

# Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Hemşirelerin Kurumdan Ayrılmayı İsteme Nedenlerinin İncelenmesi

## Investigating the Reasons of Nurses' Requests for Leaving Their Institution in an Education and Research Hospital

SEMA KOÇAŞLI\*  
DİLEK AKTAŞ\*  
KEZİBAN AVCI\*\*

Geliş Tarihi: 29.06.2016, Kabul Tarihi: 23.05.2017

### ÖZ

**Giriş:** Bu çalışma, hemşirelerin kurumdan ayrılmak isteme nedenlerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırmanın örneklemini 06.05.2015-24.05.2015 tarihleri arasında Ankara ilinde yer alan Sağlık Bakanlığına bağlı bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan, hastaneden ayrılmak isteyen ve araştırmaya katılmaya gönüllü 38 hemşire oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından literatür taranarak oluşturulan veri toplama formu kullanılmıştır. Veri toplama formu kurumdan ayrılmak isteyen 13 hemşire ile ön uygulama yapılarak yeniden düzenlenmiştir.

**Bulgular:** Katılımcıların %63.16'sı ailevi sebeplerle, %50'si fazla mesai ve nöbet sayısının çok olması, %36.84'ü hastaneye ulaşım zorluğu, %36.84'ü yapılan işe göre ek ödeme azlığı nedeniyle işten ayrılmak istemektedir. Katılımcıların %36.84'ü ek ödeme artırılsa, %31.59'u yeterli çalışan sağlanırsa ve fazla mesai sorunu ortadan kalkarsa hastanede çalışmaya devam etmek isteyeceğini belirtmiştir.

**Sonuç:** Hastanelerde çalışan hemşire sayısı artırıldığında ve/veya ek ödeme oranları iyileştirildiğinde hastaneden ayrılmayı isteyen katılımcıların bir bölümünün bu isteklerinden vazgeçeceği ve hasta bakım kalitesinin belirleyicilerinden biri olan "nitelikli personel sayısı"nın istenen düzeyde olmasının sağlanabileceği öngörülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Hemşire; kurumdan ayrılma; kurumsal olanaklar.

**H**emşirelik hizmetlerinin; kurumda yer almaktan memnun olan, kurumu benimsemiş, kendilerini kuruma ait hisseden ve kurumdan ayrılmayı düşünmeyen hemşireler tarafından sürdürülmesi, tedavi, bakım, eğitim ve araştırma fonksiyonu olan yataklı tedavi kurumlarında kalite ve maliyet sorunlarını ortadan kaldırmada oldukça etkili bir durum oluşturmaktadır. Ancak, hemşirelerin mesleği hızla bırakmaları, var olan hemşirelerin işe devamının ve kuruma bağlılıklarının sağlanamaması, hemşirelik dışı

### ABSTRACT

**Aim:** This study was designed as a descriptive study to investigate the reasons for nurses' requests for leaving their institution.

**Methods:** The study sample consisted of 38 volunteer nurses who worked in a government hospital in Ankara linked to the Ministry of Health in May 2015 and who wanted to leave the institution. Data were collected by a questionnaire prepared by researchers using the literature. The questionnaire was redesigned after trying it on 18 nurses as a preliminary application.

**Results:** Among the nurses interviewed, familial reasons (63.16%), working overtime (50%), transportation difficulties to hospital (36.84%) and being paid less than deserved (36.84%) were stated as the reasons for leaving the institution. Respondents stated that they would like to continue to work in the hospital on condition that there would be improvements in supplementary payment (36.84%), an increase in the number of nurses, and the elimination of overtime work (31.59%).

**Conclusion:** It is predicted that increasing the number of nurses working at a hospital and/or improving supplementary payments will make some of nurses give up leaving the institution thereby maintaining a qualified number of staff which is a determinative factor for quality healthcare.

