

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
HEMŞİRELİK ANA BİLİM DALI
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PRORAMI

Ebru SARI

BİR EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNDE ÇALIŞAN
HEKİM VE HEMŞİRELERİN GELECEĞE YÖNELİK
TUTUMLARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Danışmanı

Doç. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN

İstanbul, Haziran 2023

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
HEMŞİRELİK ANA BİLİM DALI
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Ebru SARI
194003084

BİR EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNDE ÇALIŞAN
HEKİM VE HEMŞİRELERİN GELECEĞE YÖNELİK
TUTUMLARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Danışmanı

Doç. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN

İstanbul, Haziran 2023

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK PROGRAMI

Ebru Sarı
(194003084)

BİR EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNDE
ÇALIŞAN HEKİM VE HEMŞİRELERİN GELECEĞE
YÖNELİK TUTUMLARI İLE İŞTEN AYRILMA
NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih :
Tezin Savunulduğu Tarih :09.06.2023

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN
(Fenerbahçe Üniversitesi)

Diğer Jüri Üyeleri : Dr. Öğr. Üyesi Seda Tuğba BAYKARA MAT
(Beykent Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAZICI
(İstanbul Okan Üniversitesi)

İSTANBUL, Haziran 2023

BEYAN

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, tezde kullanılan bilgileri etik kurallar içinde elde ettiğimi, daha önce üretilmiş olan ve yararlandığım bütün bilgi, fikir ve yorumları akademik kurallar içinde kullandığım ve kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

Ebru SARI



TEŞEKKÜR

Yürüttüğüm çalışmam boyunca ilgisi, bilgisi, deneyimi ile bana yol gösteren değerli tez danışmanım Doç. Dr. Arzu Kader Harmancı Seren'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans programım ve tez hazırlama dönemimde her daim yanımda olan sevgili meslektaşlarım Buse Bölük ve Zeynep Şencan'a destekleri için teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmama doldurmuş oldukları veri toplama formları ile destek veren sevgili Yedikule Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi hekim ve hemşirelerine teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
KISALTMALAR.....	viii
1.GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. GELECEĞE YÖNELİK TUTUM	3
2.1.1. Gelecek Zaman Yönelimi	5
2.1.2. Gelecek Beklentisi	6
2.1.3. Geleceğe Yönelik Tutum ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	7
2.1.4. Geleceğe Yönelik Tutum ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	8
2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI.....	9
2.2.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Nedenler	11
2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	13
2.2.3. İşten Ayrılma Niyetini Önlemeye Yönelik Uygulamalar	14
3. YÖNTEM.....	16
3.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ VE ARAŞTIRMA SORULARI	16
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	16
3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	17
3.3.2. Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği	17
3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	18
3.4. VERİLERİN ELDE EDİLİŞ YÖNTEMİ.....	18
3.5. VERİLERİN ANALİZİ.....	18

3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	19
3.7. ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNÜ.....	19
4. BULGULAR	20
4.1. KATILIMCILARIN KİŞİSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	21
4.2. ÖLÇEK SKORLARINA VE ÖRNEKLEMDEKİ GÜVENİLİRLİĞE İLİŞKİN BULGULAR	22
4.3. ÖLÇEK SKORLARININ NORMAL DAĞILIP DAĞILMADIĞININ DEĞERLENDİRMESİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	23
4.4. ÖLÇEK SKORLARININ KİŞİSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR	23
4.5. ÖLÇEK SKORLARININ KATILIMCILARIN SÜREKLİ DEĞİŞKEN NİTELİĞİNDEKİ ÖZELLİKLERİ İLE ÖLÇEK SKORLARININ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN BULGULAR	27
4.6. ÖLÇEK SKORLARININ ÖLÇEK SKORLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE İLİŞKİN BULGULAR	28
5.TARTIŞMA	29
6.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	32
KAYNAKÇA	34
EKLER.....	42
EK 1. ETİK KURUL ONAYI.....	42
EK-2. KURUM İZİNİ	43
EK-3. VERİ TOPLAMA FORMU	44



ÖZET

BİR EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEKİM VE HEMŞİRELERİN GELECEĞE YÖNELİK TUTUMLARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

İstanbul'da yer alan bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev alan hekim ve hemşirelerden oluşan sağlık profesyonellerinin geleceğe yönelik tutumları ile işten ayrılma niyetlerinin arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışma kapsamında 175 hemşire, 142 hekim olmak üzere 317 katılımcıdan, sosyodemografik özellikler formu, Geleceğe Yönelik Tutum ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti ölçeği kullanılarak araştırma verileri toplanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bazı önemli bulgular ise şu şekilde gerçekleşmiştir; çalışma şekli ile geleceğe yönelik tutumlar arasında, yaş ile geleceğe yönelik tutum arasında ters orantılı bir ilişki tespit edilmiştir. Kurumdaki çalışma süresi ve haftalık çalışma saati ile geleceğe yönelik tutum arasında ters orantılı bir ilişki tespit edilmiş ve bazı bulguların hemşireler ve hekimler arasında farklılık gösterdiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, Hekim, Hemşire, Hastane, Geleceğe Yönelik Tutum, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ATTITUDES OF PHYSICIANS AND NURS WORKING IN A TRAINING AND RESEARCH HOSPITAL AND THEIR INTENTION TO LEFT THE WORK

Within the scope of this study, which aims to examine the relationship between the attitudes of health professionals, consisting of physicians and nurses working in a training and research hospital in Istanbul, and their intention to quit, the sociodemographic characteristics form, the Attitude Towards the Future scale (Attitude Towards the Future) Research data were collected using the and the Intention to Quit Scale. Some important findings obtained within the scope of the research were as follows; An inversely proportional relationship was found between working style and attitudes towards the future, and between age and attitudes towards the future. An inversely proportional relationship was found between the working hours in the institution and the weekly working hours and the attitude towards the future, and it was observed that some findings differed between nurses and physicians.

Keywords: Health, Physician, Nurse, Hospital, Attitude towards the Future, Intention to Leave the Job

KISALTMALAR

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences



TABLO LİSTESİ

	SAYFA NO
Tablo 1. Örneklemin Demografik Değişkenlerinin Dağılımları (N=317)	27
Tablo 2. Hekim ve hemşirelerin sayısal demografik ve kişisel özelliklerine ait ortalamalar	21
Tablo 3. Araştırma Ölçek ve Ölçek Alt Boyutlarının Ortalama Skorları.....	28
Tablo 4. Araştırma Ölçme Araçlarının Güvenilirlik İncelemesi	22
Tablo 5. Ölçme Araçlarının Normallik İncelemeleri.....	29
Tablo 6. Cinsiyet Değişkeni ve Ölçme Araçları Ortalama Farklılıkları.....	30
Tablo 7. Meslek Değişkeni ve Ölçme Araçları Ortalama Farklılıkları	24
Tablo 8. Hemşire Eğitim Düzeyi” ve Araştırma Ölçme Araçları Ortalama Farklılıkları (N=175).....	31
Tablo 9. Medeni Durum Değişkeni ve Ölçme Araçları Ortalama Farklılıkları	32
Tablo 10. Çalışma Şekli ve Araştırma Ölçme Araçları Ortalama Farklılıkları.	32
Tablo 11. Araştırmanın Sosyodemografik Değişkenleri ve Ölçme Araçları Korelasyon Analizi	33
Tablo 12. Araştırma Ölçme Araçları Korelasyon Analizi.....	34

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Bireyler çevrelerinde gerçekleşen her türlü olaya, iletişim ve etkileşime yönelik olarak farklı tutumlara sahip olmakta ve bu tutumlardan biri de bireyin geleceğine yönelik takındığı tavır ve tutumlar olmaktadır (Eryılmaz ve Askeroğlu, 2019). Bu araştırmanın da ana odağını oluşturan geleceğe yönelik tutum, en basit hali ile bireyin geçmiş yaşantıları, tecrübeleri, içinde bulunduğu an ve yaşantılarından kaynaklanarak geleceğe, yaşam süresine ve planlarına yönelik takındığı, sahip olduğu olumlu veya olumsuz duygusal durum, tavır ve tutumlar olmaktadır. Geleceğe yönelik tutumlar gelecek zaman yönetimini etkilemekte ve bu kavram bireylerin geleceklerine, gelecekteki planlarına, geleceğe yönelik tutumlarına nasıl bir yaklaşım gösterdiğini ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır. Ayrıca, bireylerin geleceğe yönelik tutumları ve yönelimleri olumlu ve olumsuz açıdan değerlendirildiğinde büyük önem taşımakta, olumlu yönelimlere sahip bireylerin iyimser tutum ve davranışlara sahip olduğu ve geleceğe yönelik umut besledikleri ifade edilirken, amaç ve hedeflerine yönelik daha motivasyonlu bir şekilde hareket ettikleri, daha ısrarcı ve daha başarılı oldukları ifade edilmektedir. Diğer bir taraftan geleceğe yönelik olumsuz tutumlara sahip bireylerin ise olumlu tutuma sahip bireylere göre daha düşük akademik başarıya sahip olduğu, umutsuz, karamsar ve mutsuz olduğu belirtilmektedir (Eryılmaz, 2011; İmamoğlu ve Güler-Edwards, 2007).

Çalışmanın bir diğer odağı ise işten ayrılma niyeti olmakta ve bu kavramın geleceğe yönelik tutumlar ile ilişkisi incelenmektedir. İşten ayrılma niyeti tanımı itibariyle, çalışanların iş ortamı, iş çevresi ve organizasyonel dinamikler ile olan ilişkilerinde ortaya çıkan memnuniyetsizliğin bireyi işten ayrılma niyetine ve eğilimine sokması, diğer bir ifade ile işten ayrılmadan önce yapılan bilişsel ve mantıksal değerlendirmeler olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyeti, devamsızlık, performans düşüklüğü, kötü niyetli eylemler, savsaklama gibi istenmeyen performans göstergelerinin bir ön belirtisi olmakta ve kontrol edilemediği veya anlaşılmadığı durumlarda organizasyonlara bir maliyet yükü doğurmakta, çalışanların performansını etkilemekte ve organizasyonel işleyiş

üzerinde bozulmalara yol açabilmektedir. Özellikle organizasyonel performans ve verimlilik açısından işten ayrılma niyetinin oluşmadan engellenmesi, işten ayrılma niyeti olan çalışanların ise bu duruma neden olan sorunlarının çözülmesi ve bağlılıklarının arttırması işten ayrılma niyetini azaltabilecek ve diğer bir taraftan organizasyondaki iletişim ve etkileşimin sağlıklı ve şeffaf bir biçimde kurulması işten ayrılma niyetinin fark edilmesi, paylaşılması ve gerektiği durumlarda engellenmesine katkı sağlayabilecektir (Kartal ve ark., 2015). İşten ayrılma niyetinin organizasyonlar için arzu edilmeyen bir durum olmasının en belirgin göstergesi, işten ayrılma niyetinin çalışanda ortaya çıktığı ilk andan itibaren performansın düşmesi, tatminsizliğin ve verimlilik kaybının önlenemez bir şekilde artması olmaktadır. Bu durum organizasyonun performansını, verimini ve karlılığını doğrudan etkileyebilmekte ve öngörülemez maliyetlere neden olabilmektedir. Bu çerçevede organizasyonlarda işten ayrılma niyetinin ortaya çıkarabileceği sonuçlar oldukça kritik olmakta, bunların engellenebilmesi büyük önem arz etmekte, takibi ve tespiti önemli kılmaktadır.

Sonuç olarak bu çalışma çerçevesinde araştırmacı tarafından belirlenen bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin geleceğe yönelik tutumları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış ve çalışılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. GELECEĞE YÖNELİK TUTUM

Etimolojik analiz, “gelecek” teriminin en az iki farklı yorumuna izin verir. Birincisine göre gelecek, yaklaşan, beliren bir şey demektir. Bu, geleceğin kaderci bir yorumu olarak adlandırılabilir. İkinci yoruma göre gelecek, olmuş olandan çıkan bir şey olarak ve olan bir şey olarak anlaşılır. Bu nedenle geleceğin evrimci yorumu olarak adlandırılabilir. Kaderci yoruma göre gelecek, hazır bir şeydir. Tıpkı dünya bir gerçeklik olduğu gibi, gelecek, insan özemlerinden bağımsız olarak bir gerçeklik olacaktır. Bu anlamda gelecek gelir ve kendini gerçekleştirir. Bu önceden belirlenmiştir ve insan ancak kaderini keşfedebilir. Evrimsel yoruma göre gelecek, şimdiki zamandan ve geçmişten kaynaklanır. Olmuş olana demirlenir ve olandan gelir. Sosyal bağlamda, grup ve bireysel kararların bir kombinasyonunun sonucudur. Geleceğin; oyuncularını, stratejileri, sonuçları ve kuralları zaman içinde sürekli değişen harika bir oyunun bir dizi hareketi olduğu söylenebilir (Cabała, 2020).

Tutum, bir şahısın bir objeye, duruma, görüşe ya da şahısa karşı pozitif ya da negatif tepki vermesine yönelik öğrenilmiş bir eğilimi ifade eder. Aynı zamanda bireylerin sahip oldukları, kendi görüş ve duygularını yansıtan ve bazen davranışlarda kendini gösterebilen bir inanç olarak kabul edilmektedir (Joseph, 2013).

