

HEMŞİRELERİN GELECEK ZAMAN ALGISI İLE İŞE ANGAJE OLMA VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES' PERCEPTION OF FUTURE TIME, ENGAGEMENT AND INTENTION TO LEAVE WORK

Fusun AFŞAR¹, Serpil KAYALI²

¹ Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye

² Gaziantep Şehir Hastanesi, Gaziantep, Türkiye

ÖZET

Amaç: Küresel bir sorun olarak ele alınan güvensizlik ve istikrarsızlık, gelecek zaman algılarının değişmesine ve beraberinde sürdürülebilirlik sorununun ortaya çıkmasına neden olabilir. Sürdürülebilirliğin en önemli olduğu alanlardan biri şüphesiz ki sağlık alanıdır. Sağlığın vazgeçilmez üyelerinden olan hemşirelerin geleceğe dair kaygıları işe angaje olma ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Hemşirelerin gelecek zaman algılarına yönelik bir çalışma bulunmamaktadır. Çalışmanın amacı özellikle deneyimli ve yetenekli hemşirelerin devir hızının yüksek olmasının kaliteli hasta bakımı, hasta ve çalışan güvenliği konusundaki sorunları beraberinde getireceği düşüncesinden yola çıkarak hemşirelerin gelecek zaman algıları ile işe angaje olma ve iş bırakma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçladık.

Gereç ve Yöntem: Çalışmanın evrenini İstanbul’ da bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan 576 hemşire, örneklemi ise 271 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama amacıyla bilgi formu, İşe Angaje Olma Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti, Gelecek Zaman Algısı Ölçeği kullanılmıştır. İstatistiksel analiz, IBM SPSS sürüm 23.0’da gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Gelecek zaman algısı hız ve genişlik alt boyutu pozitif yönlü bir ilişki varken hız alt boyutu ile işten ayrılma arasında negatif yönlü ters ilişki olduğunu saptandı.

Sonuç: Gelecek zaman algısının hemşirelerin işe angaje olma ve işten ayrılma niyetlerine farklı bir bakış açısıyla katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Hemşirelerin gelecek zaman algısı ile ilgili çok merkezli çalışmaların yapılmasına ihtiyaç vardır.

Anahtar Kelimeler: Angaje Olma, Gelecek Zaman Algısı, Hemşire, İşe İşten Ayrılma Niyeti.

ABSTRACT

Objective: Insecurity and instability, which are seen as a global problem, can cause a change in the perception of future time and a sustainability problem may arise. One of the fields where sustainability is most important is undoubtedly the field of health. The future concerns of nurses, who are indispensable members of health, affect their intention to engage and leave work. However, there is no national study on nurses' perceptions of future time. In our study, we aimed to examine the relationship between nurses' perceptions of future time and their intention to engage in work and quit work, based on the idea that the high turnover rate of experienced and talented nurses will bring along problems in quality patient care, patient and employee safety.

Material and Methods: The population of the study consisted of 576 nurses working in a training and research hospital in Istanbul, and the sample consisted of 271 nurses. Demographic and occupational characteristics form, Utrecht Work Engagement Scale, Intention to Leave Work Scale, Future Time Perception Scale were used for data collection in the study. Statistical analysis was performed in IBM SPSS version 23.0

Results: While there is a positive relationship between the speed and breadth sub-dimension of the perception of future time, we have found that there is a negative inverse relationship between the speed sub-dimension and turnover.

Conclusion: We think that the perception of future time will contribute to nurses' intention to engage and leave work from a different perspective. There is a need for multicenter studies on nurses' perception of future time.

Keywords: Engagement, Future Tense, Intention to Leave, Job, Nurse.

Sorumlu Yazar / Corresponding Author: Fusun AFŞAR, Dr.Öğr.Üyesi, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, İstanbul, Türkiye. **E-mail:** fusunafsar@maltepe.edu.tr

Bu makaleye atf yapmak için / Cite this article: Afşar, F., & Kayalı S. (2023). Hemşirelerin Gelecek Zaman Algısı ile İşe Angaje Olma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki. *Gevher Nesibe Journal of Medical & Health Sciences*, 8 (4), 969-977. <http://doi.org/10.5281/zenodo.10045870>