**Keywords:** Nurses; leaving the institution; institutional resources.

görevlere yönelmeleri sonucu hemşire yetersizliği artmaktadır. Dünyada hemşirelik mesleğinin işten ayrılmaların yüksek olduğu bir meslek olması hemşire yetersizliğinin en önemli nedeni olmakla birlikte, bakımda kalite ve maliyet etkinliğini olumsuz etkileyebilmektedir.<sup>[1,2]</sup>

Aiken ve ark.<sup>[3]</sup> (2001) beş ülkede yürüttükleri çalışmada, İngiltere ve İskoçya'da 10 hemşirenin üçünden fazlasının, ABD'de 10 hemşirenin ikisinden fazlasının bir yıl içinde

\* S Koçaşlı, Yrd. Doç. Dr.; D Aktaş, Araş. Gör.  
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Ankara  
Yazışma Adresi / Address for Correspondence:  
Sema Koçaşlı, Yrd. Doç. Dr.  
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Ankara  
Tel.: 0 312 906 19 08 Faks: 0 312 906 29 67  
e-posta: skocasli@yahoo.com.tr

\*\* K Avcı, Yrd. Doç. Dr.  
Türkiye Sağlık Hizmetleri Kalite ve Akreditasyon Enstitüsü, Ankara

işlerinden ayrılmayı planladıklarını belirtmişlerdir. Çalışmada, işten ayrılmaların sağlık kurumları için küresel bir sorun olduğu bildirilmektedir.<sup>[3]</sup> Benzer durum ülkemizde de geçerli olmakla birlikte, konu ile ilgili az sayıda çalışma bulunmaktadır. Sürer'in<sup>[4]</sup> 2005-2006 yılı verileri ile üniversite ve özel hastanelerde yaptığı bir çalışmada, 11 üniversite hastanesinde sözleşmeli devir hızının 2005 yılında %1.52-15.82 arasında, 2006 yılında ise %1.51-33.34 arasında değiştiği belirlenmiştir. Özel hastanelerde ise bu oran 2005 yılında %21.0-26.3 ve 2006 yılında %20.4-27 bulunmuştur. Kocaman ve ark.<sup>[5]</sup> (2010) üç üniversite hastanesinde yaptıkları çalışmada, yıllık hemşire devir hızının %17.5'e kadar yükseldiğini belirtmişlerdir.

Hemşirelerin iş doyumunu alamama, stres yaşama, hekim hemşire ilişkilerindeki sorunlar, çalışma saatlerinin ve nöbet sayılarının fazla olması, artan iş yükü, sağlıksız iş ortamı ve tüm bunları kapsayan olumsuz çalışma koşulları gibi bireysel, sosyal ve ekonomik nedenlerle işten ayrılmaları söz konusu olmaktadır.<sup>[2,5]</sup> Stone ve ark.<sup>[6]</sup> (2007) çalışmalarında, işten ayrılma kararına etki eden faktörleri, hastanenin nitelikleri, kurumun gelir durumu gibi örgütsel iklim araçları, çalışan sağlık personelinin özellikleri, kurumun çalışan politikaları ve iş ortamının gerginliği olarak açıklamışlardır. Duygulu ve Korkmaz'ın<sup>[7]</sup> (2008) yaptığı çalışmada, hemşireler; maddi nedenlerin, ilerleme olanaklarının olmamasının ve iş ilişkilerinde yaşanan sorunların kurumlarından ayrılmalarına yol açabileceğini belirtmişlerdir. Hemşirelerin işten ayrılmak istemelerinin bir diğer nedeni ise işten doyum almamalarıdır. Hemşirelik mesleğinde çalışma koşullarının ağır olması, düzensiz çalışma saatleri, düşük ücretle çalışma, mesleki saygınlığının yetersizliği gibi faktörler iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır ve bu da işten ayrılmalara yol açmaktadır.<sup>[8,9]</sup>

Sağlık kurumlarında hemşirelerin işten ayrılmaları nedeniyle hasta bakım kalitesi düşmekte, hasta bakım sonuçları kötüleşmekte, hizmet almak için hastalar bazı durumlarda bekletilebilmektedir. Aynı zamanda kurumlara da ek maliyet getirmektedir. Tüm bu olumsuz sonuçlar nedeni ile hemşirelerin kurumlarından ayrılma isteklerinin hastane yönetimleri ve yönetici hemşireleri tarafından dikkatle izlenmesi gerekmektedir.<sup>[2,8]</sup>

