

Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri ve Örgüt İkliminin Hemşire İstihdamına Etkisi

Effects of Nurses' Intent to Leave their Jobs and Organizational Climate on Employment of Nurses

ECEM YAPRAK*
ŞEYDA SEREN**

Geliş Tarihi: 11.03.2010, Kabul Tarihi: 20.05.2010

ÖZET

İşten ayrılma niyeti, hem ayrılma kararının bir önceki aşaması olması açısından, hem de davranışa dönüştüğü durumda hasta ve hemşire çıktılarına olumsuz etkilemesi açısından önemli bir konudur. Dünyada ve ülkemizde hemşire sayısındaki azalmanın en önemli nedenlerinden birisi de işten ayrılmalarıdır. Yöneticilerin çalışanların gönüllü olarak işten ayrılmalarına neden olan süreci anlaması ve çalışanları elde tutabilmesi için kurumlarında hakim olan örgüt iklimi algısını tanımlamaları ve bu algıyı olumlu yönde güçlendirmeleri gerekmektedir. Hemşirelerin işten ayrılmalarında önemli rolü olan sağlıksız iş ortamları, hemşire istihdamını etkileyen faktörler arasındadır. Bu makalenin amacı; hastane yönetimi ve hemşire yöneticilerin bu konuya dikkatlerini çekmek ve hemşireleri elde tutmaya yönelik gerekli stratejilerin geliştirilmesine yol göstermektir.

Anahtar sözcükler: Hemşire istihdamı; işten ayrılma niyeti; örgüt iklimi.

Sağlık kuruluşları, kaynak kısıtlılığı ve yanlış insan gücü politikaları nedeniyle hemşire yetersizliği sorunu ile yüz yüzedir. Günümüzde özellikle meslekte yeni olan hemşirelerin mesleği hızla bırakmaları, var olan hemşirelerin işe devamının ve kuruma bağlılıklarının sağlanamaması, hemşirelik dışı görevlere yönelmeleri sonucu hemşire yetersizliği de artmıştır. Bu sonuç sadece belli ülkelerin ya da bölgelerin yaşadığı sorunlar olmaktan çıkmış ve araştırmacılar konuyu “hemşirelerin dünya çapında yetersizliği” şeklinde ifade etmişlerdir.^[1,2]

Dünyada ve ülkemizde hemşire sayısındaki azalmanın en önemli nedenlerinden biri işten ayrılmalarıdır.^[3-6] Hemşirelerin iş

ABSTRACT

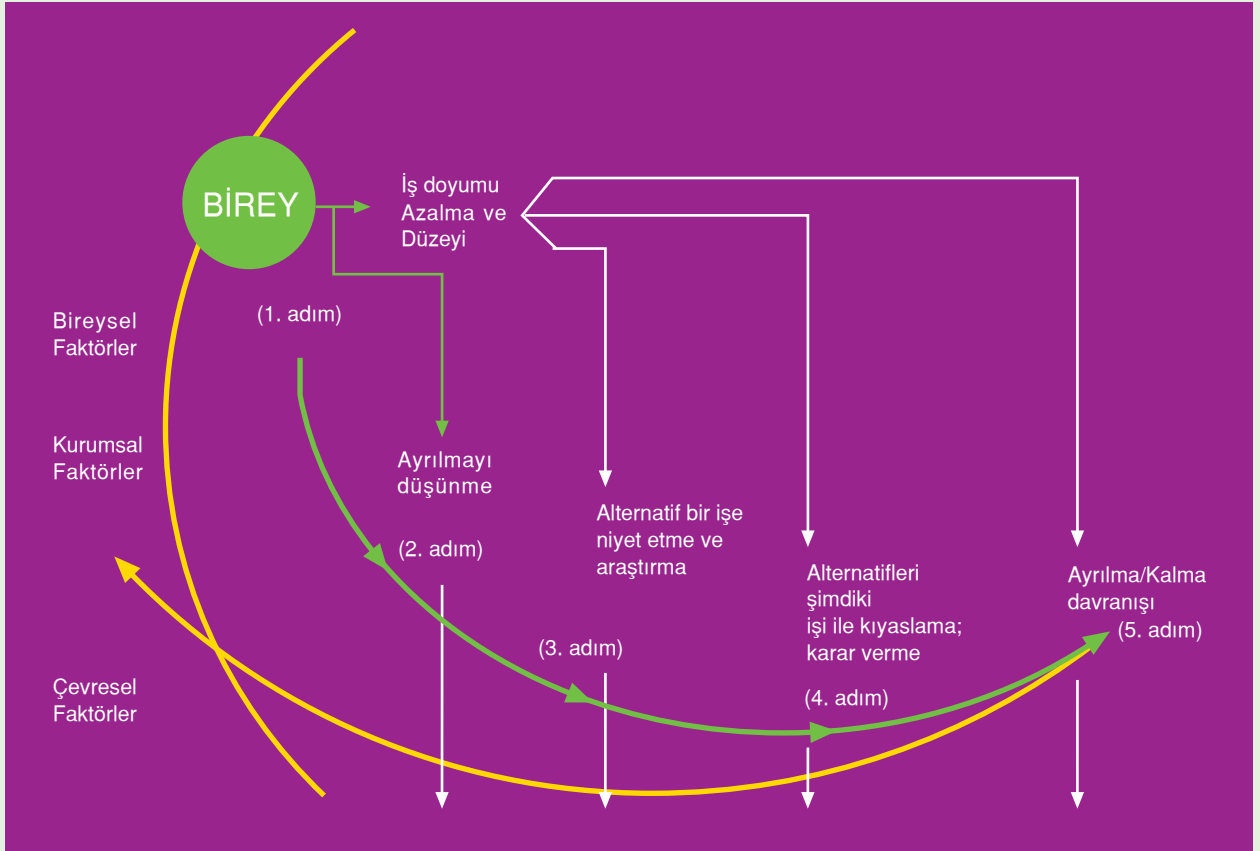
Understanding nurses' intentions for quitting their jobs is important since it is the step preceding their decisions to quit their jobs and has a negative impact on both nursing and patient outcomes when it occurs. One of the most important causes of a decrease in the number of nurses in Turkey and the world is nurses quitting their jobs. Nurse managers should be able to describe the organizational climate in their workplaces in order to understand the process through which nurses decide to quit their jobs, to prevent it, and to strengthen perceived positive attitudes towards the organizational climate. Unhealthy working conditions which force nurses to leave their jobs affect the employment of nurses. The aim of this article is to attract the attention of hospital management and nurse managers to this issue and to provide guidance in developing strategies for improving nurse retention.

