

KKTC Özel Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler

Yaren Göçer

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne İşletme Yönetimi
Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi
Haziran 2022
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

Prof. Dr. Ali Hakan Ulusoy
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdürü

Bu tezin İşletme Yönetimi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

Prof. Dr. Melek Şule Aker
İşletme Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından İşletme Yönetimi Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

Prof. Dr. Cem Tanova
Tez Danışmanı

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Cem Tanova

2. Yrd. Doç. Dr. İzzet Atalay

3. Yrd. Doç. Dr. Mehmet İslamoğlu

ÖZ

Yapılan bu araştırmada amaç, KKTC’deki özel sağlık kurumlarında görev yapan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini ortaya çıkaran faktörlerin demografik özellikler, örgütsel adalet ve iş tatmini bağlamında etkilerini incelemektir. Bu araştırmanın örneklemini KKTC’deki özel sağlık kurumlarında çalışan 100 hemşire oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında verilerin toplanması amacıyla hemşirelere anket formunda “Kişisel Bilgi Formu”, “Kurumsal Adalet leği”, “İş Tatmini leği” ve “İşten Ayrılma Niyeti leği” uygulanmıştır. Yapılan çalışmada hemşirelerin demografik özelliklerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde bir etkisinin olmadığına, örgütsel adalet boyutları ve iş tatmini ile hemşirelerin işten ayrılma niyeti arasında ise ilişki olduğu sonucuna ulaşıldı. Çalışmanın sonunda, hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılma düşüncelerinin en aza indirilmesi amacıyla sağlık yöneticilerine ve bu alandaki diğer kurum yöneticilerine çalışanları için örgütsel adalet algılarının artırılması, iş tatminlerinin yükseltilmesi ve yardımcı olacağı düşünülen yol gösterici öneri ve görüşler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Hemşireler, KKTC, zel Sağlık Kurumları.

ABSTRACT

This study aims to determine effects of the factors which affect nurses' intention to leave the job in the setting of demographic characteristics, organizational justice and job satisfaction. The sample of this study consists of 100 nurses working in private health institutions in the TRNC. In order to collect data within the scope of the study, "Personal Information Form", "Corporate Justice Scale", "Job Satisfaction Scale" and "Intention to Leave the Job Scale" were applied to the nurses in the questionnaire form. In the study, it was found that the demographic characteristics of the nurses do not have an impact on their desire to leave, and that dimensions of job satisfaction and institutional justice have a decisive impact on the desire to quit the job. In addition, at the end of the study, in order to reduce and prevent nurses' turnover intentions, health administrators and other institution managers in this field are presented with various suggestions that are thought to be helpful to increase the perception of organizational justice for their employees, to increase their job satisfaction and to help them.

Keywords: Organizational Justice, Job Satisfaction, Intention to Leave the Job, Nurses, TRNC, Private Health Institutions.

TEŞEKKÜR

Tez çalıőmamın her aşamasında bilgi ve tecrübesi ile bana yol gösteren, her daim destek ve emeklerini benden esirgemeyen, ne zaman danıősam bana kıymetli zamanını sabırla ayıran değerli tez danıőmanım Prof. Dr. Cem Tanova'ya teőekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca üzerimde emeği geçen tüm hocalarıma, çalıőmamda bana yardımcı olmayı kabul eden ve katkı sağlayan KKTC'de bulunan özel sağlık kurumlarında çalışan hemşirelere,

Beni yetiőtiren, her zaman yanımda olan aileme, canım kardeőtme ve bu süreçte yanımda olup beni cesaretlendiren, motive eden arkadaşlarıma sonsuz sevgi ve teőekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR.....	v
KISALTMALAR	ix
TABLO LİSTESİ.....	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
1 GİRİŞ	1
2 GENEL BİLGİLER	4
2.1 Örgütsel Adalet Kavramı ve Boyutları.....	4
2.1.1 Örgütsel Adalet Kavramı.....	5
2.1.2 Örgütsel Adaletin Boyutları.....	7
2.1.2.1 Dağıtım Adaleti.....	7
2.1.2.2 İşlemsel Adalet.....	8
2.1.2.3 Etkileşim Adaleti.....	9
2.1.3 Örgütsel Adalet ve Kuramlar.....	9
2.1.3.1 Reaktif İçerik Kuramı	10
2.1.3.2 Proaktif İçerik Kuramı	11
2.1.3.3 Reaktif Süreç Kuramı.....	11
2.1.3.4 Proaktif Süreç Kuramı.....	12
2.2 İş Tatmini Kavramı	13
2.2.1 İş Tatminini Belirleyen Faktörler	13
2.2.2 İş Tatmininin Sonuçları	14
2.2.2.1 İş Tatmininin Örgütsel Sonuçları	15

2.2.2.2 İş Tatmininin Bireysel Sonuçları	16
2.3 İşten Ayrılma Niyeti Kavramı	18
2.3.1 İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	19
2.3.2 İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	19
2.3.2.1 Çalışana Bağlı Faktörler	20
2.3.2.2 Örgüte Bağlı Faktörler	20
2.3.2.3 Örgüt Dışı Faktörler	21
2.3.3 İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	23
2.3.3.1 Kurum Açısından Sonuçları	24
2.3.3.2 Çalışanlar Açısından Sonuçları	24
3 GEREÇ VE YÖNTEM	25
3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi	25
3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	25
3.3 Veri Toplama Araçları	25
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu	26
3.3.2 İş Tatmini Ölçeği	26
3.3.3 Kurumsal Adalet Ölçeği	27
3.3.4 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	27
3.4 Araştırmanın Modeli	28
3.5 Araştırmanın Hipotezleri	28
4 BULGULAR	31
4.1 Geçerlilik ve Güvenilirlik	31
4.2 Demografik Bulgular	32
4.3 Hipotezlerin Test Edilmesi	34
4.4 Korelasyon Bulguları	36

4.5 Regresyon Analizi	39
5 TARTIŞMA	41
5.1 Hemşirelerin Demografik Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki.....	41
5.2 Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki.....	41
5.3 Hemşirelerin İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki.....	42
6 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	43
6.1 Sonuç.....	43
6.2 Öneriler.....	45
KAYNAKLAR	47
EKLER.....	54
Ek 1: Doğu Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Rapor.....	55
Ek 2: Anket Formu.....	56

KISALTMALAR

KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
TDK	Türk Dil Kurumu
TRNC	Turkish Republic of Northern Cyprus

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Ölçek İç Tutarlılıkları	32
Tablo 2: Demografik Bulgular	33
Tablo 3: Cinsiyete Göre Ayrılma Niyeti T-Test Sonuçları	34
Tablo 4: Eğitim Düzeyine Göre Ayrılma Niyeti ANOVA Testi Sonuçları	35
Tablo 5: Ölçeklere İlişkin Korelasyon Bulguları	36
Tablo 6: Hemşirelerin Demografik Özellikleri, Örgütsel Adalet Algıları ve İş Tatmini Puanlarının İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarını Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (n=100).....	39

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İşten Ayrılmaya Etki Eden Faktörler	20
Şekil 2: İşten Ayrılmaya Olumlu ve Olumsuz Etki Eden Faktörler.....	23
Şekil 3: Araştırmanın Modeli.....	28
Şekil 4: Cinsiyete Göre Ayrılma Niyeti	35
Şekil 5: Eğitim Düzeyine Göre Ayrılma Niyeti.....	36
Şekil 6: Korelasyon Analizi Bulguları Plot Grafiği	38

Bölüm 1

GİRİŞ

İşten ayrılma niyeti kişinin işi bırakmadan hemen önceki düşüncesidir ve bu niyetin gerçekleşmesi kurumların istemediği bir durumdur. Özellikle sağlık sektörü yorucu ve insan hayatıyla yakından ilgili olduğundan önemli bir meslek grubudur dolayısıyla işten ayrılmalarda önemli sorunlar yaşanabilmektedir. Sağlık kuruluşlarında artan işten ayrılma niyetleri ve işgücü devri kurumların hedeflerine ulaşmasında güçlük çekmesine, sunulan hizmetin maliyetini ve kalitesini etkilemesine yol açmaktadır. Bu durumda kurumdaki mevcut sorunları çözmek, çalışanları yaptıkları işe özendirme, motivasyonlarını artırmak gibi adımlar atmak mevcut çalışanı kurumda tutmaya yardımcı olacaktır. Çalışan potansiyelinden en yüksek düzeyde yararlanabilmek için yeni yol haritalarının çizilmesi ve çözümler bulunması kurumun kalitesi ve geleceği için önemlidir (Cereyan, 2018).

Hemşirelik dünyada genel olarak iş devir hızı yüksek meslek grupları arasında yer almaktadır (Sürer, 2009). Sağlık kurumlarında hemşirelerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin fazla olması durumunda kurumun hastalarına bakım kalitesi, maliyet ve devamlılığı etkilenebilmekte ve dolayısıyla kurumun etkinlik ve verimliliğinin azalmasına da sebep olabilmektedir.

Birçok faktör çalışanların işten ayrılma niyeti içerisine girmesine neden olabilmektedir. Bunlar özet olarak çalışana bağlı, örgüt dışı ve örgüte bağlı faktörlerdir. Demografik özellikler, aile içi değişkenler, fizyolojik ve psikolojik nedenler, eğitim gereksinimleri, başka işe duyulan istek, işle ilgili beklentinin

gerçekleşmemesi gibi şeyler çalışana bağlı faktörler olarak söylenebilir. Çalışanın işten ayrılmasına sebep olabilecek makroekonomik ve sosyal kaynaklı faktörler örgüt dışı faktörlerdir. İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasındaki örgüte bağlı faktörler arasında ise; algılanan adaletsiz dağıtım, verilen iş yükü, yönetimin kötü olması, çalışanların standartlarının gelişmesine olanak sağlamayan politika uygulamaları ile insan kaynakları ve iş tatmininin düşük olması çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilecek örgütsel kaynaklardır. Çalışanların işlerini daha verimli yapabilmeleri için iş tatminlerinin belirli bir seviyede olması önem taşımaktadır. Sağlık sektöründe çalışanların iş tatminlerinin rolü, doğrudan verilen sağlık hizmetinin kalitesini etkilemekte ve bundan ötürü kurumun başarısı ile yakın ilişki içerisinde olmaktadır. Verilen hizmetin kalitesi ve çalışan kişilerin iş tatmin düzeylerine bakıldığı zaman pozitif yönde bir ilişki içerisinde oldukları söylenebilir (Kundak vd., 2015). İş tatminini etkileyen birçok faktör vardır. Bunlar arasında ücret, yükselme, yöneticiler, ödüller, iş arkadaşları, terfi, iletişim vb. unsurlar bulunur. Çalışanın beklentileri yerine gelmeyince bu iş tatmininin azalmasına neden olacaktır, iş tatmininin azalması sonucunda ise yapılan işte verimsizlik, mutsuzluk, işe geç gelme, işe gelmemeye başlama ve ilerleyen zamanda da çalışanın işten ayrılma niyetini ortaya çıkaracaktır ve bu durum kurumlar için genellikle istenmeyen bir durumdur. Yani iş tatminsizliği kurumları etkileyen bir durumdur ve örgütün bunu düzeltmek için çaba harcaması önemlidir.

Özet olarak çalıştığı kurumda örgütsel adalet algısı düşük olan ve işinde istediği tatmine ulaşamayan çalışanlar işten ayrılma niyeti davranışı göstermektedir. Yetişmiş sağlık personelinin kurumdan ayrılması örgüt için iş yükünde artışa, maliyet ve sunulan hasta bakım kalitesinin negatif yönde olmasına etki edecektir. Bu sebeple kurum çalışanlarının mevcut işlerinde kalmaya devam etmesi ve ayrılma niyetlerinin

ortaya çıkmaması için gerekli olan faktörleri belirleyip, ihtiyaç duyulan önlemleri alıp, uygun stratejiler belirleyip, düzenlemeler yapmaları gereklidir.

Bu doğrultuda bu tez çalışmasında; KKTC'deki özel sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin neler olduğunun belirlenebilmesi ve bu doğrultuda yn çizilmesine katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Bölüm 2

GENEL BİLGİLER

2.1 Örgütsel Adalet Kavramı ve Boyutları

Adalet kavramı insanlık tarihinin başlamasıyla değer kazanmış bir kavramdır. Sonrasında insanlık yaşantısının gelişmesi ve devletleşme düzeyi de arttıkça daha fazla önem kazanan bir kavram olmuştur. Örgütsel adalet kavramı ise adaletin çalışanların iş yaşantısı içindeki yansımalarıyla ortaya çıkmıştır.

Adalet kavramı tarih boyunca tanımlanması zor olan, üzerinde çokça durulan ve filozofların ilgisini çeken bir kavram olmuştur. Bu kavram incelendiğinde felsefeyle ilgilenen birçok filozofun sayısız teori ortaya koyduğu görülmektedir (İçerli, 2010). Geçmişteki gibi günümüzde de adalet kavramı insanların en çok ihtiyaç duyduğu kavramlardan biridir (Emre ve Ağca, 2018).

Eski çağ filozoflarından Platon adaletin gerçekleşmesi için herkese eşit olanın verilmesi gerektiğini yani mutlak eşitliği savunmuştur. Bir diğer filozof olan Aristoteles ise adalet kavramının ekonomik düzenle bağlantılı olduğunu savunmuş ve “dağıtıcı adalet” ile “denkleştirici/ödüllendirici adalet” kavramları birbirinden ayırmıştır. Aristoteles bu düşüncesinde “dağıtıcı adalet” ilkesinin eşitlik olduğu fakat bu belirtilen eşitliğin mutlak eşitlik değil de orantılı eşitlik olduğunu savunmuştur. “Denkleştirici/ödüllendirici adalet” ilkesinin ise alınan ile verilenin eşit olması, karşılıklı alışverişlerde taraflardan birinin yüksek ve düşük alımı/verimi olmaması ve gerçek değerinin üzerinde veya altında karşılık verilmemesi gerektiğini savunmuştur (Cihangiroğlu, 2010).

