T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YENİ MEZUN HEMŞİRELERDE GERÇEKLİK ŞOKU, KİŞİ-İŞ UYUMU ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Betül DEMİR ÇELİK

DANIŞMAN
Prof. Dr. Ülkü BAYKAL

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Hemşirelikte Yönetim Programı

Eylül, 2022

Doküman No	İlk Yayın Tarihi	Revizyon No	Revizyon Tarihi	Sayfa No
414.1.17F	04.03.2020	00	00.00.0000	1 / 1

Bu çalışma 01.10.2022 Tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Prof. Dr. Ülkü Baykal
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Fakülte

Doç. Dr. Handan Alan
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Fakülte

Dr.Öğr.Üyesi Seda Değirmenci Öz
İstanbul Aydın Üniversitesi
Fakülte

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve bilimsel etik kuralları içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını ve her türlü hukuki sorumluluğu aldığımı kabul ederim.

Betül DEMİR ÇELİK

Sevgili annem, babam, kardeşim ve canım eşime ithaf ediyorum…

BÜTÇE DESTEKLERİ

YENİ MEZUN HEMŞİRELERDE GERÇEKLİK ŞOKU, KİŞİ-İŞ UYUMU ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu tez çalışması için herhangi bir kurumdan bütçe desteği alınmamıştır.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim ve tez çalışmam sırasında bilgilerini ve desteklerini esirgemeyen, her daim örnek aldığım değerli danışmanım Prof. Dr. Ülkü BAYKAL' a,

Bilgi ve tecrübeleriyle beni aydınlatan hemşirelikte yönetim anabilim dalı saygı değer öğretim üyeleri Doç.Dr. Handan ALAN ve Doç.Dr. Betül SÖNMEZ'e

Tez araştırma sürecimde desteklerini her daim hissettiğim sevgili arkadaşlarıma,

Hayatımın her anında olduğu gibi yüksek lisans eğitim sürecimde yanımda olan ve bana güvenen biricik annem Döne Demir, babam Erol Demir, kardeşim Mustafa Oğuzhan Demir ve canım eşim Mazlum Doğan Çelik'e sonsuz teşekkür ederim.

Eylül 2022 Betül DEMİR ÇELİK

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

TEZ KABUL VE ONAYI ..... **ii**
BEYAN ..... **iii**
BÜTÇE DESTEKLERİ ..... **v**
TEŞEKKÜR ..... **vi**
İÇİNDEKİLER ..... **vii**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **ix**
TABLO LİSTESİ ..... **x**
SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ ..... **xiii**
ÖZET ..... **xiiii**
ABSTRACT ..... **xv**
1. GİRİŞ **1**
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE **3**
2.1. YENİ MEZUN HEMŞİRELERİN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR 3
2.2. YENİ MEZUNLARIN MESLEKİ YAŞAMA GEÇİŞ MODELLERİ 4
2.2.1. Schoessler ve Waldo'nun Geçiş Kuramı 4
2.2.2. Acemilikten Uzmanlığa Geçiş Yaklaşımı 5
2.2.3. Kramer'in Gerçeklik Şoku Yaklaşımı 6
2.2.3.1.Gerçeklik Şokunun Nedenleri..... 7
2.2.3.2. Gerçeklik Şokunun Sonuçları..... 8
2.3. KİŞİ-İŞ UYUMU 9
2.3.1. Kişi- İş Uyumu Ölçütleri 10
2.3.2. Kişi-İş Uyumu Türleri 11
2.3.3. Kişi-İş Uyumu Sonuçları 12
2.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ 13
2.4.1. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri 13
2.4.2. Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Etmenler 16
2.4.3. İşten Ayrılmaların Örgüt Üzerine Etkisi 16

2.4.4. İşten Ayrılmaların Birey Üzerine Etkisi 17
2.5. YENİ MEZUN HEMŞİRELERİN İHTİYAÇLARINA YÖNELİK YAPILABİLECEK ÇALIŞMALAR 17
2.5.1. Oryantasyon (Uyum) Programları 18
2.5.2. Hizmet içi Eğitimler 19
2.5.3. Mentor (Rehber) Hemşire Programları 20
2.5.4. Hemşirelikte Personel Güçlendirme 24
3. YÖNTEM 26
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ 26
3.2. ARAŞTIRMANIN SORULARI 26
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ 26
3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI 27
3.5. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ 29
3.6. ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNÜ 30
3.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI 30
4. BULGULAR 31
5. TARTIŞMA 45
6. SONUÇ VE ÖNERİLER 50
KAYNAKLAR 52
EKLER 60
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI 66
ETİK KURUL İZİN YAZISI 67
KURUM İZNİ YAZILARI 70
ÖZGEÇMİŞ 76

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 2.1: Talep-Yetenek ve Talep-Arz Uyumu…….……12

Şekil 2.2: Çalışanı İşten Ayrılma Niyetine İten ve Çeken Etmenler……..14

Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli……..……...29

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 2.1: Schoessler ve Waldo'nun Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Kılavuzu……..23

Tablo 4.1: Gerçeklik Şoku Ölçeği, Kişi-İş Uyumu Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanları…….31

Tablo 4.2: Yeni Mezun Hemşirelerin Kişisel-Mesleki Özelliklerin Dağılımı…….32

Tablo 4.3: Yeni Mezun Hemşirelerin Yaş Mesleki Deneyim ve Rotasyondan Sonraki Çalışılan Birimdeki Geçen Süre…….....33

Tablo 4.4: Yeni Mezun Hemşirelerin Çalıştıkları Hastanelere Göre Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması…….....34

Tablo 4.5: Yeni Mezun Hemşirelerin Cinsiyet ile Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması……..…….….35

Tablo 4.6: Yeni Mezun Hemşirelerin Eğitim Durumu ile Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması……...……36

Tablo 4.7: Yeni Mezun Hemşirelerin Çalıştığı Birim ile Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması……37

Tablo 4.8: Yeni Mezun Hemşirelerin Rotasyon Yapılma Durumuna Göre Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması ……...38

Tablo 4.9: Yeni Mezun Hemşirelerin Uyum Eğitimi Alma Durumu ile Göre Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.……39

Tablo 4.10: Yeni Mezun Hemşirelerin Mesleği Seçme Nedeni ile Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması……..…40

Tablo 4.11: Yeni Mezun Hemşirelerin Mentor Hemşire ile Çalışma Durumlarına Göre Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması ……..….41

Tablo 4.12: Yeni Mezun Hemşirelerin Yaş ve Mesleki Deneyim ve Rotasyon Sonrası Çalışılan Birimde Geçen Süreye Göre Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ……..……..….42

Tablo 4.13: Yeni Mezun Hemşirelerde Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Arasındaki İlişkinin İncelenmesi …….……..43

SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

Kısaltmalar	Açıklama
HEMED	: Hemşirelik Eğitim Derneği
SKS	: Sağlıkta Kalite Standartları
TDK	: Türk Dil Kurumu

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YENİ MEZUN HEMŞİRELERDE GERÇEKLİK ŞOKU, KİŞİ-İŞ UYUMU ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Betül DEMİR ÇELİK

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Hemşirelikte Yönetim Programı

Danışman : Prof. Dr. Ülkü BAYKAL

Demir Çelik, B. (2022). Yeni Mezun Hemşirelerde Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Araştırmanın amacı yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku, kişi- iş uyumu ve işten ayrılma niyetini belirleyerek, bunları etkileyen etmenlerin ortaya konulmasıdır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili içinde yer alan bir şehir hastanesi ve bir üniversite hastanesinde 0-24 ay arasında mesleki deneyimi olan yeni mezun hemşireler oluşturmuştur. Araştırmaya 398 yeni mezun hemşire katılmıştır. Araştırmada hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik 11 maddeden oluşan soru formu ve gerçeklik şoku ölçeği, kişi-iş uyumu ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin %88,9'u şehir hastanesinde çalışmakta olup % 76,9'u lisans düzeyinde öğrenime sahiptir. Yeni mezun hemşirelerin %80,2'si uyum eğitimi alırken, %39,4'ü mentor hemşire ile çalışmıştır.

Araştırma verileri incelendiğinde; kadın ***(p=0,009)***, yoğun bakımda çalışan ***(p=0,006)***, birimler arası rotasyon uygulanan ***(p=0,031)*** ve mesleği puanı yettiği için seçen ***(p=0,001)*** hemşirelerin

işten ayrılma niyetlerinde anlamlı derecede farklılık gözlenmiştir (p<0,05). Rotasyon yapılan ***(p=0,001)***, uyum eğitimi almayan ***(p=0,001)*** ve mentor hemşire ile çalışmayan ***(p=0,001)*** hemşirelerde gerçeklik şoku yaşama oranında anlamlı derecede farklılık saptanmıştır (p<0,05). Gerçeklik şoku, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti ölçekleri arasındaki ilişki incelendiğinde; gerçeklik şoku ile kişi-iş uyumu arasında olumsuz çok zayıf korelasyon ***(r=-0,184)***, gerçeklik şokuyla işten ayrılma niyeti arasında olumlu zayıf korelasyon ***(r=0,397)*** ve kişi-iş uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz zayıf korelasyon ***(r=-0,262)*** saptamıştır.