Key words: Intent to leave; organizational climate; nurse employment.

doyumsuzluğu, iş stresi, hekim hemşire ilişkilerindeki olumsuzluklar, artan iş yükü ve tüm bunları kapsayan olumsuz çalışma koşulları hemşirelerin işten ayrılmalarını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Hemşire sayısındaki azalmanın bir nedeni de performansı zayıflatan ya da hemşireleri yabancılaştıran, sıklıkla da uzaklaştıran sağlıksız iş ortamlarıdır. Ancak tam tersi olan, üstün performansı destekleyen ve hemşireleri işe çekme ve bağlama gücü olan ortamlar da bulunmaktadır. Bunlar olumlu çalışma ortamları olarak adlandırılmaya başlanmıştır. Olumlu çalışma ortamlarının, hemşirelerin iş doyumundan, hastalardan elde edilen sonuçlara

* E Yaprak, Uzm. Hem. İzmir Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi, 2. Anestezi Yoğun Bakım Ünitesi 35360 Basın Sitesi/İzmir Tel.: 0 232 244 44 44 Faks: 0 232 243 15 30 e-posta: yaprak.ecem@gmail.com

** Ş Seren, Yard. Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı 35340 Inciraltı/İzmir Tel.: 0 232 412 47 84/412 47 51 Faks: 0 232 412 47 98 e-posta : seydaseren@gmail.com



Şekil 1: İşten ayrılma süreci (Abelson 1986) [17]

kadar uzanan bir yelpazede yararlı etkilerini ortaya koyan çok sayıda sonuç mevcuttur.^[7]

Hemşire çalışma ortamının bir parçası olarak görülen örgüt iklimi ile çalışma ortamıyla ilgili sorunları tanımlamak, anlamak ve örgütte insan davranışını açıklamak mümkündür.^[8,9] Ayrıca örgüt iklimi, iş çevresi/çalışma ortamı algısının ölçülebilir özellikleri olarak adlandırılmaktadır.^[10] Zayıf örgütsel iklim algısı çalışanları işten ayrılmaya iterken, yüksek iş devir hızı ise çalışanların örgütsel ortam algılarını olumsuz yönde etkilemektedir.^[11]

Hemşire iş çevresi hemşirelerin çoğu tarafından kalitesi düşük, iş doyumunu azaltan ve stresli ortamlar olarak değerlendirilmektedir. Hemşirelerin çalışma yaşamlarına etki eden çevre ile ilgili önemli gelişmelerdeki yetersizlikler, dünya çapında yaşanacak bir hemşire işgücü krizini ortaya çıkarmaktadır.^[12] Hemşire iş gücündeki mevcut olan ve geleceğe yönelik tahmin edilen problemler düşünüldüğünde, hemşirelerin çalışma ortamının kalitesine ilişkin konular giderek daha büyük bir ilginin odağı haline gelmektedir.^[11]

