Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin ve İş Doyumunun Beklenen Personel Devir Hızı Üzerine Etkisi

The Effect of Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurses on Anticipated Turnover

Asst. Prof. Dr. İrfan Özcan (Akdeniz University, Turkey)

Asst. Prof. Dr. Gökhan Aba (Bandırma Onyedi Eylül University, Turkey)

Prof. Dr. Metin Ateş (İstanbul Aydın University, Turkey)

Abstract

Today, there is an intense competition regarding the provision of private health services. In the context of such competition, it is important to provide that health personnel commit to their jobs and have job satisfaction in order for hospitals to thrive. However, perceptions and cognitions related to leaving employment are affected due to the specific features of health services and due to the heavy workload of personnel. The current study was conducted in order to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee turnover rates among health personnel. A total of 415 nurses who were employed in 5 private hospitals located in Istanbul completed questionnaires. In the study, expected employee turnover, organizational commitment, and job satisfaction scales were administered. Data was analyzed using the SPSS 17.0 software. It was found that expected employee turnover levels showed significant differences according to the demographic features of the nurses. In addition, employee turnover rates were negatively related to organizational commitment and job satisfaction. According to this, employee turnover levels decrease as organizational commitment and job satisfaction increase. Based on these results, it is recommended that hospital administrations should place importance on programs that aim to increase organizational commitment and job satisfaction among nurses in order to reduce employee turnover rates.

1 Giriş

Günümüzde özel sağlık hizmeti veren kuruluşlarının sayısının hızla artması sonucu özel sağlık kurumları arasında yoğun rekabet yaşanmaktadır. Bununla birlikte, hasta beklentilerinde meydana gelen değişimler ve sağlık hizmetleri talebindeki artış, mevcut iş yükünün de artmasına neden olmuştur. Bu rekabet ve yoğun iş temposu ortamı, çalışanların iş bırakma algı ve düşüncelerini de etkilemeye başlamıştır.

Bu çalışmada, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen iş doyumunu ve örgütsel bağlılık faktörleri üzerinde durulmuştur. Hızla değişen ve gelişen sağlık sektöründe, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramları, işletmeler için oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. Çünkü çalışanların sadakatinin ve sorumluluk bilincinin artması, dolayısıyla uyumlu ve üretken çalışabilmeleri, büyük ölçüde örgütsel bağlılığına ve iş doyumunun yüksek olmasına bağlıdır. İş doyumunu ve işletmeye bağlılığı yüksek olan bireylerin, hasta memnuniyetinin sağlanmasında, hizmet kalitesinin artmasında ve işletmenin başarılı olmasında önemli bir katkı sağladığı bilinmektedir.

Hem mevcut hemşire sayısının yetersiz olması hem de turnover oranlarının yüksek olması, hastane yöneticilerine yeni hemşire arayışlarına itmekte ve mevcut elemanlarını işte tutma çabalarını gerektirmektedir. Yeni hemşirelerin kısa sürede tedarik edilmesi ve daha maliyetli olması göz önünde tutulduğunda, mevcut personelin işte tutulması için iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının artırılması daha da önemli hale gelmektedir.

2 Personel Devri

Personel devri kısaca, bir işletmedeki işten ayrılmalar ve işe yeni katılmalarla oluşur. Bu durum, insan kaynakları açısından önemli bir gösterge niteliğindedir (Tuna, 2007). Belli bir dönemde, bir örgüt veya bölümde meydana gelen personel işe giriş-çıkış hareketlerinin oluşturduğu bir durumdur (Acar, 2008). Bir örgütte belirli bir dönemde işten ayrılan veya uzaklaştırılan toplam personel sayısının aynı döneme ait çalıştırılan ortalama personel sayısına bölümünün yüzdesel ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Ünsalan ve Şimşeker, 2006). Personel devri, kendisini mutsuz ve baskı altında çalıştığını hisseden çalışanların, bu ortamdan ve baskıdan kurtulma için başvurduğu çözüm yollarından bir tanesidir. Kısaca personel devri, çalışanların, bir işletmede herhangi bir sebeple işten ayrılmaları veya işten uzaklaştırılmalarıdır (Met ve Sarioğlu, 2010).