Psikolojide bir tutum, belirli bir nesneye tepki verme eğilimi olarak tanımlanır. Bir nesne bir kişi, şey veya olay olabilir. Tepkiler olumlu veya olumsuzdur ve genel olarak mevcut durumun (dünya görüşü dahil) bir değerlendirmesi veya görüşü olarak anlaşılır. Tutumların kaynakları inançlardan ve duygulardan niyetlere kadar çeşitlilik gösterir (Cabała, 2020).

Geleceğe yönelik tutum, geleceğe karşı yönelim olgusunun bir bölümü olarak kabul edilmektedir. Tutum kelimesinin manasına bakılacak olursa, insanın gelecek, geçmiş ve şimdiki yaşamında sadece kendi şahsını ilgilendirecek şekilde doğru veya yanlış davranışlarda bulunmasıdır. Kişi, hedeflerine ulaşabilmek amacıyla geleceğini kurgulamak zorunda olduğunu düşünmektedir. Bu durum, kişinin gelecekteki hayatına yönelik pozitif ve iyimser duygular içerisinde olmasını sağlamaktadır. Bu

haliyle, birey amaçlarıyla, gelecekte yaşanacak olan tablonun birbiriyle uyumlu olmasını bekleyecektir (Zaleski, 1996).

İnsanlar geleceği düşünerek belirledikleri hedefleri için, yaşadığı anda olumlu bir tutum içinde olabilmektedirler lakin, zaman içerisinde insanın geleceğe yönelik gayeleri değişebilmekte ve daha önceki davranışları ve tavırları ile ters düşebilmektedir. Kişinin, sergilediği tavırların değişmesine sebep olan etmenleri tespit etmesi, geleceğini daha verimli bir şekilde tasarlamasını sağlayacaktır. Bu sayede de ileride ortaya çıkabilecek sorunlar erkenden tedbir alınıp engellenmiş olacaktır. Kişinin, hal ve hareketleri ve tutumları arasındaki ilişki iki bölüme ayrılmaktadır. Bunlar, tutumun ve davranışların daha doğru kullanılmasını sağlayarak tutarlılığını yükseltmektedir. Tutumun tutarlılığı; kişinin içinde bulunduğu zaman dönemindeki anlayışı ve düşünceleri ile ileriki yaşamında takınacağı düşünceleri ve tavırlarının aynı çizgide devam eden uyum içinde olan bir süreçte sahip olması olarak kabul edilmektedir. Davranış tutarlılığı ise, insanın ilerleyen zamanlarda sergileyeceği davranışlarla, şu an takındığı tavır ve davranışların aynı çizgide devam eden bir süreç olması gerektiğini ifade etmektedir (Rabinovich ve ark., 2010).

Kişinin gelecekle alakalı bakış açısı, onun umutlarını, korkularını ve ilerleyen zamandaki davranışlarını da barındıran geniş kapsamlı bir kavramdır (Güler, 2004). Lewin ve Frank gibi önder isimlerin psikolojik zaman veya gelecek zaman tutumu fikirlerini öne sürmeleri, aslında zaman kavramına gösterilen önemin çok uzun yıllar öncesine dayanmasına rağmen, çağımızın psikolojisinde geleceğe yönelik hayallerin ve düşüncelerin bireyin dürtülerini ve hareketlerini fark etmemiz açısından bu durumun öneminin farkına varılmasına katkı sağlamıştır (Husman ve Lens, 1999). Kişinin geleceği dikkate alıp almamasından önce, nasıl bir tutumla hareket ettiği de önemli olabilir. Örnek verilecek olursa, geleceğe ümitli bir şekilde, iyimser duygularla yönelen bir birey hedeflerine ulaşmak adına daha olumlu ve inatçı davranarak, kolay teslim olmayacaktır (İmamoğlu ve Güler-Edwards, 2007).

Geleceğe yönelik tutumun bireylerdeki hali hazırdaki verimliliğinin, çalıştığı işe sadık olma ve istikrar, bir diğer deyişle devamlılık, içsel motivasyon ve kazanma motivasyonu ile bağlantılı olduğunu gösteren araştırmalar, geleceğe yönelik tutumun motivasyonla olan ilişkisini göstermektedir (Fırıncı Kodaz, 2016). Geleceğe yönelik tutum içerisinde yalnızca gelecekle alakalı bilgiler yer almaz, bu bilgiler dışında

motivasyon ve davranışsal bulguları da içinde barındırır (Seginer, 2001). İnsanların ileriye dönük umutları ve bu umutların hayata geçmesine ilişkin beklentileri onların psikolojisine ve hayatlarından memnun olma seviyelerine etki edebilmekte hem de çevrenin farklılaşmasını ve bu farklılaşmanın yönünü tespit etmede etkili olabilmektedir. İnsanların gelecekle alakalı beklentilerinde değişiklik olabilse de farklı kültürlerde yapılan araştırmalarda bu beklentilerin meslekte ilerleme, aile ve eş seçimi şeklinde üç konu üzerinde birleştiği görülmektedir (Yavuzer ve ark., 2005).

Gündelik hayatta çoğunlukla olumlu netice beklentisinde olma hali de bireyin hareketlerine anlamlı bir şekilde etki edebilmektedir. Bireyler davranışlarının neticesinde hayal ettikleri edinimleri elde edebileceklerini düşündükleri müddetçe, bu hedeflere varma süresince emek sarf etmektedirler. Bunun yanında hesap ettikleri kazanımları elde edemeyecekleri hissine kapılan kişilerin hedefledikleri neticelere ulaşmaya yönelik uğraşlarını azalttıkları veya tamamıyla bıraktıkları ifade edilmektedir (Scheier ve Carver, 1985). Kısacası, geleceğe yönelik pozitif tutumun kişi tarafından güçlü bir şekilde algılanması, olumlu anlamda güçlü bir güdüleme ve başarı oluşmasına neden olmaktadır. (Fırıncı Kodaz, 2016).

Geleceğe yönelik tutum, bir yanda korku ve umutların, diğer yanda deneyim ve hayal gücünün kendilerini açığa vurduğu belirli bir insan tutumu türüdür (Cabała, 2020).

2.1.1. Gelecek Zaman Yönelimi

Seginer (2003) gelecek yönelimini, kişinin benliği ile ilgili ileriye dönük olarak hâkim olduğu özellikler olarak tarif etmektedir. Nurmi (1991) ise, gelecek yönelimini kompleks, geniş kapsamlı bir süreklilik olarak belirtmiş ve bu kavramı güdüleme, planlama ve değerlendirme şeklinde üç esas kavramla açıklamıştır. Buna göre, kişiler öncelikle istekleri, değerleri ve gelecekte beklenenleri arasında kıyaslamaya dayanan amaç belirlemede, sonraki süreçte belirlenen amaçları nasıl gerçekleştirebilecekleri hakkında emek sarf etmekte ve bu durum çoğu zaman problem çözme kanalıyla yapılmaktadır. Son olarak, kişiler amaçlarına varma ihtimalini değerlendirmekte ve düzenledikleri planı sonuca ulaştırmaktadırlar. Zamana karşı gösterilen tutum ise kişilerin maziye, şu ana ya da geleceklerine özgü şekillendirdikleri olumlu veya olumsuz hissi seçimlerdir. Bununla beraber insanlar geçmişleri ve şu anki yaşamları konusunda olumsuz bir bakış açısıyla hareket

edebiliyorken ileriye dönük hususlarla ilgili çoğu zaman iyimser ve olumlu bir tutum içinde olabilmektedirler (Ehtiyar ve ark., 2017).

Zaman tutumu ile ilgili Batı'da uygulanan araştırmalarda gelecek yöneliminin çoğunlukla okul başarısı, güçlü sosyoekonomik seviye ve huzurlu olma açısından tehlikeli sayılabilecek hareketlerde bulunmamak gibi doğru sayılabilecek neticelerle alakalı olduğuna; halihazırdaki gelecek yöneliminin ise psikolojik problemleri, ilaç ve tütün bağımlılığı, kabahat işleme ve suça bulaşma (Keough ve ark., 1999) gibi kötü neticelerle ilişkili olduğuna değinilmektedir. Geleceğe yönelik tutum ile ilgili yapılan araştırmalarda bu konuya ilişkin olarak kişiler arası farkların psikolojik sonuçlara etkisi de gözler önüne serilmektedir (İmamoğlu ve Güler-Edwards, 2007). Bunun yanında gelecek zaman yönelimi, bireyin farkındalıkla ileriki hayatını tasarlamasını ve yapılandırmasını da içinde barındırmaktadır (Seginer, 2008).

Gjesme (1983)'ye göre, gelecek zaman yönelimi, şahsın amaçlarına ulaşmasını vurgular ve süreç içerisinde benlik özelliği haline gelir. Bundan ötürü bireyler ihtiyaçlarını, gelecekte varmayı umdukları gayeler, hedefler biçiminde somutlaştırır ve bu sayede gelecek zaman ile ilgili yeni bir bakış açısı elde ederler.

2.1.2. Gelecek Beklentisi

Geleceğe yönelik tutum kavramıyla benzer temaya sahip bir diğer kavram da gelecek beklentisi kavramıdır. Yirmi birinci yüzyılın başlarına gelindiğinde gelecek beklentisi ile ilgili olarak araştırmalar yapılmıştır. Bu kavramın fikir babası olarak görülen sosyolog William Isaac Thomas, 1920 senesinde beklenti ile ilgili yaptığı bir çıkarımda bireyin, bir olayı kabullenmesi ile birlikte, neticelerinin de gerçek olacağını iddia eden görüşüyle, beklenti kavramının çıkan neticelere etki edeceğini belirtmektedir. Thomas'a göre insanlar sergiledikleri davranışlara çeşitli manalar yüklemekte ve bu manalar, gelecekte meydana gelebilecek olaylara yönelik gösterecekleri hal ve hareketleri etkilemektedir (Çile, 2021) Bu bilgilere bakarak gelecek beklentisini etkisi altına alan ve bununla beraber gelecek beklentisinden etkilenen çok fazla etkenin var olduğunu belirtmek mümkündür.

Gelecek beklentisi kavramı ile ilgili yapılan araştırmalarda, beklenti yönünden pozitif düşüncelere sahip insanların, olumlu fikirlere sahip oldukları ve mutlu oldukları ve bu durumun kişiyi psikolojik anlamda motive ettiği ve ruhsal olarak daha dayanıklı hale getirdiği belirtilmektedir (McCabe ve Barnett, 2000).

2.1.3. Geleceğe Yönelik Tutum ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Güler (2004) yüksek lisans tezinde üniversitede okuyan kişilerin geleceğe dair tutumları ve bu tutumların benliklerine bakışlarıyla olan ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada cinsiyet ve benlik kurgusu değişkenlerine ilişkin yapılan varyans incelemelerinde, gelecek zaman tutumlarının, ilişkisel ve gelişimsel anlamdaki farklılıklardan etkilendiği lakin cinsiyet değişkeninden etkilenmediği tespit edilmiştir. İlişkisel değişimlerin yüksek olduğu kişilerde gelecek tutumlarının daha pozitif, daha düzenli ve az kaygılı oldukları; gelişimsel yönelimin yüksek olduğu kişilerdeyse gelecek tutumlarının daha düzenli ve daha az kaygılı oldukları tespit edilmiştir.

İmamoğlu ve Güler-Edwards (2007) tarafından yapılmış olan bir araştırmada genç bireylerin geleceğe yönelik planlarının saptanması ve bahsedilen yönelimlerin benlik tiplerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Çalışmada gençlerin geleceğe yönelik tutumlarının pozitif, stresli ve hesaplı olacak şekilde üç ana boyutta toplanmasının anlamlı olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Benliğe bağlı farklılıklar açısından, öncelik olarak en iyimser ve en kötümser kişilik çeşitleri olarak görülen ilişkili (dengeli) ve kopuk (dengesiz) kişilik çeşitlerindeki bireylerin geleceğe olan yönelimlerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Kaya, Bodur ve Yalnız (2014) yaptıkları araştırmada lisede okuyan öğrencilerin geleceğe yönelik tutumları ile öznel iyi oluş arasındaki incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma sonucunda lise son sınıfta okuyan öğrencilerin geleceğe ve öznel iyi oluşa karşı olumlu duygulara sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında lise son sınıfta okuyan öğrencilerin geleceğe yönelik tutumları ve öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve zayıf olduğu görülmüştür.

Koçyiğit (2014) yaptığı araştırmada cinsiyet ve ait olma kavramlarına yönelik üniversitede okuyan bireylerin geleceğe yönelik tutumlarını incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada, üniversitede okuyan bireylerin geleceğe yönelik tutum skorları cinsiyet değişkenine göre manidar bir değişiklik göstermemiştir. Bunun yanında Ait Olma Ölçeğinden alınan puanlar analiz edildiğinde, ailesine, arkadaş çevresine ve mesleğine aidiyet seviyeleri fazla olan bireylerin, geleceğe yönelik tutumlarının pozitif, düzenli ve az stresli oldukları tespit edilmiştir.

Büyüktopçu (2017) üniversite de okuyan bireylerin geleceğe yönelik tutumlarının, geciktirme meyili ve kaygıyla baş etme izlemleri bakımından manidar seviyede yordanıp yordanmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda geleceğe yönelik tutumun cinsiyete dair manidar bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bireylerin sınıf değişkenine yönelik geleceğe yönelik tutumlarında manidar bir farklılık tespit edilmiştir. Bunun yanında, çalışmada yer alan ikinci sınıf kademesinde okuyan bireylerin, birinci sınıf kademesine göre geleceğe yönelik tutum konusunda daha kaygılı oldukları tespit edilmiştir.