Sonuç olarak; yeni mezun hemşirelerin mesleki uyum ve gelişimlerine yönelik çeşitli ihtiyaçları bulunmaktadır. Mesleki eğitim sırasında ve mesleğe başlamadan kurum tarafından verilen eğitimler ile yeni mezun hemşireler hemşirelik mesleğine daha iyi hazırlanabilir. ⎦

Eylül 2022 , ⎡91⎤ sayfa.

Anahtar sözcükler: ⎡ Gerçeklik Şoku, Yeni Mezun Hemşire, İşten Ayrılma Niyeti, Kişi-İş Uyumu ⎦

ABSTRACT

M.Sc. THESIS

EXAMINITION of the RELATIONSHIP BETWEEN REALITY SHOCK, PERSON-JOB COMPLIENCE and INTENTION TO LEAVE in NEW GRADUATED NURSES

Betül DEMİR ÇELİK

İstanbul University-Cerrahpaşa

Institute of Graduate Studies

Department of Management in Nursing

Management in Nursing Programme

Supervisor : Prof. Dr. Ülkü BAYKAL

Demir Çelik, B. (2022). Examinition of the Relationship Between Reality Shock, Person- Job Complience and Intention to Leave in New Graduated Nurses. Istanbul University-Cerrahpasa, Institute of Graduate Studies, Department of Management in Nursing. Master Dissertation. Istanbul.

The aim of the research is to determine the factors affecting the reality shock, person-work harmony and intention to leave work of newly graduated nurses and to reveal the factors affecting them. The sample of the study was composed of newly graduated nurses who have professional experience between Dec-24 months in a city hospital and a university hospital located in Istanbul province. 398 newly graduated nurses participated in the study. In the research, data were collected using a question form consisting of 11 items and a reality shock scale, a person-job compatibility scale, and a quit intention scale to determine the personal and professional characteristics of nurses. 88.9% of nurses work at the city hospital, and 76.9%

have a bachelor's degree. 80.2% of newly graduated nurses have received orientation training, while 39.4% have worked with a mentor nurse.

According to the results of the study, there was a significant difference in Dec intention to leave work in women (p=0.009), intensive care workers (p=0.006), nurses who were rotated between units (p=0.031) and nurses who chose their profession because their score was sufficient (p=0.001) (p<0,05).There was a significant difference in the rate of experiencing reality shock in nurses who underwent rotation (p=0.001), did not receive orientation training (p=0.001), and did not work with a mentor nurse (p=0.001) (p<0,05). Reality shock, person-job fit and the scale examined the relationship between turnover intention; person-job fit with a very weak negative correlation between shocks to the way reality (r=-0,184), person-job fit with a weak negative correlation between the directional turnover intention (r=-0,262), between the shock of the reality with the intention to leave that job a directional weak positive correlation (r=0,397) detected.

As a result, newly graduated nurses have various needs for their professional adaptation and development. Newly graduated nurses can be better prepared for the nursing profession with the trainings provided by the institution during vocational education and before starting the profession.]

September 2022, [91] pages.

Keywords: [Reality Shock, New Graduated Nurses, Intention to Leave, Person-Job Complience]

1. GİRİŞ

Ülkemizde hemşirelik eğitiminin lisans düzeyinde verilmeye başlaması 1955 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu' nun kurulmasıyla olmuştur. Günümüzde hemşirelik lisans eğitimleri en az 4 yıl olmakla beraber 4600 saat kuramsal ve uygulamalı dersi içermektedir (Ergöl, 2011). Hemşirelik eğitiminde kuramsal açıdan edinilen bilgi ve beceriler meslek yaşamıyla tam bir uyum halinde olmayabilmektedir. Hemşirelik eğitiminde aldıkları bu eğitimleri kısmen yeterli bulan yeni mezunlar, çalışma yaşamına ilişkin yeteri kadar bilgilendirmediklerini belirtmektedirler. Özellikle çalışma yaşamının ilk gününde büyük stres ve korku yaşadıkları saptanmıştır (Derya Beydağ, Gündüz ve Gök Özer, 2008). Yeni mezun hemşireler çalışma yaşamlarının ilk yıllarında özellikle 6 ay ve 1 yıl arasında kendilerini huzursuz, güvensiz ve yetersiz hissetmektedirler. Bunun yanında kişilerarası ilişkilerde, klinik yetkinlikler, örgütsel yetkinlikler, iletişim yetkinliği, öncelik belirleme yetkinliği gibi yetkinliklerin de geliştirilmesi gerekmektedir (Çiriş Yıldız, 2019). Yeni mezun hemşireler aldıkları eğitimler sonucunda bazı beklentiler ile mezun olmaktadır. Bu beklentilerden bazıları gelişmiş teknolojik donanımların kullanılması, bireye özgü ödüllendirilmelenin olması, kişisel ve kariyer gelişimleri için destek sağlanması, günde 4-7 saat ve 3-5 hasta bakımından sorumlu olması ve düşünce ve isteklerinin dinlenerek uygulamaya koyulması olarak sıralanabilir (Azak, Tamer ve Savaş, 2018). Bir başka çalışmada öğrenci hemşirelerin beklentileri; adil olarak yapılan ücretlendirme, çalışma saatlerinde esneklik, yönetimin ilgili olması ve etik kurallar çerçevesinde davranması, eğitim programlarının oluşturulması olarak sıralanmıştır (Koç, Bardak ve Yılmaz, 2014). Yeni mezunların beklentilerinin karşılanamaması durumunda gerçeklik/ geçiş şoku olarak isimlendirilen bir süreç yaşandığı belirtilmektedir (Aydoğan, 2019).

Kişi-iş uyumu kişi-çevre uyumunun bir alt basamağı olup; kişilerin yaptıkları işle olan uyumlarını belirtmektedir. Kişinin özellikle psikolojik açıdan kendini iyi hissetmesini sağlayan kişi-iş uyumu, kişinin beklentileri ve yetenekleriyle işin ne derece uyumlu olduğuyla ilgili bir kavramdır (Şenel, 2021). Meslek seçiminde mesleğin toplum tarafından nasıl anlamlandırıldığı, kişinin ve ailenin beklentileri, iş bulma kolaylığı ve kişinin özellikleri etkili olmaktadır (Atli ve Keldal, 2017). Özellikle kişilik özellikleriyle uyumlu özellikteki işlerin seçilmesi, kişinin işinde

daha uyumlu şekilde çalışmasını desteklemektedir (Şenel, 2021). Kişinin işini yapabilecek yetkinlik ve donanımda olması kişi-iş uyumunun yüksek olması anlamına gelmektedir. Kişi-iş uyumunun düşük olması ise işten ayrılma niyetine, işinden doyum sağlayamamaya, karşılaşılan sorunları çözememeye ve tükenmişliğe neden olabilmektedir (Ateş, 2018).

Kişinin işiyle ilgili nedenlerden dolayı işini bırakma düşüncesine girmesi işten ayrılma niyeti olarak belirtilmekte olup; işten ayrılmadan (istifa, emekli olma) önceki süreçtir ve işten ayrılma olasılığını göstermektedir (Yanık, 2014). İşten ayrılma niyetini çeşitli nedenler etkilemektedir. Bunların başında ise stres gelmektedir. Ayrıca ödüllendirme sistemindeki eksiklikler, çalışma ortamındaki huzursuzluk, çatışmalar, tükenmişlik, yetersiz kariyer planlaması diğer nedenler arasında belirtilmektedir. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de hemşirelerde işten ayrılmalar sık görülmektedir. Yapılan bir çalışmada hemşirelerin de işten ayrılma niyetlerini stres, tükenmişlik ve işe ilişkin koşulların etkilediği görülmüştür (Köroğlu ve Bahar, 2021).

Bu tez çalışması, yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku, kişi- iş uyumu ve işten ayrılma niyetini belirleyerek, bunları etkileyen etmenlerin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

- Yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku yaşama, kişi-iş uyumu düzeyi ve işten ayrılma niyeti düzeyi nedir?
- Yeni mezun hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile gerçeklik şoku, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- Yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki var mıdır?

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. YENİ MEZUN HEMŞİRELERİN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Öğrenciler mezun olup işe yeni başladıkları zaman çeşitli sorunlar ile karşılaşabilmektedir. Yeni mezun hemşirelerin mesleki kimliklerini kazanana kadar bazı sorunlarla karşılaştıkları ve bunlarla başa çıkamama durumunda işten ayrılma eğilimi gösterdikleri belirtilmektedir. Yeni işe başlayan hemşirelerle (0-36 ay) yapılan bir çalışmada, hemşirelerin hastaların kendilerine yönelttikleri soruları yanıtlayamama, görevi olmayan işlerin yapılmasının istenmesi gibi sorunlar yaşadıkları belirtilmiştir. Ayrıca okul eğitimi sırasında öğrendiklerini uygulayamamaktan, mutsuz hemşire ekibiyle çalışmaktan dolayı sorun yaşadıklarıda vurgulanmıştır. Yanı sıra hekimlerin kendilerine amir konumundaymış gibi davranmaları, düşük ücret politikası, kariyer olanaklarına yönlendirilmemeleri ve eksik personel ile çalışmak zorunda kalmaları üzerinde durulmuştur (Öztürk, Kurt, Mersinlioğlu Serin, Bayrak, Balık, ve Demirbağ, 2016).

Yeni mezun hemşirelerin yaşamış oldukları duygusal sorunlar olarak; özellikle hastaya uygulanacak bir uygulamanın ilk kez tek başına yapılacak olması, korku, stres, belirsizlik olduğu belirtilirken, birçok yeni mezun hemşirenin meslektaşlarından yeterli destek görmedikleri de vurgulanmıştır. (Çalışkan, 2010).

