak üçüncü ve dördüncü haftada beceri eğitimleri sırasında klinik uygulama ve literatür okuma aracılığıyla belirli klinik sorular yanıtlanmaktadır. Araştırmanın sonuçları; yenilikçi mesleki yaşama geçiş programına katılan yeni mezun hemşirelerin mesleki bilgi ve beceri, temel yetkinlik, kişiler arası ilişkiler, eleştirel düşünme ve bilimsel araştırma becerilerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğunu göstermektedir (155). Beckman ve arkadaşları (2022), yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecini kolaylaştırmak amacıyla koçluk programını kullanmaktadır. Bu programda, deneyimli hemşireler yeni mezun hemşireler ile birlikte hafta sonu 24 saat ve hafta içi gece vardiyasında birebir çalışmaktadır. Koçluk programı ise yeni mezunların çalışma birimlerine uyumlarının tamamlanmasının ardından başlamaktadır. Dolayısıyla koçluk programının, yeni mezun hemşirelerde teknik ve teknik olmayan tüm becerilerin güçlenmesinin yanı sıra genel mesleki yaşama geçiş programlarının ötesine geçtiği savunulmaktadır (156). Shaw ve Maxfield (2023), yeni mezun hemşirelerin klinik sorgulamalarında ve kanıta dayalı uygulama için örgütsel kaynakları ve araçları kullanmalarında öz güven oluşturmak amacıyla yenilikçi bir öğretim stratejisi geliştirmektedir. Ön uygulama sonucunda yeni mezun hemşirelerin, kanıta dayalı uygulama kültürü, kaynak bilgisi ve özgüveninin güçlendiği belirlenmektedir (157).

Bu bağlamda değerlendirildiğinde; yönetici hemşirelerin değişim odaklı liderlik davranışı sergilemeleri sonucunda yeni mezun hemşirelerin geleneksel mesleki yaşama geçiş ya da uyum programları sonunda eksik ya da yetersiz kalan yönlerinin yenilikçi yollarla güçlenebileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla eksik ya da yeteriz olan yönlerinin güçlenmesini sağlamak, yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyini azaltarak işten ayrılma niyetinin azalmasıyla sonuçlanabilmektedir.

## 8. SONUÇ

İstanbul ilinde bir vakıf üniversitesine bağlı altı özel hastanede çalışan yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının aracı rolünü incelemek amacıyla 275 yeni mezun hemşire ile gerçekleştirilen bu araştırmada;

- Yeni mezun hemşirelerin orta düzeyde geçiş şokuna sahip olduğu ve en yüksek düzeyde sosyal yaşamda yetersizlik hissettiği,
- Yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin orta düzeyde olduğu,
- Yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının yüksekte düşüğe doğru görev odaklı, çalışan odaklı ve değişim odaklı şeklinde sıralandığı,
- Gece vardiyasında çalışan, istediği birimde çalışmayan, iş memnuniyetini ve kurumsal eğitim yeterliliğini daha düşük düzeyde değerlendiren yeni mezun hemşirelerin işten ayrılma niyetinin anlamlı derecede yüksek olduğu,
- Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği,
- Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının kısmı aracı rolünün anlamlı olduğu sonucuna varıldı.

### **Bu sonuçlar doğrultusunda;**

- Yönetici hemşireler, yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama uyumunu kolaylaştırmak amacıyla istihdamlarının ilk yılı boyunca mesleki yaşama geçiş sürecini destekleyen iyi yapılandırılmış ve planlandırılmış programlar düzenlemelidir. Bu programların sonunda özellikle yeni mezunlardan nicel ve nitel yöntemler ile geri bildirimler alınması, programların iyileştirilmesinde etkili olabilir. Böylelikle istihdamın ilk yılında geçiş şoku ve işten ayrılma niyetlerindeki değişimler belirlenebilir ve birim ya da kurum düzeyinde yönetsel önlemler alınarak işten ayrılma riski en aza indirgenebilir.
- Sosyal yaşamda geçiş şokunun daha yüksek olması nedeniyle sadece mesleki yaşama odaklı rehberlik programlarından ziyade kişisel ve mesleki yaşama odaklı mentorluk programlarından yararlanılmalıdır. Böylelikle yeni mezun

hemşirelik rolünün gerektirdiği sosyal yaşamdaki değişimlere daha kolay uyum sağlayabilir.

- Yönetici hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecinde daha etkili ve aktif olmalarını sağlayacak araçlar, stratejiler ve yaklaşımlar sunan lider geliştirme programları tasarlanabilir ve uygulanabilir. Bu bağlamda yönetici hemşirelerin yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyini ve işten ayrılma niyetini azaltmak için kullanabileceği başlıca stratejiler arasında yapılandırılmış ve planlandırılmış mesleki yaşama geçiş programları düzenlemek, mentorler aracılığıyla çalışma ortamına ve kültürüne uyumunu sağlamak ve eksik ya da yetersiz kalan alanlarda yenilikçi yaklaşımlar sergilemek yer alabilir.
- Yeni mezunların mesleki yaşama geçiş süresinde özellikle gece ve hafta sonu vardiyalarında deneyimli hemşireler ya da mentorler tarafından desteklenmesi ve kişisel özellikleri ve istekleri doğrultusunda çalışma birimlerinde istihdam edilmesi iş memnuniyetini arttırabilir ve işten ayrılma niyetini azaltabilir.
- Politika yapıcılar, yeni mezun hemşirelerin işte kalmalarını ve mesleki yaşama geçiş sürecini iyileştirmeye yönelik stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Öncelikli olarak duruma göre farklı liderlik yaklaşımlarını sergileyen yönetici hemşireler istihdam edilebilir. Yeni mezun hemşirelerin ise mesleki uyum sürecindeki zorlukları göz önüne alındığında; sağlık kurum ve kuruluşlarındaki mesleki yaşama geçiş ya da uyum programlarına ilişkin temel standartlar ulusal ölçekte tanımlanabilir.
- Gelecekteki araştırmaların geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yeni mezun hemşirelerin yönetici hemşirelerine duyduğu güven, örgütsel aidiyet, yönetsel yeterlilik düzeyleri ve diğer liderlik davranışları gibi değişkenlerin incelenmesi önerilmektedir.

## 9. KAYNAKLAR

1. Laschinger, H.K.S. & Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739-753.
2. Walker, A., Costa, B. M., Foster, A. M., & de Bruin, R. L. (2017). Transition and integration experiences of Australian graduate nurses: A qualitative systematic review. *Collegian*, 24(5), 505-512.
3. Tarhan, M. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin mesleki hazır oluşluk algılarının güçlendirilmesinde simülasyon stratejisinin etkisi. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
4. Barnes, H. (2015). Nurse practitioner role transition: A concept analysis. *Nursing Forum*, 50(3), 137–146. <https://doi.org/10.1111/nuf.12078>
5. Gülerbaşı İleri, S. (2007). Yeni Mezun Hemşirelerin Profesyonel Rollerine Geçiş Süreci Algısı ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (YÖK Ulusal Tez Merkezi Tez No: 195475).
6. Duchscher, J. E. B. (2009). Transition shock: The initial stage of role adaptation for newly graduated registered nurses. *Journal of advanced nursing*, 65(5), 1103-1113.
7. Kramer, M. (1974). *Reality Shock: Why Nurses Leave Nursing* (1st ed.). St Louis, U.S.A: Mosby.
8. Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International journal of nursing studies*, 43(1), 59-70.
9. Zheng, S., Yang, L., Zhou, N., & Zhu, H. (2023). New nurses' experience during a two year transition period to clinical practice: A phenomenological study. *Nurse Education Today*, 121, 105682.
10. Owens, R. A. (2018). Transition experiences of new rural nurse practitioners. *The Journal for Nurse Practitioners*, 14(8), 605-612.