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, elde tutma, iş devri ve işte kalma niyeti kavramları ile aynı anlamlarda kullanılmakta olup çalışanın bilinçli ve kasıtlı olarak işinden ayrılmayı istemesi olarak tanımlanmaktadır.^[13-15] İşten ayrılma/kalma niyetini, Boyle ve arkadaşları^[16] hemşirelerin kurumda kalma olasılığı algısı olarak açıklamış, doğrudan ve olumlu olarak çalışmanı elde tutma ile ilgili bir kavram olarak tanımlamışlardır.

İşten ayrılma süreci bireysel, kurumsal ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Ayrılma, bu faktörlerin farklı zamanlarda farklı şekillerde etkilediği bir süreçtir. İşten ayrılma süreci ile ilgili bireysel, kurumsal ve çevresel faktörler Şekil 1'deki modelde ayrılma sürecinin beş adımı olarak açıklanmıştır.^[17]

Birinci adımda, işinden memnun olmayan çalışan iş doyumunu değerlendirir ve iş doyumunu düzeyindeki azalma yönünde diğer adımları izler. İkinci adımda, ayrılmayı düşünür. Bu aşamada başka bir işe geçme kolaylığının önemli etkisi vardır. Üçüncü adımda, ayrılmaya niyet eder ve alternatif bir iş arar. Eşinin iş

değiştirmesi, aile sorumlulukları gibi işle ilgisi olmayan faktörler de iş aramayı etkileyebilir. Araştırmasını tamamladıktan sonra dördüncü adımdaki alternatifleri değerlendirir ve bulduğu alternatifleri şimdiki işi ile kıyaslar, ayrılmak ya da kalmak için karar verir. Beşinci adımda, kurumda kalır ya da ayrılır.^[17]

Hemşirelerin işte kalma niyetlerinin, yönetici desteği ve yeteneği, iş doyumu, kuruma bağlılık, tükenmişlik, ekip uyumu ve işbirliği ile çalışanın yaş, eğitim seviyesi, hemşirelikte deneyim süresi gibi bireysel özelliklerle ilgili olduğu görülmüştür.^[18]

İşten ayrılma oranının yüksek olması ve daha az elemanla hasta bakımının sürdürülmesi bakımın niteliği ve niceliğini etkilediği gibi hemşirelerde aşırı iş yükü, gerginlik ve hastalıklara neden olabilmektedir. Ayrıca tüm bu problemler ek bir maliyet de getirmektedir. İşten ayrılanların yerine başkalarını bulma, seçme, yerleştirme, işe alıştırma ve eğitim faaliyetleri para, zaman ve emek kaybı anlamına gelmektedir.^[19]

Örgüt İklimi

Personelin etkili ve verimli çalışması bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere birçok etmene bağlıdır. Bu etmenlerin en önemlilerinden biri de “Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü” kavramlarıdır.^[20] İklim, hava, ortam, atmosfer, ahlak, kişilik gibi kavramlar örgütler açısından 1960’lı yıllardan itibaren oldukça ilgi gören konulardır. İklim konusundaki ilk çalışmalardan biri Halpin’in çalışmasıdır. Örgüt iklimi çalışmaları, davranış insan ve çevrenin bir fonksiyonu olarak gören K.Lewin’in “Alan Teorisine” ve sosyal psikoloji bakış açısına dayandırılmakta ve çevre değişkenlerini açıklamaya odaklanmaktadır. Örgüt iklimi araştırmalarının temelindeki varsayım, örgütsel iklim yönünden örgütler arasında bazı farklılıkların olabileceği ve bu farklılıkların da örgütsel etkililiği etkilediği şeklinde olmuştur.^[21] Örgüt iklimi, örgütün psikolojik ortamına verilen isimdir.^[22,23] İklim, içinde bulunulan duruma verilen duygusal ya da değerlendirmeye dayalı bir tepki değildir, çevrenin subjektif olarak tanımlanmasıdır. İklim, örgütün rutin politikaları, uygulamaları ve işlemleri hakkında çalışanlarca paylaşılan algılamalar olarak da tanımlanmaktadır.^[21,24] Örgüt iklimi; örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran,^[20,25] örgütü tanımlayan, örgüte egemen olan ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülen elle tutulamayan, ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilen, algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir kavramdır.^[9,20,26]

İşten Ayrılma Niyeti ile Örgüt İklimi İlişisini Gösteren Kavramsal Bir Model Örneği