Son olarak da Ehtiyar ve ark. (2017) tarafından gerçekleştirilen bir başka araştırmada da üniversite okuyan gençlerin geleceğe yönelik tutumlarının belirlenmesi ve geleceğe yönelik tutumlarının psikolojik iyilik durumlarını ne düzeyde etkilendiğinin saptanması amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde üniversite öğrencilerinin geleceğe yönelik tutumları ve olumlu gelecek beklentilerinin psikolojik iyi olma halinden güçlü bir şekilde etkilendiği ortaya koyulmuştur.

2.1.4. Geleceğe Yönelik Tutum ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Steinberg ve ark. (2009) tarafından yapılmış olan çalışmada geleceğe yönelik tutum ile yaş arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırma da 16 yaş ve daha küçük ergen bireylerin, geleceğe karşı yönelimlerinin 16 yaş ve daha büyük bireylere göre daha zayıf olduğu tespit edilmiştir. Geleceğe dönük plan yapma konusunda da 16 yaş ve daha küçük ergenler ve 16 yaş ve daha büyük bireyler arasında, 16 yaş ve daha büyük bireyler lehine manidar bir farklılık bulunmuştur. Ayrıca, anlık düşünerek yaptıkları hareketin sonuçlarını düşünmeme ve küçük ödüllere odaklanma konusunda, 16 yaş ve daha küçük ergenler ve 16 yaş ve daha büyük bireyler arasında, 16 yaş ve daha küçük ergenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Hejazi ve ark. (2011) yaptıkları araştırmada kız çocuklarının geleceğe yönelik tutumları ile akademik başarıları arasında ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda İran da yaşayan kız öğrencilerinin geleceğe yönelik tutum ile akademik başarıları arasında pozitif düzeyde bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Chua ve ark., (2014) yaptıkları araştırmada ergen bireylerin geleceğe karşı tutumları ile gündelik hayatlarındaki sıkıntılarla uyumlu başa çıkma yöntemleri

arasında ilişki olup olmadığını incelememişlerdir. Çalışma sonucunda ergen gençlerin geleceğe dair tutumları ile uyumlu başa çıkma yöntemlerini uygulamaları arasında manidar seviyede pozitif bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin geleceğe dair tutumlarının, mutluluk, zindelik ve uyku alt boyutları ile pozitif anlamda bağlantı olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında ergen bireylerin geleceğe dair tutumlarının, herhangi bir sıkıntı karşısında uyumlu olmayan başa çıkma yöntemlerini uygulamalarıyla negatif anlamda ilişki olduğu belirlenmiştir. Gelecek zaman için beklentisi olan ergenlerin, uyuşturucu kullanımı ve kendini yaralama gibi hareketlerle negatif anlamda bağlantısı tespit edilmiştir. Son olarak geleceğe yönelimi olan ergen gençlerin, öznel iyi oluş seviyelerinin yükseldiği tespit edilmiştir.

2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

İşten ayrılma niyeti kavramsal olarak ele alındığında literatürde genellikle mevcutta çalışılan işi bırakmak veya başka iş fırsatlarına açık olmak olarak incelenmiştir. İş görenler mevcutta çalıştıkları işlerinden yaşadıkları kötü tecrübeler, kötü çalışma koşulları, kariyer planları, organizasyona yönelik bağlılıkları, farklı iş teklifleri çerçevesinde ayrılmayı düşünebilmekte ve buna yönelik aksiyon alabilmektedir. İş gören tarafından alınan bu aksiyonlar hem bilinçli hem de bilinçsiz bir çerçevede gerçekleşebilmekte ve bu durum hem çalışan hem de organizasyon performansını doğrudan etkileyebilmektedir (Meisler 2013).

Bir organizasyonda çalışanların yaşadığı olumsuz durumlar, olumsuz tecrübeler ve işin çalışanı tatmin etmemesi işten ayrılma düşüncesini ortaya çıkarabilmekte bu durum değişmediği takdirde ise çalışan işten ayrılma niyeti içerisine girebilmektedir (Dirican, 2015). Uğural (2016) işten ayrılma niyetini bireyin mevcutta çalıştığı işten istifa etmesinden önce bireyin işten ayrılmaya yönelik düşüncelere sahip olması olarak tanımlamaktadır. İşten ayrılma niyeti, bir eylemden ziyade bilişsel ve düşünsel bir süreç olmakta ve bireyin bir karar alma aşamasını oluşturmaktadır. Bir örgütte birçok farklı neden ve durumdan dolayı işten ayrılma niyeti eğilimi oluşabilmektedir. İşten ayrılma niyetinin süreci incelendiğinde ise bireyin öncelikli olarak içinde bulunduğu durumu düşündüğü, sonra bu düşüncelerin işten ayrılma niyetine dönüştüğü görülmektedir. Özetle, işten ayrılma niyeti işten ayrılma kararının alınmadan önceki süreç olmakta ve değişmediği durumlarda

ardından işten ayrılma davranışı gerçekleşmektedir (Canbek, 2017; Diktaş, 2018; Öztürk ve Şahverdioğlu 2019).

İşten ayrılma niyetinin nedenleri incelendiğinde ise çalışanların hayatlarındaki bireysel beklentilerin, kariyer beklentilerinin ve organizasyonel beklentilerinin karşılanmaması, iş yerindeki huzursuzluklar, iş doyumunun az olması, iş yerindeki çatışma ve problemler olarak sıralanmaktadır. İş görenler bu durumlarla karşılaştıklarında iş ilişkilerini sonlandırmanın dışında yıkıcı ve çatışmacı davranışlar sergileyebilmekte ve bu durum örgütün insan kaynağında bozulmalara, örgütün rekabet avantajını kaybedebilmesine, karlılığının düşmesine ve faaliyetlerinin sınırlanmasına neden olabilmektedir. Bundan dolayı organizasyonların kendisine katkı sağlayan performansı bu niyet oluşmadan elde tutmak, iş doyumlarını ve motivasyonlarını artırma yönünde aksiyon almaları gerekmektedir (Özdemir ve Özdemir, 2015; Aras, 2016).

İşten ayrılma niyeti kavramı sağlık sektörü özelinde ele alındığında ise bu sektör için oldukça önem arz eden bir konu olmakta ve özellikle sektörün dinamikleri sonucu ortaya çıkan riskler, stres ve çalışma yükleri işten ayrılma niyetinin sıklıkla ortaya çıkabilmesine neden olmaktadır. Literatür incelendiğinde iş doyumunu, çalışma koşullarının adilliği, kariyer fırsatları ve yan haklar işten ayrılma niyetini azaltan önemli unsurların başında gelmekte ve özellikle sağlık çalışanlarının işlerinden duyduğu memnuniyetin artırılmasının işten ayrılma niyeti üzerinde oldukça önemli bir etkisinin olduğu gözlemlenmektedir (MacIntosh, 2010; Zhang ve ark., 2014; Vermeir ve ark., 2017; Holland ve ark., 2019). Özellikle vurgulanan memnuniyet kavramı sağlık sektöründe çok önemli bir unsur olmakta düşük memnuniyet çalışanın performansını ve işten ayrılma niyetini etkilediği gibi sunulan sağlık hizmetinin kalitesini de etkilemekte ve bireysel ve toplumsal sağlık üzerinde de risklere yol açabilmektedir (Masum ve ark., 2016).

Özellikle sağlık alanında işten ayrılma niyeti yüksek olan ve bu niyetin düşük performansa, iş yerinde problemlere ve çatışmalara dönüştüğü durumda çalışanın kurumdan ayrılmasının faydaları olabilmektedir. İşten ayrılma niyeti oluşan çalışanın işten ayrılması sunulan sağlık hizmetinin artmasına neden olabilmekte, çalışanlar arası uyumu ve huzuru artırabilmekte ve sağlanan toplam sağlık hizmetlerinin de gelişmesine neden olabilmektedir .

2.2.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Nedenler

Literatüre bakıldığında işten ayrılma kavramının ortaya çıkmasında bazı temel etken ve dinamiklerin rol oynadığı görülmekte ve bu nedenlerin bireysel, örgütsel ve çevresel olarak üç farklı başlık altında değerlendirildiği görülmektedir.

2.2.1.1. Bireysel Nedenler

Bireysel nedenler en temelinde bireyin özel hayatının, demografik özelliklerinin, bireyin hayatına, karakterine ve günlük rutinine bağlı olarak ortaya çıkabilen etkenler olabilmektedir. Literatürde yer alan birçok araştırma bireysel dinamik ve nedenlerin işten ayrılma niyetini etkileyebildiğini ortaya koymakta ve özellikle ailevi sorumluluklar, aile yaşantısı, cinsiyet ve yaşın işten ayrılma niyetini etkileyebilen önemli unsurlar olduğu belirtilmiştir (Zeng, 2011; Azaklı, 2011; Nyaga, 2015). Özellikle kadınların ailevi sorumluluklardan dolayı, erkeklerin ise kariyer fırsatları ve pozitif yönlü cinsiyetçilik sebebiyle işten ayrılma niyetlerinin kadınlarda daha fazla olabildiği ifade edilmektedir (Hwang ve ark., 2006; Azaklı, 2011; Fındık, 2011; Aras 2016). Diğer bir taraftan işten ayrılma niyeti bireylerin sosyal çevreleri ile olan ilişkileri bakımından incelendiğinde sosyal ilişkilerinin, çevreleri ile kurdukları sağlıklı ve kaliteli ilişki ve etkileşimlerin psikolojik sağlıklarını, motivasyonlarını arttırdığı ve bu durumda işten ayrılma niyetini azalttığı veya bireyin işten ayrılma niyetinin olduğu durumlarda ise süreci daha iyi yönetebilmelerine katkı sağladığı belirtilmektedir (Firth ve ark, 2004)

Uğural'a (2016) göre işten ayrılma niyeti bireyin yaşam standartlarına bağlı olarak da ortaya çıkabilmekte, yaşam standartlarının düşük olduğunu veya düştüğünü düşünen ve bu yönde değerlendirmelerde bulunan bireyler işten ayrılmayı düşünmekte ve işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Benzer bir şekilde eğitim düzeyi işten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer olgu olarak öne çıkmakta, eğitim seviyesinin yükselmesi ile işten ayrılma niyetinin de fazlalaştığı veya bireyin yaptığı işin gereksinimleri eğitim düzeyi ile uyumlayınca işten ayrılma niyetinin arttığı ifade edilmektedir. Özellikle yüksek eğitim düzeyi yüksek beklentilere neden olmakta ve bireyin bu beklentilerinin karşılanmadığı durumlarda işten ayrılma niyeti de artmaktadır (Yener, 2016).

Ayrıca bireyin sosyal ilişkileri, içinde yaşadığı toplumun kültürü ve organizasyonel kültür de işten ayrılma niyetini etkileyen diğer önemli unsurlar

olmakta özellikle bireyin organizasyonel kültürü ile içinde yaşadığı toplumun kültürünün uyuştığı durumlarda birey daha motive ve uyumlu bir şekilde çalışabilmekte aksi durumda işten ayrılma niyeti geliştirebilmektedir (Altay, 2018).

2.2.1.2. Örgütsel Nedenler

Örgütsel nedenler en temel ifade ile işten ayrılma niyetine neden olan örgüt temelli nedenler olmaktadır. Örgütün genel işleyişinden, aksaklıklarından, organizasyonel kültüründe, iş akışından, ast üst ilişkisinden ve örgüt nedenli birçok farklı neden işten ayrılma niyetine etki edebilmektedir. Genel çerçevede bireyler örgütsel nedenlerden dolayı düşük iş doyumunu yaşayabilmekte, işe olan bağlılıkları düşebilmekte, motivasyon düşüklüğü yaşayabilmekte ve bu durum işten ayrılma niyetinin artmasına neden olabilmektedir (Aras, 2016).

Organizasyonel dinamikler çerçevesinde organizasyonun çalışanı maddi ve manevi anlamda desteklemesi beklenmekte bu koşulların sağlanmadığı durumlarda çalışan mutsuz olmakta, performansı düşmekte, iş yerindeki olağan işleyişi bozucu yönde hareketler sergileyebilmekte ve işten ayrılma niyetinin arttığı gibi organizasyonun faaliyetlerini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Chew ve ark., 2008; Thomas ve Lankau, 2009; Güler ve Marşap, 2018; Çamveren ve Kocaman, 2019). Diğer bir taraftan işten ayrılmaya neden olan organizasyonel nedenlerin bireyin psikolojik sağlığı üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurabileceği ifade edilmekte ve birey psikolojik sağlığındaki kötüleşme ile birlikte işten ayrılma niyeti geliştirebilmektedir. Bundan dolayı işten ayrılma niyetinin organizasyonel nedenleri yöneticiler ve iş verenler için büyük önem arz etmekte ve organizasyonun devamı açısından kritik bir durum olmaktadır (Firth, 2004; Yasmin ve Marzuki, 2015).