11. Çelik, B.D. (2022). Yeni Mezun Hemşirelerde Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa.
12. Cao, X., Li, J., & Gong, S. (2021). Effects of resilience, social support, and work environment on turnover intention in newly graduated nurses: The mediating role of transition shock. *Journal of nursing management*, 29(8), 2585-2593. <https://doi.org/10.1111/jonm.13418>
13. Labrague, L. J. (2023). Relationship between transition shock in novice emergency room nurses, quality of nursing care, and adverse patient events: The mediating role of emotional exhaustion. *Australasian Emergency Care*.
14. Nakić, D., Gusar, I., Franov, I., Sarić, M. M., & Ljubičić, M. (2023). Relationship between Transition Shock, Professional Stressors, and Intent to Leave the Nursing Profession during the Covid-19 Pandemic. *Medicina*, 59(3), 468.
15. Cıranoglu, M. (2020). Etkileşimci liderlik yaklaşımının hemşirelerin işten ayrılma niyetlerine etkisi ve işten ayrılma niyetinin demografik faktörlerle ilişkisi: Bursa ilinde özel hastanelerde bir alan araştırması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 61-80.
16. Yılmaz, B., & Halıcı, A. (2010). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (4), 93-108.
17. Köroğlu, Ö. ve Bahar, E. (2021). Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisi. *İşletme araştırmaları dergisi*, 13(4), 3453– 3466.
18. Goh, Y. S., Lee, A., Chan, S. W. C., & Chan, M. F. (2015). Profiling nurses' job satisfaction, acculturation, work environment, stress, cultural values and coping abilities: A cluster analysis. *International journal of nursing practice*, 21(4), 443-452.
19. Zhang, Y., Wu, J., Fang, Z., Zhang, Y., & Wong, F. K. Y. (2017). Newly graduated nurses' intention to leave in their first year of practice in Shanghai: A longitudinal study. *Nursing outlook*, 65(2), 202-211.

20. Tarhan, M., Doğan, P., & Kürklü, A. (2022). Nurse-physician collaboration, intention to leave job, and professional commitment among new graduate nurses. *Nurs Forum*. 2022;57:252-259
21. Kılınç, K. Ö., & Öztürk, H. (2019). Hemşirelikte otantik liderlik. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(6), 55-63.
22. Acar, N. (2019). Hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları liderlik davranışları ile kendi performansları arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi.
23. Demirhan, B. S., Gezginci, E. & Gökteş, S. (2020). The effect of leadership behaviours of nurse managers on nurses' work motivation. *International Journal of Caring Sciences*, 13(1), 381-392.
24. Uyrdağ, N., & Çerçi, S. (2023). Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Değerlendirilmesi. *Güncel Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 52-62.
25. Ünal, A., & Sütbaş, M. C. (2023). An Examination of the Relationship between Nurses' Perceived Leadership Behaviors in their Managers and Their Attitudes to Change. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 1885-1896.
26. Alluhaybi, A., Wilson, A., Usher, K., & Durkin, J. (2023). Impact of Nurse Manager Leadership Styles on Work Engagement: A Systematic Literature Review. *Journal of Nursing Management*, 2023.
27. Kim, E.Y. ve Yeo, J.H. (2019). Effects of pre-graduation characteristics and working environments on transition shock of newly graduated nurses: A longitudinal study. *Nurse Education Today*, 78, 32-36.
28. Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2024). Erişim 16.01.2024 <https://sozluk.gov.tr/>
29. Cambridge Dictionary (2024). Erişim 16.01.2024 <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/transition>
30. Bridges, W., & Mitchell, S. (2000). Leading transition: A new model for change. *Leader to leader*, 16(3), 30-fass36.
31. Phillips, C., Kenny, A., Esterman, A., & Smith, C. (2014), A secondary data analysis examining the needs of graduate nurses in their transition to a new role. *Nurse Education in Practice* 14(2), 106-111.

32. Baker, O. G. (2020). New graduate nurses' transition: Role of lack of experience and knowledge as challenging factors. *Saudi Journal for Health Sciences*, 9(3), 214
33. Murray, M., Sundin, D., & Cope, V. (2019). Benner's model and Duchscher's theory: Providing the framework for understanding new graduate nurses' transition to practice. *Nurse education in practice*, 34, 199-203.
34. Çiriş Yıldız, C. (2019). Yeni Mezun Hemşirelerde Gerçeklik Şokunun Nitel Açısından İncelenmesi ve Gerçeklik Şoku Ölçeğinin Geliştirilmesi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi.
35. Kim, E. Y., & Yeo, J. H. (2021). Transition shock and job satisfaction changes among newly graduated nurses in their first year of work: A prospective longitudinal study. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 451-458.
36. Zerwekh, J., & Garneau, A. (2017). *Nursing today-E-book: transition and trends*. Elsevier Health Sciences.
37. Aydoğan, Y. (2019). Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Yeni Mezun Hemşirelerin Öğrenme Gereksinimlerinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü (YÖK Ulusal Tez Merkezi Tez No: 549796).
38. Ayık, N. (2015). Hemşirelerin Stresle Başetme Tarzlarının, Yaşadıkları Gerçeklik Şokuna Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
39. Özkan Koca, S. (2017). Gerçeklik şoku ile örgütsel tükenmişlik ilişkisinin resmi liselerde görev yapan öğretmen görüşlerine göre incelenmesi (Muş İli örneği). Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
40. Ankers, M. D., Barton, C. A., & Parry, Y. K. (2018). A phenomenological exploration of graduate nurse transition to professional practice within a transition to practice program. *Collegian*, 25(3), 319-325.
41. Rush, K. L., Janke, R., Duchscher, J. E., Phillips, R., & Kaur, S. (2019). Best practices of formal new graduate transition programs: An integrative review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 139-158.

42. Kaihlanen, A. M., Salminen, L., Flinkman, M., & Haavisto, E. (2019). Newly graduated nurses' perceptions of a final clinical practicum facilitating transition: A qualitative descriptive study. *Collegian*, 26(1), 55-61.
43. Hampton, K. B., Smeltzer, S. C., & Ross, J. G. (2021). The transition from nursing student to practicing nurse: An integrative review of transition to practice programs. *Nurse Education in practice*, 52, 103031.
44. Woo, M. W. J., & Newman, S. A. (2020). The experience of transition from nursing students to newly graduated registered nurses in Singapore. *International journal of nursing sciences*, 7(1), 81-90.
45. van Rooyen, D. R., Jordan, P. J., ten Ham-Baloyi, W., & Caka, E. M. (2018). A comprehensive literature review of guidelines facilitating transition of newly graduated nurses to professional nurses. *Nurse Education in Practice*, 30, 35-41.
46. Strauss, E., Ovnat, C., Gonen, A., Lev-Ari, L., & Mizrahi, A. (2016). Do orientation programs help new graduates?. *Nurse Education Today*, 36, 422-426.
47. Edwards, D., Hawker, C., Carrier, J., & Rees, C. (2015). A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International journal of nursing studies*, 52(7), 1254-1268.
48. Scott, E. S., Engelke, M. K., & Swanson, M. (2008). New graduate nurse transitioning: necessary or nice?. *Applied Nursing Research*, 21(2), 75-83.
49. DeGrande, H., Liu, F., Greene, P., & Stankus, J. A. (2018). The experiences of new graduate nurses hired and retained in adult intensive care units. *Intensive and Critical Care Nursing*, 49, 72-78.
50. Doughty, L., McKillop, A., Dixon, R., & Sinnema, C. (2018). Educating new graduate nurses in their first year of practice: The perspective and experiences of the new graduate nurses and the director of nursing. *Nurse education in practice*, 30, 101-105.
51. Zeren, S. (2022). Hemşirelerde merhamet yorgunluğu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

52. Mobley, W.H. (1977). "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover". *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
53. Menişa, Ö. (2006), *Perceived Employment Discrimination and Its Relation to Job Satisfaction and Intention to Turnover*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
54. Kaptanoğlu, R. Ö. (2020). İşten ayrılma niyeti ve toksik liderliğin etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 161-173.
55. Canbaz, M. F. (2019). Katılım bankası çalışanlarının işten ayrılma nedenleri üzerine bir araştırma. *Akademik araştırmalar ve çalışmalar dergisi*, 11(20), 135–151.
56. Demirel, E. T., (2019), İşten ayrılma niyeti, Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış, In: Kaygın E. ve Kosa G. (Ed.), 7, Eğitim yayınevi, Konya, 117–122.
57. Yanık, O. (2014). Ahlaki liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi.
58. Hayta, Ö. (2019). Hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi.
59. Arslan Yürümezoğlu, H., & Kocaman, G. (2016). Predictors of nurses' intentions to leave the organisation and the profession in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 235-243.
60. An, M., Heo, S., Hwang, Y. Y., Kim, J., & Lee, Y. (2022). Factors affecting turnover intention among new graduate nurses: focusing on job stress and sleep disturbance. In *Healthcare* (Vol. 10, No. 6, p. 1122). MDPI.
61. Karabay, M. E. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile atışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2015;13(26): 113-134.
62. Taşdemir, E. (2023). COVID-19 pandemisi sürecinde hemşirelerde iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyetinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi.