GİRİŞ

Bugün küresel bir sorun olarak ele alınan güvensizlik ve istikrarsızlık sürdürülebilirlik sorununu beraberinde getirmektedir. Sürdürülebilirlik paradigmasına göre, işyerlerini sağlıklı ve üretken hale getirebilecek en önemli kriterler örgütsel koşulların ve bireysel kaynakların rolünün göz önünde bulundurulmasıdır. Bu öncüllere dayanarak, çalışmaların çalışanların refahını artırabilecek koşullara odaklanması ve örgütsel sürdürülebilirliği teşvik edebilecek koşulların oluşturulmasına katkıda bulunması önemlidir. Örgütsel sürdürülebilirliğin en önemli alanlarından biri şüphesiz ki kesintisiz hizmet veren sağlık sektörüdür. Sağlık sektörünün en önemli üyelerinden biri hemşirelerdir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre son 20 yılda Türkiye’de hemşire sayısı yüzde 175 artış göstermiş ve Ocak 2020 itibarıyla hemşire sayısı 198 bin 465 olmuştur. Ancak hemşire devir hızına yönelik ulusal veriler olmayıp kurumsal düzeyde yapılan çalışmalarla ortaya konulmaktadır. Devir hızının yanı sıra hemşirelerin karşı karşıya kaldığı küresel zorluklar ağır iş yükü ve işyerinde eğitim fırsatlarının eksikliği, geleceğinden emin olamama, makul ücret ve örgütsel adalet eksikliği nedeniyle işten ayrılma, farklı mesleklere yönelme ve erken emeklilik eğiliminin daha yüksek olduğu gözlenmektedir.¹ Özellikle deneyimli ve yetenekli hemşirelerin devir hızının yüksek olması kaliteli hasta bakımı, hasta ve çalışan güvenliği konusundaki sorunları beraberinde getirmektedir.^{2,3,4}

Literatürde gelecek zaman yöneliminin, kişinin hedef ve gereksinimlerine göre şekillendiği belirtilmektedir. Hemşire devir hızının yüksek olmasının kalan hemşirelere yönelik iş taleplerinin artmasının yanı sıra gelecek zaman algısı ile ilgili olduğu düşüncesindeyiz. Türkiye’de sağlık sektöründe gelecek algısına yönelik yapılan akademik çalışmaların çok az olduğu görülmektedir.⁵

Çalışmanın amacı hemşirelerin gelecek zaman algıları ile işe angaje olma ve iş bırakma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı hemşirelerin gelecek zaman algıları ile işe angaje olma ve iş bırakma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Araştırmanın evren ve örnekleme

Bu çalışmanın evrenini İstanbul’ da bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan 576 hemşire, örneklemini ise 271 gönüllü hemşire oluşturmuştur. Çalışma için alınacak örneklem sayısı GPOWER 3.1.9.4 programı ile 181 olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır İlk bölüm katılımcıların demografik ve mesleki bilgilerini belirlemeye yönelik 6 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde İşe Angaje Olma Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Gelecek Zaman Algısı Ölçeği kullanılmıştır.^{3,8,13}

İşe Angaje Olma Ölçeği; Schaufeli ve Bakker tarafından 2003 yılında geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması 2015 yılında Özkalp ve Meydan tarafından yapılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde 9 maddeden oluşmaktadır (1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum). Ölçek tek faktörlü yapıda olup alınan yüksek puan mesleğe adanmışlığın yüksek olduğunu, düşük puan ise mesleğe adanmışlığın düşük olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek amacıyla yapılan analizde Cronbach’s alpha katsayısı .844 olarak bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; Ölçek Polat ve Meydan 2009 yılında tarafından geliştirilmiştir. Katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin ölçülmesinin amaçlandığı bu ölçek, 5’li likert tipinde 5 maddeden oluşmaktadır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan yüksek puan, işten ayrılma niyetinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek amacıyla yapılan analizde Cronbach’s alpha katsayısı .899 olarak bulunmuştur.

Gelecek Zaman Algısı Ölçeği; 1996 yılında Husman ve Shell tarafından geliştirilmiş, Avcı ve Erden tarafından 2009 yılında Türkçe’ ye çevrilmiş ve geçerlilik-güvenilirlik (Cronbach’s Alpha) katsayısı ölçek geneli için 0.78, bağlılık alt ölçeği için 0.82, değer alt ölçeği için 0.72, hız alt ölçeği için 0.72 ve genişlik alt ölçeği için 0.74 olarak bulunmuştur. 27 maddeden oluşan, 4 boyutlu ölçeğin alt boyutları bağlılık (bireyin şimdiki hedefler ile gelecek hedefleri arasındaki ilişki), değer (bireyin yakın veya uzak gelecekteki hedeflere verdiği değer), genişlik (bireyin ne kadar uzak geleceğe belirlediği hedef) ve hız (bireyin zamanın geçme hızı ile algısı) olarak açıklanmaktadır.

Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

İstatistiksel analiz, IBM SPSS sürüm 23.0'da gerçekleştirilmiştir. Analizde öncelikle hemşirelerin kişisel bilgilerine yönelik elde edilen bulgular frekans analizi yöntemiyle gösterilmiştir. Araştırmanın geri kalanında hemşirelerin kişisel bilgilerinin, işe angaje olmalarına, işten ayrılma niyetlerine ve gelecek zaman algılarına göre ne derece farklılık gösterdiği bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemiyle, aralarındaki ilişki Pearson'un ki-kare testi gösterilmiştir. Analizlerde anlamlılık sınırı 0.05 olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için bir eğitim araştırma hastanesi Etik Kurulundan (KA EK/2022.07.231) izin alındı. Araştırmaya katılan hemşireler araştırmanın amacı ve nasıl uygulanacağı konusunda bilgilendirildikten sonra araştırmaya katılmaya gönüllü olduklarına dair yazılı onamları alındı.

BULGULAR

Tablo 1 de katılımcıların kişisel bilgilerine yönelik elde edilen bulgular frekans analizi yöntemiyle gösterilecektir.

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Kadın	216	79.7
	Erkek	55	20.3
Eğitim Durumu	Ön Lisans	5	1.8
	Lisans	251	92.6
	Yüksek Lisans	15	5.5
Medeni Durum	Bekar	192	70.8
	Evli	79	29.2
Yaş	20-25	108	39.9
	26-30	134	49.4
	31-35	17	6.3
	36-40	12	4.4
Çalıştığı bölüm	Poliklinik	57	21.0
	Dahiliye Servisi	60	22.1
	Cerrahi Servisi	69	25.5
	Yoğun Bakım	50	18.5
	Ameliyathane	35	12.9
Mesleki Tecrübe	0-1 yıl	62	22.9
	1-5 yıl	170	62.7
	6-10 yıl	23	8.5
	10-15 yıl	16	5.9

Katılımcıların kişisel ve mesleki özellikleri incelendiğinde (Tablo1); n:271 ve katılımcıların %79.7 sinin kadın, %92.6 sının lisans mezunu olduğunu, %70.8 inin bekar ve %49.4 ünün 26-30 yaş aralığında %39.9 unun ise 20-25 yaş aralığında olduğunu görmekteyiz. Mesleki tecrübeleri sorulduğunda %62.7 sinin 1-5 yıl aralığında, %22.9 unun ise 0-1 yıl aralığında olduğu görev yaptıkları bölüm olarak %25.5 inin cerrahi serviste, %22.1 inin ise dahili klinikte görev yaptığını görmekteyiz.

Tablo 2 ve 3 de katılımcılara ait kişisel ve mesleki değişkenler ile işe angaje olmalarına, işten ayrılma niyetlerine ve gelecek zaman algılarına göre ne derece farklılık gösterdiğine bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemiyle bakılacaktır. Analizlerde anlamlılık sınırı 0.05 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Hemşirelerin Demografik Özellikleri ve İşe Angaje Olma, İşten Ayrılma ve Gelecek Zaman Algısı Puanları Arasındaki İlişki