Yeni mezun hemşirelerde sıklıkla duygusal tükenme görülebilmektedir. Duygusal tükenme, daha çok insanlarla karşılıklı ve yoğun iletişim gerektiren mesleklerde sık yaşanan tükenme boyutudur. (Özkan, 2017). Maslach ve Leither tükenmişliği insanların ne olduğu ve yapması gerekenler arasındaki uyumsuzluk, ruhtaki yıpranma, duygusal hassaslık, isteksizlik ve yetersizlik duygusu olarak tanımıştır (Leither, Maslach ve Frame, 2014). Duygusal tükenmişlik yaşayan yeni mezun hemşireler, bu durumun nedenlerini sosyal etkinlik yapamamaları, ekonomik olarak yetersiz olmaları, çalışma saatlerindeki düzensizliğe bağlı olarak hobilerine zaman ayıramamak olarak sıralamaktadır (Öztürk ve diğ., 2016). Bu tükenmişliğin diğer nedenleri; bakım verilen hastanın kaybı, uzun ve yoğun çalışma saatleri, hasta ve hasta yakının sorularına yeterli yanıt verememek, kayıt iş yükünün fazlalığı olarak belirtilmiştir (Çalışkan, 2010). Özellikle aynı eğitim düzeyine sahip olduğu halde yetersiz

statüde çalışan, kariyer planlamasını yapamayan ve liyakatsiz mesleki ilerlemeleri gören yeni mezunlarda, tükenmişliğin daha fazla yaşandığı vurgulanmaktadır (Ayık, 2015).

İrlanda'da yeni mezun hemşirelerle yapılan bir çalışmada yeni mezunların; çalışmaya başladıkları andan itibaren yoğun olarak stres, hayal kırıklığı, kızgınlık ve çaresizlik duygularını hissettikleri belirtilirken; çalıştıkları kliniklerin uygulamalarına alışmakta zorlandıkları ve bu uygulamalarda öğrendikleri bilgilere göre değişiklik yapmak istediklerinde ise etkisiz kaldıkları üzerinde durulmuştur (Mooney, 2007).

Bir başka çalışmada; yeni mezun hemşirelerin yaşamış oldukları zorluklar; bilgi ve beceri yetersizliği, hayal kırıklıkları, çalışma ortamına ve çalışma ekibine uyum sağlayamama, öncelikleri saptayamama, çalışma arkadaşlarıyla özellikle hekimlerle iletişim kuramama, benlik saygısı eksikliği şeklinde sıralanmıştır (Casey, Fink, Krugman ve Propst, 2004).

2.2. YENİ MEZUNLARIN MESLEKİ YAŞAMA GEÇİŞ MODELLERİ

Hemşirelikte mesleki kimliğin gelişmesi öğrencilerin mesleki eğitimiyle başlamakta ve okul eğitiminin tamamlanmasıyla büyük oranda gerçekleşmektedir (Sabancıoğulları ve Doğan, 2012). Hemşireler yeni mezun olduklarında öğrendikleri becerileri geliştirirken, aynı zamanda profesyonel olarak mesleki kimliklerini de geliştirmektedir (Çiriş Yıldız, 2019). Bu geçiş sürecinde mesleki benliklerini yeteri kadar geliştirebilen hemşirelerde; mesleğin gerekliliklerini sağlama, mesleki alanda söz sahibi olma, mesleki doyumu arttırma, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetinde azalma görülmektedir (Çam, Yalçıner, Demir, İnce, Koçoğlu, ve Sağlam, 2018). Yıllar içinde öğrencilikten hemşirelik mesleğine geçiş süreçleri için çeşitli kuramlar ortaya konmuştur.

2.2.1. Schoessler ve Waldo'nun Geçiş Kuramı

Schoessler ve Waldo (2006a) hemşireliğin ilk 18 ayını açıklayan bir model geliştirmiş olup; bu modelde bitiş, tarafsız bölge, yeni başlangıç şeklinde üç evreden söz edilmektedir. *Bitiş evresiyle* öğrencilik bitmekte olup; öğrenci hemşirelerin arkadaşlarından, okulundan, öğretmenlerinden ve yaşadıkları desteklerden ayrılmaları söz konusu olmaktadır. Bu dönemde depresyon, yas tutma, stres görülebilmektedir. *Tarafsız bölge evresinde;* yeni mezun hemşire artık öğrenci olmadığının farkına varmıştır. Öğrencilikteki kurallar geçersizdir. Öğrenilen bilgiler ile klinik bilgiler arasında uyum sağlamaya çalışmaktadır. Klinik ile öğrenim yaşamındaki farklılıklardan kaynaklanacak şekilde yeni mezun hemşireler kendilerini çoklukla

mesleğe ait hissedememe, stres, üzüntü yaşamakta ve meslekten ayrılma eğilimi göstermektedir. Üçüncü ve son evre olan *yeniden başlangıç evresinde* ise yeni mezun hemşireler zaman içerisinde klinik becerilerini geliştirmekte, hasta bakımı ve tedavisi vermekte, çalışma arkadaşlarıyla iyi iletişim kurmakta, kurum ortamına alışmakta ve bu şekilde kendilerini daha iyi ve yetkin hissetmektedirler. *Yeniden başlangıç evresinde;* kişilerin hissettiği başarılı olma duygusu önemli olup, yeni mezun hemşirenin geçiş aşamalarında bu kuruma ya da bu mesleğe ait olmadığını hissetmesi durumunda yeniden başlama evresine geçmesi söz konusu olmamaktadır (Schoessler ve Waldo, 2006a).

2.2.2. Acemilikten Uzmanlığa Geçiş Yaklaşımı

Benner tarafından 1982 yılında ortaya atılmış olan bu yaklaşımda, öğrencilikten başlayarak mesleki bilgi beceri kazanma durumlarına göre beş aşamada söz edilmektedir.

·*Acemi:* Bu kurama göre acemi evresi öğrenci hemşireler için kullanılmakta olup, bilgi ve beceri düzeyleri neredeyse yok durumundadır. Kitaptaki bilgilere bağlılık gösterirler ve mentor hemşirelerle çalışmaya gereksinim duyarlar (Benner, 1982). Acemilik evresinin merkezinde verilen görev vardır. Genelde duruma ait olan ve olmayan nitelikleri ayrıştırmada zorlanırlar. Uygulama sırasında küçük ayrıntıları fark edemeyebilirler, güvensizlik hissederler ve yönlendirilmeye gereksinim duymaktadır (Koç, Çınarlı, Şener ve Kızıltepe, 2018).

·*Mesleğe yeni başlayan hemşire:* Mezun olup mesleğe yeni başlayan hemşireler bu teoriye göre bu aşamadadırlar. Temel hasta bakımını bilirler. Eğitimleri sürecinde aldıkları temel bilgi ve becerilere sahiptirler. Mesleki uygulamalarda prosedürler ve kontrol listelerinden yararlanırlar. Daha deneyimli hemşirelerin yardımına ihtiyaç duyarlar (Benner, 1982). Kurallar eşliğinde uygulama yaparlar. Neyin daha önemli olduğu konusunda karar veremedikleri için meslektaşları tarafından desteğe ihtiyaç duyarlar. Anksiyete yaşayabilirler. Hastaların ihtiyaçlarından çok klinik beceri uygulamalarına yönelirler (Koç ve diğ., 2018).

·*Yetkili/ yetkin:* Bu evrede; mesleki yaşamın iki ile üçüncü yıllarında ortaya çıkan kendini daha yetkin ve donanımlı hissetme durumudur. Bu dönemde hemşireler daha bilinçli kararlar vererek bu kararların ilerisini görebilirler. Hemşireler herhangi bir sorunla karşılaştıklarında yardıma gereksinim ihtiyaç duymadan kararlar verebilirler (Benner, 1982). Kendinden emin olup, planlama yetisi gelişmektedir. Bir sorunla karşılaştığı zaman öncelik sırasını belirleyebilir, analitik düşünerek çözüme kavuşturabilir. Sorunların çözümlerine ilişkin süreçleri yönetebilir, bakış açıları gelişmiştir (Koç ve diğ., 2018).

·*Uzman/Usta:* Bu evrede, hemşireler daha hızlı kararlar alarak ve planlama için daha az zaman ayırırlar. Hızlı düşünür ve uygularlar (Benner, 1982). Sorunlara karşı hiyerarşik düzeni oluşturmada deneyimlerinden yararlanır. Bu aşamadaki hemşirenin merkezinde kendisi değil, hastası bulunur olumsuz/ sorunlu bir duruma karşı çözüm bulmak için planlama yapmadan, sezgisel olarak deneyimlerinden yararlanarak yaklaşırlar (Koç ve diğ., 2018).

·*Bilirkişi/Üstat:* Bu evrede, hemşireler analitik düşünürek geçmişteki deneyimleri ile şuanı birleştirir ve yaratıcı fikirler bulabilirler. Sezgileri oldukça gelişmiştir (Benner, 1982). Geçmiş deneyimlerine bağlı olarak herhangi bir durumda hızlı ve doğru karar verebilirler. Uygun eylemi seçmek için kurallara gereksinim duymaz ve beklenmeyeni görerek, özel durumları fark ederler (Koç ve diğ., 2018).