63. Anis, A., Rehman, H., Khan, M. A., & Humayoun, A. A. (2011). Impact of organizational commitment on job satisfaction and employee retention in pharmaceutical industry. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7316. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1296>.
64. Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of nursing management*, 24(2), E164-E174.
65. Çamveren, H., & Kocaman, G. (2019). Mentorluk programının hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılmaları üzerine etkisi konusunda bir derleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 12(2), 152-160.
66. Akça, Y., & Karagüzel, A. (2023). İşten Ayrılma Niyeti. *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 8(2), 9-18. <https://doi.org/10.24013/jomelips.1352689>
67. Dwyer, P. A., Revell, S. M. H., Sethares, K. A., & Ayotte, B. J. (2019). The influence of psychological capital, authentic leadership in preceptors, and structural empowerment on new graduate nurse burnout and turnover intent. *Applied Nursing Research*, 48, 37-44.
68. Auerbach, D. I., Buerhaus, P. I., & Staiger, D. O. (2014). Registered nurses are delaying retirement, a shift that has contributed to recent growth in the nurse workforce. *Health affairs*, 33(8), 1474-1480.
69. Ulupınar, S., & Aydoğan, Y. (2021). New graduate nurses' satisfaction, adaptation and intention to leave in their first year: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1830-1840.
70. Park, S. Y., Kim, H., & Ma, C. (2022). Factors associated with difficulty in adapting and intent to leave among new graduate nurses in South Korea. *Health Care Management Review*, 47(2), 168-178.
71. Biber, M. (2019). Lider Yöneticilik. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 183-197.
72. Erol, V. (2022). Kamu yönetimi alanında kriz yönetiminde lider yöneticinin rolü. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (30), 344-366.

73. Demir, Ö., & Bağlıoğlu, A. (2017). Sağlık kurumlarında kurumsal imaj sürecinde lider yöneticilik. Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1(2), 1-26.
74. Yılmaz, H., & Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve iş gören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 17(2), 145-158.
75. Akyürek, M. İ. (2020). İnovasyon ve Liderlik. Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 3(1), 15-24.
76. Tengilimoğlu, D. D. D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14), 1-16.
77. Işık İnan, Ö., & Serinkan, C. (2020). Liderlik Yaklaşımları ve Spor Yönetiminde Liderlik. Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi, 7(2), 308-332.
78. Yukl, G. Leadership in organizations, 7. Baskı. 2013, New Jersey, Pearson: Prentice Hall, Upper Saddle River, 145-158.
79. Karakoyunlu, F. B. (2014). Liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı ile ilişkisi: Ebe ve hemşireler üzerine uygulama (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi.
80. Işık, N. (2014). Liderlik yaklaşımları ve hizmetkar liderliğin işgörenlerin organizasyonel bağlılıklarına etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi.
81. Alioğullari, Z. D. (2019). Liderin politik becerisi, lider-üye etkileşimi, etik liderlik ve bazı iş sonuçları arasındaki ilişkiler. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi.
82. Özşahin, M. (2019). Re-assessment of leadership behavior taxonomy constructs: Construct validation analysis. Yönetim Bilimleri Dergisi, 17(33), 9-32.
83. Ardahan, M., & Konal, E. (2017). Hemşirelikte Yöneticilik ve Liderlik. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6(1), 140-147.
84. Velioğlu, S., Vatan, F. (2017). Yönetici hemşirelerin liderlik davranış boyutlarının incelenmesi. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilgi Sistemleri Genel

<https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/m19.pdf> (Erişim: 11.02. 2024).

85. Çamlıbel, N., Gül G., Bol P., Erbaycu A. (2013). Çalışan hemşireler tarafından yönetici hemşirelerden beklenen ve algılanan liderlik davranışlarının karşılaştırılması (Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği). Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi. 2013; 6 (2), 89-112.
86. Taşkiran Eskici, G., Uysal Kasap, E., & Gümüş, E. (2023). Relationships between leadership behaviour of nurse managers and nurses' levels of job satisfaction and compassion fatigue during the COVID-19 pandemic. Nursing Open.
87. Alan, H., Gül, D., & Baykal, Ü. (2022). The relationship between the conflict management strategies and ethical leadership behaviours of nurse managers perceived by nurses. Journal of Nursing Management, 30(7), 2370-2378.
88. Öztürk, H., Bahçecik, N., & Gürdoğan, E. P. (2012). Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi. FN Hemşirelik Dergisi, 20(1), 17-25.
89. Qin, L., Li, J., & Li, C. (2023). Servant leadership behaviour of head nurse assessment and its linkage with nurse work engagement in China. Journal of Advanced Nursing.
90. Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2010). Authentic leadership of preceptors: predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. Journal of nursing management, 18(8), 993-1003.
91. Fallatah, F., Laschinger, H. K., & Read, E. A. (2017). The effects of authentic leadership, organizational identification, and occupational coping self-efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. Nursing outlook, 65(2), 172-183.
92. Laschinger, H. K. S., & Read, E. A. (2016). The effect of authentic leadership, person-job fit, and civility norms on new graduate nurses' experiences of coworker incivility and burnout. The Journal of Nursing Administration, 46(11), 574-580.
93. Laschinger, H. K. S., Borgogni, L., Consiglio, C., & Read, E. (2015). The effects of authentic leadership, six areas of worklife, and occupational coping

- self-efficacy on new graduate nurses' burnout and mental health: A cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 52(6), 1080-1089.
94. Goens, B. L. (2023). Examining the Relationship of Transformational Leadership and New Graduate Nurse Turnover Intention During the COVID-19 Pandemic.
95. Laschinger, H. K., & Smith, L. M. (2013). The influence of authentic leadership and empowerment on new-graduate nurses' perceptions of interprofessional collaboration. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 43(1), 24-29.
96. Yu, M., & Lee, H. (2018). Impact of resilience and job involvement on turnover intention of new graduate nurses using structural equation modeling. *Japan Journal of Nursing Science*, 15(4), 351-362. <https://doi.org/10.1111/jjns.12210>
97. Asamani, J. A., Naab, F., & Ofei, A. M. A. (2016). Leadership styles in nursing management: implications for staff outcomes. *Journal of Health Sciences*, 6(1), 23-36.
98. Conroy, N., Patton, D., Moore, Z., O'Connor, T., Nugent, L., & Derwin, R. (2023). The Relationship between Transformational Leadership and Staff Nurse Retention in Hospital Settings: A Systematic Review. *Journal of Nursing Management*, 2023.
99. Serinkan, D., & İpekçi, İ. (2005). Yönetici hemşirelerde liderlik ve liderlik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 281-294.
100. Yılmaz, H., & Kantek, F. (2016). Türkiye'deki yönetici hemşirelerin liderlik tarzları: Literatür inceleme.
101. Tarhan, M., & Yıldırım, A. (2021). Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 3(1), 7-14. <https://doi.org/10.48071/sbuhemşirelik.818123>
102. Kim, E. Y., & Yeo, J. H. (2019). Effects of pre-graduation characteristics and working environments on transition shock of newly graduated nurses: A longitudinal study. *Nurse Education Today*, 78, 32-36.