	Kadın	Erkek	T	p		
İşe Angaje Olma	27.898±6.49	29.309±5.99	-1.531	.129		
İşten Ayrılma Niyeti	14.916±2.25	14.890±2.76	.064	.949		
Gelecek Zaman Algısı Alt Boyutları						
Bağlılık alt ölçeği	52.921±6.54	55.454± 6.78	-2.491	.015		
Değer alt ölçeği	28.120±4.79	29.527±3.30	-2.548	.012		
Hız alt ölçeği	11.189±2.26	11.509±2.47	-.870	.387		
Genişlik alt ölçeği	15.046±2.67	15.436±2.87	-.911	.365		
	Bekar	Evli	t	p		
İşe Angaje Olma	28.005±6.59	28.620±5.95	-.748	.455		
İşten Ayrılma niyeti	14.958±2.46	14.797±2.05	.550	.583		
Gelecek Zaman Algısı Alt Boyutları						
Bağlılık alt ölçeği	53.182±6.92	54.050±5.96	-1.038	.301		
Değer alt ölçeği	28.281±4.91	28.708±3.56	-.799	.425		
Hız alt ölçeği	11.104±2.37	11.620±2.08	-1.774	.078		
Genişlik alt ölçeği	15.104±2.95	15.177±2.02	-.234	.815		
	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	F	p	
İşe Angaje olma	28.400±6.26	28.071±6.42	30.000±6.36	.641	.527	
İşten Ayrılma Niyeti	13.400±2.07	14.928±2.39	15.133±1.76	1.099	.335	
Gelecek Zaman Algısı Alt Boyutları						
Bağlılık alt ölçeği	55.400±6.46	53.386±6.69	53.600±6.35	.228	.797	
Değer alt ölçeği	27.800±4.08	28.410±4.60	28.533±4.10	.050	.951	
Hız alt ölçeği	11.400±2.07	11.298±2.29	10.466±2.53	.933	.395	
Genişlik alt ölçeği	13.000±3.67	15.119±2.67	15.933±2.84	2.215	.111	
	20-25 yaş	26-30 yaş	31-35 yaş	36-40 yaş	F	P
İşe Angaje Olma	27.564±6.31	28.261±6.52	29.176±6.20	31.500±5.82	1.558	.200
İşten Ayrılma Niyeti	14.898±2.37	15.044±2.33	13.882±2.44	15.000±2.21	1.230	.299
Gelecek Zaman Algısı Alt Boyutları						
Bağlılık alt ölçeği	53.611±6.45	53.746±6.94	51.352±5.30	51.333±6.77	1.076	.360
Değer alt ölçeği	28.796±4.59	28.335±4.78	27.352±2.64	27.166±3.61	.871	.457
Hız alt ölçeği	11.194±2.45	11.313±2.19	11.294±2.05	11.083±2.71	.077	.973
Genişlik alt ölçeği	15.342±2.64	14.910±2.83	14.823±2.78	16.000±1.65	.995	.396

Tablo 2 de Hemşirelerin demografik özellikleri ve İşe angaje olma, İşten Ayrılma ve Gelecek Zaman Algısı puanları arasındaki ilişki gösterilmiştir. İşe angaje olma başlığında cinsiyet karşılaştırması yaptığımızda kadın çalışanların %27.8'si işe angaje olduğunu belirtirken erkek hemşirelerde bu oran %29.3 çıkmış olup kadın çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti ise kadın çalışanlarda %14.9 erkek çalışanlarda %14.8 olarak çıkmıştır. Buda işe angaje olmada erkek çalışanların oranının yüksek çıkmasını desteklemektedir. Gelecek Zaman Algısı Ölçeği alt boyutlarından Bağlılık alt boyutunda ise erkek katılımcıların oranı %55.45, kadın katılımcıların ise %52.9 olarak çıkmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre gelecek zaman algısı ölçeğinde yer alan bağlılık ve değer alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0.05$).

Kadın ve erkek çalışanların gelecek zaman algısı ölçeğinde yer alan değer, hız ve genişlik alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). Çalışanların medeni durumları incelendiğinde ölçekte yer alan işe angaje olma, işten ayrılma niyeti, gelecek zaman algısı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). Çalışanların eğitim durumlarına göre karşılaştırma yaptığımızda lisans mezunu çalışanların oranı %28.7, önlisans mezunu çalışanların %28.4'ü işe angaje olduğunu belirtirken yüksek lisans mezunlarında bu oran %30 çıkmış olup lisans ve önlisans mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur.

Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde ölçekte yer alan işe angaje olma, işten ayrılma niyeti, gelecek zaman algısı bağlılık, değer, hız ve genişlik alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$). Ön lisans, lisans ve yüksek lisans

mezunu çalışanların ölçekte yer alan, işe angaje olma, işten ayrılma niyeti, bağlılık, değer, hız ve genişlik alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Yapılan çalışmada çalışanların yaş durumları 20-25 yaş, 26-30 yaş, 31-35 yaş ve 36-40 yaş aralıklarında değerlendirilmiştir. İşe angaje olma alt başlığında en yüksek %31.5 oranında 36-40 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Gelecek zaman algısı ölçeği Bağlılık alt boyutunda ise 26-30 yaş arası çalışanların oranı %53.7 ile en yüksek çıkmıştır.