Türk Dil Kurumu'nda bahsedilen adalet kavramında ise "Hak ve hukuka uygunluk; tüm bireylere hak ettiğini verme" şeklinde tanımlarla açıklanmıştır (TDK, 2022).

Adalet kavramı örgütlere uyarlanarak örgütsel adalet kavramı olarak geliştirilmiştir (Yavuz, 2010).

2.1.1 Örgütsel Adalet Kavramı

Temelde örgütsel adalet, J.S.Adams'ın geliştirmiş olduğu Eşitlik Teorisi'ne dayanır. Adams'a göre, kişiler kendilerini devamlı olarak kendileriyle aynı düzeyde olan diğer kişilerle karşılaştırma yapmaktadırlar ve bu karşılaştırma sonunda kendilerine karşı haksızlığa uğradıklarını düşünebilirler. Bu tür düşünceler de kişileri etkileyerek davranışlarına yansiyabilmektedir. Bu davranışlar kişilere özgü olduğu gibi örgütlere yönelik de olabilmektedir. Bundan yola çıkarak örgütsel adalet, çalışanların işyerinde yaşadıkları durumlara ve uygulamalara yönelik geliştirdiği adalet düşünceleridir (Altıntaş, 2006). Geniş bir tanımla örgütsel adalet, kişinin örgütündeki uygulamaların ne derece adaletli sağlandığıyla ilgilidir. Adalet kavramı kuşkusuz bir motivasyon kaynağıdır. Örgütsel adalet kavramı, çalışanların işledikleri kurumda kendilerine adaletli davranılıp davranılmadığıyla ilgili algılarını neyin oluşturduğuna odaklanır. Örgütsel adalet terimi genel olarak işyerindeki ödüllerin ve cezaların nasıl dağıtılacağıyla ilgili normlardır (Songur, 2020).

Bir işletmede çalışanların performanslarındaki gerilemelere, ruhsal yönden olan olumsuzluklara (stres, moral bozukluğu vb.) ve devamsızlıkların artmasına bakarak o iş yerinde örgütsel adalete olan algıların negatif yönde olduğunu anlayabiliriz. Örgütsel adalet, çalışanların iş ortamındaki eşitlik ve hakkaniyet algılarını ve bunlara karşı gösterdikleri davranışları belirlemeye yardımcıdır (Bayarçelik vd., 2015). Çalışanlar bir örgüt içerisindeyken kendilerini diğer

alışanlarla karşılaştırır ve bu karşılaştırmayı yaparken verilen maaşların, cezaların, görevlerin, izinlerin ne derece adil olduğuna dikkat ederler. Örgütlerde rgtsel adalet üzerinde durulması 3 nedenle önemlidir (Yavuz,2010):

- 1) Adalet, herkesin sosyal ve örgütsel hayatında olan bir olgudur.
- 2) alışanlar örgütler için en önemli kaynaktır. Örgüt içerisinde çalışanlara ne Şekilde davranış sergilendiği kuruma karşı olan bağlılık, güven, performans ve işgücü gibi birçok davranışı etkilemektedir.
- 3) Günümüzde her geçen gün eğitim oranı yükselen işgücüne değişim yaşanmaktadır. Örgüt alışanlarının eğitim düzeyleri arttıka kişiler kendileri için daha iyi olan işleri talep etmekle birlikte, bunun yanında saygı, samimiyet gibi davranışlar beklemektedir.

Örgütler için örgütsel adaletin varlığı önemlidir. Bu kavramla çalışanların tutumları, davranışları ve inançları Őekillenir. Iř görenler örgüt içerisinde adaletsiz davranışlarla karşılaşmaları sonucunda kendilerini değersiz hissedebilirler ve örgütten uzaklaşma gösterebilirler. Buna karşın çalışanların adil davranışlarla karşılaşmaları sonucunda motivasyonları artıracadığı gibi iş tatminini de beraberinde getirecektir (evirme, 2021).

Örgütsel adaletin sağlayacadığı faydalara bakarsak; çalışanların tatmin düzeyi artar, kişilerarası işbirliği ve sosyal ilişkiler olur, örgütsel verimlilik artar, çalışanın örgüte karşı olan sadakat ve güveni artar, iş gören devir hızı düşer ve ayrılmalar azalır, performans artar ve çalışan ile işveren arasında iş birliği gelişir (Demirel, 2009).

2.1.2 Örgütsel Adaletin Boyutları

Örgütsel adaletin boyutlarına baktığımızda, işlemsel adalet, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti kavramları olarak 3 boyut şeklinde ortaya çıkmaktadır (Akatay vd., 2016).

2.1.2.1 Dağıtım Adaleti

Örgütsel ve sosyal olarak dağıtım adaleti hizmetler, ödüller, görevler, mallar, cezalar ve buna benzer kavramların kişiler arasındaki paylaşım durumunu ele alan bir kavramdır, kişilerin örgütsel getiri ve kazanımlarının adilliğini ne düzeyde algıladıklarını ifade eder (Yavuz,2010). Bir başka deyişle çalışanların işletme için harcadıkları emek karşılığında aldıkları fayda, ücret, ödül alma düzeyleri ve bu durumu işletmedeki diğer çalışanlarla karşılaştırmaları sonucu dağıtım adaleti kavramı ortaya çıkmaktadır (Çevirme, 2021).

Dağıtım adaleti üretim veya hizmet sonucu elde edilen çıktıların dağıtımı esnasında adaletin göz önünde bulundurulmasıdır. Çalışanların verdikleri emek kadar pay almaları gerektiğiyle ilgilidir. Sadece çıktıların dağıtımıyla ilgili değil örgüt içerisindeki maaş, ödül, ikramiye vb. her türlü hakkın tüm çalışanlar arasında dağıtımının adaletli şekilde yapılmasıyla ilgilidir. Bir işletmede dağıtım adaletinin sağlanabilmesi için çalışanların performans değerlendirmelerinin yapılması ve bu süreç sonrasında her çalışanın performans düzeyine göre sağlayacağı faydaların işletme tarafından kendilerine verilmesi gerekmektedir (Demirel, 2009). Dağıtım adaletinin kökü Adams'ın Eşitlik teorisinden ortaya çıkmıştır. Çalışanların sahip olduğu özellikleri, gösterdikleri performans ve yaptıkları işlere bağlı olarak karşılık beklentisine girmeleridir. İşverenlerin sağlayacağı bu karşılıkların da adaletli bir şekilde olması beklenmektedir. Bu karşılıkların beklentileri karşılması veya

karşılammaması çalışanların örgüte karşı tutumlarında farklı değişikliklere yol açacaktır (Çevirme, 2021).

2.1.2.2 İşlemsel Adalet

İşlemsel adalet kavramı maddi imkanlar, yükselme, çalışma saatleri, ücret-performans değerlendirmeleri gibi durumların belirlenmesinde kullanılan yöntem ve prosedürlerin adaletli bir şekilde yapılma durumu olarak tanımlanır. İşlem adaleti örgüt içerisinde alınan kararlar ve kazanımların dağıtımını yapılırken, çalışanlar tarafından yapılanların ne kadar adil olduğunun incelemesinin yapılmasıdır (Tabak, 2020).

İşlemsel adalet kavramının iki boyutu vardır. Birincisi yönetici boyutu olan alınan kararların uygulanması esnasında yöneticilerin tutumlarında adil olmalarıdır. İkinci boyut ise örgüt boyutudur. Örgüt boyutu ise örgüt içerisindeki inanç ve değerlerin, kural ve ilkelerin, amaç ve hedeflerin örgüt kültürüyle uyum içerisinde olmasıdır.

Örgütlerde işlemsel adaletin sağlanmasında Leventhal bazı kurallar ortaya koymuştur. Söz konusu kurallara bakacak olursak; örgütteki prosedür ve kuralların birbiriyle dengeli olması, kişisel yararlardan uzak olunması ve yargılayıcı olunmaması, karar sürecindeki verinin doğru olması, verilen kararlara etik saygı gösterilmesi ve tam katılım sağlanması, karar sürecinde farklı seviyedeki çalışanların eklenmesi durumunda eşitlik kuralının göz önünde bulundurulmasıdır (Demirel, 2009).

İşlem adaleti, dağıtım adaletinin yeterli olmadığı durumlarda dağıtımın nasıl gerçekleştirildiğiyle ilgili gidişat durumunun bilgisini verir. Dağıtımsal adalet örgüt içindeki dağılımla ilgiliyken, işlem adaleti o dağıtım esnasındaki süreçlerin ne şekilde yapıldığıyla ilgilidir (Kurnaz ve Oruç, 2019).

2.1.2.3 Etkileşim Adaleti

Etkileşim adalet boyutu, işlemsel adaletin kapsamlı ve genişletilmiş şeklidir. Örgüt içinde gerçekleşen uygulamaların insani yönüyle ilgilenir. Bu adalet türü, işveren ve iş gören arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide kurulan nezaket, saygı ve dürüstlük gibi insani davranışları konu edinir. Bir örgüt içerisinde çalışanlar, kazanımlarının dağıtımının yapılmasında veya değerlendirmelerin yapılmasından sonra dağıtımda adaletli olup olunmadığıyla ilgilenmekle kalmazlar, aynı zamanda iş ortamında kendileriyle ne şekilde, nasıl bir iletişimin kurulduğuna da dikkat ederler (Tüzemen, 2019).

Bies ve Moag'a göre etkileşim adaletini ortaya çıkaran dört boyut vardır (Çağ, 2011):

1. *Doğruluk*: Yöneticiler alınacak kararlarda ve kararların uygulanmasında aldatma eyleminden uzak durmalı ve çalışanları ile olan iletişimlerinde dürüst ve samimi olmalıdırlar.
2. *Gerekçelendirilme*: Kurum yöneticileri karar süreci sonunda çıkan sonuç hakkında uygun olan açıklamayı yapmalıdırlar.
3. *Saygı*: Yönetici kişiler çalışanlarına karşı saygın ve samimi bir şekilde davranmalıdırlar, kötü davranışlardan uzak durmalıdırlar.
4. *Uygunluk*: Yöneticiler çalışanlarına karşı önyargılı yaklaşımlardan uzak durmalılar ve çalışanlarına karşı rahatsız edici sorular sormaktan (din, ırk, yaş vb.) kaçınmalıdırlar.

2.1.3 Örgütsel Adalet ve Kuramlar

Literatüre bakıldığı zaman, kazanımların adilliği sorununu temel alarak, örgütsel adaletle alakalı teorilerin geliştirilmeye başlandığına rastlanmıştır. Bu kavrama ilişkin literatür önce Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti yaklaşımıyla

başlamış, sonrasında ise Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi ile şekillenmeye devam ettiği görülmektedir. Greenberg örgütsel adalet kavramı ile alakalı bazı kuramsal bakış açıları geliştirmiştir. Örgütsel adalet yaklaşımları kavram olarak dört boyuta ayrılmıştır. Bunlar; proaktif içerik kuramı, reaktif içerik kuramı, proaktif süreç kuramı ve reaktif süreç kuramıdır. Proaktif ve reaktif içerik kuramı içerisinde yer alan kuramlar dağıtım adaleti kuramını, reaktif ve proaktif süreç olarak belirtilen kuramlar ise örgütsel kararların verilmesi ve uygulanmasındaki süreçlerin adillliğini işaret etmektedir (Eker, 2006).

Greenberg, bu kuramlar için açıklayıcı olan sorular oluşturmuştur (Ünlü, 2013).

Reaktif İçerik; “İş görenler adil olmayan uygulamalara nasıl tepki gösterirler?”

Proaktif İçerik; “İş görenler uygulamaların adil olması için ne tür girişimlerde bulunurlar?”

Reaktif Süreç; “İş görenler adil olmayan politikalara ya da prosedürlere nasıl tepki gösterirler?”

Proaktif Süreç; “İş görenler politikaların ve prosedürlerin adil olması için ne tür girişimlerde bulunabilirler? ”

2.1.3.1 Reaktif İçerik Kuramı

Reaktif İçerik Kuramı kavramsal bir yaklaşımdır (Greenberg, 1987). İçerik olarak, örgütteki kaynakların ve ödüllerin adil dağıtılmaması sonucunda çalışanların bunlara gösterdikleri tepkileri kavramsallaştıran teoridir. Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi, Crosby'ın (1976) Görelî Yoksunluk Kuramı, Homans'ın (1961) Dağıtım Adalet Teorisi ve Walster'in Eşitlik Kuramı bunlardandır. Tüm bu kuramlar çalışanların adaletsiz uygulamalara negatif duygularla yanıt verdikleri ve adaletsiz

olan uygulamaları iyileştirecek biçimde davranarak mevcut durumdan çıkmaya çalışma düşüncesi konusunda ortak noktada buluşmuşlardır. Bu söz edilen teoriler kişilerin katkılarının ve kazanımlarının dengeli şekilde gerçekleştiği ilişkileri temel alır (İşbaşı, 2020).

2.1.3.2 Proaktif İçerik Kuramı

Çalışanların adaletli olan ve adaletli olmayan dağılımlara verdikleri karşılıkları inceleyen reaktif içerik kuramının tersine proaktif içerik kuramı çalışanların adaletli sonuçlar kazanmak için gösterdikleri çabalarla ilgilenir. Bu sınıflandırmanın temel noktası Leventhal'ın (1976) "Adalet Yargısı Kuramı" ile belirlemiştir. Leventhal'a göre çalışanlar adaletli bir dağıtım kazanmak için oldukça çabalarlar. Adalet Yargı Kuramına göre hakların dağıtılmasıyla alakalı dağıtım ile ilgili kurallar değişiklik gösterebilmektedir. Mesela grup arasındaki uyum önemli olduğunda kişilerin katkılarına bakılmaksızın eşit paylaşım ilkesine göre dağıtım yapılabilmektedir. Bu kuramda yer alan bir diğeri ise Lerner'in "Adalet Güdüsü Kuramı"dır. Lerner, dağıtımı dört farklı ilkeye dayandırmıştır. Bu ilkeler; Eşitlik İlkesi, Eşit Temelli Paylaşım İlkesi, Marksist Adalet İlkesi ve Rekabet İlkesidir. Adalet Güdüsü Teorisine göre dağıtım ile ilgili kararlar verilirken belirlenen ilke taraflar arası ilişkilere dayanır (Ünlü, 2013).