## Amaç

Bu çalışma hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılmak isteme nedenlerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmanın, hemşirelerin kurumdan ayrılmak isteme nedenlerini ve hangi koşullar sağlanırsa ayrılmaktan vazgeçeceklerini ortaya koyması nedeniyle kurumdan ayrılmanın azaltılması için yapılacak olan düzenlemelerde yöneticilere yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

## Araştırma soruları:

- Hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılmayı isteme nedenleri nelerdir?
- Hemşireler hangi koşullar sağlanırsa kurumlarında çalışmaya devam eder?

## Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Yapıldığı Yer, Evren ve Örneklemi: Araştırma Ankara ilinde yer alan Sağlık Bakanlığına bağlı bir eğitim ve araştırma hastanesinden 2014 ve 2015 yılları içinde kurumdan ayrılmayı isteyen hemşirelerin ayrılmak isteme nedenlerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırma 06.05.2015-24.05.2015 tarihleri arasında hastanede çalışan ve aynı zamanda hastaneden ayrılmak isteyen hemşirelerle tanımlayıcı tipte gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini 06.05.2015-24.05.2015 tarihleri arasında kurumdan ayrılmak için başvuran 72 kişi oluşturmuştur. Bu kişiler arasından araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 38 kişi araştırma örneğine alınmıştır.

**Veri Toplama Formu ve Verilerin Toplanması:** Veriler araştırmacılar tarafından literatüre dayanarak oluşturulan bireylerin tanımlayıcı özelliklerini ve kurumdan ayrılmak isteme nedenlerini belirlemeye yönelik toplam 24 sorudan oluşan veri toplama formu ile toplanmıştır.<sup>[2,5,7,10]</sup> Veri toplama formu hastaneden ayrılmak isteyen 13 hemşireye ön uygulama yapılarak görüşleri doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Katılımcıların veri toplama formuna isim yazmamaları istenmiş, sabah 08.00-16.00 çalışma saatleri arasında dağıtılan anket formlarının gün içerisinde servis sekreterine ya da bakım hizmetleri müdürlüğü sekreterliğine kapalı zarf içinde bırakılması istenmiş ve zarflar sekreterliklerden çalışma saati sonunda toplu olarak alınmıştır. Böylece katılımcıların mahremiyeti korunmaya çalışılmış ve kişilerin kendilerini rahatlıkla ifade edebilmeleri amaçlanmıştır. Araştırma kurumdan gelen talep üzerine gerçekleştirilmiş olup katılımcıların sözel onamları alınmıştır.

**Veri Analizi:** Araştırma kapsamındaki veriler ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı gibi betimleyici istatistiklerle incelenmiştir. Verilerin analizinde SPSS 20.0 istatistik programı kullanılmıştır.

## Bulgular

Katılımcıların %78.94'ü kadın, %81.57'si evli, %42.10'u lisans mezunu ve %60.53'ü 30-39 yaş arasında, %81.57'si nöbet tutmakta, %44.74'ü 2-5 yıl arasında şu anki kurumda görev yapmakta ve %52.64'ü yoğun bakımda çalışmaktadır. Ayrıca katılımcıların %73.68'i daha önce başka bir kurumda görev yapmıştır (Tablo 1).

Katılımcılardan hastaneden ayrılmayı isteme nedenlerini belirtmeleri istenmiş verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 2'de

**Tablo 1: Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı**

Tanımlayıcı Özellikler	N (38)	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	30	78.94
Erkek	8	21.06
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	31	81.57
Bekâr	7	18.43
<b>Eğitim Durumu</b>		
SML	9	23.68
Ön Lisans	12	31.58
Lisans	16	42.10
Lisansüstü	1	2.64
<b>Yaş</b>		
20-29	12	31.58
30-39	23	60.53
40-49	3	7.89
<b>Kurumda Çalışma Yılı</b>		
0-1 Yıl	5	13.15
2-5 Yıl	17	44.74
6-10 Yıl	6	15.79
11 Yıl ve Üstü	10	26.32
<b>Çalışılan Klinik/Ünite</b>		
Yoğun Bakım	20	52.64
Servisler	9	23.68
Diğer*(Acil,Ameliyathane,Hemodiyaliz, Nükleer Tıp, belirtmeyen)	9	23.68
<b>Nöbet Tutma Durumu</b>		
Evet	31	81.57
Hayır	7	18.43
<b>Başka Bir Kurumda/Hastanede Görev Yapma Durumu</b>		
Evet	28	73.68
Hayır	10	26.32
Toplam	38	100