İşten ayrılma niyeti ile ilgili literatür incelendiğinde, ayrılma niyeti ile ilişkili çok sayıda değişkenin olduğu görülmüştür. Araştırmacılar ise konunun anlaşılmasını kolaylaştırmak ve ele aldıkları değişkenler ile ayrılma niyetinin ne kadarını açıkladıklarını ortaya koymak için kavramsal modeller geliştirmişlerdir. Stone ve arkadaşlarının^[11] kullandığı modellerden birisi (Şekil 2), bu makalede sözü edilen işten ayrılma niyeti ve örgüt iklimi değişkenleri arasındaki ilişki gösterilmektedir.

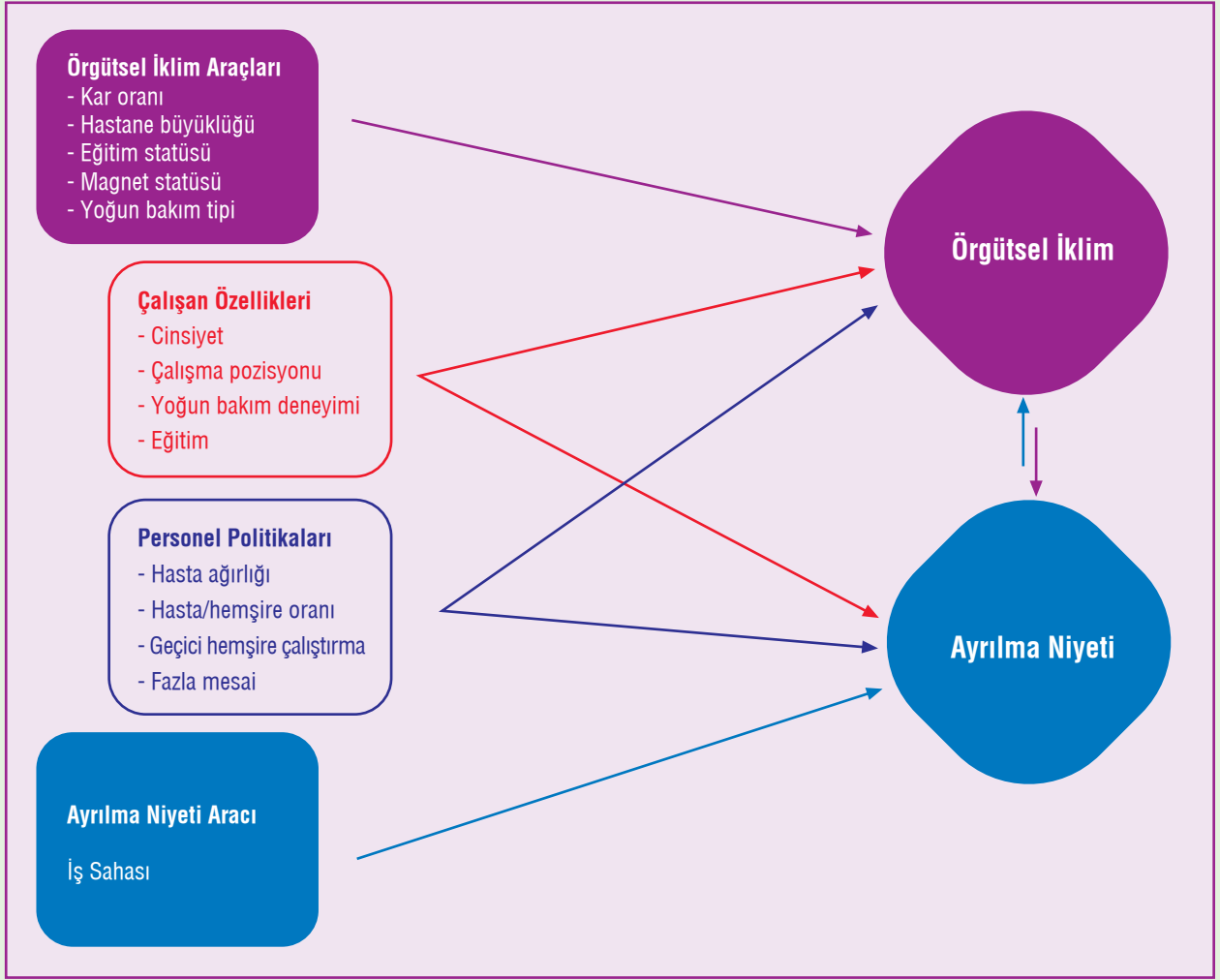
Stone ve arkadaşları (2007) çalışmalarında kullandıkları kavramsal çerçevede ayrılma niyetine etki eden değişkenleri, örgütsel iklim araçları (kurumun kar oranı, hastanenin büyüklüğü, eğitim ve magnet statüsü, yoğun bakım tipi), çalışan özellikleri (cinsiyet, çalışma pozisyonu, yoğun bakım deneyimi, eğitim), personel politikaları (hasta ağırlığı, hasta/hemşire oranı, geçici hemşire kullanımı, fazla mesai, ücret) ve ayrılma niyeti aracı olarak gösterilen iş gücü sahası olarak açıklamışlardır. Çalışma, yoğun bakım hemşireleri üzerinde yapıldığı için değişkenler oluşturulurken, yoğun bakım tipi ve yoğun bakım deneyimine de yer verilmiştir. Kavramsal çerçevede örgütsel iklim araçları doğrudan örgüt iklimi üzerinde etkili olurken, çalışan özellikleri ve personel politikaları değişkenleri hem örgüt iklimi hem de ayrılma niyeti üzerinde etkili olarak gösterilmektedir. İş sahası ise doğrudan ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır. Örgütsel iklim ile ayrılma niyeti arasında ise doğrudan, karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır.^[11]