Tablo 3. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ve İşe Angaje Olma, İşten Ayrılma ve Gelecek Zaman Algısı Puanları Arasındaki İlişki

Çalışılan Bölüm	Poliklinik	Dahili K	Cerrahi K	Yoğun B	Ameliyathane	F	p
İşe Angaje Olma	28.982 ± 6.85	26.216 ± 6.15	27.985 ± 5.70	30.820 ± 6.06	26.885 ± 6.71	4.325	.002
İşten Ayrılma Niyeti	14.403 ± 2.32	15.400 ± 2.05	15.231 ± 2.34	14.680 ± 2.73	14.600 ± 2.23	1.919	.108
Gelecek Zaman Algısı Alt Boyutları							
Bağlılık alt ölçeği	52.245 ± 5.30	54.016 ± 5.94	52.463 ± 7.28	53.420 ± 7.95	56.314 ± 5.78	2.635	.035
Değer alt ölçeği	28.298 ± 3.41	28.200 ± 3.98	28.173 ± 5.14	28.380 ± 5.89	29.428 ± 3.74	.520	.721
Hız alt ölçeği	11.421 ± 1.83	11.183 ± 2.32	10.855 ± 2.36	11.540 ± 2.70	11.485 ± 2.22	.886	.473
Genişlik alt ölçeği	14.719 ± 2.11	15.266 ± 2.32	15.115 ± 2.97	15.480 ± 3.13	15.057 ± 3.06	.574	.682
	0-1 yıl	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl			
İşe Angaje olma	28.612 ± 6.65	27.652 ± 6.11	30.000 ± 7.61	29.562 ± 6.56	1.348	.259	
İşten ayrılma	14.467 ± 2.44	14.9941 ± 2.35	15.347 ± 2.28	15.125 ± 2.15	1.107	.347	
Gelecek Zaman Algısı Alt Boyutları							
Bağlılık alt ölçeği	53.741 ± 6.81	53.441 ± 6.74	54.652 ± 6.30	50.437 ± 5.09	1.387	.247	
Değer alt ölçeği	28.838 ± 3.82	28.341 ± 5.04	28.130 ± 3.38	27.812 ± 3.18	.314	.816	
Hız alt ölçeği	11.629 ± 2.33	11.041 ± 2.31	11.695 ± 2.20	11.437 ± 2.15	1.352	.258	
Genişlik alt ölçeği	15.403 ± 2.61	15.041 ± 2.87	14.347 ± 1.43	16.062 ± 2.54	1.543	.204	

Tablo 3 de Mesleki Özellikler ve işe angaje olma, işten ayrılma ve gelecek kaygısı puanları arasında ki ilişki değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların mesleki özelliklerine göre işe angaje olma ve gelecek zaman algısı ölçeğinde yer alan Bağlılık alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). İstatistiksel farklılık İşe angaje olma için Yoğun bakım ile Dahiliye Klinikleri ve Ameliyathaneden kaynaklandığı (-4.60333*; 0.001) ve Gelecek zaman bağlılık alt boyutunda ise Ameliyathane ile Poliklinik ve Cerrahi Klinikleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı (-3.85052*; 1.36533; 0.041) saptanmıştır.

Tablo 4 de Hemşirelerin Gelecek Zaman Algıları ile İşe Angaje Olma ve İşten Ayrılma Niyetleri arasındaki ilişki Pearson'un ki-kare testi ile incelenmiştir.

Tablo 4 Hemşirelerin Gelecek Zaman Algıları ile İşe Angaje Olma ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki

		İşe Angaje olma	İşten ayrılma	Bağlılık alt ölçeği	Değer alt ölçeği	Hız alt ölçeği	Genişlik alt ölçeği
İşe Angaje Olma	Pearson R	1	-.313**	.017	.100	.123*	.130*
	P		.000	.775	.101	.044	.032
İşten Ayrılma	Pearson R	-.313**	1	-.040	.052	-.221**	.035
	P	.000		.515	.395	.000	.570
Gelecek Zaman Algısı Alt Boyutları							
Bağlılık alt ölçeği	Pearson R	.017	-.040	1	.616**	.391**	.117
	P	.775	.515		.000	.000	.054
Değer alt ölçeği	Pearson R	.100	.052	.616**	1	.170**	.331**
	P	.101	.395	.000		.005	.000
Hız alt ölçeği	Pearson R	.123*	-.221**	.391**	.170**	1	-.140*
	P	.044	.000	.000	.005		.021
Genişlik alt ölçeği	Pearson R	.130*	.035	.117	.331**	-.140*	1
	P	.032	.570	.054	.000	.021	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

İşe Angaje Olma ve İşten Ayrılma Ölçek puanları arasında negatif yönlü ters ilişki vardır. (p: .000, r: -.313**)

İşe Angaje olma ve Gelecek Zaman Algısı Ölçek puanları arasında ki ilişki incelendiğinde; İşe Angaje Olma ile Gelecek Zaman Algısı Ölçeği alt boyutlarından Hız (p: .044, r: .123) ve Genişlik (p: .032, r: .130*) alt boyutlarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

İşten Ayrılma ve Gelecek Zaman Algısı Ölçek puanları arasında ki ilişki incelendiğinde; İşten Ayrılma ile Gelecek Zaman Algısı Ölçeği alt boyutlarından Hız (p: .000, r: -.221**) alt boyutları arasında da negatif yönlü ters ilişki vardır.