İşten ayrılma niyetinin örgütsel nedenleri sağlık sektörü özelinde incelendiğinde literatürde yer alan birçok araştırmada sağlık sektörünün doğasına atıfta bulunduğu görülmekte, sağlık çalışanlarının iş yüklerinin fazla olması, çalışma koşullarının ağır olması, düşük ücret, terfi yorulma gibi nedenlerin organizasyonları tarafından yeterince önemslenmediği durumlarda iş doyumları düşmekte, tatminsizlik yaşanmakta ve bu durumlar işten ayrılma niyetine neden olmaktadır (Tzeng, 2002). Diğer bir taraftan çalışmanın önceki bölümlerinde de belirtildiği üzere işten ayrılma niyeti sağlık sektöründe sağlık hizmetinin kalitesini

doğrudan etkileyebilmekte, hastalara sunulan hizmet kalitesi düşmekte veya hizmet aksayabilmekte ve sağlık riskleri ortaya çıkarabilmektedir (Takase ve ark., 2005).

İşten ayrılma niyetini önemli düzeyde etkileyebildiği belirtilen bir diğer örgütsel unsur ise örgüte olan bağlılık olmakta, çalışanların örgüte olan bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Örgütsel bağlılıkta çalışanların örgütlerinden elde ettiği maddi ve manevi kazanımlara bağlı olarak ortaya çıkmakta ve bu kazanımlar arttıkça da duygusal devamlılık artmaktadır (Yasmin ve Marzuki, 2015). İşten ayrılma niyetinin örgütsel nedenleri engellenebilir ve tahmin edilebilir nedenler olmakta ve bu nedenler genellikle çalışanların haklarının iyileştirilmesi, ilave ek haklar, çalışma koşullarının düzenlenmesi gibi iyileştirmeler ile giderilebilmektedir (Uğural, 2016).

2.2.1.3. Çevresel Nedenler

İşten ayrılmanın çevresel nedenleri ise bireysel ve örgütsel nedenlerin dışında kalan, bireyin çevresi kaynaklı olan, çoğunlukla önlenemeyen nedenler olmaktadır. Çevresel nedenler özellikle bireyin ve organizasyonların kontrolü dışında gerçekleşmesinden dolayı kontrol edilememekte, makroekonomik ve sosyal faktörler etrafında şekillenmektedir. Örnek olarak iş gücü piyasasındaki, bireyin içinde yaşadığı toplumun ekonomisinde meydana gelen değişiklikler, mevsimsellikler, doğal afetler, arz talep değişiklikleri, küresel olaylar gibi doğal veya doğal olmayan, ekonomik, sosyal ve toplumsal durum ve olaylar çevresel nedenler olarak sınıflandırılmaktadır (Varol, 2010; Özdemir ve Özdemir, 2015; Aras, 2016).

2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyeti çalışmanın önceki bölümlerinde de bahsedildiği üzere istenmeyen bir durum olmakta, önlenemediği ve kontrol edilemediği durumlarda şahıs ve örgüt açısından olumsuz sonuç doğurmaktadır. Örnek olarak bireyin işinden ayrılması örgütün performansını etkilediği gibi diğer çalışanların da işlerine olan bağlılığını etkileyebilmekte, organizasyonun kültüründe ve işveren markasında bozulmalara yol açabilmektedir (Aras, 2016).

İşten ayrılma niyetinin işten ayrılmaya dönüşmesi organizasyonda işgücü kaybına yol açmakta, işgücündeki kayıp ise ilave maliyetler anlamına gelmektedir.

Diğer bir taraftan gerçekleşen işten ayrılmalar diğer çalışanların motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebilmekte, yönetici başarısını düşürebilmekte, devamsızlıklara ve verim kayıplarına yol açabilmekte, karlılıkları düşürebilmektedir. Bireysel açıdan ele alındığında ise bireylerin mutlulukları düşürebilmekte, kariyerleri olumsuz yönde etkilenebilmekte, çevresi ile iletişim ve etkileşiminde bozulmalara sebep olabilmektedir (Gül ve Oktay, 2009; Masum ve ark, 2016).

2.2.3. İşten Ayrılma Niyetini Önlemeye Yönelik Uygulamalar

İşten ayrılma niyetinin engellenmesi organizasyonun işgücünü, insan kaynağını ve rekabet avantajını koruyabilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Bu çerçevede işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmaması için çalışanların mutluluk ve motivasyon düzeylerinin artırılması, bağlılıklarının artırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir (Karsh ve ark., 2005). Organizasyonel yönetim içerisinde ise bu görevler işverenlere ve yöneticilere düşmekte, özellikle yöneticiler organizasyondaki iletişim ve etkileşimin işleyişini sağlıklı bir yapıya büründürmekte ve işten ayrılma niyetine yol açabilecek unsurları önceden görebilmektedirler. Literatür incelendiğinde kişi-çevre uyumu teorileri, çalışanların sadece etrafına tepki vermediğini; çalışanların etrafı ile karşılıklı bir ilişki içerisinde olduklarını ifade etmektedir. Kişi-çevre uyumu teorileri, işten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmaları genişletebilmek için araştırmacılara tavsiye edilmiştir (Takase, 2005).

İşten ayrılma niyetini engellemeye yönelik uygulamalar sağlık sektörü açısından ele alındığında önemli sorunlar olarak öne çıkan iş doyumunun azlığı ve işten ayrılma niyeti, sadece sektörün çalışma şartlarının daha iyi hale gelmesi ile çözülemeyen, birçok etkenle beraber kendini yineleyen kronik problemler olarak nitelendirilmektedir. Özellikle, meslek izlenimi, beceri kullanımı ve örgüt kültürü iş doyumunsuzluğu ve işten ayrılma niyetlerinin nedenleri incelenirken dikkate alınmalıdır. Çalışanların mesleki ihtiyaçları, organizasyona karşı tutumların yanında çevresine karşı duygu ve düşüncelerini de etkilemektedir. Sağlık çalışanlarına yönelik yapılan araştırmalarda bu duygu ve düşünceler çalışan devri ile ilgili problemleri azaltmak için daha efektif olabilir ve sağlık çalışanı odaklı yaklaşımların artmasına neden olabilmektedir (Takase, 2005; Aras, 2016; Canbek, 2017). Sağlık sektöründe işten ayrılma niyetinin nedenleri daha sık araştırılmalı ve bu nedenlerin

ortadan kalması için çalışmalar geliştirilmelidir. Çalışma ortamının sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi araştırılarak literatüre katkı sağlanmalıdır (Karsh ve ark., 2005).



3. YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın tipi, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizleri ve araştırma kısıtları detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

3.1. ARAŞTIRMANIN TİPİ VE ARAŞTIRMA SORULARI

Araştırma kesitsel tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımdadır. Ele alınacak temel değişkenlerden biri geleceğe yönelik tutum iken diğeri işten ayrılma niyetidir. Bu araştırma çerçevesinde katılımcıların geleceğe yönelik tutum ölçeği ve alt boyut skorları ile işten ayrılma niyeti ölçeği skorları arasındaki ilişki incelenecektir.

Bu bağlamda araştırma kapsamında en temelde şu iki soruya cevap aranmıştır:

- 1) Katılımcıların mesleki ve kişisel özelliklerine göre geleceğe yönelik tutumları ile işten ayrılma niyetleri skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşmakta mıdır?
- 2) Katılımcıların geleceğe yönelik tutumları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki var mıdır?

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu çalışma İstanbul'da 284 hemşirenin ve 211 hekimin çalıştığı bir eğitim ve araştırma hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya dahil edilmesi gereken minimum birey sayısının hesaplanmasında $(n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq})$ formülü kullanılarak 299 kişiden veri toplanması hedeflenmiş, 175 hemşire, 142 hekim olmak üzere 317 katılımcıya ulaşılmıştır (Ökmen, 2017).

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verilerinin toplanmasında sosyodemografik özellikler formu, Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin bulunduğu bir anket kullanılmıştır.

3.3.1. Sosyodemografik Özellikler Formu

Bu formu araştırmacı hazırlanmıştır. Formda katılımcıların yaşları, cinsiyetleri meslekleri, eğitim düzeyleri, medeni durumları, meslekteki, kurumdaki ve birimdeki deneyim süreleri, çalışma şekilleri ve haftalık çalışma sürelerini sorgulayan 10 soruya yer verilmiştir.

3.3.2. Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği

Geleceğe yönelik tutum ölçeği Bodur ve Harmancı (2020) tarafından kişilerin geleceğe yönelik tutumlarının niteliği ve şiddetinin keşfedilmesi amacıyla geliştirilen bir ölçektir. Ölçek yapısı itibarıyla 5'li likert tipte (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) 21 maddeden oluşmakta ve bu maddeler geleceği düşünme ve planlama, iyimserlik (olumlu gelecek tasarımı), yenilikçi olma, geleceği yönetme olmak üzere dört alt boyut altında dağılım göstermektedir. Ölçek skoru 1 ile 5 arasında değişen ortalama madde toplam puan ortalamalarına göre yorumlanmakta, ortalama 5'e yaklaştıkça geleceğe yönelik olumlu tutuma, 1'e yaklaştıkça ise geleceğe yönelik olumsuz tutuma işaret etmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur. Bodur ve Harmancı'ya (2020) göre geleceği düşünme ve planlama alt boyutu katılımcıların geleceği öngörerek planlama yapma durumlarını, olumlu gelecek tasarımı/iyimserlik alt boyutu bireyin takındığı iyimser tutumu ifade etmektedir. Yenilikçi olma alt boyutu bireyin geleceği düşünürken yeniliklere açık olma durumunu ve bu yenilikleri ne ölçüde benimsediğini ölçerken, geleceği yönetme alt boyutu ise bireylerin geleceğe yönelik strateji ve aksiyonlara verdiği önemi değerlendirmektedir.

3.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyeti ölçeği, Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1983) tarafından kişilerin çalışma hayatları içerisindeki işten ayrılma niyetlerinin ölçülmesi amacıyla geliştirilen bir ölçek olmaktadır. Ölçeğin Türkçe diline uyarlanması ve geçerlilik güvenilirlik çalışması ise Özgen ve Özgen (2008) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek yapısı itibarıyla 5'li Likert tipinde (1= kesinlikle düşünmüyorum, 5= kesinlikle düşünüyorum) tipindeki 3 maddeden oluşmakta ve bu maddeler tek boyut altında toplanmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,67 olarak bulunmuştur. Ölçeğin ölçümü toplam puan hesaplama yöntemi ile gerçekleştirilmekte; ölçekten alınan toplam puanın yükselmesi, yüksek işten ayrılma niyetine, düşmesi ise düşük işten ayrılma niyetine işaret etmektedir.

3.4. VERİLERİN ELDE EDİLİŞ YÖNTEMİ

Araştırmanın verileri İstanbul'daki bir eğitim ve araştırma hastanesinde anket yöntemi kullanılarak 15.06.2022 – 15.08.2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Anketler, araştırmacı tarafından kurumda çalışan hekim ve hemşirelere dağıtılmış ve bir hafta sonra anketlerin verildiği kişiler çalıştıkları birimlerde yeniden ziyaret edilerek doldurulan formlar toplanmıştır.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Veriler SPSS.25 programı ile araştırmacı tarafından araştırma amaçları doğrultusunda belirlenen analizlere tabi tutulmuştur. Verilerin analizi çerçevesinde sosyodemografik soru formunda değerlendirilen değişkenlerin frekans dağılımları incelenmiş, tanımlayıcı istatistikler çerçevesinde araştırma katılımcılarının araştırmanın ölçme araçlarından aldıkları skorlar ortalama ve standart sapmalar ile incelenmiş, araştırmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilirlikleri Cronbach'ın Alfa testi ile değerlendirilmiş ve son olarak da araştırmada kullanılacak istatistiksel testlerin belirlenmesi amacıyla verilerin normallik incelemeleri ele alınmış ve bu çerçevede ölçme araçlarının Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerleriyle incelenmiştir.

3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

AraŐtırmamızdaki sınırlılıklardan en belirgin olanı araştırmanın örnekleminin belirli bir hastanede çalışan hekim ve hemşireler ile sınırlı kalmasıdır. Bu durum araştırmanın sonuçlarının genellenebilirliğini engellemektedir. Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise hastanede görev yapan hekim ve hemŐirelerinin iş yoğunluklarının yüksek olması ve bundan dolayı formları doldururken odaklanamamalarıdır. Bu durumun önüne geçmek için katılımcılara bir haftalık süre verilmiŐ olsa da bu varsayım önemli bir sınırlılık olarak öne kmaktadır.

Araştırmada kullanılan lme araçlarının öz-bildirim ölçekleri olması da araştırmanın bir diğer sınırlılığı olmaktadır. z-bildirim ölçeklerinde katılımcılar genellikle sosyal kabul edilebilirliği yüksek olan cevapları seçme eğilimi içerisine girmektedir. Ayrıca leklerin doğası gereği işten ayrılma niyetinin ve geleceğe yönelik tutumların sadece ölçeklerin ilgili maddeleri ile sınırlı kalması ölçümde gözetilen başka bir sınırlılık olmaktadır.

3.7. ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNÜ

Verilerin toplanması için etik kurul izni ve kurum izni alınmıştır. Çalışmaya sadece bilgilendirilmiŐ olurları alınan hekim ve hemşireler dahil edilmiştir. Ayrıca çalışmada kullanılan ölçekler için geliŐtiren yazarlardan izin alınmıştır.

4. BULGULAR

Toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki sıra ile sunulmaktadır.

- Katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular
- Ölçek skorlarına ve skorların örneklemedeki güvenirliliğine ilişkin bulgular
- Ölçek skorlarının normal dağılıp dağılmadığına değerlendirilmesine ilişkin bulgular
- Ölçek skorlarının kişisel ve mesleki özelliklere göre karşılaştırılmasına ilişki bulgular
- Ölçek skorlarının katılımcıların sürekli değişken niteliğindeki özellikleri ile ilişkisine dair bulgular
- Ölçek skorları arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin bulgular

4.1. KATILIMCILARIN KİŞİSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 1’de araştırma örnekleminin bazı demografik özelliklerinin dağılımlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Örneklemin Demografik Değişkenlerinin Dağılımları (N=317)

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	218	69
	Erkek	99	31
Meslek	Hekim	142	45
	Hemşire	175	55
Eğitim Düzeyi (Hemşire, N=175)	Lise	18	6
	Ön lisans	16	5
	Lisans	127	40
	Lisansüstü	14	5
Medeni Durum	Evli	135	43
	Bekar	182	57
Çalışma Şekli	Sürekli Gündüz	85	27
	Gündüz ve Gece	227	72
	Sürekli Gece	5	1

Katılımcıların 218’i kadın, 99’u erkek, 142’si hekim ve 175’i de hemşireydi. Hemşirelerin çoğunlukla lisans mezunu (%40) olduğu belirlendi. Hekim ve hemşirelerin %43’ü evli, %57’si ise bekar ve hem hekimler hem de hemşireler çoğunlukla (%72) vardiyalı olarak çalışmaktaydı.

Tablo 2’de araştırmaya katılan hemşire ve hekimlerin bazı demografik ve kişisel özelliklerine ait ortalamalara yer almaktadır.

Tablo 2. Hekim ve hemşirelerin sayısal demografik ve kişisel özelliklerine ait ortalamalar

Değişken	Ortalama (Standart sapma)	Alt-Üst
Yaş	32 (9)	21-65
Meslekte Çalışma Süresi (Ay)	105 (109)	1-504
Kurumda Çalışma Süresi (Ay)	69 (87)	1-432
Birimdeki Çalışma Süresi (Ay)	54 (76)	1-432
Haftalık Çalışma Saati	47 (12)	5-112

Elde edilen bulgulara göre örneklemin ortalama yaşı 32 yıl iken, ortalama meslekte çalışma süresi 105 ay, ortalama kurumda çalışma süresi 69 ay ve ortalama birimde çalışma süresi ise 54 ay olmaktadır. Son olarak da örneklemin ortalama haftalık çalışma saati ise 47 aydı.

4.2. ÖLÇEK SKORLARINA VE ÖRNEKLEMDEKİ GÜVENİLİRLİĞE İLİŞKİN BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde örneklemin ölçme araçlarından aldıkları skorların ortalamaları bulunmaktadır. Örneklemin geleceğe yönelik tutumlarının ortalama skoru 3,81 (Standart sapma:0,62) ortalama değer olarak kabul edilen 3'ün hafif üzerinde pozitif yönlü bir şekilde gerçekleşmiştir. Buna ek olarak örneklemin ortalama işten ayrılma niyeti ise 8,48 (Standart sapma:2,42) ile orta değer altındadır.

Tablo 3. Araştırma Ölçek ve Ölçek Alt Boyutlarının Ortalama Skorları

Ölçek ve alt boyutlar	Ortalama (Standart sapma)	Alt-Üst
Geleceği Düşünme ve Planlama	4,10 (0,65)	1,83-5
Olumlu Gelecek Tasarımı	3,62 (0,76)	1,25-5
Yenilikçi Olma	4,05 (0,80)	1-5
Geleceği Yönetme	3,66 (0,70)	1-5
Geleceğe Yönelik Tutum Toplam	3,81 (0,62)	1,43-5
İşten Ayrılma Niyeti	8,48 (2,42)	3-15

Tablo 4'te kullanılan ölçme araçlarının istatistiksel güvenilirliklerinin ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilen Cronbach'ın Alfa analizinin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Araştırma Ölçme Araçlarının Güvenilirlik İncelemesi

Ölçekler ve alt boyutlar	Cronbach'ın alfa katsayısı	Madde Sayısı
Geleceği Düşünme ve Planlama	0,848	6
Olumlu Gelecek Tasarımı	0,832	8
Yenilikçi Olma	0,739	2
Geleceği Yönetme	0,850	5
Geleceğe Yönelik Tutum Toplam	0,934	21

Elde edilen bulgular incelendiğinde araştırmanın bütün ölçme araçları .70 üzeri yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olmakta ve istatistiksel analizlerde kullanılmalarının önünde bir engel bulunmamaktadır.

4.3. ÖLÇEK SKORLARININ NORMAL DAĞILIP DAĞILMADIĞININ DEĞERLENDİRMESİNE İLİŞKİN BULGULAR

Aşağıda yer alan Tablo 5'te araştırma kapsamında kullanılacak test yöntemlerine karar verebilmek amacıyla gerçekleştirilen normallik incelemesi bulgularına yer verilmiştir. Bu çerçevede araştırmanın ölçme araçlarının çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve bu incelemeler sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin +3,0 ile -3,0 arasında olması vesilesiyle ölçümlerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Sonuçlara göre araştırmanın istatistiksel analizlerinde parametrik test yöntemlerinin kullanılması uygun bulunmuştur.

Tablo 5. Ölçme Araçlarının Normallik İncelemeleri

Ölçekler ve alt boyutlar	Çarpıklık	Basıklık
Geleceği Düşünme ve Planlama	-0,710	0,936
Olumlu Gelecek Tasarımı	-0,260	0,119
Yenilikçi Olma	-0,686	-0,300
Geleceği Yönetme	-0,266	0,386
Geleceğe Yönelik Tutum Toplam	-0,273	0,575
İşten Ayrılma Niyeti	0,552	0,555

4.4. ÖLÇEK SKORLARININ KİŞİSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR

Araştırma sorularının yanıtlanmasına yönelik olarak gerçekleştirilen istatistiksel analizlere göre ilk olarak Tablo 6'da cinsiyet değişkenine göre ölçek skorlarında istatistiksel anlamlı farklılıkların tespit edilmesi için yapılan bağımsız örneklem t-testinin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 6. Cinsiyet Değişkeni ve Ölçme Araçları Ortalama Farklılıkları

Ölçek ve alt boyutlar	Cinsiyet	n	Ort	Ss	t	p
Geleceği Düşünme ve Planlama	Kadın	218	4,08	0,64	-1,020	0,308
	Erkek	99	4,16	0,65		
Olumlu Gelecek Tasarımı	Kadın	218	3,62	0,72	-0,188	0,851
	Erkek	99	3,64	0,86		
Yenilikçi Olma	Kadın	218	4,05	0,79	0,132	0,895
	Erkek	99	4,07	0,84		
Geleceği Yönetme	Kadın	218	3,63	0,69	-1,323	0,187
	Erkek	99	3,74	0,73		
Geleceğe Yönelik Tut.	Kadın	218	3,79	0,60	-0,762	0,447
	Erkek	99	3,85	0,66		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	218	8,42	2,38	-0,695	0,487
	Erkek	99	8,63	2,53		

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, n: Kategorilerdeki kişi sayısı t: Bağımsız gruplarda t testi
p: Anlamlılık

Sonuçlar incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulundu ($p>0,05$).

Tablo 7’de meslek değişkenine göre katılımcıların ölçek skorlarında istatistiksel anlamlı farklılıkların incelenmesi için yapılan bağımsız örneklem t-testinin sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 7. Meslek Değişkeni ve Ölçme Araçları Ortalama Farklılıkları

Ölçek ve alt boyutlar	Meslek	n	Ort	Ss	t	p
Geleceği Düşünme ve Planlama	Hekim	142	4,00	0,66	-2,693	0,007**
	Hemşire	175	4,19	0,62		
Olumlu Gelecek Tasarımı	Hekim	142	3,43	0,78	-4,213	<0,001*
	Hemşire	175	3,79	0,72		
Yenilikçi Olma	Hekim	142	3,98	0,82	-1,628	0,105
	Hemşire	175	4,12	0,79		
Geleceği Yönetme	Hekim	142	3,52	0,69	-3,226	0,001**
	Hemşire	175	3,78	0,70		
Geleceğe Yönelik Tut.	Hekim	142	3,67	0,61	-3,851	<0,001*
	Hemşire	175	3,93	0,60		
İşten Ayrılma Niyeti	Hekim	142	8,99	2,68	3,415	0,001**
	Hemşire	175	8,07	2,11		

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, n: Kategorilerdeki kişi sayısı t: Bağımsız gruplarda t testi
p: Anlamlılık, * $p<0,001$, ** $p<0,01$

Buna göre sonuçlar incelendiğinde meslek değişkenine göre yapılan değerlendirmelerde gruplar arasında istatistiksel bağlamda anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Geleceğe yönelik tutum ölçeği ve geleceği düşünme ve planlama, olumlu gelecek tasarımı, geleceği yönetme alt boyutlarından ve ek olarak

işten ayrılma niyeti ölçeğinden hekimlerin ve hemşirelerin aldıkları skorlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yer almaktadır ($p<0,05$). Buda hekimlerin işten ayrılma niyetlerinin hemşirelerden yüksek olduğu görülürken geleceğe yönelik tutum ölçeği ve alt boyutlarında ise hemşirelerin bütün anlamlı fark bulunan boyutlarda hekimlerden daha yüksek ortalama skor aldıkları görülmektedir.

Tablo 8’de ise hemşirelerin eğitim düzeyine göre ölçümler arasında fark olup olmadığının değerlendirilmesine ilişkin yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8. Hemşire Eğitim Düzeyi” ve Araştırma Ölçme Araçları Ortalama Farklılıkları (N=175)

Ölçek ve alt boyutlar	Eğitim Durumu	n	Ort	Ss	t	p
Geleceği Düşünme ve Planlama	Lise-önlisans	34	4,35	0,56	1,670	0,093
	Lisans ve üstü	141	4,15	0,63		
Olumlu Gelecek Tasarımı	Lise ve önlisans	34	4,05	0,74	2,232	0,016*
	Lisans ve üstü	141	3,72	0,70		
Yenilikçi Olma	Lise ve önlisans	34	4,35	0,63	1,770	0,059
	Lisans ve üstü	141	4,07	0,82		
Geleceği Yönetme	Lise ve önlisans	34	4,09	0,61	3,676	0,004**
	Lisans ve üstü	141	3,70	0,70		
Geleceğe Yönelik Tutum Toplam	Lise ve önlisans	34	4,17	0,54	2,995	0,009**
	Lisans ve üstü	141	3,87	0,61		
İşten Ayrılma Niyeti	Lise ve önlisans	34	8,35	2,71	0,285	0,486
	Lisans ve üstü	141	8,01	1,94		

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, n: Kategorilerdeki kişi sayısı t: Bağımsız gruplarda t testi
p: Anlamlılık, * $p<0,05$, ** $p<0,01$

Burada hemşirelerin eğitim düzeylerine göre yapılan karşılaştırmalarda olumlu gelecek tasarımı, geleceği yönetme ve geleceğe yönelik tutum ölçeği bütününde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p<0,05$) lise ve ön lisans mezunu hemşirelerin skorlarının lisans ve üzeri eğitime sahip olanlardan daha yüksek skor aldıkları saptandı.

Tablo 9’da medeni durum değişkenine göre ölçümler arasında fark olup olmadığının değerlendirilmesine ilişkin yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 9. Medeni Durum Değişkeni ve Ölçme Araçları Ortalama Farklılıkları

Ölçek ve alt boyutlar	Medeni Durum	N	Ort	Ss	t	p
Geleceği Düşünme ve Planlama	Evli	135	4,07	0,68	-0,696	0,487
	Bekar	182	4,12	0,61		
Olumlu Gelecek Tasarımı	Evli	135	3,54	0,83	-1,870	0,062
	Bekar	182	3,70	0,71		
Yenilikçi Olma	Evli	135	4,08	0,78	0,400	0,690
	Bekar	182	4,04	0,82		
Geleceği Yönetme	Evli	135	3,64	0,71	-0,612	0,541
	Bekar	182	3,68	0,70		
Geleceğe Yönelik Tut.	Evli	135	3,76	0,66	-1,196	0,233
	Bekar	182	3,85	0,59		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	135	8,33	2,28	-1,012	0,305
	Bekar	182	8,60	2,52		

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, n: Kategorilerdeki kişi sayısı t: Bağımsız gruplarda t testi
p: Anlamlılık

Buna göre bulgular incelendiğinde medeni durum değişkenine göre yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı belirlendi ($p>0,05$).

Tablo 10’da çalışma şekline göre ölçümler arasında fark olup olmadığının değerlendirilmesine ilişkin yapılan bağımsız gruplarda t testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 10. Çalışma Şekli ve Araştırma Ölçme Araçları Ortalama Farklılıkları

Ölçek ve alt boyutlar	Çalışma şekli	n	Ort	Ss	t	p
Geleceği Düşünme ve Planlama	Sürekli Gündüz	85	3,94	0,71	5,077	0,007**
	Vardiyalı	232	4,16	0,61		
Olumlu Gelecek Tasarımı	Sürekli Gündüz	85	3,50	0,82	2,419	0,065
	Vardiyalı	232	3,68	0,74		
Yenilikçi Olma	Sürekli Gündüz	85	3,91	0,88	3,835	0,052
	Vardiyalı	232	4,11	0,77		
Geleceği Yönetme	Sürekli Gündüz	85	3,61	0,72	1,542	0,387
	Vardiyalı	232	3,68	0,70		
Geleceğe Yönelik Tutum Toplam	Sürekli Gündüz	85	3,69	0,68	3,757	0,033*
	Vardiyalı	232	3,86	0,60		
İşten Ayrılma Niyeti	Sürekli Gündüz	85	8,21	2,34	0,758	0,223
	Vardiyalı	232	8,59	2,45		

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, n: Kategorilerdeki kişi sayısı t: Bağımsız gruplarda t testi
p: Anlamlılık, * $p<0,05$, ** $p<0,01$

Burada çalışma şekline göre geleceği düşünme ve planlama alt boyutu ile ölçek bütününden edinilen skorlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ($p<0,05$), ve her ikisinde de vardiyalı çalışanların skorlarının daha yüksek olduğu bulundu.