Örgüt İkliminin Sağlık Alanındaki Rolü

Son zamanlarda hemşireler, bakım güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan uygulamalar ile örgüt iklimi kapsamındaki araştırmalara karşı büyük bir ilgi göstermektedir. Hastaneler ise hemşire yetersizliği, finansal zorluklar ve hasta bakım kalitesi gibi ciddi problemlerde payı olan çalışma koşullarını anlamak için çaba sarf etmektedirler. Mesleki çıktılarla birlikte hemşirelerin iyi olma durumu üzerinde de etkisi olan örgüt iklimi, son yapılan araştırmaların önemli bir konusu haline gelmiştir. Örgütsel davranışın iklim ve kültürle ilişkisini her geçen gün daha fazla sayıda inceleyen çalışmalar sonucunda, davranışların kalite süreci ve çıktıları üzerinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Sağlıkla ilgili araştırmaların çoğu, çalışanların daha çok doyum, daha az stres ve tükenmişlik yaşadıkları bir iklimde çalıştıkları zaman destekleyicilik, sorumluluk verici liderlik, olumlu ekip çevresi ile örgütsel uyuma daha fazla sahip olduklarını göstermektedir.^[27-29] Örgütlerin başarısı büyük oranda, insan unsurunun çok yönlü ve karmaşık yapısının iyi anlaşılmasına ve bu yapıya uygun çalışma ortamının oluşturulmasına bağlıdır.

Hemşireler, teknolojinin ve uygulamaların sürekli olarak değiştiği, kaliteli hemşirelik bakımını sağlamak ve sürdürmek için onları daha büyük yetkinliklere sahip olmaya zorlayan karmaşık bir ortamda hizmet vermektedirler.^[30]

Hemşire uygulama çevresi, kavramsallaştırılması ve ölçülmesi zor bir ortamdır. Uygulama çevresi ile ilişkili kavramlardan birisi hemşirelik uygulamalarını etkileyen örgütsel özelliklerdir. Diğer kavramlar ise çalışma ortamı, örgüt iklimi ve kültürüdür.^[31] Hemşire uygulama çevresi, çalışma ortamı, örgüt iklimi ve kültürü kavramları birbirlerinden farklı fakat bir o kadar da birbiri ile ilişkili kavramlardır. Sosyal iklim denilen iş çevresinin çalışma ortamı ölçekleri ile ölçülmesi^[32,33] ve doğrudan örgüt ikliminin çalışma ortamı ölçekleri ile ölçülmesi^[11,28,34-36] bu iki kavramın birbiri ile yakından ilişkisini göstermektedir. Hemşire çalışma ortamının bir parçası olarak görülen örgüt iklimiyle kastedilen, çalışanların çalışma ortamlarıyla ilgili paylaştıkları algılardır. Olumlu çalışma ortamları, hemşirelerin sağlık ve moralinin iyi olması, kaliteli hasta sonuçları ve örgütün en üst düzeyde performans göstermesinde katkı sağlamaktadır.