Gelecek Zaman Algısı Ölçeği alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; Bağlılık ile Hız (p: .000, r: .391**) ve Değer (p: .000, r: .616**) alt boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğu, Değer ile Hız (p: .005, r: .170**) ve Genişlik (p: .000, r: .331**) alt boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğu ancak hız ve genişlik alt boyutları arasında (p: .021, r: -.140*) negatif yönlü bir ilişki vardır.

TARTIŞMA

Sağlık hizmetleri sunumunun en önemli üyelerinden bir olan hemşirelerin işe angaje olma, işten ayrılma ve gelecek zaman algısı ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmış ve değişkeler ile karşılaştırılarak nedenleri incelenmiştir. Bizim çalışmamızda hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine bakıldığında Erkeklerin işe angaje olma ve bağlılıklarının daha yüksek olduğu ve 36-40 yaş arasında işe angaje olmanın daha fazla olduğu saptanmıştır.

İtalya'da 3.667 tıp ve cerrahi hemşiresi ile yapılan bir çalışmada İş tatminsizliği nedeniyle hemşirelerin %35.5'i mevcut işlerinden, %33.1'i ise hemşirelik mesleğinden ayrılmak istediği gösterilmiştir. İş tatminsizliği faktörleri arasında ise yetersiz personel, duygusal tükenme, zayıf hasta güvenliği, hemşirelik dışı bakım yapmak ve erkek olmanın yer aldığı gösterilmiştir.¹⁶ Brezilya da 150 yatak kapasitesinin üzerindeki 18 hastanenin dahil edildiği 715 katılımcı ile yapılan bir çalışmada, işi bırakma niyetinin sağlık ve çalışma ortamıyla özellikle de psikososyal gerginlik durumları ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Hemşirelerin % 22.1'sinin mesleği bırakma niyetini beyan ettiğini, özellikle bekar ve genç olanların diğer gruplara göre anlamlı olacak şekilde erkek hemşirelerin ise sınırdaki işi bırakma niyetinde olduğu gösterilmiştir.⁸

Tokyo, Japonya'daki üniversiteye bağlı üç hastanede çalışan %70'inden fazlası 20'li ve 30'lu yaşlarında ve bekar olan 328 kadın hemşire ile yapılan çalışmada tükenmişlik envanteri uygulanmıştır. Genç olmanın ayrılma niyetini artırdığını ve toplumsal cinsiyet iş bölümünü kabul eden kadınların ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.²² Japonya'da 454 kontrol ve 151 vaka ile yapılan bir çalışmada mesleği bırakma niyeti ile ilişkili faktörler incelenmiş ve 40 yaş üstünün koruyucu bir

faktör olduğu gösterilmiştir.⁶ Yapılan bir çalışmada yaşlı ve daha deneyimli hemşirelerde süreklilik örgütsel bağlılığı arasında anlamlı bir ters ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.¹²

Gelecek zaman algısı bağlılık alt boyutu, şu anda yapılanlarla gelecekteki hedefler arasında kurulan ilişkiyi göstermektedir. Çalışmamızda 26-30 yaş grubunda Bağlılık alt boyutu puanlarının daha yüksek olduğu gösterilmiştir. Literatürde hemşirelerin Gelecek Zaman Algısı ile ilgili bir çalışmaya rastlamadık ancak mesleğinin başlangıcında olan hemşirelerin kendileri için yapmış oldukları klinikteki uygulamaları ve öğrenimleri ile gelecek arasında ilişki kurması beklenen bir sonuçtur.

Literatürde çalışma ortamı, duygusal tükenme, uygulama güvenliği ve personel eksikliğini içeren, profesyonellerin özellikleriyle (yaş ve eğitim gibi) ilişkili faktörler, hemşirelerin birimlerini, bölümlerini veya organizasyonlarını terk etme isteklerini ortaya çıkarabildiği ve hemşirelik uygulamaları için elverişsiz çalışma ortamlarında artan iş yükü de dahil olmak üzere yetersiz personel, genellikle profesyonelleri ayrılmaya motive ettiği gösterilmektedir.¹² Çalışmamızda yüksek lisans mezunlarında işe angaje olma daha fazla olduğu gösterilmiştir. Brezilya'da yedi acil üniteden 267 hemşirelik çalışanı ile yapılan çalışmada daha yüksek yeterlilik seviyelerine sahip hemşirelik çalışanlarının mesleği bırakma niyeti daha fazla ifade ettiğini göstermişlerdir.⁵

Çalışmamızda yoğun bakımda çalışan hemşirelerin İşe angaje olma puanlarının daha fazla olduğu gösterilmiştir. Yoğun bakımda çalışanlarda mesleki tatmin daha fazla olmasının yanı sıra ücretlerin daha fazla olmasının da literatürde de gösterildiği gibi önemli bir etken olduğu düşüncesindeyiz.