2.1.3.3 Reaktif Süreç Kuramı

Süreç kuramları, kaynak olarak hukuku kullanır ve karar alma mekanizmasında faydalanılan süreçlerin doğruluğuna odaklanır. (Ünlü, 2013). Bu kuramda çalışanların karar alma aşamasındaki etkileri fazladır. İzlenecek yöntem, tarafların aşamalarda kontrollerinin derecesine göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu teori, taraflara süreç kontrolü sağlamayan prosedürlere oranla daha çok tatmin duygusunu arttırdığını, prosedürler sonunda verilen kararların daha fazla adaletli olduğunun düşünüldüğü ve taraflara daha çok kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Kişilerin karar almaya

yönelik yardımcı prosedürlerle alakalı tepkilerinin vurgulanması nedeniyle Thibaut ve Walker'ın geliştirdikleri “Prosedür Adaleti Teorisi” reaktif süreç kuramı kategorisinde yer almaktadır (Sarı, 2011).

2.1.3.4 Proaktif Süreç Kuramı

Bu kuram, adaletli uygulamaları yerine getirilebilmek adına ne gibi prosedürlerin kullanılabilceği sorusuna yanıt bulmaya çalışır. Bu sınıflandırmada en baskın konu “Dağıtım Tercihi Teorisi”dir. Bu süreç kuramına göre; dağıtım prosedürleri, dağılımları yapan kişinin adilliği sağlmasına yardımcı olduğu oranda tercih edilecektir (İçerli, 2010).

Dağıtım Tercihi Teorisi'nde, kurum içindeki adalet unsuruna ulaşmayı sağlayabilmek adına bazı nitelikler belirlenmiştir. Bu nitelikler arasında işgörenlere, karar verecek olan kişileri seçebilme hakkı tanımak, çalışanların şikayetlerinin değerlendirilmesini sağlamak, çalışanları yargulamalardan korumak, kabulü olan etik standartlar belirlemek, değişikliklere açık olmak, çelişkisiz kararlara ve doğru bilgiye dayanmak olarak sıralanabilir. Proaktif süreç kuramları, reaktif sürecin tersine dağıtım yöntemlerine odaklanır. Bu süreç kuramı adaletli dağıtımın ve adil uygulamaların yapılabilmesi adına ne gibi yöntemlerin kullanılabilceğine ait çözüm yolu bulmaya çalışır (Küçük, 2020).

Örgütlerde karar verme aşamalarına getirilmesi gereken belirli temel unsurlar vardır. Bunlar (Greenberg, 1987);

- i. Karar verecek olan kişileri seçme olanağı sunma,
- ii. Dengeli, doğru bilgi, kurallara dayanmak,
- iii. Karar veren gücü belirleme,
- iv. Çalışan niteliklerini önemseme,
- v. Çalışanı önyargıya karşın korumak,

vi. Çalışan şikayetlerinin değerlendirilmesini sağlama,

Tüm bunlar kurumlarda adaletin sağlanabilmesi açısından önemlidir.

2.2 İş Tatmini Kavramı

Çalışanların işlerine olan genel tutum ve düşünceleri iş tatmini şeklinde adlandırılmaktadır. Çalışan kişinin işinden ne derece memnuniyet duyduğuyla alakalıdır. Kişinin işinden tatmin olması onu motive eden bir durumun veya faktörün varlığıyla ortaya çıkmaktadır. Bir diğer yandan iş tatmini, ödül ve başarıların uygun olarak değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan yaygın bir davranış biçimidir (Sökmen, 2020).

İş tatmini yapılan işi başarmış olmanın verdiği hoş duygu olarak tanımlanabilir. Locke (1969) bir çalışmada iş tatminini “bireyin işini başarmasıyla sonuçlanan ve kişiye haz veren duygusal bir durumdur” şeklinde açıklamıştır. Diğer yandan iş tatminini Peter ve Steers (1973) “karşılanmış çalışan beklentilerinin kümülatif değeri” şeklinde tanımlamıştır. Genel anlamıyla iş şartlarının veya yapılan işten elde edilen sonuçların kişisel değerlendirmesi iş tatmini olarak tanımlanabilir. (Kitapçı vd., 2013).

2.2.1 İş Tatminini Belirleyen Faktörler

İş tutumlarıyla ilgili yapılan çalışmalarda, iş tatminini belirleyen dokuz tane faktöre ulaşılmıştır. Bu faktörler şunlardır (Ergeneli, 2001):

Ücret: Örgüt tarafından işgörenin emeğinin karşılığı olarak yapılan ödeme (katkı, para, olanaklar gibi) iş tatminin sağlanmasında önemlidir. Yapılan çalışmalar, işgörenlerin ödemelerinden tatminlik düzeyleri konusunda verilen ücretten daha çok, ücretlerini diğer çalışanlar ile kıyaslandığında daha anlamlı çıktılara ulaşıldığını göstermektedir.

Terfi: Terfi kavramı, kurum çalışanlarının yükselme şansının olması/olmaması durumudur. Çalışan, yapmış olduğu başarılı çalışmaların sonunda daha ileri bir düzeye

gelecekse bu pozitif durum çalışanın işine karşı duyduğu tatmin duygusuna da iyi yönde yansıtacaktır.

Yönetici: Yönetimdeki kişilerin davranış ile tutumları, işgörenlerin işlerine karşı duydukları tatmin düzeylerinde etkisi olan faktörlerden biridir. Yönetici kişinin gösterdiği davranış biçimi çalışanın beklentisi ile uyumlu olmadığı durumda, çalışanların işlerinden tatminsizlik yaşamalarına sebep olabilmektedir.

Ek İmkanlar / Yan Haklar: Parayla ilgili olan veya ilgili olmayan imkanların (yiyecek, taşıma vb.) olup veya olmaması, çalışanların iş tatminini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Olası Ödüller: Çalışan iyi bir iş yaptığı zaman, yapılan iyi işten dolayı ödül verilme olanağının olması kişinin işine olan tatmin düzeyini pozitif açıdan etkileyebilir.

İşleyiş Prosedürleri: Kurumun işleyişi, prosedür ve politikalar çalışan kişinin iş tatminini etkileyebilmektedir.

İş Arkadaşları: Kurumdaki çalışanların sosyal ve iş desteği bakımından gereken düzeyde olma/olmama durumları, kişilerin iş tatmini üzerinde etkilidir.

İşin Kendisi: Bu kavram çalışan kişilerin ilgilerini çeken ve hoşlarına giden bir işte çalışıyor olmalarını ve işlerinden dolayı sorumluluk alabilecek bir iş ortamını ifade ediyor. Bu durum bazı çalışanların iş tatminini artırıyor ve bazılarını da olumsuz yönde etkiliyor.

İletişim: Çalışanların kurumlarında ast-üst ilişkisi içerisinde buldukları veya aynı düzeyde çalıştıkları kişiler ile olan ilişkileri iş tatmin düzeylerini etkileyebilmektedir.

2.2.2 İş Tatmininin Sonuçları

Çalışanların iş tatmini belirleyen örgütsel ve bireysel sonuçları vardır.

2.2.2.1 İş Tatmininin Örgütsel Sonuçları

Tatmin – Verimlilik - Performans İlişkisi

Çalışan kişilerin performansları ve iş tatmin ilişkileriyle ilgili olarak yapılan eski çalışmalarda, mutlu olan çalışanların verimi yüksek çalışanlar olduğu söylenmektedir. Hawthorne çalışmalarının da etkisiyle, tatmin duygusunun performansı da arttırdığı iddiası araştırmacılar arasında her zaman popüler bir inanç olmuştur. Fakat yapılan çalışmaların büyük bir kısmında bu varsayımı destekleyen sonuçlara ulaşılamamıştır, yani çalışanların iş tatmininin yüksek olması her zaman verimlilikle sonuçlanmamıştır, bunun tersine verimsiz çalışanların da iş tatminleri yüksek olabilmektedir. Bu gibi durumlarda iş tatmininin yüksek olması başka nedenlere de dayanabilmektedir. Buna göre iş tatmini ve performans arasında net bir neden sonuç ilişkisi yoktur. Her ikisi de (iş tatmini ve performans) çalışanların beklentilerinin karşılanmasından, elde ettikleri ödüllerden ve bu ödüllerin dağıtım şekillerinden etkilenmektedir. Buradan yola çıkarak kurumlar yüksek performansı ödüllerle destekleyerek verimlilik ve tatmin arasında pozitif bir ilişki yakalayabilirler (Çarıkcı, 2000).

Tatmin - İşe Gelmeme - İşten Ayrılma İlişkisi

Çalışanların iş tatminsizliği yaşamalarına sebep olan örgütsel sonuçlarından biri de işten ayrılma niyetidir. İş tatmini yüksek olan bireylerin işten ayrılma niyeti daha düşüktür. İşten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu söylenebilir. İş görenlerin çalıştıkları kuruma karşı olan beklentilerinin karşılanmaması sonucu tatminsizlik ortaya çıkarabilir. İş ortamında tatminsizlik ve gerginlik durumu yaşayan çalışanların işten ayrılma istekleri oluşur ve işi bırakmaya doğru ilerlerler. Çalışanın işten ayrılması örgüte maliyet yüklenmesine sebep olacaktır. Maliyet yükselmesi kurumlar için tercih edilmeyen bir durumdur ve bundan dolayı

örgütlerin iş tatmin düzeyinin yüksek kalmasını sağlamak için bazı önlemler alması gerekmektedir. Tatmini düşük olan çalışanların gösterdiği davranışlardan biri de işe devamsızlık durumudur. İşe devamsızlık, çalışan kişinin çalışması gerektiği süre zarfında iş ortamında bulunmamasıdır. İşten kaçma, işe gecikme veya çalışma saatleri içerisinde zamanını farklı değerlendirmek (mola süresini uzatma, kişisel işlerini çalışma saatleri içerisinde yapmak, iş arkadaşlarıyla iş dışı sohbetler yapmak vb.) gibi davranışlar sergileyebilirler. İş tatmini ve işe devamsızlık arasındaki ilişki ters yönlüdür. İş tatmini düşük olan çalışanların işe devamsızlık düzeyleri yüksek çıkacaktır (Tükenmez, 2019).

Tatminsizlik - Örgütsel Davranış İlişkisi

Çalışanların işlerine yabancılaşması, doyumsuzluklarının artması kurum içinde grevlere, verimliliğin düşmesine, iş yavaşlamalarına, disiplin sorunlarına ve diğer örgütsel sonuçların oluşmasına sebep olabilmektedir. Kurumların bu sorunların üstesinden gelebilmek ve en aza indirebilmek için çeşitli yöntemler uygulamaları gerekmektedir. İş rotasyonu, iş zenginleştirme, personel yeteneklerini ortaya çıkarma ve bundan yararlanma, çalışanlar arasında duygusal desteğin artırılması, performans iyileştirilmesi, kazanç ve yenilikte artış, sorun çözümü yapılırken daha fazla görüş istenmesi, örgütün amaçlarını sahiplenme ve bağlılıkta artış sağlanması ve motivasyonun artırılması gibi yöntemler uygulanmalıdır (Urhan, 2014).

2.2.2.2 İş Tatmininin Bireysel Sonuçları

İş tatminsizliği nedeniyle ortaya çeşitli bireysel sonuçlar çıkmaktadır. İşinden memnun olmayan kişiler, asosyal, içe dönük, dengesiz ve sıkıntılı özellikler gösterebilmektedir. Tatminsizlikten kaynaklı olarak çalışanlar savunma mekanizmalarına başvurabilirler. Bu savunma mekanizmaları saldırganlık, direnme, çekilme ve uzlaşma gibi tepkilerden oluşmaktadır.

Saldırganlık yaygın olan olumsuz bir davranıştır ve fiziksel veya fiziksel olmayan boyutlardan oluşur. Kişi saldırganlığı hayal kırıklığına sebep olan kişiye veya objelere hatta kendisini bazı şeylerden mahrum bırakarak kendisine bile yönlendirebilir.

Çekilme mekanizması da bir diğer olumsuz tepki şeklidir. Her durumda her şeye “evet” diyen, içine kapanık olan kişiler anlaşmazlığa düşmemek adına olduğunca geri durmak isterler.

Direnme, diğer tepkilere nispeten daha olumluya yakın bir tepkidir. Tatmin olamayan kişi, çabasını arttırarak ve cesaret göstererek engelle karşı direnir. Karşısında bir engel olan birey, engeli ortadan kaldırabilmek adına daha fazla çalışabilecek veya örgütle uyumlu yeni yönelimler ve hedefler belirleyecektir.

Diğer olumlu mekanizma ise uzlaşmadır. Amacına ulaşma esnasında karşısına çıkan olumsuz sonuçlarla karşılaşan birey kendine daha alt düzey bir hedef belirler. Uzlaşma, amaçların değiştirilmesi tatminsizliği azalttığından yapıcı bir mekanizmadır.

Sonuç olarak çalışanlar genellikle savunma mekanizmalarına başvururlar. Bu savunmalar çalışanların gelişimini engellememektedir. Aynı zamanda örgüt hedeflerine zarar vermediği durumda yararlı bile olabilmektedir. Burada önemli olan yöneticilerin çalışanlarıyla iyi bir iletişim halinde olup, sorunlara çözüm bulabilmeleridir. Saldırganlığın dışa vurumu mümkün olmadığında ve ihtiyaçların tatmin edilmemesi halinde çalışanlarda gerginlik ve çatışmaya neden olur. Gerilim çok olmadığı durumda kişinin faaliyetlerine devam etmesinde bir engel teşkil etmez. Çalışanda stres sonucu etkiler psikolojik ve fiziksel olarak ikiye ayrılır.