103. Kim, S. O., & Kim, J. S. (2021). Association of work environment and resilience with transition shock in newly licensed nurses: a cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 30, 1037-1045. <https://doi.org/10.1111/jocn.15649>
104. Kim, E. Y., & Yeo, J. H. (2021). Transition shock and job satisfaction changes among newly graduated nurses in their first year of work: A prospective longitudinal study. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 451–458. <https://doi.org/10.1111/jonm.13164>
105. Labrague, L. J., & De Los Santos, J. A. A. (2020). Transition shock and newly graduated nurses' outcomes and select patient outcomes: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28, 1070-1079. <https://doi.org/10.1111/jonm.13033>
106. Su, Q., Jiang, M., Yun, B., Ma, Y., Zuo, Y., & Han, L. (2021). Clinical teaching behaviour effects professional identity and transition shock in new nurses in western China: a cross-sectional study. *Nursing Open*, 8(5), 2605-2615. <https://doi.org/10.1002/nop2.798>
107. Mimaroglu, H. (2008). Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 99.
108. Tavşancıl Tarkun, E. (2013). Alternatif korelasyon teknikleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(8), 237-249.
109. Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
110. Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
111. Soo-Hyun Kim, & Ja-Sook Kim. (2020). Predictive factors of new nurses' emotional labor, interpersonal relationships, turnover intention, and self-efficacy on job stress. *Journal of Digital Convergence*, 18(11).
112. Song, Y., & Kim, J. A. (2023). New Graduate Nurses' Competencies, Organizational Socialization, and Turnover Intention. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 53(12), 675-682.

113. Korean Nurses Association, 2019. Guideline on the Education System for New Graduate Nurses in Hospitals [Internet]. Korean Nurses Association, Seoul [cited 2023 Jan 31]. Available from: <https://edu.kna.or.kr/lms/front/boardItem/doViewBoardItem>.
114. General General Office of China National Health Family Planning Commission 2016. Notice of the General Office of the National Health and Family Planning Commission on Printing and Distributing the “Training Outline for Newly Recruited Nurses (Trial)”. Available online at: <http://www.nhc.gov.cn/yzygi/s3593/201602/91b5a8fa3c9a45859b036558a5073875.shtml> (accessed April 10, 2022).
115. Li, Z., Cao, J., Wu, X., Li, F., & Zhu, C. (2020). Intention to leave among newly graduated nurses: A descriptive, multicenter study. *Journal of Advanced Nursing*, 76(12), 3429-3439.
116. Su, Q., Yun, B., Yuet Foon Chung, L., Chen, L., Zuo, Y., Liu, J., & Han, L. (2021). Clinical teaching behaviour effects professional identity and transition shock in new nurses in western china: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 8(5), 2605-2615. <https://doi.org/10.1002/nop2.798>
117. Yun, B., Su, Q., Ye, X., Wu, Y., Chen, L., Zuo, Y., ... & Han, L. (2023). The relationships between clinical teaching behaviour and transition shock in newly graduated nurses. *Nursing Open*, 10(4), 2107-2117. <https://doi.org/10.1002/nop2.1458>
118. Chen, F., Liu, Y., Wang, X., & Dong, H. (2021). Transition shock, preceptor support and nursing competency among newly graduated registered nurses: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 102, 104891.
119. Zhang, Y., Yu, X., Lu, X., Tang, Y., Jiang, W., Wei, Q., & Wei, L. (2023). Safety Behavior and Transition Shock among Newly Graduated Nurses: The Mediating Role of Feedback-Seeking Behavior. *Journal of Nursing Management*, 2023.
120. Li, Y., Chi, K., Li, W., Sun, X., & Li, Y. (2023). Relationship between transition shock and humanistic practice ability among Chinese newly graduated nurses: Mediating effect of organizational socialization. *Nurse Education in Practice*, 73, 103842.

121. Wenxia, Z., Feifei, C., Min, H., Li, C., Aihong, L., & Xingfeng, L. (2022). The status and associated factors of junior nurses' transition shock: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 716-723.
122. Su, Q., Wu, Y., Yun, B., Zhang, H., She, D., & Han, L. (2023). The mediating effect of clinical teaching behavior on transition shock and career identity among new nurses: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 125, 105780.
123. Zhu, Y., Tang, W., Zhang, Y., Li, M., Zhu, W., & Zhang, Y. (2023). Job Satisfaction and Negative Coping Style Affect the Relationship between Transition Shock and Intent to Stay among Newly Graduated Nurses during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Nursing Management*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/4286004>
124. Tarhan, M., Şahin Kaya, D., Tetik, N. ve Karayılan, S. (2023). Relationship between style of coping with stress and level of transition shock among new graduate nurses: A cross-sectional study. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 54(8), 350-359. <https://dx.doi.org/10.3928/00220124-20230711-05>
125. Favaro, A., Wong, C., & Oudshoorn, A. (2021). Relationships among sex, empowerment, workplace bullying and job turnover intention of new graduate nurses. *Journal of clinical nursing*, 30(9-10), 1273-1284.
126. T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı (2021). Erişim 31.03.2024 <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/45316/0/siy2021-turkcepdf.pdf>
127. Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
128. Jeffery, J., Rogers, S., Redley, B., & Searby, A. (2023). Nurse manager support of graduate nurse development of work readiness: An integrative review. *Journal of clinical nursing*, 32(17-18), 5712-5736.

129. Paillet, S. (2016). An ethnographic investigation on how chief nursing officers use transformational leadership to lead and support new nurse graduates. Brandman University.
130. Crooks, D., Carpio, B., Brown, B., Black, M., O'Mara, L., & Noesgaard, C. (2005). Development of professional confidence by post diploma baccalaureate nursing students. *Nurse Education in Practice*, 5(6), 360-367.
131. Kim JH, Shin HS (2020). Yeni mezun hemşirelerde başarılı geçiş için engelleri ve kolaylaştırıcıları araştırmak: Karma yöntemli bir çalışma . *Profesyonel Hemşirelik Dergisi* , 36 ( 6 ), 560–568.
132. Çetinkaya, A., Özmen, D., & Temel Bayık, A. (2015). Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği'nin Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 8(2), 54-60.
133. Guerrero, S., Chênevert, D., & Kilroy, S. (2017). New graduate nurses' professional commitment: Antecedents and outcomes. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(5), 572-579.
134. Kreed, F., Brown, M., Marsh, L., & Rogers, K. (2021). Newly Graduate Registered Nurses' Experiences of transition to clinical practice: a systematic review. *American Journal of Nursing Research*, 9(3), 94-105.
135. Song, Y., & McCreary, L. L. (2020). New graduate nurses' self-assessed competencies: An integrative review. *Nurse Education in Practice*, 45, 102801.
136. Kenny, P., Reeve, R., & Hall, J. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction, and work intentions of new graduate nurses. *Nurse education today*, 36, 230-235.
137. Hua, J., Kondo, A., Wang, C., & Ganchuluun, S. (2023). Job Satisfaction, Intention to Leave, and Related Factors among Foreign-Educated Nurses in Japan: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 2023.
138. Piotrowski, A., Sygit-Kowalkowska, E., Boe, O., & Rawat, S. (2022). Resilience, occupational stress, job satisfaction, and intention to leave the organization among nurses and midwives during the COVID-19

- pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6826.
139. Kox, J. H. A. M., Groenewoud, J. H., Bakker, E. J. M., Bierma-Zeinstra, S. M. A., Runhaar, J., Miedema, H. S., & Roelofs, P. D. D. M. (2020). Reasons why Dutch novice nurses leave nursing: A qualitative approach. *Nurse education in practice*, 47, 102848.
140. Baharum, H., Ismail, A., McKenna, L., Mohamed, Z., Ibrahim, R., & Hassan, N. H. (2023). Success factors in adaptation of newly graduated nurses: a scoping review. *BMC nursing*, 22(1), 125.
141. Çamveren, H., Arslan Yürümezoğlu, H., & Kocaman, G. (2020). Why do young nurses leave their organization? A qualitative descriptive study. *International Nursing Review*, 67(4), 519-528.
142. Kaihlanen, A. M., Elovainio, M., Haavisto, E., Salminen, L., & Sinervo, T. (2020). Final clinical practicum, transition experience and turnover intentions among newly graduated nurses: A cross sectional study. *Nurse Education Today*, 84, 104245.
143. Mahendran, A. V., Panatik, S. A., Rajab, A., & Nordin, N. (2019). The Influence of Work-life Balance on Burnout among Nurses. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(11).
144. Benner, P. (1982). From novice to expert. *American Journal of Nursing*, 82(3), 402-407.
145. Murray, M., Sundin, D., & Cope, V. (2019). New graduate nurses' understanding and attitudes about patient safety upon transition to practice. *Journal of clinical nursing*, 28(13-14), 2543-2552.
146. Hawkins, J. E., Chard, R., & Seibert, D. (2018). The experiences of nurse educators in developing and implementing concurrent enrollment Associate Degree in Nursing–Bachelor of Science in Nursing programs. *Teaching and Learning in Nursing*, 13(2), 78-83.
147. Innes, T., & Calleja, P. (2018). Transition support for new graduate and novice nurses in critical care settings: An integrative review of the literature. *Nurse education in practice*, 30, 62-72.