2.2.3. Kramer'in Gerçeklik Şoku Yaklaşımı

Bu kurama göre yeni mezun hemşire, öğrencilikten klinik hemşireliğe doğru geçiş gösterdiğinde çalıştığı kurum ile aldığı eğitim arasında tutarsızlık olduğu zaman gerçeklik şoku yaşamaktadır. Mezun olurken yaşanan heyecan yerini mutsuzluğa bırakmaktadır (Çiriş Yıldız, 2019). Gerçeklik şoku, yeni mezun hemşirelerin işe başladığı zaman gösterdikleri reaksiyonları belirlemek amacıyla kullanılan bir teori olup, kimlik krizi olarak da belirtilmektedir (Çalışkan, 2010). Yeni mezun hemşire, öğrenim yaşamı boyunca öğrendiği bilgilerin çalışma yaşamındaki uygulamalarla çatışması sonucunda bu şok dönemini yaşamaktadır. Özellikle kendi görevi olduğu öğretilen bazı uygulamaların çalışma ortamında yapılmaması, yapıldığı zamanda kendisinden yapılmamasının istendiği durumlarda bu farklılık durumunu yaşamaktadır (Ayık, 2015).

Kramer'e göre gerçeklik şoku yaklaşımı dört aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; balayı, şok, iyileşme ve çözülme evresi şeklinde belirtilmektedir (Gülerbaşlı İleri, 2007).

·*Balayı aşaması:* Bu evrede, mesleğe yeni başlanılan ilk haftalarda mesleğin hep olumlu yönleri görülmektedir. Kıdemli hemşireler yeni mezun hemşirelere yardımcı olmaktadır (Özkan, 2017). Fakat bu aşamada yeni mezun hemşirelerden kısa sürede deneyimli hemşireler gibi davranmasını beklemek, yeni mezun hemşirelerde huzursuzluk yaşanmasına yol açmaktadır. Maaş ve işe yeni başlama konusunda heyecan yaşayan yeni mezun hemşireler için her şey hayal ettiği gibi gitmektedir (Aydoğan, 2019). Okuldaki arkadaşlarıyla görüşmeye devam eden yeni mezun hemşireler, aynı zamanda meslekleri açısından idealist olabilmektedir (Çiriş Yıldız, 2019).

·*Şok evresi:* Bu evrede, yeni işi ile beklentileri arasındaki farklılıklar dikkat çekmeye başlar. Kendini yetersiz hissedebilir, depresyon ve işi reddetme görülebilir (Özkan, 2017). Hemşirelerin aldıkları eğitimle ve hayal ettikleri iş ortamıyla gerçekler arasındaki farklar yeni mezun hemşirelerde şok yaşatmaktadır (Çiriş Yıldız, 2019). Bir anda birçok sorumluluğun kendine yüklendiğini düşünen, prosedürlere ve iş yeri kurallarına uyum sağlamakta zorlanan yeni mezun hemşireler, stres yaşamaktadır (Aydoğan, 2019). Bu aşamada, kendini hatalara karşı suçlama, aşırı derecede eleştirel davranma, enerjisinde azalma ve kendini yorgun hissetme gibi durumları yaşamaktadırlar (Gülerbaşlı İleri, 2007).

·*İyileşme evresi:* Bu evrede ise yeni mezun hemşire kurum kültürünü anlamaya başlamakta ve bir mesleğine ait bakış açısı geliştirmektedir. Kendini daha iyi ve yetkin hissetmekle birlikte tam anlamıyla rahatlama olmamakta ve stres görülebilmektedir (Çiriş Yıldız, 2019). Yeteneklerde ve yetkinliklerde artma olmakta, eğitimle iş yaşamı arasındaki çatışma son bulmaktadır. Yeni mezun hemşire, bu aşamada hemşirelik bakımını daha iyi verebileceğini hissetmeye başlamaktadır (Gülerbaşlı İleri, 2007). Ayrıca kendi bilgi ve becerileri ile kurumun beklentileri arasında denge kurmaya başlamaktadır (Aydoğan, 2019).

·*Çözülme evresi:* Bu son evrede ise yeni mezun hemşire kendini mesleğinin bir üyesi gibi görmeye başlamaktadır. Kendilerinden daha sonra mesleğe başlayan hemşirelere yardımcı olmaya başlamakta ve deneme yanılma yoluyla doğruyu ve yanlışı fark etmeye başlamaktadır. İş yerinin kendisinden beklenenlerini karşılamaya başlamakta ve iş yerine katkı sağlamaktadır (Aydoğan, 2019; Çiriş Yıldız, 2019).

2.2.3.1. Gerçeklik Şokunun Nedenleri

Konuya ilişkin bilimsel yayınlarda gerçeklik şokunun çeşitli nedenleri üzerinde durulmaktadır. Bunlardan en önemlisi, yeni mezun hemşirelerin aşırı beklenti içinde olmalarıdır. Bununla beraber kurumun ve aynı kurumda çalışan meslektaşlarının yeni mezun hemşirelerden beklentilerinin fazla olması, stresli çalışma ortamları, özellikle çalışma arkadaşlarıyla iletişim eksiklikleri, yeni mezun hemşirelere karşı yetersiz ya da eksik destek, uygulamalardaki eksik deneyime bağlı olarak özgüven kaybı belirtilmektedir (Çiriş Yıldız, 2019). Ayrıca yetersiz ücretlendirme, çalışma saatlerindeki uzunluk, hastaların iyileşme süresindeki uzunluk ya da uzun süre ilgilenilen hastanın yaşamını kaybetmesi, takdir edilmeme, yetersiz ilerleme olanağı, daha düşük eğitim düzeyindeki kişilerle eş görülme de gerçeklik şokunun nedenleri arasında sıralanmaktadır (Ayık, 2015). Yapılan bir çalışmada, yeni mezun

hemşirelerin %63,8'inin artan iş yükü ve sorumluluklara bağlı hata yapma korkusu yaşadıkları bulunmuştur (Gülerbaşlı İleri, 2007). Yeni mezun hemşirelerin, özellikle ilk altı ayda hekimlerle iletişim kurmada zorlandıkları ve hekimler tarafından saygı görmemelerine bağlı olarak güvensizlik yaşadıkları vurgulamıştır (Casey ve diğ., 2004). Başka bir çalışmada yeni mezun hemşirelerin %77'sinin okulda aldıkları eğitimin yetersiz olduğunu belirterek vurgulamıştır. Ayrıca personel yetersizliği, ücret düşüklüğü, yöneticilerden ve ekipten destek görememek de gerçeklik şokunun nedenleri arasında yer almaktadır (Öztürk ve diğ., 2016).

2.2.3.2. Gerçeklik Şokunun Sonuçları

Gerçeklik şokunun sonucunda iş doyumsuzluğu, işten ayrılma niyetinde ve personel devir hızında artış yaşanmaktadır (Çiriş Yıldız, 2019). Yaşadıkları gerçeklik şokuyla beraber mesleğe uygun olmadığını düşünen yeni mezun hemşireler, iş doyumsuzluğu ve moral bozukluğu yaşamaktadır. Daha deneyimli hemşirelerin ve yöneticilerin desteğiyle bu iş doyumsuzluğu azaltılabilmekle birlikte, azaltılamadığı durumlarda, doyumsuzluk ve yoğun strese bağlı olarak işten ayrılmalar görülmektedir (Çiriş Yıldız, 2019). Ayrıca stres, başarısızlık korkusu, iletişim sorunları, özgüven düşüklüğü, sorun çözmede yetersizlik yaşanmaktadır. Gerçeklik şoku, sadece kişileri etkilememekle kalmamakta, çalışılan kurumda da gerçeklik şokuna bağlı olarak verimde düşme, hasta bakım kalitesinde azalma, maliyet etkililikte azalmak görülmektedir (Ayık, 2015). Hemşirelikte personel devir hızının fazla olması dünya genelinde sorun haline gelmektedir. Ayrıca bu devir hızındaki artış beraberinde hasta bakım kalitesi ve hasta güvenliğinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Çiriş Yıldız, 2019).

Hemşirelerle yapılan bir çalışmada 2018 yılında işe başlayan 119 hemşirenin 2019'da 42'sinin işten ayrıldığı belirlenmiştir. Personel devir hızı ise %35,29 olarak belirlenmiştir. Başka bir deyimle, yeni işe başlayan her 3 hemşireden 1'inin işten ayrıldığı görülmüştür (Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020). Amerika Birleşik Devletleri'nde hemşire devir hızlarının %4-12 arasında olması düşük, %12-22 arasında olması orta, %22-44 arasında olması yüksek olarak kabul edilmektedir (Çamveren ve Kocaman, 2019). Yeni mezun hemşirelerin yaşamış oldukları duyguların incelendiği bir çalışmada, yeni mezun hemşireler kendilerini heyecanlı, hevesli ve istekli olarak tanımlarken; kaygılı, tedirgin ve hayal kırıklığına uğramış hissettiklerini belirtmişlerdir (Gülerbaşlı İleri, 2007). Özellikle hasta bakımının sorumluluğunu ilk kez almaları, hastanın durumunu değerlendirmede tek başlarına kalmaları ve meslektaşlarından yetersiz destek görmeleri durumunda anksiyetelerinin attığı vurgulanmıştır.

Gerçeklik şoku yaşayan hemşirelerde kuruma olan bağlılıkta azalmak ve uyum sürecinde uzama görümektedir (Çalışkan, 2010).