Şekil 2: Örgütsel iklim ve hemşirelerin ayrılma niyeti kavramsal çerçevesi^[11]

Ayrıca olumlu çalışma ortamı, hemşirelerin doyumlu çalışmalarını ve buna bağlı olarak hastaların olumlu bakım sonuçlarından yararlanmalarını sağlayan önemli unsurlardandır. Hemşireler için olumlu çalışma ortamı, karar verme gibi profesyonel uygulamalarını sergileyebilecekleri ortamlara sahip olmalarını da kapsamaktadır.^[37]

Kişisel-çevre kuramı, çalışanların çalışma ortamı algısı ile çalışma davranışları arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir.^[38] Sağlık Organizasyonları Akreditasyon Komisyonu'nun (Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organization-JCAHO) oluşturduğu standartlar, liderlerin sürekli olarak çalışanların durumunu değerlendirerek personel yetkinliğini sürekli kalmaları ve böylece yetkinlik seviyelerini korumaları ve iyi bir çalışma ortamı yaratmaları gerektiğini şart koşmaktadır. Sağlıklı çalışma ortamı stratejileri, etkili iletişim, işbirlikli ilişkiler ve hemşireler arasında karar vermeyi sağlamaktadır.^[39]

Hemşirelerin çalışma yaşamlarını geçirdiği fiziksel olmayan kültürel ve duygusal çevrenin, hemşirelerin işlerinden memnun olmalarında ve kendilerini değerli hissetmelerinde, ayrıca rollerinden doyum sağlamalarında önemli rolü bulunmaktadır.^[12]

Profesyonel gelişme fırsatlarını sağlayan ve destekleyici olarak tanımlanan bir iş çevresinde hemşireler kurumlarına daha bağlıdır ve daha az ayrılma niyetindedirler.^[35] Hemşirelerin iş çevresini iyileştirmek, hemşirelerin işe bağlı tükenmişliğini, işten ayrılma niyetleri riskini azaltmakta aynı zamanda hastaların aldıkları bakımdan doyumlarını artırmaktadır.^[40] Hemşirelerin çalışma ortamı deneyimleri, onların iş doyumlarını ve sonuçta hemşirelikte kalma ya da ayrılma kararlarını etkilemektedir.^[12]

Ayrıca çalışmalar maliyet, hasta bakım zorluğu, teknoloji düzeyi, bakım verme modelleri ve kalma süresi gibi hemşirelerle ilgili kurumsal çıktıları tanımlamışlardır. Ancak hasta çıktıları ile ilişkili hemşire çalışma ortamını incelemede bir boşluk mevcuttur. Bunun yanı sıra, iş doyum ve tükenmişliğin önemine dikkat çekilirken, otonomi, karar verme, örgüt kültürü ve iklimi, hemşireler arası ilişkiler, ekip üyeleri, hemşire liderler ile birim yöneticileri arası ilişkiler gibi iş ortamı ile ilgili diğer faktörler çok az ya da hiç açıklanmamıştır.^[41]

Çalışma ortamındaki çevresel faktörlerin keşfedilmesi ve geliştirilmesi, personelin daha istekli çalışması ve yüksek performans gösterip üretimi arturmalarına neden olmaktadır.

Yönetim psikolojisi, önceleri bireysel davranışların çevreyi nasıl etkilediği konusu ile ilgilenirken; daha sonraları özellikle de sanayi psikolojisi personel üzerinde çevresel faktörlerin etkisini incelemeye yönelmiştir.^[20]

Çalışma ortamları, hemşirelerin sağlığı ve uygun personel istihdamı gibi sorunlar gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Hemşire istihdamının, hasta ölüm oranı gibi sonuçlar üzerinde etkisi olduğunu gösteren araştırmaların sayısında artış gözlenmektedir. Bu araştırmalar hastanede bakım ortamları üzerinde yoğunlaşmasına rağmen, hemşire istihdamı ile hasta bakım sonuçları arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Hemşire başına düşen hasta sayısının yüksek olması hem hasta açısından elde edilen sonuçlar üzerinde olumsuz etki yapmakta, hem de duygusal çöküntü, stres, iş memnuniyetsizliği ve tükenmişlik riski artan hemşireleri de olumsuz etkilemektedir. Sürekli fazla mesai yapan veya yeterli destek olmaksızın çalışan hemşirelerin işe devamsızlığı artmakta, sağlıkları kötüleşmekte, bu da sağlık sisteminin toplumların sağlık gereksinimlerine gerektiği gibi eğilememesi sonucunu doğurmaktadır.^[42]

Hemşire yetersizliğinin kritik boyutlara ulaştığı dönemlerde sağlıklı istihdam, hemşirelerin meslekte kalması veya aktif olarak mesleğe geri dönüşü ve dolayısıyla etkin bir personel alım veya mevcut personelin elde tutulması stratejileri önem kazanmaktadır.^[42]