778 hemşire ile yapılan bir çalışmada deneyimli hemşirelerin% 35.9'unun üst düzey ücret beklentisinin olduğunu ve ücret politikası ile işe bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu göstermişlerdir.²² Yine Çin'deki on üç hastanede 569 yeni lisans mezunu hemşireler ile yapılan bir çalışmada hemşirelerin% 22.3'ünün yüksek ücret beklentisi olduğunu saptamışlar ve örgütsel adalet, yüksek iş katılımı, eğitilmiş hemşirelerin bakım kalitesi algısı ve ücretin işe katılım ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermişlerdir.⁶ Özellikle Covid-19 sonrası endişe verici bir şekilde, birçok hemşire sağlık hizmetlerinde çalışmayı bırakmayı planlamaktadır. İşten ayrılma niyetini ücret politikalarının etkilediğini ancak depresyonun önlenmesi ve yarı zamanlı çalışanların desteklenmesinin hemşireler arasında ücret beklentisinin azaltılmasına katkıda bulunabileceği gösterilmiştir.¹⁸ Hemşirelerin tüm uzmanlık alanları arasında işten ayrılma niyetini inceleyen bir çalışmada dahiliye kliniklerinde çalışan hemşirelerin ayrılmak için daha büyük bir niyet gösterdiği gösterilmiştir.¹²

Gelecek zaman algısı bağlılık alt boyutu puanlarının ameliyathanede daha yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Ameliyathane hemşireliği kendine özgü ayrı bir eğitim gerektiren ve mesleki anlamda çıktılarını yüksek olduğu bir alandır.

İşe Angaje Olma ve İşten Ayrılma Ölçek puanları arasında negatif yönlü bir ilişki olması beklenen bir sonuçtur. 2016 yılında Masum ve arkadaşları tarafından İş tatmini ve İşten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan bir çalışmada hemşirelerin% 61'inin bırakmayı amaçladığı ve iş tatmini ile mevcut istihdamdan ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki olduğu gösterilmiştir.¹⁰

Gelecek zaman algısı hız alt boyutu, zamanın normal akış sürecinde bireyin bireysel olarak algıladığı zamanın geçme hızı ile ilişkilidir. İşten Ayrılma ile Gelecek Zaman Algısı Ölçeği alt boyutlarından Hız alt boyutları arasında da negatif yönlü ters ilişki vardır. Zamanın akış sürecini etkileyen en önemli faktörlerin örgütsel yapı, liderlik, kişisel özellikler ve geçmiş deneyimler gibi faktörlerle ilişkili olduğu düşüncesindeyiz.^{1,19,20,21}

Yapılan çalışmalar da hemşirelerin işe angaje olma ve işten ayrılma niyetinin demografik özelliklerden ziyade liderlik, örgütsel yapıdan kaynaklandığı gösterilmiştir. 3128 personel hemşire ve 257 hemşire yöneticisinin katıldığı bir çalışmada, katılımcıların sadece % 40.1'inin mevcut işyerlerinde çalışmaya devam etmek istedikleri bildirilmiştir. Bulduğu iş yerinde kalma niyetinin ne hemşirelerin nitelikleri ne de hastanın kritikliği ile ilişkili olduğu işe bağlılığı sağlayan faktörlerin yöneticiden destek alma ve algılanan bakım sürecinin kalitesi ile ilişkili olduğu gösterilmiştir.⁷

SONUÇ

Bu çalışmada hemşirelerin gelecek zaman algıları, işe angaje olma ve işten ayrılma niyetlerinin yanı sıra gelecek zaman algısı ile işe angaje olma ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelendi. Gelecek zaman algısı hız ve genişlik alt boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki varken hız alt boyutu ile işten ayrılma arasında negatif yönlü ters ilişki olduğu saptandı. Gelecek zaman algısının belirlenmesinin

hemşirelerin işe angaje olma ve işten ayrılma niyetlerinin erken dönemde fark edilmesine katkıda bulunacağı düşüncesindeyiz. Hemşirelerin gelecek zaman algısı ile ilgili çok merkezli çalışmaların yapılmasına ihtiyaç vardır.