Personel devri, insan kaynakları açısından önemli bir konu olduğundan, personel devrine sebep olan faktörlerin bilinmesinde fayda vardır. Genel olarak değerlendirildiğinde, personel devri, gönüllü veya gönülsüz olmak üzere iki sebepten ortaya çıkmaktadır (Tuna, 2007). Çalışan, kendi isteğiyle işten ayrılmaya karar verdiğinde gönüllü personel devri; işten ayrılma kararı işletme tarafından verildiğinde ise gönülsüz personel devri olmaktadır. Gönülsüz personel devri genellikle hastalık, sakatlık gibi nedenlerle çalışanın iş göremez duruma gelmesi

sebebiyle ortaya çıkar. Gönüllü personel devri ise genel olarak yöneticilerin yaklaşımları veya işletmeden kaynaklanan diğer faktörlerden ortaya çıkar (Eronat, 2004).

Personel devrin yüksek veya düşük olması, örgütsel faaliyetler ile yakından ilişkilidir. Personel devrinin yüksek olması, işletmeler için ek maliyet unsuru olmaktadır. Bu maliyetler; yeni işe alım, duyuru, personel eğitimi gibi unsurlardan oluşmaktadır. Bir personelin işten ayrılmasının işletmeye maliyeti, mevcut personelin elde tutulmasından daha yüksek olduğu bilinmektedir (Tuna, 2007).

Örgüt içinde bir işe ya da birime yerleştirilen personel, tüm iş yaşamı süresince nadiren aynı iş ve birimde çalışır. Örgütsel zorunluluklar ve bireysel istek ve gereksinimler sonucu bir işten diğerine geçerler ya da geçmek zorunda kalırlar. Bu geçişler, hiyerarşide üst basamaklara ya da alt basamaklara olabileceği gibi aynı düzey içinde de gerçekleşebilir. Personelin örgüt içindeki tüm yer ve iş değişiklikleri personel hareketliliği kapsamına girer. Personel hareketliliği nedeniyle personel yöneticileri mevcut personel kaynaklarını örgüte en fazla katkı yapacak şekilde geliştirmeleri gerekmektedir.

Günümüzde hastaneler, kaynak kıtlığı ya da hatalı insan gücü politikaları sebebiyle hemşire yetersizliği sorunu ile karşı karşıyadır. Günümüzde mesleğe yeni başlayan hemşirelerin mesleği bırakma niyetleri, mevcut hemşirelerin işe devamlılığının ve örgütsel bağlılıklarının sağlanamaması ve farklı mesleklerle yönelmeleri sonucu hemşire yetersizliği ortaya çıkmıştır. Bu sonuç sadece belli ülkelerin ya da bölgelerin yaşadığı sorunlar olmaktan çıkmış ve araştırmacılar konuyu “hemşirelerin dünya çapında yetersizliği” şeklinde ifade etmişlerdir. İşten ayrılmalar, dünyada ve Türkiye’de hemşire sayısındaki yetersizliğin en önemli nedenlerinden biri olduğu belirtilmektedir (Yaprak ve Seren, 2010).

3 Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bir tanımda; kişilerin işletmeyle girdiği kimlikli birlik ve beraberlik ile bağlılığın bileşimi şeklinde ifade edilirken, başka bir tanımda, kişinin çalıştığı kurum ile kurduğu kimlikli beraberlik düzeyi ve içinde bulunduğu işletmenin aktif bir üyesi olmaya devam etme arzusu olarak tanımlanmıştır (Yenihan, 2014). Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması, çalışan performansı, iş doyumu ve verimlilik üzerinde olumlu etki yarattığı; bununla beraber devamsızlık ve işten ayrılma oranlarını da azalttığı belirtilmektedir (Top, 2012).