148. Graf, A. C., Jacob, E., Twigg, D., & Nattabi, B. (2020). Contemporary nursing graduates' transition to practice: A critical review of transition models. *Journal of clinical nursing*, 29(15-16), 3097-3107.
149. Reebals, C., Wood, T., & Markaki, A. (2022). Transition to practice for new nurse graduates: Barriers and mitigating strategies. *Western Journal of Nursing Research*, 44(4), 416-429.
150. Laschinger, H. K. S., Wong, C. A. & Grau, A. L. (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study
151. Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J. & Wilk, P. (2010). New graduate nurses' experiences of bullying
152. Favaro, A., Wong, C. & Oudshoorn, A. (2020). Relationships among sex empowerment, workplace bullying and job turnover intention of new graduate nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 30, 1273-1284.
153. Körükcü, Ö., Yıldırım, N., & Kukulu, K. (2014). Hemşirelikte önemli bir sorun: Zorbalık (bullying). *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(2), 126-129.
154. Hallaran, A. J., Edge, D. S., Almost, J., & Tregunno, D. (2023). New nurses' perceptions on transition to practice: A thematic analysis. *Canadian Journal of Nursing Research*, 55(1), 126-136.
155. Xu, F., Ma, L., Wang, Y., Yu, J., Li, D., Zhou, G., ... & Cao, Y. (2021). Effects of an innovative training program for new graduate registered nurses: a comparison study. *SAGE Open*, 11(1), 2158244020988542.
156. Beckman, B. P., Bronsord, J. L., Ghidini, J. L., & Williams, E. M. (2022). An innovative workforce initiative to support new graduate nurses: clinical nurse transition coaches. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 52(7/8), 399-405.
157. Shaw, C. A., & Maxfield, M. D. (2024). Evidence-Based Practice Mission Possible: An Innovative Teaching Strategy for New Graduate Nurses. *Journal for Nurses in Professional Development*, 40(1), 57-60.
158. Cheng, C.Y., Tsai, H.M., Chang, C.H., & Liou, S.R. (2014). New graduate nurses' clinical competence, clinical stress and intention to leave: a

longitudinal study in Taiwan. The Scientific World Journal, 2014, 748389. doi: 10.1155/2014/748389.

159. Babaoğlu AB, Tekindal M, Büyükuysal M, Tzn M, Elmalı F, Bayraktaroğlu T, Tekindal MA. Epidemiyolojide Gözlemsel alışmaların Raporlanması: STROBE Kriterlerinin Türkçe Uyarlaması. Med J West Black Sea. 2021;5(1):86-93.



## 10. EKLER

### EK-1

#### Epidemiyolojide Gözlemsel Çalışmaların Raporlandırılmasının Güçlendirme Beyanı (Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology-STROBE)

	Madde No	Öneri
<b>Başlık ve Özet</b>	1	(a) Çalışmanın tasarımını başlık veya özette yaygın/genel kullanılan bir kelime/ terim ile belirtin. (b) Özet için, çalışmada ne yapıldığına-ne bulunduğu ilişkili bilgilendirici bir kısa metin oluşturun.
<b>Bilimsel Çerçeve/ Gerekçe</b>	2	Raporlanan çalışmanın bilimsel arka planını/çerçevesini ve gerekçesini açıklayın.
<b>Amaçlar</b>	3	Daha önce belirlenmiş hipotezler de dâhil olmak üzere, özgün amaçları belirtin.
<b>Çalışma Tasarımı</b>	4	Çalışma tasarımına ait temel unsurları makalenin başlarında sunun.
<b>Çalışma Düzeni/planı/akışı</b>	5	Çalışmaya araştırma tasarımı, dâhil etme kriterleri, maruziyet durumları, takip durumu, veri toplama dönemleri belirtilmek/detaylandırılmak üzere çalışmanın yapıldığı ortamları/yerleri ve tarihleri açıklayın.
<b>Katılımcılar</b>	6	(a) Kohort Çalışması- Katılımcıların çalışmaya alınma kriterlerini, seçim yöntemini, kaynaklarını açıklayın. Takip durumunu tarif edin. Vaka-kontrol çalışması- Vaka ve kontrol gruplarının seçim yöntemlerini, kaynaklarını ve uygunluk kriterlerini açıklayın. Vaka ve kontrol gruplarının seçilme gerekçelerini belirtin. Kesitsel çalışma- Katılımcıların çalışmaya alınma kriterlerini, seçim yöntemini, kaynaklarını ve takip durumunu açıklayın. (b) Kohort çalışması- Eşleşmiş (Bağımlı) çalışmalarda eşleşme kriterleri, maruziyet olan ve olmayanların sayısını belirtin. Vaka kontrol çalışması- Eşleşmiş (Bağımlı) çalışmalar için, eşleşme kriterleri ile vaka başına düşen kontrol sayılarını verin.
<b>Değişkenler</b>	7	Tüm sonuçları, maruziyetleri, önsel tahmin edilen değişkenleri, potansiyel etki karıştırıcı ve etki değiştirici değişkenleri, açık olarak tanımlayın. Varsa tanı kriterlerini belirtin.
<b>Veri Kaynakları/Ölçümler</b>	8*	İlgili her değişken için, veri kaynaklarını ve değerlendirme yöntemlerinin ayrıntılarını belirtin. Eğer birden fazla grup varsa, yöntemlerin karşılaştırılabilir olup olmadığını açıklayın.
<b>Yanlılık/Taraf Tutma</b>	9	Potansiyel yanlılıkları ve yanlılık kaynaklarını çözmeye yönelik çabaları tanımlayın.

<b>Örneklem Büyüklüğü</b>	10	Örneklem büyüklüğüne nasıl ulaşıldığını açıklayın.
<b>Nicel/Kantitatif Değişkenler</b>	11	Nicel/Kantitatif değişkenlerin çalışmada nasıl ele alındığını açıklayın. Varsa hangi gruplandırmaların nasıl ve neden yapıldığını açıklayın.
<b>İstatistik Yöntemler</b>	12	(a) Karıştırıcı faktörlerin kontrolü için kullanılan yöntemler de dahil olmak üzere, kullanılan tüm istatistik yöntemleri açıklayın. (b) Alt grupları ve grupların etkileşim etkisine yönelik kullanılan tüm yöntemleri tanımlayın. (c) Eksik verilerin nasıl ele alındığını açıklayın. (d) Kohort çalışma—Eğer varsa takipler sırasındaki veri kayıplarının nasıl ele alındığını açıklayın Vaka kontrol çalışması—Eğer varsa vaka kontrol eşleşmelerinin nasıl ele alındığını açıklayın Kesitsel çalışma—Eğer varsa örnekleme yöntemini dikkate alan, istatistik yöntemleri açıklayın. (e) Duyarlılık analizlerini açıklayın
<b>Katılımcılar</b>	13*	(a) Çalışmanın her aşamasındaki kişi sayısını belirtin- örn. potansiyel olarak uygun kişi sayısı, uygunluk için değerlendirilen kişi sayısı, uygunluğu doğrulanan kişi sayısı, çalışmaya dâhil edilen kişi sayısı, takibi tamamlanan ve analiz edilen kişi sayısı (b) Çalışmanın her aşaması için katılamama sebeplerini belirtin. (c) Bir akış şeması (diyagramı) kullanmayı düşünün.
<b>Tanımlayıcı Veriler</b>	14*	(a) Çalışmaya dâhil olan katılımcıların özellikleri (demografik, klinik, sosyolojik), maruziyetleri ve olası karıştırıcı değişkenleri hakkında bilgi verin. (b) İlgili her değişken için eksik verisi olan katılımcıların sayısını belirtin. (c) Kohort çalışma—Takip süresini özetleyin. (ör. Ortalama ve toplam süre)
<b>Sonuç Verileri</b>	15*	Kohort çalışma— Elde edilen sonuç sayısını veya zaman içindeki ölçüm sonuçlarını belirtin. Vaka-kontrol çalışması—Her bir maruziyet kategorisindeki sayıları ve maruziyet ölçümlerini belirtin. Kesitsel çalışma—Çalışmanın sonuçları ve özet ölçümleri raporlayın.
<b>Başlıca Bulgular</b>	16	(a) Düzeltilmemiş ve varsa karıştırıcıya göre düzeltilmiş tahminler ve bunların doğruluk derecelerini verin (ör, 95% güven aralığı). Hangi karıştırıcıların düzeltildiğini ve neden dâhil edildiklerini açıkça belirtin. (b) Sürekli değişkenlerin kategorilere ayrılması halinde, kategorilerin sınır değerlerini belirtin. (c) Eğer uygunsa, görel risk tahminlerini anlamlı bir zaman diliminde mutlak riske dönüştürmeyi düşünün.