Psikolojik olarak; kaygı, vurdumduymazlık, depresyon, tükenmişlik, sinirlilik hali, huysuzluk, öfkelenme, konsantrasyon eksikliği, önemsiz detaylarla ilgilenme, grup baskılarına ve kurumsal dedikodulara aşırı duyarlı olma şeklinde etkiler

gösterebilmektedir. Fiziksel olarak ise baş ağrısı, göğüs ağrısı, uykusuzluk, yorgunluk, kilo değişimleri, titreme, kekeleme vb. rahatsızlıklar gibi etkiler göstermektedir. Gerginlik iş tatminsizliğinin yanı sıra iş kazaları, devamsızlıklarda artış, performans düşüklüğü gibi mali kayıplara neden olabilmektedir. Yönetim, strese sebep olan nedenleri azaltmalı ve çalışanlara bu konuda eğitim vermelidir.

Tüm bunların yanında iş tatminsizliği sonucunda kendini yeteneksiz ve güçsüz hisseden kişi bundan kurtulmak için öncelikle savunma mekanizmasına yönelecek fakat başarılı olmaması durumunda ruhsal bozukluklara dönüşecektir (Şimşir, 2020).

2.3 İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti kavramı, çalışan kişinin isteyerek çalıştığı kurumdan ayrılma eğilimi göstermesidir. İşten ayrılma, çalışan kişinin bağlı olduğu kurum ile arasındaki hizmet anlaşmasını sona erdirmesidir. Çalışan kişinin yakın bir zaman içerisinde kurumdan ayrılma ihtimalini ve işten ayrılma eğiliminin öngörülmesidir. Kısaca işten ayrılma niyeti kişinin çalıştığı kurumda çalışmaya devam etmek istememesi durumudur. Çalışanların işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması sadece işe yönelik duygularına (işini severek yapıp yapmamasına) bağlı değil, aynı zamanda yönetim kısmının davranış ve tutumuna, örgüt kültürüne ve diğer çalışma arkadaşlarının davranışlarına bağlı olarak da gelişebilmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti süreci kurumsal, bireysel ve çevresel faktörler olarak üç boyutta değerlendirilebilir (Aydın, 2021).

Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyeti tanımlarının bazıları şu şekildedir; Lyons'a (1971)'e göre, kişinin örgütü bırakma eğilimidir. Rusbelt, Farrell, Rogers ve Mainous'e (1998) göre, çalışanların istihdam durumlarından tatmin olmamaları durumunda sergiledikleri negatif davranıştır. Tett ve Meyer'e (1993) göre, işten ayrılma davranışının en önemli habercisidir. Armstrong-Stassen'e (1988) göre,

çalışanların beklentileri gerçekleştirilmediği takdirde performans ve işe olan tatminleri olumsuz yönde etkilenecek ve işten ayrılma düşüncesi taşımaya başlayacaklardır.

Tüm bu tanımlardan anlaşılacağı üzere işten ayrılma niyeti, kişinin işten ayrılmasından bir önceki aşamadır (Çağ, 2011).

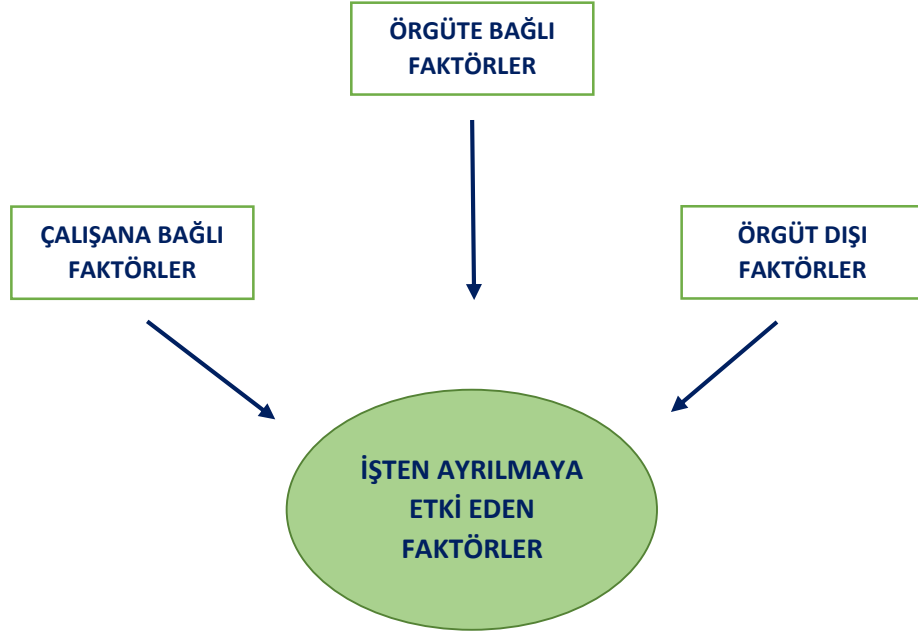
2.3.1 İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

İşten ayrılma niyeti, kurumların verimliliklerinde azalma, maddi açıdan kayıp, zaman kaybı ve motivasyon bozukluğu gibi olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyetleri işten istifa etmelerinden hemen önceki evre olduğundan bu konu kurumlar için oldukça önem taşımaktadır. Bu noktada kurumun zarar görmemesi açısından tedbir amaçlı olarak politika ve planlarını, çalışanların ve kurumun çıkarlarını göz önünde bulundurarak bu süreci başarıyla yönetmesi gerekmektedir (Güngör, 2019).

Günümüzde genellikle çoğu kurumun ve yöneticilerin üzerinde durduğu konulardan biri yetenekli ve eğitimli çalışanlarını nasıl kaybetmeyecekleri, ne şekilde elde tutacaklarıyla ilgilidir. Bu konuya önem verilmesinin nedenlerinden biri de, işten ayrılan çalışanın yerine alınacak diğer çalışan için personel seçme, oryantasyon, eğitim vb. konularda yapılacak harcamaların maliyetli olması ve toplam maliyetler içerisinde önemli bir yer almasıdır (Bal, 2020).

2.3.2 İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İşten ayrılmaya ilgili literatür incelendiğinde ayrılmaya etki eden bir çok faktörün ortaya çıktığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmada işten ayrılmaya etki eden faktörler; “Çalışana Bağlı Faktörler”, “Örgüte Bağlı Faktörler” ve “Örgüt Dışı Faktörler” olmak üzere üç bölümde incelenmiştir. Şekil 1’de İşten Ayrılmaya Etki Eden faktörler gösterilmiştir.



Şekil 1: İŞten Ayrılmaya Etki Eden Faktörler

2.3.2.1 Çalışana Bağlı Faktörler

Çalışan kişilerin bireysel yaşam standartlarıyla ilgili olan faktörlerdir. Çalışanların kişisel olarak işten ayrılmalarına etki eden faktörler demografik özellikler ve işle ilgili hissettiklerinden oluşmaktadır. Bu faktörler arasında;

- Başka işe duyulan istek
- Yaş ile ilgili mecburiyetler
- Aile ilişkilerinde değişiklik (evlilik, ölüm...)
- Eğitim gereksinimleri
- Fiziksel ve ruhsal sebepler (sağlık hali, iş ortamı...)
- Beklentilerin gerçekleşmemesi

yer almaktadır (Çağ, 2011).

2.3.2.2 Örgüte Bağlı Faktörler

İŞten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına etki eden faktörlerden bir diğeri de örgütle ilgili olan faktörlerdir. Bu faktörler yapılan iş, görevin rutinliği, iş performansı,

iş tatmini, terfi, olanaklar vb. biçimde sıralanabilir. Ödüllendirme, yönetim biçimi ve maaş gibi faktörler de bunlar arasında sayılabilir.

İşten ayrılma niyeti ile ilgili araştırmalara bakıldığında zaman örgüt kaynaklı olabilecek unsurlar arasında; rol belirsizliği, rol çatışması, algılanan adaletsiz dağıtım, aşırı iş yükü, yönetimin kötü olması, çalışanların standartlarının yükselmesine fayda sağlamayan politika ve insan kaynakları uygulamaları, işe karşı güvensizlik ve tatminsizlik, iş arkadaşlarının aralarındaki uyuşmazlık gibi unsurlar kişilerin işten ayrılma düşüncelerinde etkili olmaktadır.

Tüm bu nedenlerin yanında, işletmenin bulunduğu yer, ulaşım, kötü iş koşulları, çalışanların zorlandırılması örgüt kaynaklı olan işten ayrılma niyeti faktörleri olabilir. Örgütsel kaynaklı nedenler genellikle işletmelerin yönetim ve üretim süreçlerinden kaynaklı olmaktadır. Bunların meydana çıkmasında yönetimin etkisi fazla olduğundan düzeltilmesi de yine yöneticilerin görevidir.

Kurum içinde kantin, çalışma alanlarında dinlenilecek yerler olmaması gibi sosyal hizmetlerin eksikliği veya yetersizliği, örgütte çalıştırılan yetersiz ve yeteneksiz çalışanlar olması, aşırı iş yükü, yetersiz araç-gereçler gibi üretim sürecinde yaşanan aksaklıklar, iş kazası olma ihtimalinin yüksekliği, iş zamanlarının ayarlamasının kötü olması, iş yerinde gerekli fiziksel niteliklerin eksikliği ve kötü çalışma koşulları gibi faktörler de işten ayrılma niyeti etkisi yaratan diğer faktörler olarak örnek gösterilebilir (Saltık, 2016).

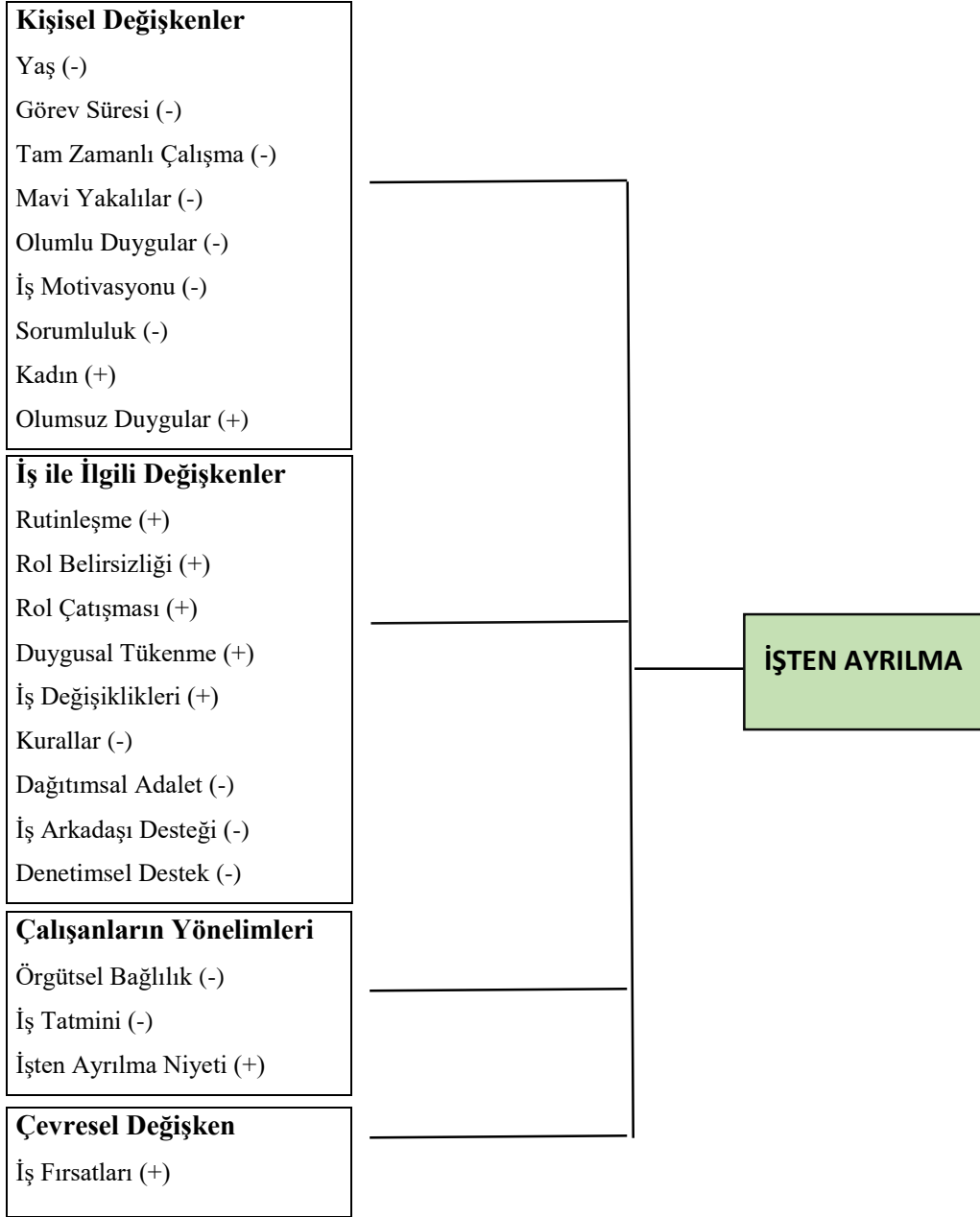
2.3.2.3 Örgüt Dışı Faktörler

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini sosyal kaynaklı ve makroekonomik faktörler etkileyebilmektedir. Bu faktörlerden kaynaklı çıkışları engellemek genellikle kurum bakımından mümkün değildir. Bunun sebebi, bu sorunların kurumların gücünü aşmasıdır.

- Ekonomi ve refah düzeyinin artması
- Ekonomi ve iş piyasasına olan etkisi
- Mekanikleşme, otomasyon ve normlaşma sebebiyle kolaylıkla diğer işlere uyum sağlama ve geçiş yapma seçeneklerinin artması
- Farklı iş alanlarının daha ilgi çekici ve iyi olanaklar sunması
- Diğer bazı mesleklerin toplumda daha fazla gelecek sunan meslekler haline gelmesi.

Çalışanların işten ayrılmaları kurumlar açısından her zaman olumsuz etkilere sebep olmamaktadır, önemli olan bunun fonksiyonel olup olmadığının araştırılmasıdır. Yüksek performansa sahip çalışanların işten ayrılması kurum için istenmeyen bir durum iken, düşük performanslı çalışanların işten ayrılması kurum için pozitif bir durum sağlamaktadır.

İşten ayrılmaya olumlu ve olumsuz etki eden faktörler Şekil 2’de olarak gösterilmiştir (Küçükodacı, 2014).