Türkiye’de ve diğer ülkelerde, hemşirelerin örgüte bağlılıklarını ve ilgili etmenleri inceleyen çalışmalar yapılmakta ve hemşirelerin kurumlarına /bağlı çalışanlar olmalarını arttırmaya yönelik stratejiler tartışılmaktadır. Türkiye’de yapılan çalışma sonuçları hemşirelerin örgütlerine orta ya da düşük düzeyde bağlılık duyduklarını göstermektedir. Hemşire devir hızları, gelişmiş ülkelerin verileri ile karşılaştırıldığında oldukça yüksek olduğu görülmektedir (Eren ve Demirgöz Bal, 2015).

4 İş Doyumu

Çalışma yaşamı boyunca, çalışanların elde ettikleri deneyimler, bireyin işe yönelik duygusal ve bilişsel tutumun da etkilemektedir. Bu deneyim sürecinde, oluşabilecek olumsuz izlenimler, çalışanların işe ve işletmeye yönelik memnuniyetlerini etkilemekte ve mutsuz çalışanlar ortaya çıkmaktadır. İstenilen durum, çalışanların iş hayatında mutluluğa ulaşmaları ve yaptıkları işten doyum almalarının sağlanmasıdır (Eğinli, 2009).

İş doyumu/doyumsuzluğu, bir işletmede çalışan bireylerin işine, çalışma ortamına ve çalışma arkadaşlarına yönelik duygu, düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak tanımlanabilmektedir (Çetinkaya Ulusoy ve Ecevit Alpar, 2013).

Çalışan doyumu, bir çalışanın işine yönelik olumlu ya da olumsuz duygularının toplamı, iş doyum derecesini belirlemektedir. Başka bir ifadeyle iş doyumu, çalışanların işten elde ettikleri maddi kazanç ile çalışanın birlikte çalıştığı iş arkadaşları ile arasındaki uyumdur (Karakuş, 2011).

Türkiye’de ve dünyada, işten ayrılmaların yoğun olarak görülmesinin nedeninin, iş doyumu ve örgütsel bağlılıktaki olumsuz sonuçlar olduğu belirtilmektedir. Yapılan çalışmalarda, hemşirelerin iş doyumlarının ortalamanın biraz üzerinde ya da düşük düzeyde olduğu belirtilirken, yurtdışında yapılan çalışmalarda da benzer sonuçların bulunduğu belirtilmektedir (İntepeler, vd, 2014). Çalışma ortamında, hemşirelerin iş stresi düzeyinin artması ve daha düşük takım çalışması düzeyi, daha düşük iş doyum ve daha yüksek personel devrine sebep olmaktadır. Yapılan çalışmalar, iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Kohler, 2010).

İş doyumu, hemşirelerin çalışma yaşamında en sık araştırılan konuların başında gelmektedir. Bu çalışmalardan elde edilen ortak sonuç, hemşirelerin iş doyumlarının düşük seviyelerde olduğudur.

5 Yöntem

Bu çalışmanın amacı, sağlık hizmetleri sunumunda çalışan hemşirelerin personel devir hızına etki edebilecek örgütsel bağlılık ve iş doyumu değişkenlerinin beklenen personel devir hızı üzerindeki etkilerini belirlemek ve bu doğrultuda çözüm önerileri getirmektir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul'da A sınıfı bir hastanede görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem hesaplanmamış, hastanede çalışan tüm hemşireler çalışma kapsamına alınmak istenmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden 500 hemşire üzerinde soru formu uygulanmış ve 415 kullanılabılır soru formu elde edilmiştir.

Araştırmacı tarafından oluşturulan soru formu dört kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda tanımlayıcı bilgiler, ikinci kısımda Beklenen Personel Devri Ölçeği, üçüncü kısımda Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve son kısımda ise İş Doyumu Ölçeği yer almıştır.

Hinshaw and Atwood tarafından 1984'de geliştirilen Beklenen Personel Devri Ölçeği (ATS: Anticipated Turnover Scale) sağlık çalışanlarının işlerine gönüllü olarak son verme niyetlerini, yani çalışanlarda gönüllü iş bırakma düşünce olasılığını ölçmektedir. Toplam 12 maddeden oluşan ölçekte, altı pozitif ve altı negatif madde bulunmaktadır. Toplam puanın yüksek olması, işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliği 0,870 olarak yüksek bulunmuştur.