SML: Sağlık Meslek Lisesi; \*Acil, Ameliyat Odası, Hemodiyaliz, Nükleer Tıp

gösterilmiştir. Buna göre en ön önemli nedenler arasında ailevi nedenler (%63.16), fazla mesai ve nöbet sayısının çok olması (%50.00), hastaneye ulaşım zorluğu (%36.84) ve yapılan işe göre ek ödeme azlığının (%36.84) yer aldığı görülmüştür.

Katılımcıların, “*Hangi koşullar sağlansa bu hastanede çalışmayı istersiniz?*” sorusuna verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 3’te yer almaktadır. Buna göre, katılımcıların %36.84’ü ek ödeme artırırsa, %31.59’u yeterli çalışan sağlanırsa ve fazla mesai sorunu ortadan kalkarsa hastanede çalışmaya devam etmek isteyeceğini belirtmiştir. Katılımcıların %21.05’i ise, “*Hangi koşullar sağlanırsa sağlansın bu hastanede çalışmak istemiyorum.*” ifadesini kullanmıştır.

**Tablo 2: Hemşirelerin Hastaneden Ayrılmayı İsteme Nedenlerinin Dağılımı (N=38)**

Nedenler	n*	%
Ailevi sebepler	24	63.16
Fazla mesai ve nöbet sayısının çok olması	19	50.00
Hastaneye ulaşım zorluğu	14	36.84
Yapılan işe göre ek ödeme azlığı	14	36.84
Bakım verilen hastaların özellikleri nedeni ile yorgunluk	12	31.58
Mobbinge uğrama	9	23.68
Kreş olanaklarının yetersizliği	8	21.05
Kuruma ait hissetmeme	5	13.16
Birlikte çalıştığı kişilerle çatışma yaşanması	3	7.89
Eğitim ve kariyer fırsatlarının yetersizliği	2	5.26
Sağlık sorunları	2	5.26

\*Birden çok yanıt verilmiştir.

**Tablo 3: Hemşirelerin Hastanede Çalışmaya Devamı İçin Gerekli Koşulların Dağılımı**

Gerekli Koşullar	N (38)	%
Ek ödeme artırırsa	14	36.84
Yeterli çalışan sağlandığında ve fazla mesai sorunu ortadan kalktığında	12	31.59
Artık bu hastanede çalışmak istemiyorum.	8	21.05
Yönetim değişirse	2	5.26
Çalışana değer verilirse	2	5.26
<b>Toplam</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

## Tartışma

İş stresi, hekim-hemşire ilişkilerindeki olumsuzluklar, çalışma saatlerinin ve nöbet sayılarının fazla olması, artan iş yükü, sağlıksız iş ortamı ve tüm bunları kapsayan olumsuz çalışma koşulları gibi bireysel, sosyal, ekonomik nedenler hemşirelerin işten ayrılmalarına neden olmaktadır.<sup>[2,5,10]</sup> Araştırmamıza katılan hemşirelerin %81.57’si nöbet tutmaktadır (Tablo 1). Aynı zamanda katılımcıların kurumdan ayrılmak isteme nedenleri incelendiğinde fazla mesai ve nöbet sayısının ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir (Tablo 2). Bu sonuçlara göre hemşirelerin çalışma saatleri ve nöbet sayıları ile ilgili düzenleme yapılırsa hastaneden ayrılmak isteyen hemşire sayısının azalacağı düşünülmektedir.