ÖLÇEK SKORLARININ KATILIMCILARIN SÜREKLİ DEĞİŞKEN NİTELİĞİNDEKİ ÖZELLİKLERİ İLE ÖLÇEK SKORLARININ İLİŞKİSİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 11’de ise katılımcıların sayısal değişken niteliğindeki özelliklerine ilişkin ortalamaları ile ölçek skorları arasındaki istatistiksel anlamlı ilişkilerin tespiti amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon testinin sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 11. Araştırmanın Sosyodemografik Değişkenleri ve Ölçme Araçları Korelasyon Analizi

Değişkenler		Geleceği Düşünme ve Planlama	Olumlu Gelecek Tasarımı	Yenilikçi Olma	Geleceği Yönetme	Geleceğe Yönelik Tutum Toplam	İşten Ayrılma Niyeti
Yaş	r	-0,112*	-0,098	0,071	-0,034	-0,079	-0,031
Mesleki Çalışma Süresi	r	-0,100	-0,069	0,100	0,002	-0,049	-0,049
Kurumdaki Çalışma Süresi	r	-0,126*	-0,061	0,079	0,013	-0,053	0,005
Birimdeki Çalışma Süresi	r	-0,101	-0,058	0,092	0,024	-0,039	0,035
Haftalık Çalışma Saati	r	-0,092	-0,158**	-0,082	-0,162**	-0,155**	0,196**

Ort: Ortalama, Ss: Standart sapma, n: Kategorilerdeki kişi sayısı t: Bağımsız gruplarda t testi
p: Anlamlılık, *p<0,05, **p<0,01

Bu bulgulara bakıldığında yaş, kurumdaki çalışma süresi ve haftalık çalışma saati değişkenleri ile katılımcıların bazı alt boyutlardan ve ölçeklerden aldıkları skorlar arasında pozitif ve negatif yönlü, oldukça zayıf ancak istatistiksel olarak anlamlı ancak çok zayıf güçte bir korelasyon ilişkileri tespit edilmiştir.

İlk olarak katılımcıların yaş ortalamaları ile geleceği düşünme ve planlama alt boyutu skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf şiddette, ters yönlü ($r=-0,112$; $p<0,05$) bir korelasyon ilişkisi bulundu.

İkinci olarak katılımcıların kurumda çalışma süresi ortalamaları ile geleceği düşünme ve planlama alt boyutu skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf şiddette, ters yönlü ($r=-0,116$; $p<0,05$) bir korelasyon ilişkisi bulundu.

Son olarak da katılımcıların haftalık çalışma süresi değişkeni ile geleceğe yönelik tutum ölçeği skorları ($r=-0,155$; $p<0,01$), olumlu gelecek tasarımı ($r=-0,158$; $p<0,01$) alt boyut skorları ve geleceği yönetme ($r=-0,162$; $p<0,01$) alt boyut skorları

arasında istatistiksel olarak anlamlı, zayıf şiddette ve ters yönlü bir korelasyon ilişkisi saptandı. İşten ayrılma niyeti ölçeği skorları ile haftalık çalışma süresi ortalamaları arasında yine zayıf şiddette, pozitif yönlü ($r= 0,196$; $p<0,01$) ve istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon ilişkisi tespit edildi.

ÖLÇEK SKORLARININ ÖLÇEK SKORLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 12’de araştırmanın ana değişkenleri arasındaki ilişkilerin tespiti amacıyla gerçekleştirilen Pearson korelasyon testinin sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 3. Araştırma Ölçme Araçları Korelasyon Analizi

	Geleceği Düşünme ve Planlama	Olumlu Gelecek Tasarımı	Yenilikçi Olma	Geleceği Yönetme	Geleceğe Yönelik Tutum Toplam
İşten Ayrılma Niyeti r	0,026	-0,066	0,036	0,016	-0,014

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

Bu tabloda katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile geleceğe yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı ($p>0,05$).

5.TARTIŞMA

Bu kısımda araştırma amaçları doğrultusunda gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgular literatürdeki benzer araştırma bulguları ile karşılaştırılmış ve araştırmacının değerlendirmelerine yer verilmiştir. Bu çerçevede araştırma kapsamında elde edilen bulgular sıralanacak olursa cinsiyete göre katılımcıların geleceğe yönelik tutumlarında ve işten ayrılma niyetlerinde bir fark tespit edilememiş, meslek, hemşirelerin eğitim düzeyi, çalışma şekli, yaş ve haftalık çalışma süresi değişkenlerine göre yapılan karşılaştırmalarda ise geleceğe yönelik tutumlarda ve işten ayrılma niyetinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın ölçme araçları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise işten ayrılma niyeti ile geleceğe yönelik tutum arasında bir ilişkiye rastlanılamamıştır.

Literatür incelendiğinde bu çalışmada bulunan bulguların aksine cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalarda geleceğe yönelik tutum ve işten ayrılma niyeti arasında fark olduğunu belirleyen araştırmalara rastlanmaktadır (Ergin, 1992; Karlıdağ, 2000; Serinken ve ark., 2003; Gündüz, 2004; Budak ve Sürgevil, 2005). Buna karşın elde edilen bulgular incelendiğinde bir tutarlılık olmadığı dikkat çekmiş, bazı araştırmalarda kadınlar ölçeklerden daha yüksek skor almışken bazılarında ise erkekler daha yüksek skor almışlardır.

Meslek değişkeni kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde ise hekimlerin hemşirelerden daha yüksek bir işten ayrılma niyeti duygusu yaşadığı görülürken, geleceğe yönelik tutumlar kapsamında ise hemşirelerin hekimlerden daha yüksek geleceğe yönelik olumlu tutumlara sahip olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti kapsamında elde edilen anlamlı bulgu literatürdeki benzer araştırmalar ile paralellik göstermekte özellikle Türkiye’de hekimlerin işten ayrılma niyetlerinin diğer sağlık personeli gruplarına göre daha fazla olduğu belirtilmektedir. Bu durumun nedenleri incelendiğinde özellikle acil servis hizmeti veren hekimler ve poliklinik hekimlerinin yoğun iş yükü ve temposuna bağlı olarak fiziksel ve psikolojik olarak yıpranmaya maruz kaldığı ve tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmekte ve bu durumun da işten ayrılma niyetini hemşire ve diğer sağlık personellerine göre daha da arttırdığı ifade edilmekte ve benzer şekilde tükenmiş düzeyi daha az olan, daha az yıpranan, ve daha az fiziksel ve duygusal yorgunluk

yaşayan hemşireler ise geleceğe yönelik daha pozitif duygular hissetme, mutluluk düzeyleri daha yüksek olmakta ve geleceğe daha olumlu bakabilmektedirler (Ergin, 1992; Karlıdağ, 2000; Ocaktan ve ark., 2003; Willem ve ark., 2007; Öztürk ve ark., 2008).

Araştırmada elde edilen bir başka anlamlı bulgu ise hemşirelerin eğitim düzeyleri ile geleceğe yönelik tutumları arasında tespit edilen anlamlı ilişkiler olmaktadır. Elde edilen bu bulgu incelendiğinde eğitim düzeyi düşük olan hemşirelerin, yüksek olan hemşirelere göre geleceğe yönelik tutumlarının daha pozitif olduğu görülmektedir. Bu bulgu literatürde bulunan benzer çalışmalar kapsamında incelendiğinde araştırma bulgularının desteklendiği, farklı araştırmacıların da eğitim düzeyi arttıkça geleceğe yönelik tutumların azaldığını tespit ettiği görülmüştür (İpek-Çoban ve Kaşıkçı, 2011; Sabancıoğulları ve Doğan, 2012; Tarhan ve ark., 2016). Bu durumun nedenleri incelendiğinde özellikle yüksek eğitim düzeyine sahip hemşirelerin işlerinde daha fazla sorumluluk üstlendikleri ve buna bağlı olarak iş yüklerinin ve streslerinin artması gösterilmektedir (Çelik ve ark., 2013; Aydın ve Büyükbayram, 2020). Diğer bir taraftan eğitim düzeyi düşük hemşirelerin eğitim olanakları ve kariyer imkanları bakımından önlerinde kat edebilecekleri bir yolun olması geleceğe yönelik tutumlarının pozitif olmasına katkı sağlamakta ve bu hemşireler geleceğe yönelik daha pozitif tutumlar takınabilmektedirler (Can ve Hisar, 2019).

Çalışma şekli ile geleceğe yönelik tutumlar kapsamında elde edilen anlamlı bulgu incelendiğinde vardiyalı çalışan sağlık profesyonellerinin geleceğe yönelik tutumlarının sürekli gündüz çalışan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde doğrudan bu iki değişken arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamakta fakat bazı araştırmalarda vardiyalı çalışan sağlık personellerinin daha çok yıpranma yaşadığı, yorgunluk çektiği ve bundan dolayı tükenmişlik düzeylerinin fazla olduğu belirtilmektedir (Şirin ve ark., 2008; Bragard ve ark., 2015). Artan bu tükenmişlik düzeyinin geleceğe yönelik beklentileri kötüleştirilmesi beklenirken bu çalışma kapsamında vardiyalı çalışan sağlık personelinin geleceğe yönelik tutumlarının daha pozitif olduğu tespit edilmiştir. Bu durum vardiyalı çalışmanın iş yükü ve stresinin hafif olması, özellikle gece vardiyalarında yönetim ve idari kadronun yokluğundan dolayı, üstlerden algılanan stresin düşük olması, özellikle vardiyalı çalışmanın doğası gereği ertesi günlerde hak

kazanılan dinlenme zamanlarının sosyal aktiviteler ve günlük işler için rahat bir şekilde kullanılabilmesi ve vardiyalı çalışmanın düzensiz programından dolayı bireylerin normal standart mesainin monotonluğundan kurtulması ile yorumlanabilmektedir.

Korelasyon analizleri çerçevesinde elde edilen bulgular incelendiğinde; yaş ile geleceği düşünme ve planlama arasında ters orantılı, kurumdaki çalışma süresi ile geleceği düşünme ve planlama arasında ters orantılı ve son olarak da haftalık çalışma saati ile geleceği yönelik tutum arasında ters orantılı, işten ayrılma niyeti ile doğru orantılı bir ilişki tespit edilmiştir. Yaş kapsamında elde edilen bulgu literatür kapsamında değerlendirildiğinde; araştırma bulgusunun doğrulandığı görülmekte, birçok araştırmacı artan yaş ile ister sağlık personeli olsun ister başka bir sektörde çalışan biri olsun bireylerin geleceğe yönelik yaptıkları planların azalmakta olduğu, iyimserliğin düştüğü ve bireylerin mevcut durumlarını koruma ve sürdürme odaklı hareket ettikleri görülmektedir (McHugh ve ark., 2011; Parvar ve ark., 2013). Kurumdaki çalışma süresi bakımından incelendiğinde kurumdaki çalışma süresi ile geleceği planlama arasında ters orantılı bir ilişki bulunmuş ve bu ilişki literatür kapsamında ele alındığında bu bulguyu destekleyen araştırmalara rastlanılmakta; araştırmacılar bir kurumda uzun süre çalışmanın bireylerin risk alma davranışını körelttiğini, bir konfor ortamı oluşturduğunu ve bireylerin geleceğe dair kariyer ve hayat planları yapma eğilimlerini azalttığını bildirmişlerdir (Val-Laar ve ark., 2007; Lu ve ark., 2017). Haftalık çalışma saati kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde geleceğe yönelik plan ile ters orantılı, işten ayrılma niyeti ile doğru orantılı bir ilişki tespit edilmiş ve bu ilişki beklenen, literatür ile uyumlu bir bulgu olmaktadır. Araştırmalar incelendiğinde haftalık çalışma süresinin artması bir iş yükü, fiziksel ve psikolojik bir yorgunluk ortaya çıkartmakta ve bireylerin tükenmişlik, iş tatminsizliği, mutsuzluk yaşamasına neden olmakta bu şekilde psikolojik ve fiziksel olarak yıpranmış bireylerin iş tatminsizliğine bağlı olarak işten ayrılma niyetleri artmakta ve buna bağlı olarak geleceğe yönelik beklentileri de azalmaktadır (Halbesleben ve ark., 2008; Catak ve Bahçecik, 2015; Bragard ve ark., 2015).