<b>Diğer Analizler</b>	17	Yapılan diğer analizleri- örneğin alt grup analizlerini, etkileşim etkilerini ve duyarlılık analizlerini bildirin.
<b>Temel/ Anahtar Bulgular</b>	18	Çalışmanın amaçlarına gönderme yaparak anahtar bulguları özetleyin.
<b>Sınırlılıklar/ Kısıtlılıklar</b>	19	Çalışmanın sınırlılıklarını, potansiyel yanlışlık veya hata kaynaklarını dikkate alarak tartışın. Herhangi bir olası yanlışlığın hem yönü hem de boyutunu tartışın.
<b>Yorumlama</b>	20	Amaçlar, kısıtlılıklar, analizlerin çeşitliliği, benzer çalışmalardan elde edilen sonuçlar ve diğer ilgili kanıtları dikkate alarak sonuçları genel olarak dikkatli bir şekilde yorumlayın.
<b>Genellenebilirlik</b>	21	Çalışma sonuçlarının genellenebilirliğini (harici geçerliliğini) tartışın.
<b>Bütçe/ Finansman/ Çalışma Fonu</b>	22	Çalışmanın fon kaynağını ve yatırımcıların çalışmadaki rollerini açıklayın. Eğer çalışmanın dayanak aldığı orjinal çalışma için fon kaynağı varsa bu yatırımcıların çalışmadaki rollerini belirtin.

\* Vaka kontrol çalışmalarındaki vakalar ve kontroller için ve uygunsa, kohort ve kesitsel çalışmalarda mazruz kalan ve kalmayan gruplar için ayrı ayrı bilgi verin.

## EK-2

### Değerli Meslektaşım,

Bu çalışma, yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının aracı rolünü incelemek amacıyla *Dr. Öğr. Üye. Merve TARHAN* danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak gerçekleştirilmektedir. Konuya ilişkin algılarımızı net bir şekilde ortaya çıkarabilmemiz için soruları dikkatle okuyarak size en uygun gelen ifadeyi işaretleyiniz. Cevaplarınız kişisel olarak değil gruplandırılarak değerlendirilecek, araştırmacılar dışındaki kimselere açık tutulmayacaktır. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız ve kararsızım ifadesini mümkün olduğunca az kullanmaya çalışınız. Anketleri, özenle ve sabırla dolduracağımıza inanarak, yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Aleyna BAŞLANTI

İstanbul Medipol Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

### Birinci Bölüm: Bireysel ve Mesleki Özellikler Formu

1. Yaşınız	:	.....	
2. Cinsiyetiniz	:	( ) Kadın	( ) Erkek
3. Medeni durumunuz	:	( ) Evli	( ) Bekar
4. Hemşire olarak çalışma süreniz	:	...../ay	
5. Bu kurumda çalışma süreniz	:	...../ay	
6. Genel ağırlıklı not ortalamanız	:	...../	
7. Çalıştığınız birim	:	.....	
8. İsteddiğiniz birimde mi çalışıyorsunuz?	:	( ) Evet	( ) Hayır
9. Ağırlıklı çalışma düzeniniz	:	( ) Gündüz vardiyası ( ) Gece vardiyası	
10. Bir rehber ya da mentorünüz var mı?	:		
11. Ailenizle mi yaşıyorsunuz?	:	( ) Evet	( ) Hayır
12. Ailenizin ekonomik durumunu nasıl değerlendirirsiniz?	:	( ) Evet ( ) Geliri giderinden düşük ( ) Geliri giderine eşit ( ) Geliri giderinden yüksek	( ) Hayır

13. Hemşirelik mesleğini bir kariyer olarak ne düzeyde tekrar tercih etmek istersiniz?

Hiç istemem 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen isterim

14. Şu anda mevcut işinizden ne düzeyde memnunsunuz?

Hiç memnun değilim 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen memnunum

15. Katıldığımız oryantasyon/uyum eğitimini ne düzeyde yeterli buluyorsunuz?

Hiç yeterli değil 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen yeterli

16. Çalışma ortamına ne düzeyde uyum sağladığınızı düşünüyorsunuz?

Hiç uyum sağladım 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen uyum sağladım

17. Mesleki karar ve uygulamalarınızı ne düzeyde yeterli buluyorsunuz?

Hiç yeterli değil 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Tamamen yeterli

## İkinci Bölüm: Liderlik Davranışları Ölçeği

Aşağıdaki ifadeleri servis sorumlu hemşirenizin özelliklerini göz önünde bulundurarak yanıtlayınız. Lütfen tüm maddelere yanıt vermeye çalışınız		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Arkadaşçadır	1	2	3	4	5
2	Diğerlerinin fikir ve önerilerini dinler.	1	2	3	4	5
3	Düzeni sağlar.	1	2	3	4	5
4	Astlarına güvenir.	1	2	3	4	5
5	Karar alırken riske girmekten kaçınmaz.	1	2	3	4	5
6	Kimin neden sorumlu olduğunu her zaman bilir.	1	2	3	4	5
7	Açık ve dürüst bir yöntemi vardır.	1	2	3	4	5
8	Yeni fikirleri teşvik eder.	1	2	3	4	5
9	Tutarlıdır.	1	2	3	4	5
10	Eleştirilere açıktır.	1	2	3	4	5
11	Yeni fikirleri tartışmaktan hoşlanır.	1	2	3	4	5
12	Kurallara ve prensiplere uymaya önem verir.	1	2	3	4	5
13	Güven vericidir.	1	2	3	4	5
14	Gelecek hakkında planlar yapar.	1	2	3	4	5
15	Birimlerin sonuçları hakkında bilgi verir.	1	2	3	4	5
16	İyi çalışmalarını takdir eder.	1	2	3	4	5
17	Büyümeyi teşvik eder.	1	2	3	4	5
18	Amaçları belirgindir.	1	2	3	4	5
19	Diğerlerinin düşüncelerine önem verir.	1	2	3	4	5
20	Yeni projeler üretir.	1	2	3	4	5
21	Uygulanmakta olan planlar üzerinde çok titizdir.	1	2	3	4	5
22	Astlarını savunur.	1	2	3	4	5
23	Yeniliklere açıktır.	1	2	3	4	5
24	İşin denetiminde titizdir.	1	2	3	4	5
25	Tartışmadan uzak arkadaşça bir ortam yaratır.	1	2	3	4	5
26	Çatışmaları ortadan kaldıracak olanaklar yaratır.	1	2	3	4	5
27	Çalışma gereksinimlerini anlaşılır bir şekilde tanımlar ve ifade eder.	1	2	3	4	5

28	Astlarına adil davranır.	1	2	3	4	5
29	Gerektiğinde çabuk karar alır.	1	2	3	4	5
30	Planları dikkati yapar.	1	2	3	4	5
31	Karar verirken astlarına söz hakkı verir.	1	2	3	4	5
32	Esnektir ve değişime açıktır.	1	2	3	4	5
33	Talimatlarını açık bir şekilde verir.	1	2	3	4	5
34	Astlarına bir birey olarak saygı gösterir.	1	2	3	4	5
35	İşlerin uygulanmasında yeni ve değişik fikirler ortaya koyar	1	2	3	4	5
36	Olayları irdeler ve düşünmeden karar almaz	1	2	3	4	5

### Üçüncü Bölüm: Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği

Aşağıda verilen ifadeler yeni mezunların mesleki yaşama ilk geçişlerinde yaşadıkları olası sorunlarla ilgilidir. Her ifade 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Lütfen işe başladığınız ilk 3 ay içindeki kendinizi düşünerek bu ifadelere katılma derecenizi daire içine alınız.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