2.3. KİŞİ-İŞ UYUMU

Türk Dil Kurumu'na göre uyum: bir bütünün parçaları arasında bulunan uygunluk ve ahenk olarak tanımlanmaktadır (https://sozluk.gov.tr/ ,Erişim tarihi: 10 Şubat 2022). Kişi-iş uyumu ise kişinin yetenekleriyle yapılan işin özelliklerinin benzeşmesi ve uyum göstermesidir. Ayrıca bu kavram, kişinin işten beklentilerinin ve kişinin işe uygunluğunun ne derecede olduğunu da göstermektedir (Yazıcı, 2018). Bir başka ifadeyle kişinin işten beklentileri ve yetenekleriyle kişinin işe sağladığı katkının birleşmesidir (Çırpan, Vardarlıer ve Koçak, 2019). Çalışanın bilgi, beceri, istekleri, bireysel özellikleri ile iş arasındaki uyumun güçlü olması çalışanın işin gereklerini yerine getirecek bilgi, beceri ve yeterliliğe sahip olduğunun göstergesidir (Ateş, 2018). Kişi iş uyumu doğru işte doğru kişinin çalıştırılmasını gerektirmekte, kişinin iş ile uyumu işteki performansını doğrudan etkilemektedir. İşi ile uyum içinde olan kişinin performansında artış olması beklenirken, işiyle uyumu yakalayamayan kişinin performansında azalma olmaktadır (Çetinkaya ve Kurnaz, 2017). Eğer kişi-iş uyumu zayıf ise çalışanlar sorunlara çözüm bulamamakta ve bunun sonucunda çalışanlarda işten ayrılma görülebilmektedir (Ateş, 2018).

Holland'ın tipoloji kuramına göre bireyler bireysel özellikleri doğrultusunda mesleklerini seçmekte ve aynı meslek grubuna ait çalışanlarda aynı bireysel özellikler görülmektedir. Bu kurama göre altı kişilik tipi bulunmaktadır (Atli ve Keldal, 2017).

·*Gerçekçi Tip (Realistic):* Bu tipteki kişiler fiziksel etkinliklere yönelmekte, bir şeyi tamir etme, elektronik aletlerle ilgilenme, çeşitli alet veya makina kullanma vb. etkinliklere ilgi duymaktadırlar. Bu kişiler sosyallikten hoşlanmazlar ve işlerinde pratik davranışlar göstermektedirler. (Mühendisler bu gruptadır).

·*Girişimci Tip (Enterprising):* Bu tipteki insanların ikili ilişkileri güçlü olup ikna etme, yönlendirme özellikleri baskındır. Riske girebildikleri işleri severler ve kendilerine güvenleri yüksek, sosyal ve kararlı kişilerdir. Entellektüel konulardan kaçınmakla birlikte, lider kişilik özellikleri gösterirler. Bu kişiler için ekonomik başarılar önceliklidir (Pazarlamacılar bu gruptadır).

·*Araştırmacı Tip (Investigate):* Bu kişilerin en temel özellikleri merakları ve bilimsel konulara ve matematik alanına ilgi göstermektedirler. Sorunları belirleme ve bunlar için çözümler üretmeyi severler, analitik düşünen kişilerdir. Zeki, şüpheci ve eleştirmeyi sevmekle birlikte, kişiler arası iletişimleri iyi değildir (Fizikçi, akademisyen bu gruptadır).

·*Sosyal Tip (Social):* Bu kişiler iletişim kurmayı seven, insanlara bir şeyler öğretmek, onları etkilemek ve yardım etmekten hoşlanan kişilerdir. Öğretmenler ve terapistler bu grupta sayılabilmektedir. Bu kişiler, empati kuran, yardımsever ve anlayışlı kişiler olarak bilinmektedir (Öğretmenler bu gruptadır).

·*Sanatçı Tip (Artistic):* Bu tipteki kişiler; özgürce çalışmak isteyen, güzel sanatlarla ilgilenmeyi çok seven, edebiyat, müzik, resim, heykel gibi alanlarla kendilerini özgürce yansıtmak isteyen kişilerdir. Kuralları olan işleri sevmedikleri için; bürokratik ve ofis işlerini çözmede başarısız olurlar. Duygusal ve hassas bireyler olarak bilinirler (Müzisyenler bu gruptadır).

·*Geleneksel Tip (Conventional):* Bu kişilerin, çalışma ortamında plan yapma ve düzenleme becerileri yüksek, hesap tutma, raporlama yapma en temel özellikleridir. Başarının düzenli ve devamlı çalışmayla olacağını savunan bu kişiler, maddi kazanımlara önem vermekte ve plansız herhangi bir uygulama yapmayı istemeyen kişiler olarak bilinmektedirler. (Bankacılar bu gruptadır).

2.3.1. Kişi- İş Uyumu Ölçütleri

Kişi-iş uyumunun varlığı çalışma ortamının devamlılığı için gerekli bir koşul olup, işi ile uyum içinde olan çalışanın daha mutlu ve huzurlu çalışmasıyla iş verimini de artmaktadır. Bu nedenle, yöneticilerin ve çalışanların bazı ölçütlere dikkat etmesi gerekmektedir (Büyükyılmaz, 2019). Bunlar;

·*Kültürel uyum:* Örgüt kültürü, örgüt ile çalışanların beklentileri ve amaçları arasındaki ilişkiyi (Can, 2019) göstermekte olup, örgüt kültürüne uygun çalışanın işe alınması çalışanın işe uyumunu kolaylaştırmaktadır (Yazıcı, 2018). Bireyler, kendilerine benzer kültürel özellikteki kişilerle etkileşim içine girmekte ve bu etkileşim ise kişinin işe uyumunu kolaylaştırmaktadır (Büyükyılmaz, 2019). Ayrıca çalışanın içinde bulunduğu çevrenin kültürü de uyumu etkilemektedir. İşin koşullarının bu çevresel kültür ile ters düşmesi durumunda çalışan, işini benimsenmeyecektir (Yazıcı, 2018).

·*Kişilik özelliklerinin uyumu:* Çalışanın kişisel özellikleriyle verilen görevlerin ve rollerin uyum içinde olması (Can, 2019), iş başarısını da beraberinde getirmekte olduğu belirtilmektedir (Büyükyılmaz, 2019). Kişinin içinde bulunduğu psikolojik durumunda iş ile olan uyumu etkilediği belirtilmektedir (Yazıcı, 2018).

·*İyi /olumlu yönetim anlayışı:* Yöneticinin yönetim ve liderlik yaklaşımı kişinin işe uyumunu kolaylaştırmakta ya da tam tersi zorlaştırmaktadır (Büyükyılmaz, 2019). Olumlu özellikler çalışanın istek ve güdülenmesini etkilemekte ve dolayısıyla güdülenmesi artan çalışanın işe uyumu da artmaktadır (Söylemez ve Tolon, 2019).

·*Tarafsızlık:* Hem işe alım süreçlerinin hem de örgütün çalışma koşullarının bilimsel yöntemlere dayalı nesnellikte olması, çalışanın örgüte bağlılığını arttırmaktadır. (Yazıcı, 2018).

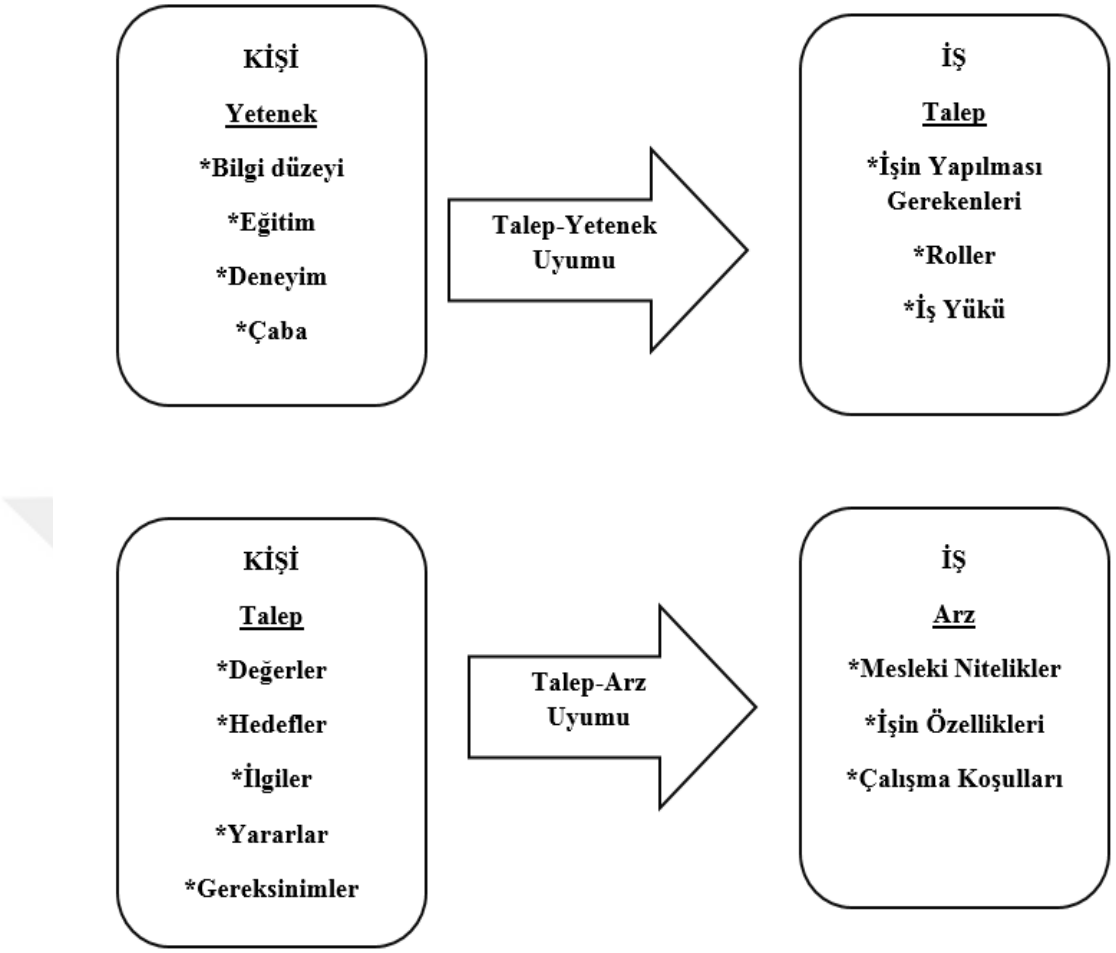
·*Kişilik özelliklerini ölçen testler:* Örgütler yeni personel alımlarında çeşitli testler uygulayarak, işe başvuran kişilerin bilgi, becerilerinin yanında psikolojik ve kişilik yapılarının da ölçülmesini sağlamaya çalışmaktadır. Bu testler sonucunda kişilerin işe uyumu yansız olarak belirtilebilmektedir. Çalışanların bilgi ve becerilerini ölçen testlere bilgi ölçüm testleri; davranış, tutum gibi daha içsel özelliklerini ölçen testlere de psikoteknik testler denilmektedir (Çavdar ve Çavdar, 2010).