Hastanede çalışan işgücünün hastaneye bağlılığını belirlemeye yönelik ve Lyman W. Porter, Wiliam J. Crampon ve Frank J. Smith (1976) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık" anket formu ve TUSSIDE (Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü) tarafından geliştirilip uygulanan "Çalışan Memnuniyeti" anket formlarından derlenen 16 adet soru bulunmaktadır. Ölçeğin genel güvenilirliği 0,821'dir. Ortalama puanlar hastaneye bağlılık seviyesini göstermektedir. Ortalama puanı arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığını göstermektedir. İş doyumunu belirlemeye yönelik, Arthur. H. Brayfield ve Harold F. Rothe (1965) tarafından geliştirilen İş Doyumu ve TUSSIDE tarafından geliştirilen "Çalışan Memnuniyeti" anketi sorularının derlenmesiyle oluşturulmuş 18 sorudan oluşmaktadır. Soruların ortalama puanı iş doyum seviyesini göstermektedir. Ölçeğin ortalama puanı arttıkça iş doyumunun arttığını göstermektedir. Ölçeğin genel güvenilirliği 0,833'tür.

Şekil 1. Araştırma Modeli

Verilerin analizi için, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistiklerden, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

6 Bulgular

Tablo 1'de hemşirelere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Buna göre, hemşirelerin % 45,3'ünün sağlık meslek lisesi mezunu oldukları, % 66,3'ü klinik hemşire olarak çalıştıkları, % 48,9'unun 23-27 yaş aralığında yer aldıkları, % 58,8'inin hem mesaiye çalıştıkları, hem de nöbet tuttıkları, % 41,9'unun mesleki deneyimlerinin 1-5 yıl aralığında yer aldığı, % 42,2'sinin bu kurumda çalışma sürelerinin 1-5 yıl arasında olduğu, % 63,9'unun bu kurumun ilk çalışma yeri olmadığı ve % 58,8'inin bekâr olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1).

	n	%		n	%
Eğitim Durumu			Mesleki Deneyim Süresi		
Sağlık meslek lisesi	188	45,3	1 yıldan daha az	46	11,1
Ön lisans	35	8,4	1-5 yıl arası	174	41,9
Lisans	161	38,8	6-11 yıl arası	127	30,6
Yüksek lisans/doktora	31	7,5	12-17 yıl arası	56	13,5
Görev Yaptığı Yer			18 yıl ve üstü	12	2,9
Hemşire (koord./md.)	3	0,7	Kurumda Çalışma Süresi		
Hemşire (yrd/supervisor)	9	2,2	1 yıldan daha az	145	34,9
Sorumlu hemşire	61	14,7	1-5 yıl arası	175	42,2
Klinik hemşiresi	275	66,3	6-11 yıl arası	83	20,0
Poliklinik hemşiresi	23	5,5	12-17 yıl arası	12	2,9
Diğer	44	10,6	Kurumda İlk Çalışma Yeri Olup Olmama Durumu		
Yaş			Evet	150	36,1
18-22	41	9,9	Hayır	265	63,9
23-27	203	48,9	Medeni durum		
28-32	120	28,9	Evli	165	39,8
33-37	26	6,3	Bekâr	244	58,8
38 ve üzeri	25	6,0	Boşanmış	6	1,4
Çalışma Şekli					
Sürekli gündüz	148	35,7			
Sürekli gece	23	5,5			
Mesai+Nöbet	244	58,8			

Tablo 1. Tanımlayıcı Bilgilere Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının beklenen personel devri, çalışılan hastaneye bağlılık ve iş doyumu ortalamaları incelendiğinde; beklenen personel devri ortalaması $3,495 \pm 0,930$; çalışılan hastaneye bağlılık ortalaması $3,457 \pm 0,531$ ve iş doyumu ortalaması $3,358 \pm 0,535$ olarak bulunmuştur (Tablo 2).