Vardiyalı çalışma sisteminde bireyler sosyal ve aile içi rollerini yerine getirmekte güçlük yaşayabilmektedir. Aynı zamanda bu bireyler, ailenin bir üyesi ve bir çalışan olarak sahip olduğu rollerde, rol talepleri ve gereklilikler arasında sıkışma, ikilemler ve rol performansında yetersizlik duyguları yaşayabilmektedir.<sup>[10]</sup> Vardiyalı çalışanların çocukları ile geçirilebileceği zamanın kısıtlılığı, çocukların bakımı ile ilgilenememek, eş ile iletişimde sorunların artması, gündüzleri çalışanlara oranla daha yüksek

boşanma oranı, vardiyalı çalışanların aile yaşantısına ilişkin ortak sorunlarından bazılarıdır.<sup>[11]</sup> Yeşilçiçek ve ark.<sup>[11]</sup> (2015) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin %87.4'ünün çalışma saatlerinin sosyal ve aile yaşamları üzerine bir ya da birden fazla olumsuz etkisi olduğunu bildirmişlerdir. Bütün bu kapsamda bakığımızda katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu ve vardiyalı çalıştığı düşünülecek olursa hastaneden ayrılmak isteme nedenleri arasında ilk sırada ailevi nedenleri göstermeleri beklenen bir durumdur.

Hemşirelerin eksikliği ve buna bağlı kurumda oluşan sürekli hemşire değişimi, küresel bir sorundur ve sağlık sistemlerinin kalitesi açısından sorun teşkil etmektedir.<sup>[12]</sup> Hemşire yetersizliğinin çalışma saatleri ve nöbet sayıları üzerine etki ettiği açıktır. Katılımcıların kurumdan ayrılmak isteme nedenleri arasında fazla mesai ve nöbet sayısını belirttiği göz önüne alınırsa, hemşire yetersizliği sorunu ortadan kaldırıldığı zaman katılımcıların da bir kısmının (%31.59) hastaneden ayrılmaktan vazgeçeceğini belirtmesi beklenilen bir sonuçtur.

Bir kişinin kuruma bağlılığının en önemli belirleyicilerinden biri iş memnuniyetidir. Bu bağlamda, bireyin iş doyumunun olması, kendi işine bağlılığını artıracak ve iş gücü devir oranını düşürecektir. Ücret ve kurumun sağladığı avantajlar, ast-üst ilişkileri iş memnuniyetinin önemli bir faktördür.<sup>[13-15]</sup> Sochalski<sup>[16]</sup> (2002) yapmış olduğu çalışmada, ücret artışının hemşirelerin çalışmaya devam etmesinde etkili olacağını belirtmiştir. Chan ve ark.<sup>[17]</sup> yapmış olduğu çalışmada ise, katılımcıların %73'ü ücret azlığını işi bırakmada birincil neden olarak belirtmişlerdir. Bu araştırmada da benzer sonuçlar söz konusu olup, yapılan işe göre ek ödeme azlığı, ulaşım zorluğu, kreş olanaklarının yetersiz olması gibi maliyet ile ilgili nedenler, kurumdan ayrılmayı isteme nedenlerinin oldukça büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu nedenle bireylerin büyük bir kısmının ek ödemeye artırılırsa hastanede çalışmaya devam edeceklerini belirtmesi beklenen bir durumdur. Ancak hastanelerde üst olarak nitelendirilebileceğimiz idari kadronun değiştirilmesinin, hemşirelerin hastanede çalışmaya devam etmeyi istemeleri üzerine çok fazla bir etkisinin olmayacağı düşünülmektedir. Çünkü katılımcıların çok az bir kısmı yöneticiler değilse çalışmaya devam edeceklerini belirtmiştir.

## Sonuç

Katılımcıların hastaneden ayrılmak istemesinde en önemli nedenler ailevi sebepler, fazla mesai ve nöbet sayısının çok olması, hastaneye ulaşım zorluğu olarak belirlenirken, ek ödemenin artırılması, yeterli çalışan sayısının sağlanması ve fazla mesai sorunun ortadan kalkması durumunda kurumdan ayrılmaların azalacağını belirtmişlerdir. Bu koşullar sağlandığında hasta bakım kalitesinin belirleyicilerinden biri olan "nitelikli personel sayısı"nın istenen düzeyde olmasının sağlanabileceği veya sürdürülebileceği öngörülmektedir.