2.3.2. Kişi-İş Uyumu Türleri

Kişi-iş uyumu, çalışanların iş çevresiyle uyumunu açıklayan kişi-çevre uyumunun bir alt dalı olarak ele alınmakta olup, kişi-iş uyumu literatürde iki temel başlıkta incelenmektedir. Edwards tarafından geliştirilen bu iki başlıktan biri bireyin yetenekleriyle işin gereklerini inceleyen talep yetenek uyumu; diğeri ise işin çalışanlar için sunduğu olanaklar ile çalışanın gereksinimlerinin ne kadarının karşılandığını inceleyen arz-talep uyumudur (Şenel, 2021).

·*Talep-yetenek uyumu:* Bu özellikte, çalışan bilgi ve becerileriyle işle ilgili beklentileri nasıl karşılayacağı bu uyumun içinde yer almaktadır (Can, 2019). Bireyin yeteneklerinin işe uyumunu açıklamaktadır. Bu uyuma göre bireyin yeterli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıyla, işin beklentileri karşılanabilmektedir (Yazıcı, 2018). Bu uyumunun yüksek olduğu işletmelerde, bireyin verimi de artmaktadır.

·*Arz-talep uyum:* İşin sağladığı olanaklar ve koşullarıyla çalışanın beklentilerinin uyumunu göstermektedir (Can, 2019). İşin özellikleriyle bireyin gereksinimi olan fiziksel, psikolojik ve maddi özelliklerin, bireyin beklentilerini ne derecede karşıladığını içermektedir (Yazıcı, 2018).



Şekil 2.1: Talep-Yetenek ve Talep-Arz Uyumu (Şenel, 2021)**.**

2.3.3. Kişi-İş Uyumu Sonuçları

Kişinin işi ile uyum içinde olmasının çeşitli sonuçları olup, bunlardan en belirgin olan, kişinin performansındaki artıştır. Kişinin yaptığı işten duyduğu tatmin, performansındaki artışa neden olmaktadır (Yazıcı, 2018). Kişinin yeteneklerinin iş ile uyumlu olmasına bağlı olarak, daha başarılı olması söz konusu olurken, işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Çetinkaya ve Kurnaz, 2017). Yapılan bir çalışmada, kişi-iş uyumunun kişinin performansını arttırdığı ve işte ayrılma niyetini azalttığı bulunmuştur (Demir, 2015). Yapılan diğer bir araştırmada, çalışanın işi ile uyum halinde olmasının çalışanın güdülenmesi ve performansını arttırdığı saptanmıştır (Çetinkaya ve Kurnaz, 2017). Kişi-iş uyumu çalışanın sadece iş yaşamını değil günlük yaşamını da etkilemektedir. Özel bir şirkette çalışan beyaz yakalılar ile yapılan bir çalışma sonucunda, kişi-iş uyumu olan çalışanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Çırpan

ve diğ., 2019). Hemşirelerle yapılan bir çalışmada ise kişi-iş uyumu ile işten ve kurumdan doyumlu olma arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (Bilgin, 2020).

2.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

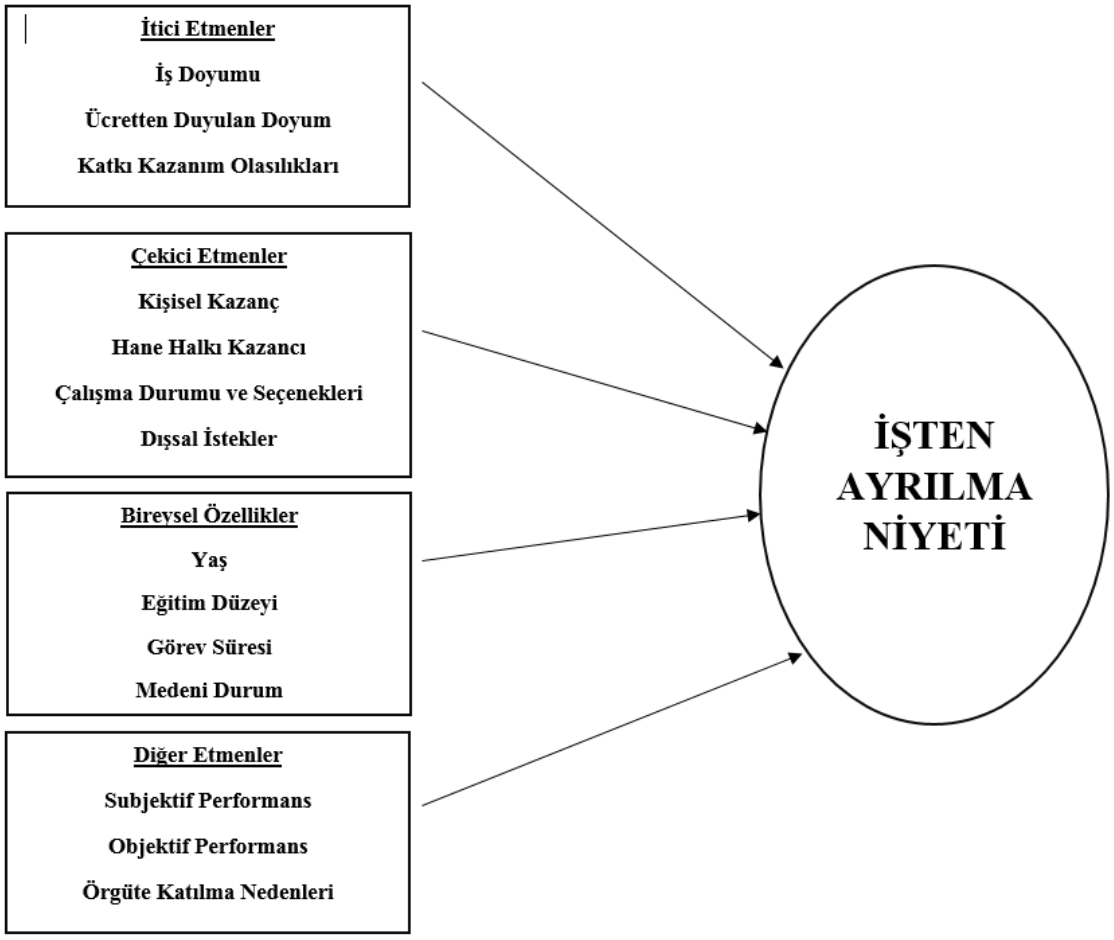
İşten ayrılma niyeti, çalışanın çalıştığı işten ayrılmasına karar vermesiyle işten ayrılmak için yaptığı planın bütünü içermektedir (Cıranoğlu, 2020). İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş koşullarının, çalışanın beklentileriyle uyuşmaması durumunda ortaya çıkmaktadır ve yıkıcı bir etkisi bulunmaktadır ve işten ayrılma eyleminin öncülüğünü yapmaktadır (Hayta, 2019). Eğer çalışan örgüt içerisinde kendi konumunu ve örgütün ilerleyen zamanlardaki durumunu değerlendirdiği zaman, kendine uygun olmayan bir durum gördüğünde işten ayrılma niyeti gelişebilmektedir (Çelik ve Yıldız, 2018). Çalışanın örgütle olan bağını devam ettirip, ettirmeme olasılığıdır. Örgüt çalışanın başarısını desteklemesi ve ona katkı sağlamasına bağlı olarak değişmekte ve kişinin işten ayrılma niyeti eyleme dönüşmeyebilmektedir. (Allahyarı Sanı ve Yavuz, 2018).