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık işletmelerinin faaliyet gösterdiği sağlık sektörü diğer hizmet yoğun sektörlerden farklı olarak sunulan hizmet bireysel sağlığı ve toplum sağlığını doğrudan etkilemekte ve yapılan hatalar veya gerçekleşen aksaklıkların geri dönüşü olmayabilmektedir. Diğer bir taraftan sağlık işletmeleri sunulan hizmetin doğası gereği çalışanlara büyük sorumluluklar yüklemekte ve bu sorumluluklar yüksek iş temposu, uzun çalışma saatleri ve acil ve beklenmeyen durumlar ile birleşince çalışanlar üzerinde fiziksel ve psikolojik yük oluşturmaktadır. Bu çalışmada ise çalışma koşulları bu denli zorlayıcı olan sağlık işletmelerinde hekim ve hemşirelerin geleceğe yönelik tutumları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler incelenmiş ve elde edilen bulgular aşağıda sıralanmıştır.

- Katılımcıların meslekleri ile geleceğe yönelik tutumları ve geleceğe yönelik tutum alt boyutlarından geleceği düşünme ve planlama, olumlu gelecek tasarımı ve geleceği yönetme ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- Hemşirelerin eğitim düzeyleri ile geleceğe yönelik tutumları ve geleceğe yönelik tutum alt boyutlarından olumlu gelecek tasarımı ve geleceği yönetme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- Çalışma şekli ile geleceğe yönelik tutumlar ve geleceğe yönelik tutum alt boyutlarından geleceği düşünme ve planlama arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
- Yaş ile geleceği düşünme ve planlama arasında ters orantılı bir ilişki tespit edilmiştir.
- Kurumdaki çalışma süresi ile geleceği düşünme ve planlama arasında ters orantılı bir ilişki tespit edilmiştir.
- Haftalık çalışma saati ile işten ayrılma niyeti arasında doğru orantılı bir ilişki, geleceğe yönelik tutumlar ve geleceğe yönelik alt boyutlarından olumlu gelecek tasarımı ve geleceği yönetme arasında ters orantılı bir ilişki tespit edilmiştir.

Bu bulgular incelendiğinde sağlık sekt6r6ndeki iş y6k6n6n, kurumlarda uzun s6re çalışmanın, yaşın, g6rev ve sorumluluklarının işten ayrılma niyeti ve geleceğe y6nelik tutum 6zerindeki etkileri belirgin bir şekilde g6r6lmekte ve elde edilen bu bulgular sağlık tesislerinde iş tatminin sağlayıcı, huzurlu bir çalışma ortamının 6nemini vurgulamakta ve bu çalışma ile başta sağlık politikalarını belirleyen otoriteler ve işletme y6neticileri olmak 6zere, sağlık sisteminin b6t6n paydaşları için bir rehber niteliği taşımakta ve en 6nemlisi insan kaynağının doğru ve etkili kullanımı ve y6nlendirilmesi için bir kaynak niteliği taşımaktadır. Ek olarak bu çalışma kapsamında vardiyalı çalışmanın geleceğe y6nelik olumlu tutumlara olan etkisi gelecek araştırmalarda daha kapsamlı bir şekilde araştırılabilir ve sağlık sekt6r6nde iş tatminini arttırmak için kullanılabilir.

Araştırma bulgularından yola çıkılarak aşağıdaki 6nerilerin verilmesi uygun bulunmuştur:

- Sağlık işletmelerinde insan kaynakları fonksiyonunun daha etkili ve verimli bir hale getirilmesi,
- Mesleki kıdemi y6ksek olan sağlık personelinin kariyer ve kişisel gelişimlerine yardımcı olacak uygulama ve pratiklerin hayata geçirilmesi,
- Genel çerçevede iş tatminin arttırılması, t6kenmişliğin azaltılması, iş y6k6n6n hafifletilmesine y6nelik d6zenleme ve çalışmaların gerçekleştirilmesi.
- Sağlık sekt6r6ndeki istihdamın arttırılarak sağlık profesyonellerinin 6zerindeki iş y6k6n6n azaltılması ve çalışma saatlerinin azaltılması.

KAYNAKÇA

- Altay, M. (2018). *Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde İş Yükü ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aras, M. (2016). *İşveren markasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Katılım bankacılığı örneği*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, L. Z., & Büyükbayram, Z. (2020). Hemşirelerin mesleki tutumlarına göre bireyselleştirilmiş bakım algıları. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 12(2), 198-206.
- Azıklı, Ö. (2011). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bodur, G., & Seren, A. K. (2020). Development of Attitudes toward Future Scale and evaluation of the reliability and validity in Turkish population. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 5-12.
- Bragard, I., Dupuis, G., & Fleet, R. (2015). Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians. *European Journal of Emergency Medicine*, 22(4), 227-234.
- Bragard, I., Dupuis, G., & Fleet, R. (2015). Quality of work life, burnout, and stress in emergency department physicians. *European Journal of Emergency Medicine*, 22(4), 227-234.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-109.

- Büyüktopçu, K. U. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Geleceğe Yönelik Tutumlarının İncelenmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Cabała, P. (2020). Managers' attitudes towards the future. *Organizacjai Zarządzanie, Politechnika Śląska*, 149(1), 57-64.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices*. New York: John Wiley & Sons.
- Can, R., & Hisar, K. M. (2019). Hemşirelerin profesyonellik davranışları ve tükenmişlik düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 6(1), 1-9.
- Canbek, M. (2017). *Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekanın Düzenleyici Rolü*. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Canbek, M. (2019). Rol stresi ile başa çıkmada duygusal zekanın rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 144-159.
- Catak, T., & Bahçecik, N. (2015). Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 85-95.
- Chew, Y. T., & Wong, S. K. (2008). Effects of career mentoring experience and perceived organizational support on employee commitment and intentions to leave: A study among hotel workers in Malaysia. *International Journal of Management*, 25(4), 692-701.
- Chua, L. W., Milfont, T. L., & Jose, P. E. (2015). Coping Skills Help Explain How Future-Oriented Adolescents Accrue Greater Well-Being Over Time. *Journal of Youth and Adolescence*, 44(11), 2028-2041.
- Çamveren, H., & Kocaman, G. (2019). Mentorluk Programının Hemşirelerin İşte Kalma ve İşten Ayrılmaları Üzerine Etkisi Konusunda Bir Derleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 12(2), 152-160.
- Çelik, A. S., Pasinlioğlu, T., Kocabeyoğlu, T., & Cetin, S. (2013). Determination of the image of nursing profession in community. *F.N. Hem. Derg.*, 21(3), 147-153.

- Çile, E. A. (2021). *Çalışan Bireylerde Gelecek Beklentisi ve Psikolojik Sağlamlığın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Diktaş, G. (2018). *Örgütsel Sinizm ve Sosyal Zekanın Çalışan Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İstanbul'daki Reklam Ajansı Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dirican, M. (2015). *Örgütsel Adalet Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ehtiyar, V. R., Ersoy, A., Akgün, A., & Karapınar, E. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Geleceğe Yönelik Tutum ve Olumlu Gelecek Beklentilerinin Psikolojik İyi Hali Üzerindeki Etkisi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 7(2), 251-262.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* (s. 144-155). Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu Ve Türk Psikoloji Derneği Yayını.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması: Konya aile hekimleri örneği*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fıncı-Kodaz, A. (2016). *İyimserlik, Geleceğe Yönelik Tutum, Akademik İçsel Motivasyon ve Akademik Doyum Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 170-187.
- Gjesme, T. (1983). Introduction: An Inquiry Into the Concept of Future Orientation. *International Journal of Psychology*, 18(1), 347-350.
- Gül, H., & Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya'da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 421-436.

- Güler, A. (2004). *Relationship Between Self-Costruals and Future Time Orientations*. Ankara: ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, H. N., & Marşap, A. (2018). Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Cinsiyet ve iş deneyimine göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 488-507.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar ve Bazı Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Halbesleben, J. R., Wakefield, B. J., Wakefield, D. S., & Cooper, L. B. (2008). Nurse burnout and patient safety outcomes. *Western Journal of Nursing Research*, 30(55), 560-577.
- Hejazi, E., Moghadam, A., Naghsh, Z., & Tarkhan, R. A. (2011). The Future Orientation of Iranian Adolescents' Girl Students and Their Academic Achievement,. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15(1), 2441-2444.
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49(1), 70-76.
- Husman, J., & Lens, W. (1999). The Role of The Future in Student Motivation. *Educational Psychologist*, 34(1), 113-125.
- Hwang, I., & Kuo, J. (2006). Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention: An Examination of Public Sector Organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-259.
- İmamoğlu, E. O., & Edwards, G. A. (2007). Geleceğe İlişkin Yönelimlerde Benlik Tipine Bağlı Farklılıklar. *Türk Psikoloji Dergisi*, 22(60), 115-132.
- Ipek-Coban, G., & Kasikci, M. (2011). Development of the attitude scale for nursing profession. *International Journal of Nursing Practice*, 17(5), 518-524.
- Joseph, G. (2013). *A Study on School Factors Influencing Students' Attitude Towards Learning Mathematics in the Community Secondary Schools in Tanzania: The case of Bukoba Municipal Council in Kagera Region*. Yüksek Lisans Tezi.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.

- Karlıdağ, R. (2000). Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1), 49-57.
- Karsh, B., Booske, B. C., & Sainfort, F. (2005). Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover. *Ergonomics*, 48(10), 1260-1281.
- Kaya, H., Bodur, G., & Yalnız, N. (2014). The Relationship Between High School Students' Attitudes Toward Future and Subjective Well-Being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3869-3873.
- Keough, K. A., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Who's smoking, drinking, and using drugs? Time perspective as a predictor of substance use. *Basic and Applied Social Psychology*, 21(2), 149-164.
- Koçyiğit, M. (2014). *Cinsiyete ve Ait Olma Düzeylerine Göre Üniversite Öğrencilerinin Geleceğe Yönelik Tutumları*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., . . . Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ*, 7(5), 1-12.
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13(2), 106-117.
- Masum, A. K., Azad, M. A., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *Peer Journal*, 1896-1901.
- McCabe, K., & Barnett, D. (2000). First Comes Work, then Comes Marriage: Future Orientation Among African American Young Adolescents. *Family Relations*, 49(1), 63-72.
- McHugh, M. D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2011). Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health benefits signal problems for patient care. *Health Affairs*, 30(2), 202-210.

- Meisler, G. (2013). Empirical exploration of the relationship between emotional intelligence, perceived organizational justice and turnover intentions. *Employee Relations*, 441-445.
- Nurmi, J. E. (1991). How Do Adolescents See Their Future? A Review of The Development of Future Orientation and Planning. *Developmental Review*, 11(1), 1-59.
- Nyaga, R. (2015). *Assessment of employee turnover on organizational efficiency: a case study of International Livestock Research Institute*. Africa: United States International University.
- Ocaktan, M. E., Keklik, A., & Çöl, M. (2002). Abidinpaşa Sağlık Ocağında Çalışan Sağlık Personelinde Spielberg Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeyleri. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 55(1), 21-28.
- Ökmen, D. (2017). *Basit Rastgele Örnekleme Yönteminde Üstel Ortalamala Tahmin Ediciler*. Muğla: Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Özdemir, S., & Özdemir, Y. (2015). *İşten ayrılma niyeti ve işten ayrılma niyeti ile ilgili akademik çalışmaları incelenmesi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özgen, M. H., & Özgen, H. (2010). Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Öztürk, A., Tolga, Y., Şenol, V., & Günay, O. (2008). Kayseri İlinde Görev Yapan Sağlık İdarecilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Erciyes Tıp Dergisi*, 30(2), 92-99.
- Öztürk, M., & Şahverdioğlu, H. (2019). Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 679-702.
- Parvar, M. R., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 135-144.
- Rabinovich, A., Morton, T., & Postmes, T. (2010). Time Perspective and Attitude-Behaviour Consistency in Future-Oriented Behaviours. *British Journal of Social Psychology*, 49(1), 69-89.

- Sabancıoğulları, S., & Doğan, S. (2012). Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(4), 275-282.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Seginer, R. (2001). Young People Chart Their Path Into Adulthood: The Future Orientation of Israeli Druze, Arab and Compared to Jewish Adolescents. *Megamot*, 41(1), 113-147.
- Seginer, R. (2003). Adolescent Future Orientation: An Integrated Cultural and Ecological Perspective. *Online Readings in Psychology and Culture*, 6(1), 3-13.
- Seginer, R. (2008). Future Orientation in Times of Threat and Challenge: How Resilient Adolescents Construct Their Future. *International Journal of Behavioral Development*, 32(4), 272-282.
- Serinken, M., Ergör, A., Çımrın, A. H., & Ersoy, G. (2003). İzmir İlindeki Acil Servis Hekimlerinin Tükenme Düzeyleri. *Toplum ve Hekim*, 18(4), 293-299.
- Steinberg, L., Graham, S., O'brien, L., Woolard, J., Cauffman, E., & Banich, M. (2009). Age Differences in Future Orientation and Delay Discounting. *Child Development*, 80(1), 28-44.
- Şirin, A., Öztürk, R., & Bezci, G. (2008). Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçimi ve mesleği uygulamaya yönelik görüşleri. *Dirim Tıp Gazetesi*, 83(3), 69-75.
- Takase, M., Maude, P., & Manias, E. (2005). Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: Methodological myths and an alternative approach. *Nursing & Health Sciences*, 7(3), 209-217.
- Tarhan, G., Kılıç, D., & Yıldız, E. (2016). Hemşirelerin mesleğe yönelik tutumları ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 5(1), 411-416.
- Thomas, C. H., & Lankau, M. J. (2009). Preventing burnout: The effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout. *Human Resources Management*, 48(3), 417-432.
- Tzeng, H. M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39(8), 867-878.