Günümüzde işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan iş doyumsuzluğu kaynaklarının bireysel ya da demografik faktörlerden çok iş çevresi ile ilgili olduğu belirtilmektedir.^[43] Yapılan çalışmalara göre örgüt iklimi, işten ayrılma/işte kalma niyetlerine etki etmektedir.^[8,11,23,33,35,36,44-46]

Sonuç

İşten ayrılma niyeti hemşire yetersizliği ile karşı karşıya kalan ülkemizde ve dünyada önemli bir konu haline gelmekte ve gelecekte sahip olduğu önemin de artacağı tahmin edilmektedir. Hemşirelik mesleğindeki eleman azlığı ya da var olan elemanların iyi bir dağılım göstermemesi sonucunda yarattığı sorunlar ortadadır. Yapması gereken görevlere bir de görev dışı işlerin eklenmesiyle iş yükü artan hemşire, işinden doyum alamamakta, sonuç olarak mesleğinden uzaklaşmaktadır. Hemşirelik mesleğinde iş doyumunu artırmak, işten ayrılma düşüncesini azaltmak için bazı önlemlerin ve önerilerin dikkate alınması gerekmektedir. Diğer taraftan çalışma ortamını kapsayan bir dizi özellik olarak tanımlanan örgüt iklimi kavramı ise son yıllarda hemşirelik alanında yerini almakta ve içerdiği kapsam ve boyutları ile işten ayrılma niyeti ile diğer hasta ve hemşire çıktılar üzerinde de önemli etkiye sahip olduğu kabul edilmektedir. Bundan dolayı yöneticilerin çalışanların gönüllü olarak işten ayrılmalarına neden olan süreci anlaması ve çalışanları elde tutabilmesi için kurumlarında hakim olan örgüt iklimi algısını tanımlamaları ve bu algıyı olumlu yönde güçlendirmeleri gerekmektedir. Mevcut çalışanları elde tutmak için çalışma koşullarını iyileştirmek gibi hemşire açığına yönelik politikalar benimsenmeli, sahip olduğu önem ve güncelliği nedeniyle ayrılma niyeti ve örgüt iklimi kavramlarına, hastane yönetimi ve hemşire yöneticilerin dikkatleri

çekilmelidir. Ayrıca, ülkemizde hemşirelerin örgüt iklimi algılarını ya da çalışma çevresini inceleyen çalışmalar ile işten ayrılma niyeti ve nedenleri ile ilgili yeni ve daha fazla sayıda çalışma yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Cortese CG. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *JONA* 2007;15:303-312.
2. Lu KY, Lin PL, Wu CM et al. The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing* 2002;18(4):214-219.
3. Daniels A. Listening to New Zealand nurses. a survey of intent to leave, job satisfaction, job stress and burnout. Auckland University of Technology in Partial Fulfillment of The Degree of Master of Health Science, 2004.
4. O'Brien Palas L, Duffield C, Hayes L. Do we really understand how to retain nurses?. *Journal of Nursing Management* 2006;14:262-270.
5. Sourdif J. Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nursing and Health Sciences* 2004;6:59-68.
6. Takase M, Manias E. Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: methodological myths and an alternative approach. *Nursing and Health Science* 2005;7:209-217.
7. International Council of Nurses. Positive practice environments: quality workplaces = quality patient care. Information and Action Tool Kit 2007; (ISBN: 92-95040-80-5). Switzerland, Erişim Tarihi: 10 Haziran 2007, <http://www.icn.ch>
8. Al-Shammari MM. Organizational climate. *Leadership & Organization Development Journal* 1992;13(6):30-32.
9. Özdemir F. Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. TC. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, 2006.
10. Keuter K, Byrne E, Voell J, et al. Nurses' job satisfaction and organizational climate in a dynamic work environment. *Applied Nursing Research* 2000;13(1):46-49.
11. 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):1085-1104.
12. Jasper M. The significance of the working environment to nurses job satisfaction and retention. *Journal of Nursing Management* 2007;15: 245-247.
13. Gurney CA, Mueller CW, Price JL. Job satisfaction and organizational attachment of nurses holding doctoral degrees. *Nursing Research* 1997;46(3):163-171.
14. Hinds PS, Sanders CB, Srivastava DK et al. Testing the stress-response sequence model in pediatric oncology nursing. *Journal of Advanced Nursing* 1998;28(5):1146-1157.
15. Prestholdt PH, Lane IM, Mathews R. Nurse turnover as reasoned action: development of a process model. *Journal of Applied Psychology* 1987;72(2):221-227.
16. Boyle DK, Bott MJ, Hansen HE et al. Manager's leadership and critical care nurses' intent to stay. *American Journal of Critical Care* 1999;8(6):361-371.
17. Abelson MA. Strategic management of turnover: a model for the health service administrator. *Health Care Management Review* 1986;11(2):61-71.
18. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing* 2006;55(4):497-509.
19. Pasinlioğlu T, San P. Hemşirelerin işten ayrılma oranlarının hastaneye getirdiği maliyetin incelenmesi. Ege Üniversitesi HYO Kalite/ Maliyet ve Hemşirelik Sempozyumu, 1993;3-5 Kasım, İzmir.
20. Arslan NT. Örgütsel performans belirleyici bir etmen olarak örgüt kültürü ve iklimi hakkında bir değerlendirme. Suleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi 2004;9:203-228.
21. Aydoğan ZF. Örgüt kültürü ve iklimi. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi 2004;2:203-215.
22. Can H. Organizasyon ve yönetim. Ankara: Siyasal Yayınevi; 2005.
23. Küçüköğde V. Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Öğretim Üyelerinin