Şekil 2: İşten Ayrılmaya Olumlu ve Olumsuz Etki Eden Faktörler

2.3.3 İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Çalışanın işten ayrılma niyeti oluşuktan sonra genellikle bir sonraki aşama işten ayrılma eyleminin gerçekleşmesidir. Verilen bu karar çalışanı psikolojik ve maddi açıdan etkileyebileceği gibi kurumu da dolaylı yollardan etkileyebilmektedir (Seyhan, 2020).

2.3.3.1 Kurum Açısından Sonuçları

Çalışanın işten ayrılması sonucunda kurum için birçok olumsuzluk ortaya çıkabilmektedir. Aday seçim ve oryantasyon harcamaları, yeni çalışanın işe adaptasyon süreci, işe alım-ek mesai maliyetleri ve eğitim maliyetleri gibi gereklilikler ortaya çıkmaktadır. Kurum açısından nitelikli çalışanını kaybetmesi rekabet avantajını kaybetmesine sebep olur. Tecrübeli çalışanın işten ayrılması ve rekabet edilen diğer kurumlarda işe başlaması hem örgütün kurumsal hafızası hem de çalışma arkadaşları açısından olumsuzluklara neden olacaktır. Bunların tam tersi kurum içerisinde uyum sorunu yaşayan ve işinde verim sağlayamayan çalışanların işten ayrılması kurum açısından olumlu karşılanmaktadır. İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkması o kurumdaki çalışanların beklentilerinin karşılanmadığının göstergesi olarak söylenebilir (Kaptanoğlu, 2020).

2.3.3.2 Çalışanlar Açısından Sonuçları

Ülkedeki işsizlik oranı ve makroekonomik göstergeler işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerdendir. Nitelikli çalışanlar nitelikli kurumlarda çalışmak isterler, dolayısıyla avantajlı iş tekliflerini değerlendirmektedirler. Çalışanlar terfi imkanları, daha yüksek maaş beklentisi, daha iyi çalışma şartları nedeniyle işten ayrılmak istemektedirler. Bu değişiklikler yapılırken beraberinde çeşitli riskler ortaya çıkmaktadır. Bunlar yeni işe olan alışma süreci, yeni kuruma ve yeni iş arkadaşlarına uyum sağlama süreci çalışanın karşılaştacağı zorluklar arasındadır (Atalar, 2019).

Bölüm 3

GEREÇ VE YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, KKTC özel sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin adalet algılarına ve iş tatminlerine bağlı olarak işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran faktörlerin neler olduğunu öğrenmeye çalışmak ve elde edilecek sonuçlar doğrultusunda yöneticilere işgücü devrini azaltmak adına örgütsel adalet anlamında yol gösterebilmektir.

3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini KKTC’de hizmet veren, kurumda en az beş sağlık çalışanının çalıştığı, tam teşekküllü acil hizmetinin bulunduğu ve birden çok alanda sağlık hizmeti sunan özel sağlık kurumları oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise evrenden kolayda örneklem yöntemiyle seçilen 100 hemşire oluşturmaktadır. Yapılacak çalışma için ülkemizde bu alanda çalışanların net ve doğru bir listesinin bulunması mümkün olmadığından, en hızlı ve kolay şekilde ulaşılabilme adına katılımcılar kolayda örneklem yöntemiyle seçilmiştir.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracını belirlemek için literatür taraması yapılmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda araştırmanın amacına uygun olarak seçilen evren ve örneklem dahilinde 4 bölümden oluşan anket yöntemine başvurulmuştur. Katılımcılara sorulan soruları kolay değerlendirebilmek ve kolay yanıt verilebilmesi bakımından 5’li Likert tipi sorulara yer verilmiştir. Anket formunda kullanılan Likert

tipi ölçekte kodlama; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Emin Değilim, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Araştırmanın anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk kısımda araştırmacı tarafından “Kişisel Bilgi Formu” oluşturulmuştur. Katılımcıların kişisel bilgilerinin sonrasında işten ayrılma niyetleri etkileyen faktörlerin belirlenebilmesi açısından incelenmesi için ise “İş Tatmini Ölçeği”, “Kurumsal Adalet Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma neticesinde ulaşılan veriler, Jamovi programına girildikten sonra, değerlendirmeler yapılmış ve oluşturulan tablolar yorumlanmıştır.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

İlk bölümde çalışma için gerekli bilgilerin toplanması amacıyla araştırmacı tarafından Kişisel Bilgi Formu oluşturulmuştur. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin doğum tarihi, cinsiyet, eğitim durumu, çalıştığı birim, çalışma sistemi, halen bulunulan birimdeki çalışma süresi ve meslekteki genel çalışma süresini içeren tanımlayıcı 7 adet soruya yer verilmiştir.

3.3.2 İş Tatmini Ölçeği

İkinci bölümde katılımcıların iş tatminini ölçmeye yönelik 5 sorudan oluşan İş Tatmini Ölçeği yer almaktadır. İlk olarak Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen “İşimi severek yaparım”, “İş yerinde zaman iyi geçiyor” gibi sorulardan oluşan İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin değerlendirilmesinde 5’li likert tipi değerlendirme kullanılmıştır. Buna göre araştırmaya katılanların ortalama puanlarının azalması, iş tatmin değerinin de azaldığını, ortalama puanlarının artması ise iş tatmin düzeylerinin arttığını göstermektedir.

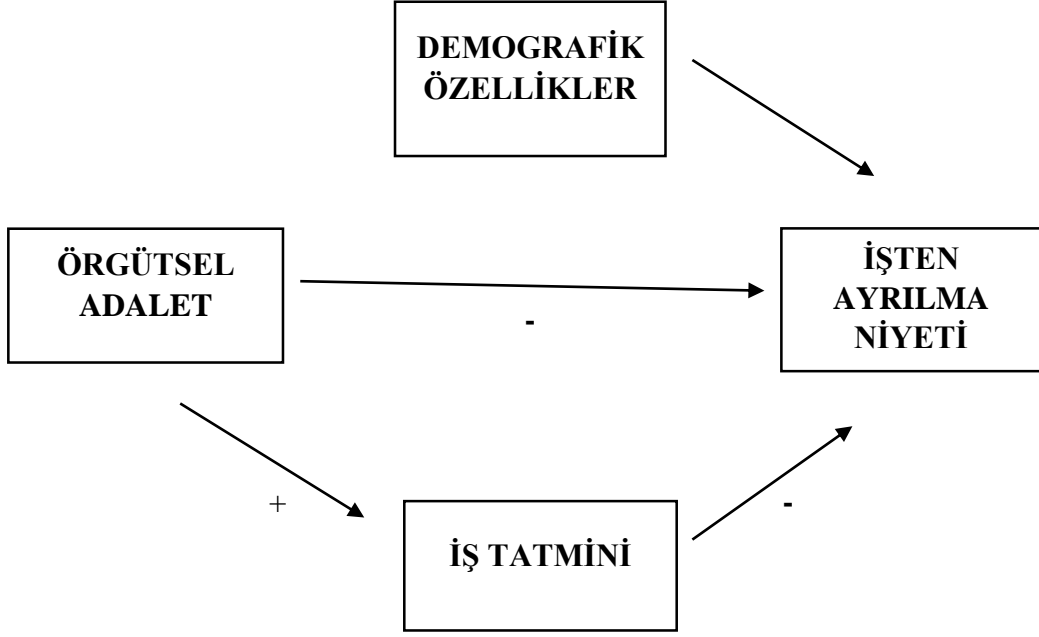
3.3.3 Kurumsal Adalet Ölçeği

Bu bölümde katılımcıların örgütsel adalet düzeylerini ölçümlemek amacıyla Coquitt (2001)'in geliştirip, Özmen vd. (2007) aracılığıyla Türkçeye uyarlanan, Akatay vd. tarafından 20 soru ve 3 boyuttan (etkileşim adaleti, işlem adaleti, dağıtımsal adalet) oluşan, “İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana saygı ve itibar gösterir”, “ İşyerimde işle ilgili kararlar tarafsız olarak alınır”, “Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim” gibi sorulardan oluşan örgütsel adalet ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin değerlendirilmesinde yine 5’li likert tipi değerlendirme kullanılmıştır.

3.3.4 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Son bölümde ise katılımcıların çalıştıkları hastaneden, hizmet verdikleri birimlerden ayrılma veya istifa etmek için kendini değerlendirmeleriyle geliştirdikleri niyetleri düzeyini görmek amacıyla Peters, Jackofsky ve Salter (1981) tarafından geliştirilen ve 13 sorudan oluşan “Başka bir işe geçmeyi sıklıkla düşünürüm”, “Hiç tereddütsüz en az bu iş kadar iyi başka bir iş bulabilirim” gibi sorulardan oluşan, değerlendirilmesi 5’li likert tipinde yapılan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

3.4 Araştırmanın Modeli



Şekil 3: Araştırmanın Modeli

3.5 Araştırmanın Hipotezleri

Yapılmış çalışmalarda kişinin iş tatmini ile işten ayrılma arasındaki ilişkinin yakından etkili olduğu görülmektedir. Çalışanların mevcut işinden tatmin olmaması ve memnuniyet duymamaları durumunda işten ayrılma durumu ortaya çıkabilecek bir eylemdir (Yücel, 2013). Dolayısıyla: “**H1:** Hemşirelerin iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır” hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipotez iş tatmini artınca işten ayrılma niyetinin azaldığını veya iş tatmini azalınca işten ayrılma niyetinin arttığını savunmaktadır.

Diğer yandan çalışanlar yöneticilerinin kendilerine nasıl davrandığı, emeklerinin karşılığını adaletli bir şekilde alıp almadıkları ve verilen görevlerin adaletli olup olmadığı gibi faktörlerin adaletli olması durumunda işten ayrılma eğiliminde azalma, bu faktörlerin adaletsiz olması durumunda ise işten ayrılma

eğiliminde artış ortaya çıkacağı düşünülmüştür. Dolayısıyla: “**H2**: Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır” hipotezi oluşturulmuştur. Bu hipotezde çalışanların çalıştıkları örgütün adaletli davranması durumunda işten ayrılmalarının düşük olacağını veya tam tersi kurumun çalışana karşı haklarını yerine getirmemesi ve hakkaniyetsiz davranması sonucunda çalışanların işten ayrılma eğilimi göstereceğini savunmaktadır.

Çalışanların örgütsel adalet algılarının yüksek olması durumunda iş tatmin düzeylerinin de yüksek olacağı veya örgütsel adalet algılarının düşük olması durumunda iş tatminlerinin de düşük olacağı kişilerin algıladıkları örgütsel adalet düzeyleri ile işlerine duydukları tatmin arasında bir bağlantı olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla: “**H3**: Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasında pozitif ilişki vardır” hipotezi oluşturulmuştur.

Çalışanların bazı demografik özellikleriyle işten ayrılma niyetleri arasında bağlantı olabileceği düşünülmektedir. Buradan yola çıkarak “**H4**: Hemşirelerin demografik özellikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında fark vardır” hipotezi oluşturulmuştur.

Hemşireler arasında cinsiyete göre farklılık olacağı düşünülmüştür. Cinsiyet üzerine çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre toplumun oluşturduğu geleneksel baskının daha fazla etkisinde olması, Türk toplumunun cinsiyetçi tutumu, kadınların erkeklere oranla ev işi, çocuklarla ilgilenme gibi yüklerinin daha fazla olmasından ötürü işten ayrılmaların daha sık yaşanabileceği düşünülmüştür.

Cinsiyet ve işten ayrılma üzerine yapılan çeşitli çalışmalar olmuştur ve bu çalışmalar kadınların erkeklerden daha fazla işten ayrılmaya eğilimli olduklarını göstermiştir. Bazı araştırmalarda ise kadınların erkeklerle aynı oranda işten ayrılma

eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır (Şahin, 2011). Bunlardan yola çıkarak “**H4a**: Hemşirelerin cinsiyeti ile işten ayrılma niyeti arasında fark vardır” hipotezi oluşturulmuştur.

Cinsiyetin yanı sıra hemşirelerin eğitim durumlarına göre de işten ayrılma konusunda farklılıklar olacağı düşünülmüştür. Bu varsayımın nedeni aynı işin yapılmasına ve aynı emeğin verilmesine rağmen eğitim düzeyi düşük olan kişilerin az ücret ödenmesi ve eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin daha yüksek ücret almasından dolayı işten ayrılmalar konusunda farklılık oluşacağı düşünülmüştür. Yani eğitim düzeyi düşük ve düşük maaş alan bir çalışan ile eğitim düzeyi yüksek ve yüksek maaş alan bir çalışanın işten ayrılma niyetleri farklı olacağı düşünülmektedir (Uludağ, 2019). Bu nedenle “**H4b**: Hemşirelerin eğitim düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında fark vardır” hipotezi oluşturulmuştur.

Bölüm 4

BULGULAR

4.1 Geçerlilik ve Güvenilirlik

Sosyal bilim alanlarında yapılan araştırmalarda bazı psikolojik olan faktörlerden dolayı araştırmalarda geçerlilik ve güvenilirlik sağlanmalıdır. Araştırmalarda ölçek geçerliliği, ölçülmek istenen şeyin ölçmeye ne derece uygun olup olmadığıdır. Güvenilirlik ise bir ölçek veya testin ölçmek istenen şeyi istikrarlı ve tutarlı bir şekilde ölçme düzeyidir. İçsel tutarlılık oranını ölçebilmek adına tercih edilen yöntem Cronbach Alpha katsayısıdır ve bu ölçüm yapılan araştırmanın güvenilir olup olmadığını ölçmek amacıyla yapılır (Altunışık vd., 2012).

Cronbach Alpha katsayısına bağlı ölçek güvenilirliği; 0 ile 0,4 arasında ölçek güvenilir değil, 0,4 ile 0,6 arasında güvenilirliği düşük, 0,6 ile 0,8 arasında oldukça güvenilir, 0,8 ile 1,0 arasında ise yüksek derecede güvenilir olduğu söylenir (Toksöz, 2019). Cronbach Alpha katsayı değeri 0,7 üzerinde olması beklenir, fakat normalde olması gereken 0,7 değeri inceleme türü çalışmalarında 0,5 değerine kadar uygun sayılabilir (Altunışık vd., 2012).