1	Bir hemşire olarak birden fazla görevi aynı anda yerine getirmekte zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
2	Bir hemşire olarak rol ve sorumluluklarımı yerine getirmekte zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
3	Birey ve yakınlarına kaliteli ve güvenli bakım veremediğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4	Kendimden deneyimli hemşirelerin uyum sürecimi desteklemediklerini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Kendimden deneyimli hemşireler tarafından azarlanmaktan korkuyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım birimin kültürüne uyum sağlayamıyorum	1	2	3	4	5
7	Sağlık ekibi üyelerinin ben yokmuşum gibi davrandıklarını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8	Sağlık ekibi üyelerinin beklentilerini karşılamakta zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
9	Gün boyu etrafımda olan biteni anlamakta zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
10	Mesleki yaşamım ile ilgili duygu ve düşüncelerimi sağlık ekibinden gizlemeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
11	Çalışmaya başladığımdan beri sosyal çevrem vakti ayıramıyorum.	1	2	3	4	5
12	Karar ve uygulamalarımın bireylere zarar vermesinden korkuyorum	1	2	3	4	5
13	Karar ve uygulamalarımın başkaları tarafından onaylanmasını bekliyorum.	1	2	3	4	5
14	Karar ve uygulamalarımı yerine getirirken diğerlerinden daha fazla zaman harcıyorum.	1	2	3	4	5
15	İş yükünü başkalarından yardım almadan yönetemiyorum.	1	2	3	4	5
16	Her günümü bir önceki ya da bir sonraki vardiyayı düşünerek geçiriyorum.	1	2	3	4	5
17	Çalışmaya başladığımdan beri iştahımın azaldığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
18	Zihnimdeki düşünceler sürekli çalışıyormuşum gibi hissettiriyor.	1	2	3	4	5

## Dördüncü Bölüm: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Her ifade 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Lütfen bu ifadelere katılma derecenizi daire içine alınız.

1	2	3	4	5
<b>Kesinlikle Düşünmüyorum</b>	<b>Düşünmüyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Düşünüyorum</b>	<b>Kesinlikle Düşünüyorum</b>

1	Önümüzdeki bir sene içinde şu an çalıştığınız kurum dışında bir kurumda aktif olarak iş arama ihtimaliniz nedir?	1	2	3	4	5
2	İstifa etmek nadiren aklıma gelir.	1	2	3	4	5
3	Önümüzdeki sene büyük ihtimalle şu an çalıştığım kurumdaki başka bir yerde yeni bir iş arıyor olacağım?	1	2	3	4	5

EK-3



T.C.  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :  
Konu : Aleyna BAŞLANTI

### MEDİPOL SEFAKÖY HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE

Enstitümüzün Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Aleyna BAŞLANTI'nın, Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı tarafından da onaylanmış olan, "*Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*" konulu tez çalışması kapsamındaki çalışmalarını 26 Aralık 2022 - 30 Nisan 2023 tarihleri arasında Başhekimliğinize bağlı hastanenizde hemşirelerin çalışma alanı olan tüm birimler ile yapmalarını konusunda müsaadelerinizi arz ederim.

Prof. Dr. Neslin EMEKLİ  
Müdür

#### EK :

- Tez Çalışması Uygulama İzin Formu (6 Sayfa)
- Etik Kurul Kararı (3 Sayfa)
- Tez Çalışması (8 Sayfa)

Medipol Üniversitesi Kavacık Yerleşkesi (Ana Yerleşke Rektörlük)  
Göztepe Mah. Atatürk Cad. No: 40/16 34815 Beykoz/İstanbul  
T: 444 85 44 F: 0212 531 75 55  
E-Posta: [bilgi@medipol.edu.tr](mailto:bilgi@medipol.edu.tr) İnternet Adresi: [www.medipol.edu.tr](http://www.medipol.edu.tr)  
Kep Adresi: medipoluniversitesi@hs03.kep.tr

Sayı : E-31034136-302.08.01-80407  
Konu : Aleyna BAŞLANTI

21/12/2022

### MEDİPOL BAHÇELİEVLER HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE

Enstitümüzün Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Aleyna BAŞLANTI'nın, Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı tarafından da onaylanmış olan, "*Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*" konulu tez çalışması kapsamındaki çalışmalarını 26 Aralık 2022 – 30 Nisan 2023 tarihleri arasında Başhekimliğinize bağlı hastanenizde hemşirelerin çalışma alanı olan tüm birimler ile yapmalarını konusunda müsaadelerinizi arz ederim.

Prof. Dr. Neslin EMEKLİ  
Müdür

#### EK:

- Tez Çalışması Uygulama İzin Formu (6 Sayfa)
- Etik Kurul Kararı (3 Sayfa)
- Tez Çalışması (8 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.  
Evracınızı <https://turkiye.gov.tr/istanbul-medipol-universitesi-ebys> linkinden 79E911C2XC kodu ile doğrulayabilirsiniz.

Sayı : E-31034136-302 08 01-80417  
Konu : Aleyna BAŞLANTI

21/12/2022

### MEDİPOL MEGA ÜNİVERSİTE HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE

Enstitümüzün Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Aleyna BAŞLANTI'nın, Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı tarafından da onaylanmış olan, "*Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*" konulu tez çalışması kapsamındaki çalışmalarını 26 Aralık 2022 – 30 Nisan 2023 tarihleri arasında Başhekimliğimize bağlı hastanemizde hemşirelerin çalışma alanı olan tüm birimler ile yapmaları konusunda müsaadelerimizi arz ederim.

Prof. Dr. Neslin EMEKLİ  
Müdür

#### EK :

- Tez Çalışması Uygulama İzin Formu (6 Sayfa)
- Etik Kurul Kararı (3 Sayfa)
- Tez Çalışması (8 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.  
Evragınızı: <https://turkiye.gov.tr/istanbul-medipol-universitesi-ebys> linkinden 91D57B31X8... sayabilirsiniz.

Sayı : BŞK/2023/01- 29  
Konu : Aleyna BAŞLANTI Hk.

04/01/2023

T.C  
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

İlgi : 21/12/2022 tarih ve 31034136-302.08.01 E.80411 sayılı yazınız.

Özel İstanbul Medipol Hastanesi olarak ilgili yazı gereği; Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Programı öğrencisi Aleyna BAŞLANTI'nın "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Yeni Mezun Hemşirelerin Geciş Şoku ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi" konulu tez çalışmasını 26 Aralık 2022 -30 Nisan 2023 tarihleri arasında hastanemizde yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

MEDİPOLİTAN SAĞLIK VE EĞİTİM HİZMETLERİ A.Ş.  
Merkez: Koşuyolu Mahallesi Ali Dede Sokağı No: 7 Kat: 2-3 Kadıköy/İstanbul  
Kadıköy Vergi Dairesi 620 044 3970

Medipol Hastanesi: Koşuyolu Mahallesi Lambacı Sokağı No: 2/1-2 Kadıköy/İstanbul  
Tel: 0216 544 66 66 Faks: 0216 339 44 44  
www.medipol.com.tr

KU-1015 12/08/2021

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ  
ÇAMLIÇA HASTANESİ  
Bulgurlu Mah. Alermdağ Cad.  
No: 100 Üsküdar/İstanbul  
Tel: 0216 681 30 30 Faks: 0216 912 20 20  
camlica.medipol.edu.tr



Sayı : 277  
Konu : Aleyna BAŞLANTI

30.12.2022

T.C  
**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ**  
**Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü**

Enstitünüzün Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Aleyna BAŞLANTI'nın Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı Tarafından da onaylanmış olan , ' **Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi** ' konulu tez çalışması kapsamındaki çalışmalarını 26 Aralık 2022- 30 Nisan 2023 tarihleri arasında kurumumuzda gerçekleştirmeleri uygun görüşmüştür.