Çıkar Çatışması

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Yazar Katkıları

Plan, tasarım: FA; **Gereç, yöntem ve veri toplama:** FA, SK; **Veri analizi ve yorumlar:** FA, SK; **Yazım ve düzeltmeler:** FA.

Finansman

Bu çalışma finansal olarak desteklenmemiştir.

KAYNAKLAR

- Abou Hashish E.A. (2020). Nurses' perception of organizational justice and its relationship to their workplace deviance. *Nursing Ethics*, 27(1), 273–288.
- Al Zamel L.G, Abdullah K.L, Chan C.M, Piaw C.Y. (2020). Factors Influencing Nurses' Intention to Leave and Intention to Stay: An Integrative Review, 32(4), 218-228.
- Avcı S, Erden M. (2009). Gelecek Zaman Algısı Ölçeği'nin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(37), 1-12.
- Bodur G, Harmancı Seren A.K. (2020). Geleceğe Yönelik Tutum Ölçeğinin geliştirilmesi ve Türk toplumunda geçerlilik ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi *Anadolu Psikiyatri Derg*,
- Bordignon M, Monteiro M.I. (2019). Predictors of nursing workers' intention to leave the work unit, health institution and profession. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 27, e3219. 21(1), 5-13.
- Cao T, Huang X, Wang L, Li B, Dong X, Lu H, Wan Q, Shang S. (2020). Effects of organisational justice, work engagement and nurses' perception of care quality on turnover intention among newly licensed registered nurses: A structural equation modelling approach. *Journal of Critical Nursing*, 29, 13-14.
- Eltaybaniab S, Noguchi-Watanabea M, Igarashia A, Saitoa Y, Yamamoto-Mitani N. Factors related to intention to stay in the current workplace among long-term care nurses: A nationwide survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2018;80:118-127
- Martinez M.C, Latorre M.R.D, Fischer F.M. (2021). Factors associated with work ability and intention to leave nursing profession: a nested case-control study. *Industrial Health*.
- Minamizono S, Nomura K, Inoue Y, Hiraike H, Tsuchiya A, Okinaga H, Illing J. (2019). Gender Division of Labor, Burnout, and Intention to Leave Work Among Young Female Nurses in Japan: A Cross-Sectional Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*.
- Masum AKM, Azad MAK, Hoque KE, Beh L, Wanke P, Arslan Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 4, e1896.
- Mumu J.R, Tahmid T, Azad A.K. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59, 151334.
- Neves T, Parreira P, Rodrigues V, Graveto J. (2022). Organizational Commitment and Intention to Leave of Nurses in Portuguese Hospitals *Int. J. Environ. Res. Halk Sağlığı*, 19(4), 2470.
- Özalp E, Meydan B. (2015). İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3), 4-19.
- Palma Christy M.Y, Priartini P.S. (2019). Role of Work Stress and Organizational Commitments in Educating Workload Effect on Intention to Quit. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6(4), 8-16.
- Polat M, Meydan C.H. (2010). 'Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma', *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 145-172.
- Sasso L, Bagnasco A, Katanya G, Zanini M, Aleo G, Watson R. (2019). Push and pull factors of nurses' intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 946-954.
- Rangel de Oliveira D, Griep R.H, Portela L.F, Rotenberg L. (2017). Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 17-21.
- Schug C, Geiser F, Hiebel N, Beschoner P, Jerg-Bretzke L, Albus C, Weidner K, Morawa E, Erim Y.(2022). Sick Leave and Intention to Quit the Job among Nursing Staff in German Hospitals during the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19.

- Stefanovska-Petkovska M, Stefanovska V.V, Bojadjeva S, Bojadjev M. (2021). Psychological distress, burnout, job satisfaction and intention to quit among primary healthcare nurses. *Health Serv Manage Res*, 34(2), 92-98.
- Sungur C, Özer Ö, Saygılı M, Uğurluoğlu Ö. (2019). Paternalistic Leadership, Organizational Cynicism, and Intention to Quit One's Job in Nursing, 97(4), 139-147.
- Yürümezoğlu H.A, Kocaman G. (2019). Nursing Management. Structural empowerment, workplace incivility, nurses' intentions to leave their organisation and profession: A path analysis, 27(4), 732-739.
- Wan Q, Li Z, Zhou W, Shang S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Leading Global Nursing Research*, 74(6), 1332-1341.