Kişilerin iş tatminlerini ölçmeye yönelik hazırlanan ve Brayfield ile Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa forma dönüştürülen iş tatmini ölçeğine yapılan güvenilirlik analizinin sonucunda Alpha değeri 0,859 hesaplanmıştır. Coquitt (2001) tarafından geliştirilmesi yapılan, Özmen vd. (2007) aracılığıyla Türkçeye çevirilen ve Akatay vd. (2016) tarafından kullanılan örgütsel adalet ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda

Cronbach's Alpha değeri 0,904 olduğu bulunmuştur. Son olarak çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmeye yönelik hazırlanan ve Peters, Jackofsky ve Salter (1981) aracılığıyla geliştirilen ölçeğin analizinde Cronbach's Alpha değeri 0,910 değerindedir. Elde edilen sonuçlara göre araştırmada kullanılan ölçekler yüksek derecede güvenilirdir. Ölçek tutarlılıklarına ait bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Ölçek İ Tutarlılıkları

	Ortalama	Std. Sap.	Cronbach's α
Örgütsel Adalet	3.55	0.734	0.904
İş Tatmini	3.89	0.805	0.859
İşten Ayrılma Niyeti	2.81	0.785	0.910

4.2 Demografik Bulgular

Anketi cevaplandıranların %35'i 25 yaş ve altında yer almakta olup, %47'si 26-35 yaş aralığında; %15'i 36-45 yaşları arasındadır. %2'si 46-55 yaş aralığında ve %1'i ise 56 ve üzerindeki yaşlardadır. Cinsiyet olarak %78'i kadın ve %22'si ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %3' lise, %18'i nlisans, %67'si lisans ve %12'si yüksek lisans/üzeri eğitim düzeyindeki kişilerdir. Anketi cevaplayan hemşirelerin %13' cerrahi servis, %15'i yoğun bakım, %6'sı acil servis ve %66'sı diğer birimlerde çalışan hemşirelerden oluşmaktadır. Demografik bulgular aşağıda Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Demografik Bulgular

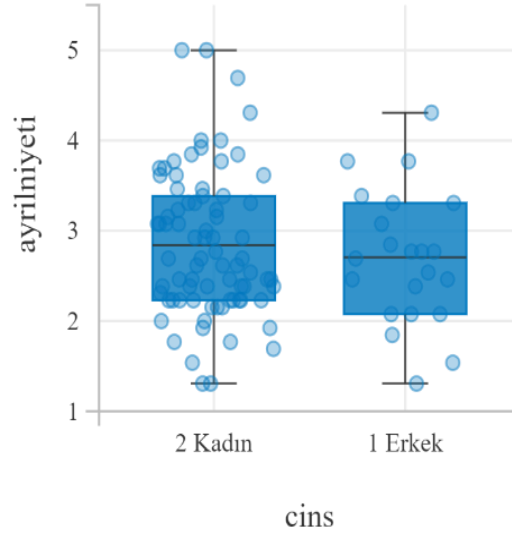
Katılımcıların Özellikleri	Sayı	%
YAŞ		
25 ve altı	35	35,0
26-35	47	47,0
36-45	15	15,0
46-55	2	2,0
56 ve üstü	1	1,0
TOPLAM	100	100,0
CİNSİYET		
KADIN	78	78,0
ERKEK	22	22,0
TOPLAM	100	100,0
EĞİTİM DÜZEYİ		
LİSE	3	3,0
ÖNLİSANS	18	18,0
LİSANS	67	67,0
YÜKSEK LİSANS VE ÜZERİ	12	12,0
TOPLAM	100	100,0
ÇALIŞMA SİSTEMİ		
8 SAAT	37	37,0
12 SAAT	28	28,0
16 SAAT	5	5,0
24 SAAT	30	30,0
TOPLAM	100	100,0
ÇALIŞTIĞI BİRİM		
CERRAHİ SERVİS	13	13,0
YOĞUN BAKIM	15	15,0
ACİL SERVİS	6	6,0
DİĞER	66	66,0
TOPLAM	100	100,0

4.3 Hipotezlerin Test Edilmesi

Tablo 3: Cinsiyete Göre Ayrılma Niyeti T-Test Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Grup	n	Tanımlayıcı İstatistikler		Test İstatistikleri			Effect size	
				Ortalama	Std. Sap.	df	t	p	Cohen's d	Hedge's g
İşten Ayrılma Niyeti	Cinsiyet	1 Erkek	22	2.706	0.746	98	-0.716	0.476	0.22	0.21
		2 Kadın	78	2.842	0.798					

Özel sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin cinsiyetleri ve işten ayrılma niyetleri arasında bir farklılık olup olmadığının analizini yapmak için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Kadın grubunda ortalama ayrılma niyeti daha yüksektir (Ort = 2.84, SS = 0.80). Erkek grubunda ise göreceli olarak daha düşüktür (Ort = 2.71, SS = 0.75). Ancak, yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda (eşit varyans varsayımı desteklenmiştir) gruplar arasında görülen bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür; $t(98) = -0.72$, $p = .476$, 95% Güvenilirlik Aralığı [-0.513, 0.241], Cohen's $d_s = 0.22$. Buna göre "**H4a**: Hemşirelerin cinsiyeti ile işten ayrılma niyeti arasında fark vardır" hipotezi reddedilmiştir.



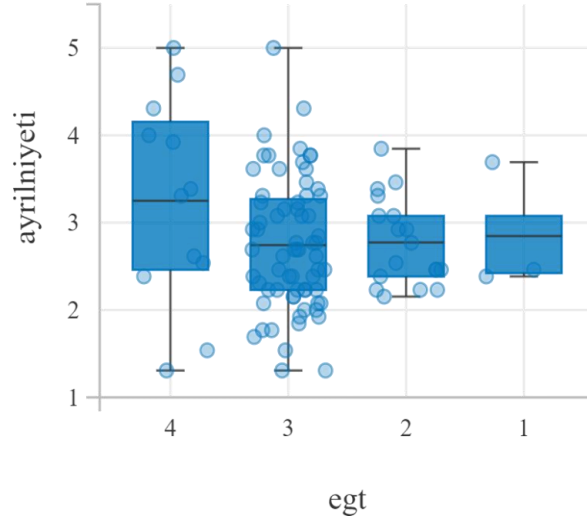
Şekil 4: Cinsiyete Göre Ayrılma Niyeti

Tablo 4: Eğitim Düzeyine Göre Ayrılma Niyeti ANOVA Testi Sonuçları

Group		Descriptive statistics				Test statistics				Effect size		
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Grup	n	Ortalama	Std. Sap.	df _M	df _E	F	p	η^2_p	ω^2	ω^2_p
İşten Ayrılma Niyeti	Eğitim	1	3	2.846	0.734	3	96	1.455	0.232	0.04	0.01	0.01
		2	18	2.774	0.502							
		3	67	2.743	0.752							
		4	12	3.250	1.193							

Hemşirelerin işten ayrılma niyetinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Ayrılma niyeti ortalaması eğitim durumu yüksek öğrenim ve üzerinde olanlarda en yüksek ($Ort = 3.25$, $SS = 1.19$) olduğu ortaya çıkmaktadır. Daha sonra lise düzeyi ($Ort = 2.85$, $SS = 0.73$), sonrasında önlisans ($Ort = 2.77$, $SS = 0.50$) ve son olarak en düşük olarak da lisans düzeyinde ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır ($Ort = 2.74$, $SS = 0.75$). Analiz sonucunda değerler arasında küçük farklılıklar görülse de genel olarak ANOVA testi sonucunda bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür; $F(3, 96) = 1.46$, $p = .232$, $\omega^2 = 0.01$. Bu durumda “**H4b**:

Hemşirelerin eğitim düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında fark vardır” hipotezi reddedilmiştir.



Şekil 5: Eğitim Düzeyine Göre Ayrılma Niyeti

4.4 Korelasyon Bulguları

İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini ve Örgütsel Adalet değişkenlerine ilişkin bulgular Pearson Korelasyonu ile ölçülmüş ve Tablo 5’de bulguları gösterilmiştir.

Tablo 5: Ölçeklere İlişkin Korelasyon Bulguları

	1	2	3	4	5
1 Dağıtım Adaleti					
2 İşten Ayrılma Niyeti	-0.48***				
3 İşlem Adaleti	0.67***	-0.36***			
4 Etkileşim Adaleti	0.52***	-0.27**	0.50***		
5 İş Tatmini	0.45***	-0.37***	0.37***	0.47***	

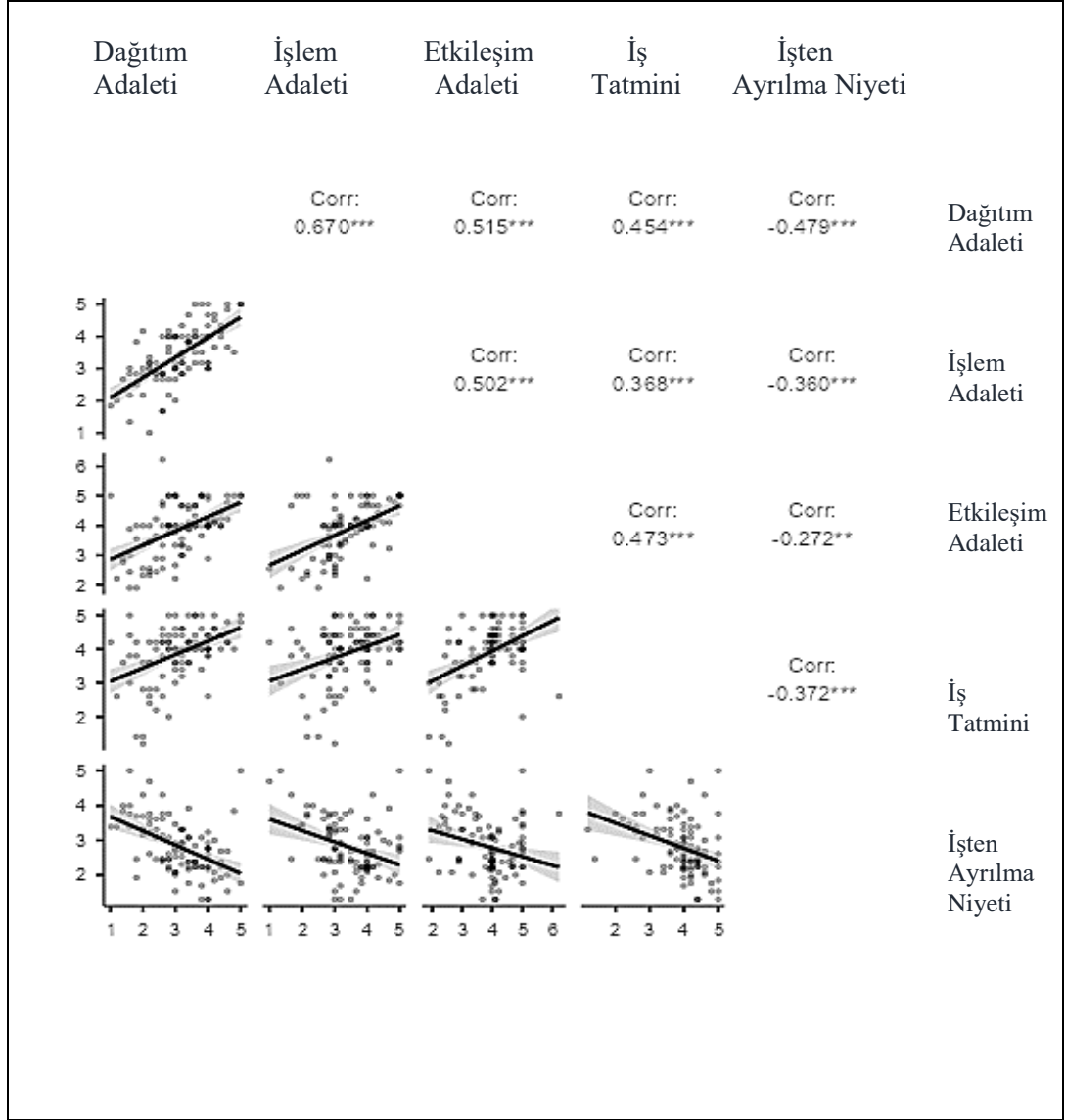
*** p<0,001, ** p>0,01

İşten Ayrılma Niyeti değişkeninin İş Tatmini değişkeni ile arasında orta seviyede, negatif yönlü ve istatistiksel anlamlı ilişki tespit edilmiştir (r: -0,37, $p<0,001$). Bulgulara bakıldığı zaman katılımcıların iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını veya iş tatmini azaldıkça işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir. Buna göre “**H1**: Hemşirelerin iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır” hipotezi desteklenmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti değişkeni ile her bir Örgütsel Adalet (dağıtım, işlem, etkileşim) değişkeni arasında korelasyon bulgularına bakılırsa Dağıtım Adaleti ile arasında orta seviyede, negatif yönlü (r: -0,48, $p<0,001$), İşlem Adaleti ile orta seviyede, negatif yönlü (r: -0,36, $p<0,001$) ve Etkileşim Adaleti ile zayıf seviyede, negatif yönlü (r: -0,27, $p<0,01$) ilişkiye rastlanmıştır. Dolayısıyla “**H2**: Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır” hipotezi desteklenmiştir.

Her bir Örgütsel Adalet (dağıtım, işlem, etkileşim) ile İş Tatmini değişkeni arasındaki korelasyon ilişkisine bakarsak; Dağıtım Adaleti ile İş Tatmini arasında orta seviyede, pozitif yönlü (r: 0,45, $p<0,001$), İşlem Adaleti ile İş Tatmini arasında orta seviyede, pozitif yönlü (r: 0,37, $p<0,001$) ve Etkileşim Adaleti ile İş Tatmini arasında ise orta seviyede, pozitif yönlü (r: 0,47, $p<0,001$) ilişki bulunmuştur. Bu durumda “**H3**: Hemşirelerin örgütsel adalet algısı ile iş tatmini arasında pozitif ilişki vardır” hipotezi desteklenmiştir.