- Örgüt İklimi Hakkındaki Düşünceleri. TC Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2005.
24. Silva S, Lima ML, Baptista C. OSCI: an organisational and safety climate inventory. *Safety Science* 2004;42:205-220.
 25. Aytaç S. Çalışma psikolojisi alanında yeni bir yaklaşım: Örgütsel Sağlık İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2003;5(2):163.
 26. Çetinkanat AC. Organizational climate. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2001;2(2):21-30.
 27. Clarke SP. Organizational climate and culture factors. *Annual Review of Nursing Research* 2006;24:255.
 28. Gershon RRM, Stone PW, Zeltser M et al. Organizational climate and nurse health outcomes in the United States: a systematic review. *Industrial Health* 2007;45(5):622-36.
 29. Stone PW, Harrison MI, Feldman P et al. Organizational climate of staff working conditions and safety-an integrative model. *Advances in Patient Safety* 2005;2:467-481.
 30. Tzeng HM, Ketefian S. Demand for nursing competencies: an exploratory study in Taiwan 's hospital system. *Journal of Clinical Nursing* 2003;12:509-518.
 31. Lake ET, Friese CR. Variations in nursing practice environments relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research* 2006;55(1):1-9.
 32. Avallone İ, Gibbon B. Nurses' perceptions of their work environment in a nursing development unit. *Journal of Advanced Nursing* 1998; 1193-1201.
 33. Schaefer JA, Moos RH. Effects of work stressors and work climate on long-term care staff's job morale and functioning. *Research in Nursing & Health* 1996;19:63-73.
 34. Clarke SP, Rockett JL, Sloane DM et al. Organizational climate, staffing, and safety equipment as predictors of needlestick injuries and nearmisses in hospital nurses. *American Journal of Infection Control* 2002;30(4):207-216.
 35. Malik PJ. Organizational climate and hospital nurses' job satisfaction, burnout and intent to leave. The Graduate Faculty of The University of Pennsylvania The Degree of Doctor of Philosophy, 2005.
 36. Stone PW, Larson EL, Mooney-Kane C et al. Organizational climate and intensive care unit nurses' intention to leave. *Critical Care Medicine* 2006; 34(7):1907-1912.
 37. Estabrooks CA, Tourangeau AE, Humphrey CK et al. Measuring the hospital practice environment: a canadian context. *Research in Nursing & Health* 2002;25:256-268.
 38. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW et al. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *The Academy of Management Journal* 2001;44(6):1102-1121.
 39. Heath J, Johanson W, Blake N. Healthy work environments. *JONA* 2004; 34(11):524-530.
 40. Vahey DC, Aiken LH, Sloane DM et al. Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical Care* 2004;42(2):57-66.
 41. Hall LM. Indicators of nurse staffing and quality nursing work environments:a critical synthesis of the literature executive summary, 2003, November 14. Erişim Tarihi: 20 Haziran 2007, <http://www.health.gov.on.ca/english/providers/Project>.
 42. International Council of Nurses. Safe staffing saves lives. Information and Action Tool Kit 2006; (Isbn: 92-95040-80-5). Switzerland, Erişim Tarihi: 10 Haziran 2007, [http:// www.icn.ch](http://www.icn.ch)
 43. Coomber B, Barriball KL. 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.
 44. Gardulf A, Söderstro MI, Orton ML et al. Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs?. *Journal of Nursing Management* 2005; 13:329-337.
 45. Strachota E, Normandin P, O'Brien N et al. Reasons registered nurses leave or change employment status. *JONA* 2003;33(2):111-117.
 46. Yahyagil MY, Deniz Y. Bir sağlık kuruluşu çalışanlarının örgüt iklimi ile stres unsurlarını algılamaları ve işi bırakma niyetleri. II. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Kongre Bildirileri, 2004;58-73.