Hemşire yetersizliğinin yaşandığı ülkemizde hemşirelerin kuruma bağlılığını artırmaya yönelik girişimlerin yapılması

gerekmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin iş kalitesini artırması, çalışma koşullarını iyileştirmesi, ücret politikalarını yeniden düzenlemesi gerekmektedir. Ayrıca, hemşirelerin kurumdan ayrılma hızını ve ayrılma nedenlerini inceleyen özel hastaneleri ve üniversite hastanelerini de içine alan ulusal düzeyde kapsamlı araştırmaların yapılması önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

1. Eren H, Demirgöz Bal M. Hemşirelikte örgütsel bağlılık. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2015; 2(1):44-50. doi.org/10.5222/SHYD.2015.044
2. Yaprak E, Seren Ş. Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve örgüt ikliminin hemşire istihdamına etkisi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi. 2010; 7(1):28-33. https://www.journalagent.com/kuhead/pdfs/KUHEAD\_7\_1\_28\_33.pdf
3. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, et al. Nurses' reports on hospital care in five countries. Health Affairs. 2001; 20(3):43-53. doi.org/10.1377/hlthaff.20.3.43
4. Süter P. Hastanede çalışan hemşirelerde işgücü devir hızı ve ayrılma nedenlerinin incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İzmir: 2009.
5. Kocaman G, Seren Ş, Kurt S, Daniş B, Erer T. Üç üniversite hastanesinde hemşire devir hızı. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi. 2010; 7(1):34-8. https://www.journalagent.com/kuhead/pdfs/KUHEAD\_7\_1\_34\_38.pdf
6. Stone PW, Kane C, Larson EL, et al. Nurse working conditions, organizational climate, and intent to leave in ICUs: An instrumental variable approach. Health Services Research. 2007; 42(3):1085-104. doi.org/10.1111/j.1475-6773.2006.00651.x
7. Duygulu S, Korkmaz F. Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 2008; 12(2):9-20. http://eskidergi.cumhuriyet.edu.tr/makale/2094.pdf
8. Güneş N. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen etmenlerin incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İzmir: 2007.
9. Durmuş S, Günay O. Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. Erciyes Tıp Dergisi. 2007; 29(2):139-46. http://www.erciyesmedj.com/sayilar/231/buyuk/pdf\_EMJ\_220.pdf
10. Türk Hemşireler Derneği. 7 Gün-24 Saat/ Hasta Başında Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları. Ankara: THD; 2008. http://mebk12.meb.gov.tr/meb\_jys\_dosyalar/71/03/962726/dosyalar/2013\_04/04111333\_trkhemrelerderne.docx
11. Yeşilçiçek Çalık K, Aktaş S, Konya Bulut H, Özdaş Anahar E. Vardiyalı ve nöbet sistemi şeklindeki çalışma düzeninin hemşireler üzerine etkisi. HSP. 2015; 1(1): 33-45. doi.org/10.17681/hsp.31345
12. Tourangeau AE, Cranley L.A. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. Journal of Advanced Nursing. 2006; 55(4): 497-509. doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x
13. Chan MF, Luk AL, Leong SM, Yeung SM, Van IK. Factors influencing Macao nurses' intention to leave current employment. Journal of Clinical Nursing. 2008; 18: 893-901. doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02463.x
14. Coomber B, Louise Barrball K. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. International Journal of Nursing Studies. 2007; 44:297-314. doi.org/10.1016/j.injurstu.2006.02.004
15. Özkaya Onay M, Yakın V, Ekinci T. Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumunu üzerine etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi. 2008; 15(1):163-80. http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C15S12008/163\_179.pdf
16. Sochalski J. Nursing shortage redux: turning the corner on an enduring problem. Health Affairs. 2002; 21(5): 157-164. doi.org/10.1377/hlthaff.21.5.157
17. Chan EY, Marrison P. Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital. Nursing and Health Sciences. 2000; 2: 113-21. doi.org/10.1046/j.1442-2018.2000.00046.x