Değişkenlerin korelasyon bulgularına ait dağılımları Şekil 6’da gösterilmiştir.



Şekil 6: Korelasyon Analizi Bulguları Plot Grafiği

4.5 Regresyon Analizi

Tablo 6: Hemşirelerin Demografik Özellikleri, Örgütsel Adalet Algıları ve İş Tatmini Puanlarının İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarını Etkilemesine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (n=100)

Grup		Orjinal Katsayılar		Std Katsayılar			Model Özeti			
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	<i>t</i>	<i>p</i>	R	R ²	<i>F</i>	<i>p</i>
	Sabit	-8.501	27.756	-	-0.306	0.760				
	Yaş	0.007	0.014	0.057	0.475	0.636				
İşten Ayrılma Niyeti	Cinsiyet	0.123	0.174	0.065	0.706	0.482	0.465	0.216	5.177	< .001
	İş Kıdem	0.015	0.029	0.062	0.507	0.613				
	İş Tatmini	-0.210	0.105	-0.215	-2.006	0.048				
	Örgütsel Adalet	-0.327	0.115	-0.306	-2.841	0.006				

Çoklu regresyon analizi ile doğum yılı, cinsiyet, iş kıdem, iş tatmini, ve örgütsel adalet değişkenlerinin işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenini ne ölçüde etkiledikleri incelenmiştir.

Regresyon modeli ayrılma niyetindeki varyansın %21.59'unu açıklamıştır ve modelin toplamı istatistiksel anlamlılık göstermiştir; $R^2 = 0.22$, $F(5, 94) = 5.18$, $p < .001$. Kalan %80'lik kısım ise bu araştırmada incelenmeyen, işten ayrılma niyeti durumunun ortaya çıkmasına sebep olan diğer farklı faktörlerden oluşmaktadır.

Sonuçlar incelendiği zaman bağımsız değişkenler arasında iş tatmini ($\beta = -0.22$, $t = -2.01$, $p < .001$) ve örgütsel adalet ($\beta = -0.31$, $t = -2.84$, $p < .001$) değişkenlerinin işten ayrılma niyetini etkileyen değişkenler olduğu görülmüştür. Diğer bağımsız değişken olan demografik özelliklerin (yaş, cinsiyet, iş kıdem) ile işten ayrılma niyeti

üzerinde etkisi olmadığı, aralarında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (Yaş; $\beta =0,057$, $t=0,47$, $p >.001$, Cinsiyet; $\beta =0,065$, $t=0,70$, $p >.001$, İş Kıdemi; $\beta =0,062$, $t=0,50$, $p >.001$).

Sonuç olarak yapılan regresyon analizi sonucunda hemşirelerin işten ayrılma niyetini en fazla etkileyen faktörün örgütsel adalet algıları olduğu ve iş tatmininin de etkilediği görülmüştür. Demografik özelliklerin ise işten ayrılmayla arasında bir etki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bölüm 5

TARTIŞMA

5.1 Hemşirelerin Demografik Özellikleri ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki

Bulgular incelendiğinde hemşirelerin demografik özellikleri test edildiği zaman cinsiyet ve eğitim düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Hemşirelerin demografik özellikleri ile işten ayrılma niyetleri arasında bir etki olmadığı görülmüştür. Yaprak (2019) da çalışmasında hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerinde, kişilerin yaşı, medeni durumları, meslekteki ve kurumdaki mevcut çalışma yılları, eğitim düzeyleri, kadro ve çalışma saatleri gibi unsurlarının etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

5.2 Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algıları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki

Çalışmanın diğer bulguları, hemşirelerin örgütsel adalet algısının işten ayrılma niyetlerini anlamlı ve negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Dolayısıyla örgütsel adalet algıları yüksek olan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu ve örgütsel adalet algıları düşük olan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu söylenebilir. Çalışanlar örgüt içerisinde kendilerine adil davranılmadığını hissettiklerinde işten ayrılma eğilimleri ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalara bakıldığında; Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013), işten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel adaletin etkisinin negatif ve anlamlı olduğunu bulmuşlardır ve Karavardar (2015)

örgütsel adalet boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki bulunduğunu savunmuştur. Örgütsel adalet algısının tüm alt boyutları ile (işlem, etkileşim, dağıtım) işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Adalet algısı yüksek olan çalışanlarda iş tatmini, memnuniyet, güven, işe bağlılık gibi faktörler artmaktadır. Bu sebeple çalışanların işten ayrılma niyetleri olmaması ya da örgütsel adalet algısı düşük olan çalışanların ayrılma niyetlerinin yüksek olması beklenen bir durumdur. Bu çalışmada ise adalet algısı olumlu olan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin azalmasına ve adalet algısı olumsuz olan hemşirelerin ayrılma niyetlerinin yüksek olmasına neden olmaktadır.

5.3 Hemşirelerin İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki

Yapılan bu çalışmada hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerinde iş tatmininin negatif yönlü ve anlamlı ilişkisi olduğuna rastlanmıştır. Buna bağlı olarak işine bağlı tatmin duygusu yüksek olan hemşireler işten ayrılma niyeti göstermezler veya tatmin duygusu düşük olan hemşireler işten ayrılma niyetleri yüksek olur. Çalışanların işlerine karşı hissettikleri tatmin duygusu işlerine devam etme veya ayrılma düşünceleri üzerinde etkili olmaktadır. Bu konuyla ilgili literatüre bakıldığında, Temiz ve Sivuk (2018) çalışmasında, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Aynı şekilde Dursun (2019) yaptığı araştırma sonucunda iş tatmininin işten ayrılma niyetine olan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Sonuç olarak çalışanların iş tatmin düzeyleri arttıkça, işten ayrılma niyetleri azalacaktır.

Bölüm 6

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1 Sonuç

Günümüzde sağlık alanındaki kuruluşların her geçen gün artmasıyla hemşirelere de ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanların işe alımları kadar, elde tutulmaları ve işte kalmaları da önem taşımaktadır. Ülkemizde sürekli hemşire alımları yapılmakta ve bu alanda devir oranı fazla olmaktadır. Bu durum kurumların kalitesinin azalmasına sebep olmakta, hasta bakımında sürekli değişikliğe yol açmakta ve kurum için maliyette artışa neden olabilmektedir. Genel olarak kurumların eldeki çalışan personeli tutmaları son derece önemlidir.

Bunlardan yola çıkarak bu çalışma kapsamında demografik özellikler, örgütsel adalet algısı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Çalışmanın amacı KKTC özel sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin neler olduğunu ve bu faktörlerin işten ayrılma niyetini ne yönde etkilediğini belirlemektir. KKTC’de bu konuda bir çalışmaya rastlanmadığından ve ülkedeki sağlık sektörünün iyileştirilmeye ihtiyacı olduğu düşünüldüğünden bu çalışmanın katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Diğer yandan, iş tatmini, algılanan örgütsel adalet ve işten ayrılma niyeti düşüncesi arasındaki ilişkinin incelenmesi hemşireleri elde tutma konusunda hastane yöneticilerine katkıda bulunacaktır.

Çalışma sonucunda KKTC özel sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemek amacıyla

demografik özellikler, örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin etkileri göz önünde bulundurularak özel sağlık kurumlarında görev yapan 100 hemşireyle bir çalışma yürütülmüş ve bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında yapılan araştırmada demografik özellikler (yaş, eğitim düzeyi) ile hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin arasında anlamlı olan bir farka ulaşılamamıştır. Ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında orta seviyede, negatif yönlü, anlamlı ilişki; ayrılma niyeti ile örgütsel adalet boyutlarından dağıtım adaleti ve işlem adaleti arasında orta seviyede, negatif yönlü, anlamlı ve etkileşim adaleti ile zayıf seviyede, negatif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır.

Genel olarak yapılan regresyon analizi sonucunda bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetindeki değişimin %22'si açıklanmış ve model anlamlılık göstermiştir. İncelenen değişkenler arasında önem sırasına göre işten ayrılma niyetini en çok etkileyen faktörün örgütsel adalet algısı olduğu ve sonrasında da iş tatminin de etkisi olduğu belirlenmiştir. Yapılan bu araştırma kapsamında ele alınan faktörler arasında KKTC'deki özel sağlık kurumlarında görev yapan hemşirelerin işten ayrılma niyeti içerisine girmesine sebep olan en etkili faktörün örgütsel adalet algıları olduğu, yani çalışanlara emeklerinin karşılığında adil ücret ödenmesi, yöneticilerin karar aldıklarında bunları adil uygulaması veya yöneticilerin çalışanlarıyla aralarında kurdukları iletişim şekli gibi durumların kişilerin ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Bunların yanında kişilerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi de etkili olabilmektedir.

İşten ayrılma niyeti kavramı, işten ayrılma durumunun hemen önceki aşaması olmasından ve aynı zamanda uygulamaya geçilmesi (işin bırakılması) durumunda kurum, hemşire, hasta sonuçlarını negatif açıdan etkilediğinden önemli bir konudur. Çalışmanın sonucunda hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini adalet algıları ve iş

tatmini gibi değişkenler etkilediğinden yöneticilerin soruna yönelik planlarda konuyu geniş bir bakış açısıyla incelemeleri gerekmektedir. Yapılan bu araştırmanın sonuçları, kurumun örgütsel adalet boyutlarını iyileştirme, çalışanların iş tatminlerini artırma gibi girişimlerde bulunması durumunda işten ayrılma niyetinin azalacağını göstermektedir.

İstek ve beklentileri önemszenmeyen, karşılanmayan, işlerinden memnun ve tatmin olmayan çalışanların kurumdan ayrılmak isteyebilecekleri unutulmamalıdır.

6.2 Öneriler

Sonuçlar doğrultusunda hastanelerin yönetimine ve diğeri ilgili kişilere yol gösterebilecek öneriler aşağıda verilmiştir;

- Sağlık kurumu yöneticileri çalışanların örgüte karşı olan bağlılığını yükselterek onların işten ayrılma niyetini azaltabilmek amacıyla; ödüllendirme, çalışanı ilgilendiren gelişmeleri onlara zamanında iletme, terfi ve görev dağılımı yaparken üstlerine düşen görevleri eksiksiz yerine getirmelidirler.
- Hemşirelerin üst yönetimin desteğini hissedebilecekleri, düşünce, beklenti ve isteklerini özgürce dile getirebilecekleri güven veren bir ortam sağlanmalıdır. Bu gibi bir ortamda çalışanlar kendi düşünce, memnuniyetsizlik ve eksiklikleri rahatlıkla ifade edebilecek ve kurum buna bağlı önlemler alarak çalışan tatmini ve memnuniyetini sağlayabilecektir.
- İşten ayrılan veya kurum değişikliği yapan hemşirelerin işi bırakma nedenleri incelenmeli ve buna göre ilgili yöneticiler tarafından diğeri hemşirelerin işi bırakma nedenleri ölçülmeli, takip edilmelidir.
- Sağlık alanındaki kişilerin yöneticilik becerilerinin geliştirilmesi önemlidir. Bunun iyileştirilmesinin önemi, örgütsel adalet boyutlarından olan etkileşim adaletinin (yöneticinin çalışana karşı sergilediği davranışların) hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli etkisinin olmasıdır.

- Siyaset geliştiriciler açısından hemşirelerin beklentileri doğrultusunda plan ve politikalar geliştirmeli ve uygulamalıdır. Hizmet içi eğitimler verilebilir, güncel standart yasalar yapılabilir...
- Ülkemizde hemşireler ve onların işlerine karşı olan tutumlarıyla ilgili çalışmalar yapılmalı, çalıştığı kurumdan ayrılan hemşirelerin hangi alana gittiği ve bu yönelimlerin neden olduğu araştırılmalı, literatüre katkı sağlanmalıdır. Bu çalışmada araştırmanın %22'si açıklandığından ve geriye kalan %78'lik kısmın hangi faktörlerden kaynaklandığı bilinmediğinden bunu belirlemek adına farklı araştırmalar yapılması önemlidir.

Kurum içerisinde hastalarına mümkün olan en iyi hizmeti verip, amacı hayat kurtarmak olan sağlık kurumu çalışanlarının memnuniyet seviyelerinin yüksek olması önemlidir. Hedef noktası insan olan sağlık sektöründe yapılacak en küçük yanlış telafisi edilemeyen sonuçlara sebep olabilmektedir. Kaliteli sağlık hizmeti sağlanması; motive olmuş, işinden kaynaklı tatmin olan, mevcut işinden ayrılma düşüncesi olmadan görev yapan ve çalıştığı kuruma bağlılığı olan sağlık çalışanları ile mümkün olacaktır.

KAYNAKLAR

- Akatay, A., Yücekaya, P., ve Kısacık, N. Ç. (2016), *Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet ve Sinizm Üzerine Etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 483-509.
- Altıntaş, F. Ç. (2006), *Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz*, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 19-40.
- Altunışık, R., Coşkun, R. ve Yıldırım, E. (2019), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 10. Baskı, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008), *İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi*, *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(2).
- Atalar, E. (2019), *İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve Örgütsel Destek Algısının Moderatör Rolü (Yöneticiler Ve Çalışanlar Açısından)*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Aydın, G. Ç., Aytaç, S., ve Şanlı, Y. (2021), *İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*, *In Journal of Social Policy Conferences*, 80, 1-35.

- Bal, S. (2020), *Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi.
- Başol, O., ve Çömlekçi, M. F. (2020), *İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması*, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 1(2), 17-31.
- Bayarçelik, E. B., ve Fındıklı, M. M. A (2017), *İş Tatminin, Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Rolü*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), 16-31.
- Cereyan, M. (2018), *Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi.
- Cihangiroğlu, N., ve Yılmaz, A. (2010), *Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi*, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 10(19), 194-213.
- Çağ, A. (2011), *Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Çevirme, B. (2021), *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Beylikdüzü Belediyesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi.