	N	Ort.	S.s	Min.	Max.
Beklenen personel devri	415	3,495	0,930	1,500	6,667
Çalışılan hastaneye bağlılık	415	3,457	0,531	1,625	4,875
İş doyumu	415	3,358	0,535	1,056	4,556

Tablo 2. Beklenen Personel Devri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Ortalamaları

Çalışılan hastaneye bağlılık ile beklenen personel devri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %52,2 düzeyinde negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0,522$; $p=0,001<0,05$). Buna göre çalışılan hastaneye bağlılık puanı arttıkça beklenen personel devri puanı azalmaktadır. İş doyumu ile beklenen personel devri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda ise, puanlar arasında %50,1 negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=-0,501$; $p=0,001<0,05$). Buna duruma göre iş doyumu puanı arttıkça beklenen personel devri puanı azalmaktadır (Tablo 3).

		Örgütsel bağlılık	İş doyumu
Beklenen personel devri	r	-0,522	-0,501
	p	0,001	0,001
	N	415	415

Tablo 3. Beklenen Personel Devri Düzeyi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılığın beklenen personel devri üzerine etkisi istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F=154,585$; $p=0,001<0,05$). İş doyumunu beklenen personel devri üzerine etkisini test etmek için yapılan regresyon modelinde de istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir ($F=138,293$; $p=0,001<0,05$). (Tablo 4).

Bağımlı değişken	Bağımsız değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Beklenen personel devri	Sabit	6,656	25,876	0,001	154,585	0,001	0,271
	Çalışılan hastaneye bağlılık	-0,914	-12,433	0,001			
	Sabit	6,415	25,510	0,001	138,293	0,001	0,249
	İş doyumu	-0,870	-11,760	0,001			

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Beklenen Personel Devri Üzerine Etkisi

7 Tartışma ve Sonuç

Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyinin beklenen personel devri üzerine etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, 415 hemşire çalışma kapsamına alınmıştır. Elde edilen bulgulara bakıldığında, hemşirelerin beklenen personel devri, örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna göre, hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri azaldıkça işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık ve iş doyumu faktörlerinin, beklenen personel devri üzerinde etkili olduğu tespit edilen diğer bir durumdur. Başka bir ifadeyle, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi ve iş doyumları arttıkça hemşire devir hızları da düşmektedir. Bu durumun, literatürde yer alan birçok çalışmadan elde edilen sonuçlar ile benzer nitelikte olduğu tespit edilmiştir (Duygulu ve Korkmaz, 2008; De Gieter, vd, 2011; Lum, vd, 1998; Shader, vd, 2001; Al-Hussami, vd, 2013; Yasmin ve Marzuki, 2015; Kohler 2010; Almalki, vd, 2012; Tao, vd, 2015; Hudgins, 2016; Asegid, 2014).

Sonuç olarak hastanelerin başarıya ulaşabilmesi için hem çalışanların işe bağlılığının ve yaptıkları işten doyum almalarının sağlanması hem de mevcut personelin elde tutulması ve işten ayrılma niyeti var ise buna iten sebeplerin ortaya konması ve çözülmesi gerekmektedir. Bu durum, hasta açısından verilen hizmetlerin bütünlüğünün ve sürekliliğinin sağlanması, kurumsal açıdan ise maliyetler (yeni personelin işe alınması, duyuru, eğitim, işe alınan tecrübesiz çalışanın yaratacağı maliyetler vb) önemli bir etken haline gelmiştir. Hastane ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin bu konuda duyarlılık göstermesi ve iyileştirici/geliştirici önlemler alması gerekmektedir.