**Dr. Öğr. Üyesi Muhittin Cengiz KAN**  
Mesul Müdür

Sayı : 48430706-860  
Konu : Çalışma İzni

28/12/2022

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 21/11/2022 tarihli ve E-31034136-302.08.01-80412 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile; Aleyna BAŞLANTI'nın "Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi" isimli tez çalışması kapsamındaki çalışmalarını 26 Aralık 2022- 30 Nisan 2023 tarihleri arasında Hastanemizde çalışmakta olan hemşireler ile yapması talebiniz değerlendirilmiş ve uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Mesut OKUR  
Tıbbi Direktör Yardımcısı

## EK-4

### GÖNÜLLÜ BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Sayın Gönüllü,

“Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Aracı Rolü” başlıklı bu nicel çalışma Dr. Öğr. Üye. Merve TARHAN danışmanlığında İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Bölümü yüksek lisans öğrencisi olan, aynı zamanda Acıbadem Dr. Şinasi Can (Kadıköy) Hastanesi’nde Klinik Eğitim Hemşiresi olarak çalışan Aleyna BAŞLANTI tarafından yürütülmektedir.

Bu çalışma ile,

Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde yönetici hemşirelerin liderlik davranışlarının aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda sizlere Bireysel ve Mesleki Özellikler Formu, Liderlik Davranışları Ölçeği, Geçiş Şoku Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşan öz bildirim dayalı bir anket formu uygulanacaktır. Araştırmaya sizden tahminen **10-15 dk** ayırmanız beklenmektedir. Araştırmaya toplam **300** kişinin katılması planlanmıştır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük esasına** dayanmaktadır. Herhangi bir maddi yükümlülüğünüz olmamakla beraber tarafınıza bir ödeme de yapılmayacaktır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahiptir. Sizden alacağımız cevaplar tamamen gizlilik ve mahremiyet etik ilkeleri doğrultusunda saklı tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Elde edilen bilgiler sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır.

Bu çalışmanın konusu (yasadışı, utanç, duyulan vs.), katılımcısı (çocuk, dezavantajlı gruplar vs.) ve uygulama açısından (yanıltma, kamera kayıt vs.) hassas araştırma veya minimalden daha yüksek bir risk taşıyan çalışma değildir. Dolayısıyla ek önlemlerin alınmasına ihtiyaç duyulmamaktadır.

Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya e-posta adresinden ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

**Araştırmacının Adı-Soyadı:** Aleyna BAŞLANTI

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

**Katılımcının Adı-Soyadı:**

**İletişim Bilgileri**

E-posta:

Telefon:

Kabul ediyorum

Kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

**Tarih:**

**İmza:**

## EK-5


### Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği İzni

← 📅 ⌚ 🗑️ 📧 ⌚ 🔄 📧 📄 ⋮ 17 ileti dizisinden 15. < > 🗑️

Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği İzni Gelen Kutusu x ✕ 🖨️ 📄

**A** **Aleyna Başlantı** 3 Eyl 2022 Cmt 15:26 ☆ 😊 ↶ ⋮  
Alıcı: Merve ▾  
Sayın Merve Hocam,  
Ben Aleyna Başlantı. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim bölümünde tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tezimde Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum. İlginiz için şimdiden teşekkür ederim.  
Saygılarımla.

**Merve TARHAN** 3 Eyl 2022 Cmt 17:42 ★ 😊 ↶ ⋮  
Alıcı: ben ▾  
Sayın Aleyna Başlantı,  
Çalışmanızın sonuçlarının, literatüre katkı sağlamasını temenni ederim. Ekte ölçeğe ait yönergeyi bulabilirsiniz. Kolaylıklar diliyorum.

 Dr. Öğr. Üye. Merve TARHAN  
Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü  
Merve TARHAN, Asst. Prof.  
Health Sciences Faculty, Department of Nursing

### Liderlik Davranışları Ölçeği İzni

← 📅 ⌚ 🗑️ 📧 ⌚ 🔄 📧 📄 ⋮ 17 ileti dizisinden 14. < > 🗑️

Liderlik Davranışları Ölçeği İzni Gelen Kutusu x ✕ 🖨️ 📄

**A** **Aleyna Başlantı** 3 Eyl 2022 Cmt 15:24 ☆ 😊 ↶ ⋮  
Alıcı: ben ▾  
Sayın Dilaver Hocam,  
Ben Aleyna Başlantı. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim bölümünde tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tezimde Liderlik Davranışları Ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum. İlginiz için şimdiden teşekkür ederim.  
Saygılarımla.

**dilaver tengilimoğlu** 4 Eyl 2022 Paz 11:36 ★ 😊 ↶ ⋮  
Alıcı: ben ▾  
Aleyna merhaba,  
Kaynak göstermek koşulu ile kullanabilirsin. Başarılar diliyorum.  
Prof.Dr.Dilaver Tengilimoğlu  
3 Eyl 2022 Cmt, saat 15:25 tarihinde Aleyna Başlantı şunu yazdı:  
Sayın Dilaver Hocam,  
Ben Aleyna Başlantı. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim bölümünde tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tezimde Liderlik Davranışları Ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum. İlginiz için şimdiden teşekkür ederim.  
Saygılarımla.  
Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu  
İşletme Fakültesi  
İşletme Bölüm Başkanı

## İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İzni

← 📅 ⌚ 🗑️ 📧 ⌚ 📧 📧 📧 17 ileti dizisinden 12. < > 📧

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği İzni Gelen Kutusu x ✕ 🖨️ 📧

**Aleyna Başlantı** 3 Eyl 2022 Cmt 15:18 ☆ 😊 ↩️ ⋮

Sayın Hande Hocam,

Ben Aleyna Başlantı. İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim bölümünde tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tezimde İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinizi izniniz olursa kullanmak istiyorum. İlginiz için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla.

**Hande Özgen** 4 Eyl 2022 Paz 23:02 ★ 😊 ↩️ ⋮

Alıcı: ben

Aleyna Hanım Merhaba,


Ölçeği kullanabilirsiniz. Ekte ölçek bilgilerini iletiyorum. Kolaylıklar dilerim.

Hande Özgen

Aleyna Başlantı 3 Eyl 2022 Cmt, 15:19 tarihinde şunu yazdı:

...

**Bir ek** • Gmail tarafından tarandı 📧



## 11. ETİK KURUL KARARI

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU  
ETİK KURULU KARAR FORMU

<b>BAŞVURU BİLGİLERİ</b>	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	<i>Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi</i>			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Aleyna BAŞLANTI			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Yüksek Lisans Öğrencisi			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**  
**ETİK KURULU KARAR FORMU**

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
Karar Bilgileri	<b>Karar No: 164</b>	<b>Tarih: 07/11/2022</b>		
	Yukarıda bilgileri verilen Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna <b>"oy birliği"</b> ile karar verilmiştir.			

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI	Prof. Dr. Ali BÜYÜKASLAN

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Ali BÜYÜKASLAN	İletişim Çalışmaları	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Dr.Öğr.Üyesi Sinan SEÇKİN	Hukuk	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Doç. Dr. Serhat YÜKSEL	Finans	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Doç. Dr. İhsan EKEN	Medya ve Reklam Araştırmaları	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Dr.Öğr.Üyesi Ela ARI	Psikoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur

\* :Toplantıda Bulunma

Sosyal Bilimler  
Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul Sekreteri  
Burcu Sena TOSUN

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU  
ETİK KURULU KARAR FORMU

<b>BAŞVURU BİLGİLERİ</b>	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	<i>Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Aracı Rolü</i>			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Aleyna Başlantı			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Hemşirelik Tezli Yüksek Lisans Programı			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul			
	DESTEKLEYİCİ	-			
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSAL <input checked="" type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>

**İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**  
**ETİK KURULU KARAR FORMU**

Değerlendirilen Belgeler	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ/PLANI			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>
BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
Karar Bilgileri	<b>Karar No: 28</b>	<b>Tarih: 04/03/2024</b>		
	Yukarıda bilgileri verilen Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve araştırmanın etik ve bilimsel yönden uygun olduğuna “oy birliği” ile karar verilmiştir.			

İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU	
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI	Prof. Dr. Ali Büyükaslan

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Prof. Dr. Ali Büyükaslan	İletişim Çalışmaları	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Prof. Dr. Serhat Yüksel	Finans	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Doç. Dr. İhsan Eken	Medya ve Reklam Araştırmaları	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Dr. Öğr. Üyesi Sinan Seçkin	Hukuk	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur
Dr. Öğr. Üyesi Ela Arı	Psikoloji	İstanbul Medipol Üniversitesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	Uygundur

\* :Toplantıda Bulunma

Bilimsel A

1 P  
Sekreteri