- Demirel, Y. (2009), *Örgütsel Adaletin Yönetici-Çalışan İlişkileri Üzerine Etkisi: Farklı Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9(17), 137-154.
- Dursun, T. N. (2019), *Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ile Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, İş Yaşam Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Özel-Kamu Hastanelerinde Bir Alan Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Eker, G. (2006), *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Emre, Ş. S., ve Ağca, A. (2018), *Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin İş Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Kütahya Örneği*, Muhasebe ve Finansman Dergisi, (77), 27-44.
- Ergeneli, A., ve Eryiğit, M. (2001), *Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması*, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(2), 159-178.
- Greenberg, J. (1987), *A Taxonomy Of Organizational Justice Theories*, Academy of Management Review, 12(1), 9-22.
- Güngör, D. (2019), *İnsan Kaynakları Departmanı Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.

İçerli, L. (2010), *Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım*, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 67-92.

İşbaşı, J. Ö. (2000), *Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi.

Kaptanoğlu, R. Ö. (2020), *İşten Ayrılma Niyeti ve Toksik Liderliğin Etkisi*, IBAD Sosyal Bilimler Dergisi, (6), 161-173.

Karavardar, G. (2015), *Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11(26), 139-150.

Kitapçı, H., Kaynak, R., ve Ökten, S. (2013), *Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu Ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma*. International Review of Economics and Management, 1(1), 49-73.

Kundak, Z., Taş, H. Ü., Keleş, A., ve Eğicioğlu, H. (2015), *Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon*, Kocatepe Tıp Dergisi, 16(1), 1-10.

Küçük, S. (2020), *Performansa Dayalı Ücret Sistemleri ve Örgütsel Adalet İle Performansa Dayalı Ücret ile Adalet Algısı İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi.

- Küçükodacı, Z. B. (2014), *Birey-Örgüt Uyumu, Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Oruç, İ. ve Kurnaz, İ. P. (2019), *Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(3), 375-390.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013), *Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama/The Influence of Organizational Justice on the Turnover Intention: A Study in the Republic of South Africa*, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(23), 335-358.
- Peters, L. H., Jackofsky, E. F., & Salter, J. R. (1981), *Predicting Turnover: A Comparison Of Part-Time And Full-Time Employees*, Journal of Organizational Behavior, 2(2), 89-98.
- Saltık, Z., ve Özkoç, A. G. (2016), *Stresin İşgören Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Sarı, Ç. (2011), *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ve Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.

- Seyhan, F. (2020), *Sağlık Çalışanlarının Yaşadığı Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Songur, A., ve Yaman, D. (2020), *Sağlık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerine Yönelik Literatür İncelemesi*, SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi, 2(2), 80-100.
- Sökmen, A. (2020), *Örgütsel Adaletin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*, Third Sector Social Economic Review, 55(4), 2651-2663.
- Sürer, P. (2009), *Hastanede Çalışan Hemşirelerde İşgücü Devir Hızı ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Şimşir, İ., ve Seyran, F. (2020), *İş Tatmininin Önemi ve Etkileri*, Meyad Akademi, 1(1), 25-42.
- Tabak, Y. (2020), *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.
- Temiz, T. N. D., & Sivuk, D. (2021), *Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları İle Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, İş Yaşam Kalitesi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki*, Verimlilik Dergisi, (1), 120-131.

Tükenmez, G. (2019), *Çaba-Ödül Dengesizliğinin İş Tatmini ile Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi.

Türk Dil Kurumu (2022).

Tüzemen, V. C. (2019), *Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Erzurum İli Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi.

Urhan, S. (2014), *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi.

Ünlü, E. (2013), *Örgütsel Adaletin Örgüt Vatandaşlığı Üzerine Etkisi ve Marmara Üniversitesi İdari Personel Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.

Yaprak, E. (2009), *Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri*, Yüksek Lisans Tezi, DEÜ.

Yavuz, S. (2010), *Örgütsel Adalet Algısının İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.

Yücel, İ., & Demirel, Y. (2013), *Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi: "Başka Bir Yol Daha Olmalı!"*. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 27(2), 159-177

EKLER

Ek 1: Doğu Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Raporu

 <p>Doğu Akdeniz Üniversitesi "Erdem, Bilgi, Gelişim"</p>	<p>Eastern Mediterranean University "Virtue, Knowledge, Advancement"</p>	<p>Galileo Galilei Sk. / Str., 99628, Gazimağusa, KUZEY KIBRIS / Famagusta, NORTH CYPRUS, via Mersin 10, TURKEY Tel: (+90) 392 630 1327 bayek@emu.edu.tr</p>
<p>Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu (BAYEK) / Board of Scientific Research and Publication Ethics</p>		
<p>Sayı: ETK00-2021-0094</p>	<p>30.11.2021</p>	
<p>Konu: Etik Kurulu'na Başvurunuz Hk.</p>		
<p>Sayın Yaren Göçer</p>		
<p>İşletme ve Ekonomi Fakültesi</p>		
<p>İşletme Bölümü Etik Alt Kurulu'nun 26.11.2021 tarih ve 2021/10 sayılı toplantısında incelenerek uygun bulunan, Prof. Dr. Cem Tanova danışmanlığında yürüttüğünüz "KKTC Özel Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler" adlı yüksek lisans tez çalışmanız, Doğu Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından onaylanmıştır.</p>		
<p>Çalışmalarınızda Başarılar dilerim..</p>		
<p> Prof. Dr. Yücel Vural Etik Kurulu Başkanı</p>		
<p>YV/ns.</p>		
<p>www.emu.edu.tr</p>		

Ek 2: Anket Formu

EK-1

**Doğu Akdeniz Üniversitesi
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu**

Bilimsel Araştırma Etik Uygunluk Başvuru Formu

KKTC Özel Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Bu form ile “KKTC Özel Sağlık Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler” isimli çalışmada yer almak üzere davet edilmiş bulunmaktasınız. Bu çalışma, araştırma amaçlı olarak yapılmaktadır ve katılım gönüllülük esasına dayalıdır. Araştırmaya katılıp katılmama kararı tamamen size aittir. Sizinle ilgili tüm bilgiler gizli tutulacaktır. Araştırma bitiminde elde edilen sonuçlar, sizin kimliğiniz veya kurumunuz hiçbir şekilde açıklanmadan, tamamen saklı tutularak ilgili literatürde yayınlanabilecektir.

Araştırmaya katılmak isteyip istemediğinize karar vermeden önce araştırmanın neden yapıldığını, bilgilerinizin nasıl kullanılacağını, çalışmanın neleri içerdiğini anlamamız gerekmektedir. Araştırma hakkında tam olarak bilgi sahibi olduktan ve sorularınız cevaplandıktan sonra eğer katılmak isterseniz, sizden bu formu imzalamanız istenecektir. Şu anda bu formu imzalasanız bile istediğiniz herhangi bir zamanda bir neden göstermeksizin araştırmayı bırakmakta özgürsünüz. Aynı şekilde araştırmayı yürüten araştırmacı çalışmaya devam etmeniz sizin için yararlı olmayacağına karar verebilir ve sizi çalışma dışı bırakabilir.

Araştırmanın Amacı: Bu araştırmanın amacı KKTC’deki özel sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran faktörlerin neler olduğunu öğrenmeye çalışmak ve sorumlu kişilere bu konunun iyileştirilmesinde yardımcı olmak amacıyla öneriler yapılması amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi: Bu araştırma, Doğu Akdeniz Üniversitesi’nde gerçekleştirilmek üzere planlanmıştır. Çalışma süresince sizden beklenen verilerin toplanabilmesi için oluşturulan anket formlarını objektif olarak yanıtlamanızdır. Çalışma sonuçlarımız sizin anket formlarına verdiğiniz cevapların istatistiksel olarak incelemesi ile ortaya çıkacaktır.

Araştırmada yer almak tamamen sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmaya katılmayı reddedebilir ya da çalışmanın her hangi bir aşamasında araştırmadan ayrılabilirsiniz.

Soru, Daha Fazla Bilgi ve Problemler İçin İletişim:

Yaren GÖÇER

Görevi : Yüksek Lisans Öğrencisi

Telefon: 0533 885 00 88

Gönüllünün / Katılımcının Onayı:

Bu araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler bana aktarıldı ve ilgili metni okudum. Yukarıdaki bilgileri ilgili araştırmacı ile ayrıntılı olarak tartıştım ve kendisi bütün sorularımı tatmin olacağım şekilde cevapladı. Bu bilgilendirilmiş onay formunu okudum ve anladım. Araştırmaya katılmam konusunda zorlayıcı bir davranışla karşılaşmış değilim. Araştırma sırasında herhangi bir neden göstermeden araştırmadan çekilebilirim, ayrıca araştırmacı tarafından araştırma dışı da tutulabilirim.

Araştırmadan elde edilen benimle ilgili kişisel bilgilerin gizliliğinin korunacağını biliyorum. Araştırma sırasında herhangi bir bilgi, soru sorma ihtiyacım olduğunda ilgili kişi ile iletişim kurabileceğimi biliyorum.

Bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Bu koşullarla söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, gönüllülük içerisinde katılmayı kabul ediyorum ve bu onay formunu imzalıyorum.

Gönüllü/Katılımcı

Adı, soyadı:

Adres:

Tel:

İmza:

Tarih:

Araştırmacı

Yaren GÖÇER

Tel: 0533 885 00 88

İmza: 

Tarih: 23/11/2021

Danışman

Prof. Dr. Cem TANNOVA

Tel: 360 1403

İmza: 

Tarih: 23/11/2021

EK-2 Kişisel Bilgi Formu

Sayın katılımcı,

Bu çalışma, KKTC özel sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla planlanmıştır. Verdiğiniz bilgilerin gizliliğine önem verilecek, araştırmanın amacı dışında herhangi bir şekilde kullanılmayacaktır. Araştırmaya sağladığınız katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

1. Doğum tarihiniz:
2. Cinsiyetiniz:	1.() Erkek 2.() Kadın
3. Eğitim durumunuz:	1.() Lise 2.() Ön Lisans 3.() Lisans 4.() Yüksek lisans ve üzeri
4. Çalıştığınız birim:	1.() Cerrahi servis 2.() Yoğun bakım 3.() Acil servis 4.() Diğer.....
5. Çalışma sisteminiz:	1.() 8 saatlik vardiya 2.() 12 saatlik vardiya 3.() 16 saatlik vardiya 4.() 24 saatlik vardiya
6. Halen bulunduğunuz birimde çalışma süreniz:
7. Meslekteki toplam çalışma süreniz:

EK- 3: İş Tatmini Ölçeği

Aşağıda yer alan ifadelerin sizin için ne kadar geçerli olduğunu verilen 5 seçenek arasından birini seçerek belirtiniz. Eğer bir ifade ile ilgili düşünceniz “kesinlikle katılmıyorum” ise 1’i, “katılmıyorum” ise 2’yi, “ne katılıyorsunuz ne de katılmıyor” iseniz 3’ü, “katılıyorsunuz” 4’ü, ve “kesinlikle katılıyorsunuz” 5’i seçiniz

İfadeler	Kesinlikle katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Emin değilim (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle katılıyorum (5)
1. İşimi severek yaparım.					
2. Mutluluğu işimdeyken buluyorum.					
3. Mevcut işimden memnunum.					
4. İşimi keyifli buluyorum.					
5. İş yerinde zaman iyi geçiyor.					

EK- 4: Kurumsal Adalet Ölçeği

İfadeler	Kesinlikle katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Emin değilim (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle katılıyorum (5)
Etkileşim Adaleti:					
1. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana saygı ve itibar gösterir.					
2. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana karşı kibâr ve düşünceli davranır.					
3. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim, çalışan olmamdan doğan haklarıma saygı gösterir.					
4. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim, bunun sonuçları ve etkileri hakkında benimle görüş alışverişinde bulunur.					
5. Amirim, işimle ilgili olarak alınan kararlara ilişkin haklı gerekçeler sunar.					
6. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim benim şahsi ihtiyaçlarıma karşı duyarlıdır.					
7. İşimle ilgili bir karar alınırken amirim bana açık sözlü davranır					
8. Amirim, işimle ilgili bir karar alırken bana makul ve mantıklı bulduğum açıklamalar yapar.					
9. Amirim, işimle ilgili her kararı çok açık ve net bir şekilde açıklar.					
İşlem Adaleti:					
1. İşyerimde işle ilgili kararlar tarafsız olarak alınır.					
2. İşyerimde işle ilgili karar verilmeden önce tüm çalışanların fikri alınır.					
3. İşyerimde işle ilgili kararlar alınmadan önce tam ve doğru bilgi toplanır.					
4. İşyerimde çalışanlar tarafından talep edildiğinde kararlara ilişkin açıklama yapılır ve ek bilgi sunulur.					

5. İşyerimde alınan her karar, ilgili tüm personele tutarlı bir şekilde uygulanır.					
6. İşyerimde işle ilgili alınan kararlara karşı çıkma veya bunların değiştirilmesini talep etme hakkı vardır.					
Dağıtım Adaleti:					
1. Çalışma saatlerimle ilgili düzenlemenin adil olduğu kanaatindeyim.					
2. Ücret düzeyimin adil olduğunu düşünüyorum.					
3. İş yükümün adil olduğu kanaatindeyim.					
4. Genel olarak değerlendirdiğimde, bu işyerinde bana sunulan maddi ve manevi ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.					
5. Görevimle ilgili sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.					

EK- 5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İfadeler	Kesinlikle katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Emin değilim (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle katılıyorum (5)
1. Başka bir işe geçmeyi sıklıkla düşünürüm					
2. Genellikle bu işi bırakmayı düşünürüm.					
3. Bu işten ayrılmak çok sık aklımdan geçer.					
4.Şimdiki işimden daha iyi bir iş bulmak mümkündür.					
5. Alanımda her zaman iş bulunabilir.					
6.Hiç tereddütsüz en az bu iş kadar iyi başka bir iş bulabilirim.					
7.Sıklıkla iş ilanlarını takip ederim					
8.Başka iş imkanları ile ilgili bilgi ararım.					
9.İş imkanları ile ilgili çeşitli kaynaklardan haber almaya gayret ederim.					
10.Bazen duyduğum iş imkanları hakkında bilgi edinmeye çalışırım.					
11.Bu işten ayrılmayı düşünmüyorum.					
12.Başka iş aramaktayım.					
13.Yakın zamanda bu işten ayrılırım.					