Kaynakça

- Acar AC, 2008. **İnsan Kaynakları Planlaması İşgören Seçimi**. 3 baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Al-Hussami M, Darawad M, Saleh A, Hayajneh FA, 2013. Predicting Nurses' Turnover Intentions by Demographic Characteristics, Perception of Health, Quality of Work, and Work Attitudes. 1st Annual International Interdisciplinary Conference, AIIC 2013, 24-26 April, Azores, Portugal.
- Almalki M, FitzGerald G, Clark M, 2012. "The Relationship between Quality of Work Life and Turnover Intention of Primary Health Care Nurses in Saudi Arabia", *BMC Health Services Research*, **12(314)**, 1-11.
- Asegid A, Belachew T, Yimam E, 2014. "Factors Influencing Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Sidama Zone Public Health Facilities, South Ethiopia", *Nursing Research and Practice*, **2014**, 1-26.
- Brayfield A, Rothe H, 1965. "An Index of Job Satisfaction". Studies in Personnel and Industrial Psychology. Homewood, Illinois: Sixth Printing, the Dorsey Press Inc.
- Çetinkaya Ulusoy E, Ecevit Alpar, Ş, 2013. "Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu ile İlişkisi", *F.N. Hem. Derg.*, **21(3)**, 154-163.
- De Giether S, Hofmans J, Pepermans RG, 2011. "Revisiting The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Turnover Intention: An Individual Difference Analysis", *International Journal of Nursing Studies*, **48**, 1562–1569.
- Duygulu S, Korkmaz F, 2008. "Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri", *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, **12(2)**, 9-20.
- Eğinli AT, 2009. "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, **23(3)**, 35-52.
- Eren H, Demirgöz Bal M, 2015. "Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık", *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, **1(2)**, 44-50.
- Eronat Z, 2004. "İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör olarak İletişim; KOBİ'lerde Ampirik Bir Uygulama". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hinshaw AS, Atwood JR, 1985. **Anticipated Turnover Among Nursing Staff Study: Final Report**. National Institutes of Health, National Center for Nursing Research, Bethesda, MD.

- Hudgins TA, 2016. "Resilience, Job Satisfaction And Anticipated Turnover In Nurse Leaders", *Journal of Nursing Management*, **24**, E62–E69
- İntepeler ŞS, Güneş N, Bengü N, Yılmazmış, F, 2014. "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılıklarındaki Değişim", *DEUHYO ED*, **7(1)**, 2-6.
- Karakuş H, 2011. "Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği", *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **3(6)**, 46-57.
- Kohler M, 2010. "Exploring the Relationships among Work-Related Stress, Quality of Life, Job Satisfaction, and Anticipated Turnover on Nursing Units with Clinical Nurse Leaders". Graduate Theses and Dissertations (<http://scholarcommons.usf.edu/etd/3648>, 05.05.2016)
- Lum L, Kervin J, Clark K, Reid F, Sirola W, 1998. "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?", *Journal of Organizational Behavior*, **19**, 305-320.
- Met ÖL, Sarioğlu M, 2010. "Otel İşletmeleri Yiyecek-İçecek Ünitelerinde İşgören Devri Üzerine Görgül Bir Araştırma". *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **5**, 200-213.
- Shader K, Broome ME, Broome CD, West ME, Nash M, 2001. "Factors Influencing Satisfaction and Anticipated Turnover for Nurses in an Academic Medical Center", *J Nurs Adm*, **31(4)**, 210-6.
- Tao H, Ellenbecker CH, Wang Y, Li Y, 2015. "Examining Perception of Job Satisfaction and Intention to Leave Among ICU Nurses in China", *International Journal of Nursing Science*, **2**, 140-148.
- Top M, 2012. "Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, **41(2)**, 258-277.
- Tuna M. (2007). "Personel Devir Oranı Analizi: Ankara'da Yer Alan Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, **18(1)**, 45-52.
- Ünsalan E, Şimşek B, 2006. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yaprak E, Seren Ş, 2010. "Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri ve Örgüt İkliminin Hemşire İstihdamına Etkisi", *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, **7(1)**, 28-33.
- Yasmin K, Marzuki NA, 2015. "Impact of Organizational Commitment on Intention to Quit Among Psychaitric Nurses: Evidence from Pakistan", *International Journal of Learning & Development*, **5(4)**, 89-102.
- Yenihan B, 2014. "Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **4(2)**, 170-178.