2.4.1. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri

İşten ayrılma niyetinin oluşmasını çeşitli nedenler etkilemektedir. Örgüt içerisinde görev tanımlamalarının olmaması, iş yükünün fazla olması, örgüte olan bağlılığın yetersiz olması bu etmenlerden bazılarıdır (Acar, 2017). Örgüt kültürü, çalışanlar arasındaki ilişkiler, işin kişiye uygunluğu, ücretin çalışan için doyurucu olmaması da işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Hayta, 2019). İş stresi işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli etmenlerden biridir. Özellikle diğer işlerden daha stresli olan polislik, hemşirelik gibi mesleklerde işten ayrılma daha çok görülmektedir (Yanık, 2014).

Abelson (1986); işten ayrılma sürecini beş aşamada tanımlamıştır. Birinci aşamada çalışan, işini ve işin kendisini ne derecede doyurucu olduğunu değerlendirir. İkinci aşamada yeni işler ve bu işlerin olumlu yönlerini araştırmaya başlar ve otonomisi daha yüksek ve bireysel karar verebileceğini düşündüğü işlere yönelir. Üçüncü aşamada, çalışanda işten ayrılma niyeti oluşmaya başlar ve çalışan iş seçeneklerini aramaya başlar. Dördüncü aşamada, araştırma yaptığı işleri ve kendi işini karşılaştırır. Yeni işi şuan ki işinden daha iyi bulursa işten ayrılma niyeti oluşur. Beşinci aşamada ise çalışan ya işten ayrılır ya da işte kalmaya devam eder. Örgütsel yapı ve işleyişteki değişiklikler, üçüncü ve dördüncü aşamaları geçiş aşamalarını etkileyebilir (Abelson, 1986).

İşten ayrılma niyetinin oluşmasını destekleyen etmenler tablodaki gibi özetlenmiştir (Yanık, 2014).



Şekil 2.2: Çalışanı İşten Ayrılma Niyetine İten ve Çeken Etmenler (Yanık, 2014).

Bireysel etmenler: Çalışanın bireysel özellikleri işten ayrılma niyetini etkilemekte olup, kendine işi uygun bulmayan çalışan, işten ayrılma eğilimine girmektedir (Yanık, 2014).

Çalışanın yaşı, cinsiyeti, aldığı eğitim, medeni durumu hatta sağlık durumu bile işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Acar, 2017). Hemşirelerle yapılan bir çalışmada, işten ayrılma niyetinde olan hemşirelerin % 22,1'i işle ilgili beklentilerinin karşılanmadığını belirtmiştir (Hayta, 2019). Bir başka çalışmada, medeni hali bekâr olanların evli olanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu bulunmuştur (Yanık, 2014). Özellikle evlenmeye bağlı olarak örgütün işleyişi gereği eş durumu tayinlerin olmaması işten ayrılmalara neden olabilmektedir (Canbaz, 2019).

İşten ayrılma niyetinin başka bir nedeni ise çalışanın sağlık sorunlarının varlığıdır. (Canbaz, 2019). Aile ilişkileri, yaşa bağlı zorluklar, yaşam koşullarındaki değişimler, psikolojik sermaye, tükenmişlik, rol çatışması ve sosyal iş ortamındaki uyumsuzluklar işten ayrılmayı etkilemektedir (Demirel, 2019).

İş ile ilgili etmenler: Çalışanın işten beklentileri işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Çelik ve Yıldız, 2018). Özellikle işin kendisine uygun olmadığını düşünen kişiler işten ayrılmayı isterken ayrıca, yapılan işteki güdülemede azalma, ücret yetersizliği, mesleki açıdan ilerleme olanaklarının sınırlılığı ve takım içi uyumsuzluk gibi etmenler çalışanın işten ayrılmasını etkilemektedir (Hayta, 2019).

Çalışma ortamının fiziksel yapısı, donanımı ve teknik eksikliklerin ya da yaşanan aksamalar da işten ayrılma nedeni olabilmektedir (Canbaz, 2019).

Ödüller, cezalar, örgüt kültürünün kişiye uygun olmaması, güvensiz çalışma ortamı da çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olmaktadır (Yanık, 2014). Hemşirelerle yapılan bir çalışmada, hemşirelerin hekimlerin yıkıcı davranışlarayla karşılaşmasının işten ayrılmaların yaşanmasını etkilediği saptanmıştır (Akyürek, Özer, Argon ve Conk, 2005).

Yapılan işin, çalışan açısından önemli ve anlamlı olması işe karşı olan bağlılığı ve doyumu etkilemektedir. Yaptığı işin anlamlı olduğunu algılayan çalışanın işten duyduğu stres ve işten ayrılma niyeti de azalmaktadır (Yıldırım, Taş ve Çiçek, 2021). Kendisine verilen işlerin önemsiz olduğunu düşünen ya da yeterli sorumluluğun verilmemesi, çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşmasına yol açmaktadır (Canbaz, 2019).

Demirel'in (2019) çalışmasında, işe bağlı işten ayrılma niyetinin nedenleri, ulaşım koşulları, iş yerinin konumu, işin zorluk derecesi, olumsuz çalışma koşulları, ücretlendirme sistemindeki sorunlar, kötü yönetim anlayışı, çalışanlara yüklenen işin ağır olması şeklinde sıralamaktadır (Demirel, 2019).

Diğer etmenler: Ülke genelindeki ekonomik, siyasi ve toplumsal değişimler işte ayrılmayı etkilemektedir. Çalışılan işin toplum içinde istenilen değeri görmemesi ya da başka mesleklerin daha çekici gelmesi işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (Hayta, 2019). Yöneticilerin yönetim ve liderlik yaklaşımları da işten ayrılmayı etkilemektedir. Yapılan bir çalışmada, etkileşimci liderlik özelliği gösteren yöneticilerle çalışan hemşirelerin, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı belirtilmiştir (Cıranoğlu, 2020).

2.4.2. Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Etmenler

Stres işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli etmenlerden olup özellikle çalışma koşullarının zorluğu, bozulan uyku düzeni, yoğunluk, işin ve görev sınırlarının tanımlanmamış olması, hemşireliği stresli meslekler arasına sokmaktadır. Yetersiz veya eksik fiziksel koşullarda çalışma, güvensiz çalışma ortamı, yöneticiler ve diğer çalışma arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalar, düşüncelerine değer verilememesi, görüşlerini açıklayamama, kararlara katılamama, görev ve rollerin tam olarak belirlenmemesi ve terfilerin liyakatsiz oluşu gibi nedenler hemşirelerde işten ayrılmayı etkilemektedir (Yaprak, 2009). Ayrıca stresli çalışma ortamı, hemşire başına düşen hasta sayısının fazlalığı, tükenmişlik, vardiyalı ve fazla mesaili çalışma gibi nedenler de hemşirelerde işten ayrılma oranını arttırmaktadır (Hayta, 2019). Örgüte olan bağlılık ve işten alınan doyumun artması ise işten ayrılmaları azaltmaktadır (Özer, 2007). Hekimler tarafından bağırma, azarlama, saygı göstermeme gibi olumsuz davranışlarla karşılaşan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin arttığı gözlenmiştir (Akyürek ve diğ., 2005). Çalışılan birime göre hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ise değişiklik göstermektedir. Cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin diğer birimlerde çalışan hemşirelere göre işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Yaprak, 2009; Akyürek ve diğ., 2005). Yönetici pozisyonunda çalışmak ve mesleki olarak ilerlemek ise işten ayrılma niyetini azaltan etmenler arasındadır (Yaprak, 2009). Mentorluk (rehber hemşirelik) programlarının uygulandığı hastanelerde, yeni başlayan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin azaldığı görülmektedir (Çamveren ve Kocaman, 2019). Hemşirelerde kuşak farklılıkları, işten ayrılma niyetini etkilemekte ve Y kuşağı hemşirelerin X kuşağı ve Büyük Bebek Patlaması kuşağı hemşirelerine göre işten daha az doyum almakta ve daha fazla işten ayrılma eğilimi göstermektedir (Şen Bezirci, 2012). Çalışılan birimdeki yöneticinin liderlik özellikleri işten ayrılma niyetini etkilemkte olup yöneticilerini görev odaklı lider olarak tanımlayan hemşirelerde işten ayrılma niyetinin daha fazla görüldüğü vurgulanmaktadır (Özer, 2007).

2.4.3. İşten Ayrılmaların Örgüt Üzerine Etkisi

Çalışanların işten ayrılmalarıyla birlikte iş gören devir hızı artmaktadır. İş gören devrinin artmasıyla birlikte örgütün nitelikli çalışanlarını kaybetmesi söz konusu olmaktadır. Nitelikli çalışan yerine, işe yeni başlayan çalışanların deneyim ve bilgi eksikliği nedeniyle örgütün kazanç kaybı olabilmekte ve iş kazaları meydana gelebilmektedir (Hayta, 2019). Yeni personel seçimi, personelin eğitilmesi, işe uyum süreci, işverenin mali kayıp yaşamasına neden

olabilmektedir (Cıranoğlu, 2020). İşten ayrılmalar, örgüt içindeki uyumu bozmakta ve çalışanlarda doyum ve verim düşüklüğü yaşanabilmektedir (Acar, 2017).