- Uğural, M. N. (2016). *Türk inşaat sektöründe benlik (özerk-ilişkisel), prestij ve özdeşleşme algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkileri*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Van-Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 325-333.
- Varol, F. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38(1), 200-208.
- Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., & Vanacker, T. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 48(1), 21-27.
- Willem, A., Buelens, M., & De-Jonghe, I. (2007). Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 1011-1020.
- Yasmin, K., & Marzuki, N. A. (2015). Impact of organizational commitment on intention to quit among psychaitric nurses: evidence from Pakistan,. *International Journal of Learning and Development*, 5(4), 89-102.
- Yavuzer, H., Demir, İ., Meşeci, F., & Sertelin, Ç. (2005). Günümüz Gençliğinin Gelecek Beklentileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 93-103.
- Yener, S. (2016). İşten Ayrılma Niyetinin Belirleyeni olarak Psikolojik Rahatlık,. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 169-192.
- Zaleski, Z. (1996). Future Anxiety: Concept, Measurement, and Preliminary Research. *Personality and Individual Differences*, 21(2), 165-174.
- Zeng, Z. (2011). The myth of the glass ceiling: Evidence from a stock-flow analysis of authority attainment. *Social Science Research*, 40(1), 312-325.
- Zhang, L. F., You, L. M., Liu, K., Zheng, J., Fang, J. B., Lu, M. M., & Bu, X. Q. (2014). The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nursing Outlook*, 62(2), 128-137.

EKLER

EK 1. ETİK KURUL ONAYI

İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ		
ETİK KURUL KARARI		
Toplantı Tarihi: 29.12.2021		
Toplantı Sayısı: 147		
<u>Toplantıya Katılanlar:</u>		
Prof. Dr. Mithat Kıyak	(Başkan)	
Prof. Dr. Mazhar Semih Baskan	(Üye)	
Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli	(Üye) (Katılmadı)	
Prof. Dr. Fatma Çiğdem Çelik	(Üye)	
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Hale Aksuna	(Üye)	
Dr. Öğr. Üyesi Uğur Tarkan Özkut	(Üye)	
Dr. Öğr. Üyesi Duygu Aydın Haklı	(Üye)	
Dr. Öğr. Üyesi Aylin Seylan Küşümler	(Üye) (Katılmadı)	
Dr. Öğr. Üyesi Özlem Yazıcı	(Üye)	
Okan Üniversitesi Etik Kurulu 29.12.2021 tarihinde toplandı.		
Yapılan görüşmeler sonucunda;		
Karar 13- Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü-Hemşirelik Bölümü'nden Ebru SARI'nın Doç. Dr. Arzu Kader Harmancı SEREN danışmanlığında " Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Geleceğe Yönelik Tutumları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi " başlıklı çalışmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliğiyle karar verildi.		
Prof. Dr. Mithat Kıyak (Başkan)		
Prof. Dr. Mazhar Semih Baskan (Üye)	Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli (Üye) (Katılmadı)	Prof. Dr. Fatma Çiğdem Çelik (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Hale Aksuna (Üye)	Dr. Öğr. Üyesi Uğur Tarkan Özkut (Üye)	Dr. Öğr. Üyesi Duygu Aydın Haklı (Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Aylin Seylan Küşümler (Üye) (Katılmadı)	Dr. Öğr. Üyesi Özlem Yazıcı (Üye)	

EK-2. KURUM İZİNİ



Tam ekrandan çıkmak için Esc tuşuna basınız

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - İSTANBUL EĞİTİM
ve TESCİL BİRİMİ
02/03/2022 08:51 - E-15916306-604.01.02-2660



Sayı : E-15916306-604.01.02
Konu : Ebru SARI Tez Çalışması İzin Talebi

YEDİKULE GÖĞÜS HASTALIKLARI VE GÖĞÜS CERRAHİSİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNE

İlgi : 14/02/2022 tarihli ve 66628377-799-E-66628377-799-1214 sayılı yazınız.

İlgili sayılı yazınız ile Hastanenizde Hemşire olarak görev yapan, İstanbul Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ebru SARI'nın Doç. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN danışmanlığında yürüteceği "*Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Geleceğe Yönelik Tutumları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" başlıklı tezin saha çalışmasını Müdürlüğümüze bağlı Hastanede yapma talebi Birimimize iletilmiş olup Sağlık Hizmetleri Başkanlığımız *Araştırma, Basılı Yayın, Duyuru İçeriği Değerlendirme Komisyonu 25.02.2022 tarih ve 2022/05 sayılı kararınca* uygun görülmüştür.

Çalışmanın kurumunuzun uygun gördüğü zaman diliminde (başvuru dosyasında belirtilen aralık gözetilerek) sürecin koordinasyonunun tarafınızca sağlanması ve araştırmanın bitiminde bir nüshasının elektronik ortamda (CD halinde) Müdürlüğümüze teslim edilmesi gerektiğinin başvuru sahibine tebliği hususunda,

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Uz. Dr. Hasan Basri VELİOĞLU
Başkan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Değerlendirme Kodu: 40744010-5995-4648-81-1-2021-17-Çoklu - Belge Değerlendirme Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-cbys>
İstanbul Cd. General Kağıtçı Elitez Sk. No:8/1 Yenimahalle/Bakırköy/İSTANBUL

Dahili:3058
Telefon: Faks No:

Bilgi için: Yeşim BIYIK

MEMUR



EK-3. VERİ TOPLAMA FORMU

YEDİKULE GÖĞÜS HASTALIKLARI ve GÖĞÜS CERRAHİSİ EĞİTİM ve ARAŞTIRMA HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEKİM ve HEMŞİRELERİN GELECEĞE YÖNELİK TUTUMLARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ONAM FORMU

Sizi Doç. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN danışmanlığında Ebru SARI tarafından yürütülen “Yedikule Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Geleceğe Yönelik Tutumları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı Yedikule Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin geleceğe yönelik tutumları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada sizden tahminen 15 dakika kadar süre ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle vermenizdir. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgilerimiz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya e-posta adresinden ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Araştırmacının

Katılımcının

Adı-Soyadı: Ebru SARI

Adı-Soyadı:

İmzası:

İmzası:

SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Sayın katılımcı;

Elinizdeki form Yedikule Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Geleceğe Yönelik Tutumları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesini amaçlayan bir tez çalışması için hazırlanmıştır. Formu doldururken isminizi yazmanız gerekmemektedir. Vereceğiniz cevaplar saklı kalacağı için, sorulara içtenlikle ve doğru şekilde cevap vermenizi bekleriz. Bu çalışmaya yapacağınız katkıdan dolayı teşekkür ediyoruz.

Ebru SARI
Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Arzu Kader Harmancı Seren
Tez Danışmanı

Tarih...../...../20....

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
3. Mesleğiniz: () Hekim () Hemşire
4. Hemşire İseniz Eğitim Durumunuz: () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek lisans/Doktora
5. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar
6. Meslekteki Çalışma Yılıınız:
7. Kurumdaki Çalışma Yılıınız:
8. Birimdeki Çalışma Yılıınız:
9. Çalışma Şekliniz: () Sürekli Gündüz () Gündüz ve gece () Sürekli gece
10. Haftalık Çalışma Saatiniz:

Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği

		Kesinlikle Kabuliyorum	Kabuliyorum	Kararsızım	Kabulmuyorum	Kesinlikle Kabulmuyorum
1	Geleceğe dair planlar yaparım.	5	4	3	2	1
2	Gelecek konusunda kendimi vizyoner olarak tanımlarım.	5	4	3	2	1
3	Geleceği bugünden planlamam gerektiğini düşünürüm.	5	4	3	2	1
4	Bugünü, geleceği daha güzel hale getirecek şekilde yaşarım.	5	4	3	2	1
5	Geleceğe yönelik hayaller kurarım.	5	4	3	2	1
6	Gelecekte yapmak istediklerimi gerçekleştirebileceğim konusunda iyimserim.	5	4	3	2	1
7	Geleceği geçmişteki hatalarımı düzeltmek için bir fırsat olarak görürüm.	5	4	3	2	1
8	Geleceğimi yönetebileceğime inanırım.	5	4	3	2	1
9	Gelecek, hayallerimin gerçekleşeceği zamandır.	5	4	3	2	1
10	Geleceği belirsiz ama bembeyaz bir sayfa olarak görürüm.	5	4	3	2	1
11	Geleceği düşünmek beni heyecanlandırır.	5	4	3	2	1
12	Geleceği yönetmenin çok önemli olduğuna inanırım.	5	4	3	2	1
13	Gelecekte ne yapacağım hakkında düşünürüm.	5	4	3	2	1
14	Gelecek hakkında kafa yorarım.	5	4	3	2	1
15	Yeniliğe açık olduğuma inanırım.	5	4	3	2	1
16	Değişime açık olduğuma inanırım.	5	4	3	2	1
17	Geleceğe bakarken mutlaka önümü görmek isterim.	5	4	3	2	1
18	Geleceği planlarken stratejiler geliştiririm.	5	4	3	2	1
19	Geleceği yaratmak için geçmişin iyi analiz edilmesi gerektiğine inanırım.	5	4	3	2	1
20	Gelecekteki belirsizlikleri fırsat olarak görürüm.	5	4	3	2	1
21	Bazı güçlükler olsa da gelecek hakkında iyimserim.	5	4	3	2	1

Geleceğe yönelik tutum ölçeği kullanım izni

Ebru Sarı

30 Eylül Per 11:44 (12 gün önce)



Alıcı: gonul.bistanbul_gnlbodur

Değerli Bodur,

İstanbul Okan Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda yüksek lisans yapmaktayım. Türkçe geçerlilik güvenirliğini yapmış olduğunuz 'Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği'ni tez çalışmamda kullanmak üzere izninizi talep ediyorum. İlginize teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla

Yüksek Lisans Öğrencisi Ebru SARI

Gonul Bodur

30 Eylül Per 11:56 (12 gün önce)



Alıcı: ARZU, ben

Sevgili Ebru merhaba;

Doç. Dr. Arzu Kader Harmancı ile birlikte geliştirdiğimiz "Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeği"ni araştırmanız için kullanmanız bizim için uygundur. Çalışmayı tamamladığınızda bilgi vermenizi rica eder, ölçeğin kopyesini ekte iletirim. Başarılar dilerim.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

	Kesinlikle düşünmüyor um	Düşünmüyor um	Kararsızım	Düşünüyorum	Kesinlikle düşünmüyorum
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği					
1. Önümüzdeki bir sene içinde şu an çalıştığımız kurum dışında bir kurumda aktif olarak iş arama ihtimaliniz nedir?	1	2	3	4	5
2. İstifa etmek na diren aklıma gelir.	1	2	3	4	5
3. Önümüzdeki sene büyük bir ihtimalle şu an çalıştığım kurumdan başka bir yerde yeni bir iş arıyor olacağım.	1	2	3	4	5

İşten ayrılma niyeti ölçeği kullanım izni

Ebru Sarı

Alıcı: hozgen, hozgen

30 Eylül Per 11:36 (12 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Değerli Özgen;

İstanbul Okan Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda yüksek lisans yapmaktayım. Türkçe geçerlilik güvenilirliğini yapmış olduğunuz İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ni tez çalışmamda kullanmak üzere izninizi talep ediyorum. İlginize teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla

Yüksek Lisans Öğrencisi Ebru SARI

Dr. Öğr. Üyesi Hande ÖZGEN

Alıcı: ben

30 Eylül Per 13:01 (12 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Ebru Hanım Merhaba,

Ekte ölçeğe ilişkin bilgileri iletiyorum.

Kolaylıklar dilerim.

EK-4 BİLİMSEL KURUL KARAR FORMU

BİLİMSEL KURUL KARAR FORMU				
BAŞVURU BİLGİLERİ	ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Bir Sığın ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Hemşirelerin Çalıştığı Yöresel Tutumları ile İlgili Ağrı ve Ağrıya İlişkin Araştırma		
	ARAŞTIRMA TÜRÜ	<input type="checkbox"/> Klinik Araştırma	<input type="checkbox"/> Bireysel Çalışma	<input checked="" type="checkbox"/> Tez Çalışması
	ARAŞTIRMACI UNVAN-ADI-SOYADI	Ebru Sarı		
	UZMANLIK ALANI	Hemşirelik		
	ÇALIŞTIĞI KURUM	Hastane Göğüs Hast. ve G.C. E.A.H.		
	ÇALIŞTIĞI BİRİM	Solunum Hastalıkları Birimi		
KARAR BİLGİLERİ	Tarih: 09.02.2022	Karar No: 320-02		
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın hastanemizde gerçekleştirilmesinde bilgi güvenliği ile bilimsel çalışmanın etkinliği açısından sakınca bulunmadığına toplantıya katılan bilimsel kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir.			
No	Unvan/Adı-Soyadı	Görevi	Araştırma Onayı*	İmza
1	Uzm.Dr. Kaan KARA	Başhekim Yardımcısı	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
2	Uzm.Dr. Murat KIYIK	İdari Sorumlu/Göğüs Hastalıkları	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
3	Prof.Dr. Levent CANSEVER	Program Yöneticisi/Göğüs Cerrahisi	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
4	Hakan TOPTAŞ	Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü	E <input checked="" type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	
5	Ebru KÖSEÖĞLU	Eğitim ARGE Birimi/Eğitim Hemşiresi	E <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/>	

*E: Evet, H: Hayır