İşten ayrılmaların örgüt üzerinde olumsuz etkileri kadar olumlu etkileri de olmaktadır. Örgüte ya da örgüt içindeki yeniliklere uyum sağlayamayan çalışanların, yerini yeni çalışanların alması, içsel değişikliklerden kaynaklanan fırsatlar, işten kendini geri çekmelerin azalması, esneklikte artış, çalışanlarda doyumun artması bu olumlu çıktılardan bazılarını oluşturacaktır (Yanık, 2014).

2.4.4. İşten Ayrılmaların Birey Üzerine Etkisi

İşten ayrılmalar örgütü etkilediği gibi çalışanları da etkilemektedir. Özellikle işten ayrılan çalışanı psikolojik açıdan etkilemektedir. Bununla birlikte ailevi sorunlar, yeni iş bulamama, yeni işe alışamama, işe özel kazanılan yetkinliklerin kaybı, gelir kaybı gibi sorunlar da yaşanmaktadır (Köroğlu ve Bahar, 2021). Ayrıca değişen ortama uyum sağlayamama, sosyal ilişkilerde bozulma, karşılanmayan beklentiler gelişebilmektedir (Acar, 2017). İşten ayrılan çalışan kariyer planlamasında kesinti olması, düş kırıklığı, hak kaybı, yeni iş bulma kaygısı, eşin iş değiştirmek zorunda kalması gibi sorunlar yaşanabilmektedir (Yanık, 2014).

İşten ayrılmanın çalışan üzerinde olumlu etkisi de olarak; ücret artışı, yeni işte kendini geliştirme ve ilerleme olanaklarının olması, daha uyumlu çalışma ortamı, örgüte bağlılık, yeni teşvikler sağlama ve kendini geliştirme gibi olumlu sonuçlar da görülebilmektedir (Yanık, 2014)

2.5. YENİ MEZUN HEMŞİRELERİN İHTİYAÇLARINA YÖNELİK YAPILABİLECEK ÇALIŞMALAR

Yeni mezun hemşirelerin işe başlama sürecinde çeşitli gereksinimleri bulunmaktadır. Yeni mezun hemşireler özellikle kuramsal olarak öğrendikleri bilgileri uygulama olanağı bulacaklardır, kuramsal bilgiyle becerilerin birleşmesiyle deneyim kazanan yeni mezun hemşirelerin, sınırlı sayıdaki deneyimi mesleki yaşamın birkaç yılında artarak üst düzeye ulaşacaktır (Yıldız, 2018). Bu deneyim eksikliğine bağlı olarak yeni mezun hemşirelerde stres, uyum sağlayamama, özgüven eksikliği, sorunları çözememe gibi durumlar yaşamaktadır (Ayık, 2015).

2.5.1. Uyum (Oryantasyon) Programları

Türk Dil Kurumu'na göre oryantasyon; yönlendirme, uyumlanma, eğitme olarak belirtilmektedir (https://sozluk.gov.tr/ ,Erişim tarihi: 13 Şubat 2022). Uyum programları, işe yeni başlayan çalışanların kısa dönemde yapılacak işe ve örgüte alışması amacıyla yapılan eğitimleri içermektedir (Yenilmez, Kaya, Yalçın Balçık ve Dolgun, 2016). Başka bir tanıma göre uyum eğitimi; çalışılan kurumun amaçlarının, görev ve yetkilerini neler olduğunun tanımlandığı, örgüt kaynaklarının anlatıldığı, örgüt ve birime özgü olan geniş eğitim programlardır (Aydoğan, 2019). Oryantasyon bir süreç olup kuruma uyum ve birime özgü uyum olarak ikiye ayrılmaktadır (Yenilmez ve diğ., 2016).

Hemşirelerin uyumu, kurumun özellikleri, misyon ve vizyonunun yanı sıra hasta bakımı için gerekli olan önemli bilgileri de içermektedir (Çiriş Yıldız, 2019). Özellikle çalışılan birime özgü tıbbi cihazlar, ilaçlar; birimde çalışan diğer sağlık çalışanları ve yeni mezun hemşireden beklenen roller, sorumlu hemşireler tarafından çalışana anlatılmalıdır (Gülerbaşlı İleri, 2007).

Ülkemizde Sağlık Bakanlığı'na bağlı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sağlıkta Kalite, Akreditasyon ve Çalışan Hakları Daire Başkanlığı tarafından Sağlıkta Kalite Standartları (SKS) kitapçık halinde belirlenmiş olup 2021 yılında yapılan son değişiklikle SKS Hastane (6.1) setinde, hastanelerde uyum eğitimlerinin nasıl yapılacağı ve nasıl değerlendirileceği belirlenmiştir. Çalışanların uyum eğitimleri bu set içindeki "Kurumsal Hizmetler" başlığı altında yer almaktadır. Bu standartlar şöyle sıralanmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2021);

·Göreve yeni başlayan her çalışana, genel uyum eğitimi ve bölüm uyum eğitimi verilmelidir.

·Genel ve bölüm uyum eğitimlerine ilişkin konular, hastanenin türü, hizmet sunum alanları, meslek farklılıkları gibi özellikler göz önünde bulundurularak belirlenmelidir.

·Genel uyum eğitimi sorumluları belirlenmelidir.

·Genel ve bölüm uyum eğitimleri için rehber hazırlanmalıdır.

·Rehber, hastanenin belirlediği kurallar çerçevesinde meslek bazında hazırlanmalıdır.

·Verilen eğitimler kayıt altına alınmalı ve personel dosyasında saklanmalıdır.

Sağlık kurumlarında uyum eğitimi bir süreç şeklinde ele alınmalı ve aşağıdaki şekilde uygulanmalıdır.

·Yeni çalışanı karşılamadan önce hazırlık yapılmalı ve uyum sürecinin bu ilk basamağı iyi düzenlenmelidir. Varsa çalışanın özgeçmişi incelenmeli ve hakkında bilgiler edinilerek, görev tanımlarını içeren protokoller hazırlanmalı ve kullanacağı malzemeler hazırlanmalıdır.

·Yeni çalışan iyi karşılanmalı ve ilk andan başlayarak güler yüzlü ve sıcak davranılmasına önem verilmelidir. Kişisel sorular sorularak çalışanın uyum sağlaması kolaylaştırılmalıdır.

·Çalışacağı birimin tanıtılması aşamasında, birim içinde yapılan işler, çalışandan beklenen görevler, ast-üst ilişkileri, birime özgü prosedürler kişi ile paylaşılmalıdır. Birim içinde kullanılan cihazların yerleri, acil durumlarda ulaşılacak telefonlar gibi önemli bilgiler verilmelidir.

·Çalışma arkadaşlarıyla tanıştırma, en zor aşamalardan birisi olup takım arkadaşlarıyla, üst ve astlarıyla tanıştırılmalıdır. Bu aşamada diğer takım üyelerinden yardımcı olmalarını istemek süreci hızlandırabilir.

·İş yeri özelliklerinin açıklanması, çalışana çalışma ortamının özellikleri tüm ayrıntılarıyla verilmelidir. Mesai saatleri, izin alma prosedürü, yemek ve dinlenme saatleri ve süreleri anlatılmalıdır. Çalışanların uyması gereken kurallar açıklanmalı, kurallara uyulmama durumunda uygulanan yaptırımlar belirtilmelidir.

·Kuruma özgü bilgilerin verilmesi, bu aşama kurumun vizyon ve misyonun aktarılmasını içerir. Performans değerlendirme, terfi, başka birime gönderilme gibi uygulamaların prosedürleri anlatılmalıdır. Kurumun çalışana sağladığı olanaklar (lojman, yemek, servis gibi) konusunda çalışanlar bilgilendirilmelidir (Ayık, 2015).

2.5.2. Hizmet içi Eğitimler

Hizmet içi eğitim; çalışana verilen görevlerden en iyi sonucu alabilmek için çalışanın bilgi, beceri ve davranışlarının geliştirilmesi amacıyla verilen eğitimleri içermektedir. Bu eğitimle, çalışanın bilimsel ve teknolojik alanda meydana gelen gelişmelere uyum sağlaması, okul eğitimi sırasında öğrenilen bilgilerin tekrar edilmesi, çalışanın yeteneklerinin geliştirilmesi, kurumun veriminin arttırılması amacıyla planlanmaktadır (Buğdaylı ve Akyürek, 2017). Bir başka tanıma göre hizmet içi eğitim; çalışanların görevlerini daha iyi yerine getirmelerini sağlayacak nitelikleri kazandırmak ve bu yetkinlik için desteklemeyi içeren, örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlayan eğitimlerin tümünü içermektedir (Chaghari, Saffari, Ebadi ve Ameryoun, 2017). T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından 2009 yılında “Hizmet İçi Eğitim

Yönetmeliği" yayınlanmıştır. Ayrıca 2021 yılında yapılan son değişiklikle "SKS Hastane (6.1) Setinde" hastanelerde hizmet içi eğitimlerinin nasıl yapılacağı ve nasıl değerlendirileceği belirlenmiştir. Bu standartlara göre (Sağlık Bakanlığı, 2021);

·Hizmet içi eğitim sorumluları belirlenmelidir.

·Eğitim konuları, hiyerarşik düzeye, meslek grubuna, bölüme özgü ve genel olarak sınıflandırılmalıdır.

·Eğitimler plan doğrultusunda uygulanmalıdır.

·Personele, çalıştığı birim bazında SKS'ye ilişkin süreçleri kapsayacak şekilde eğitim verilmelidir.

·Verilen eğitimlere ilişkin kayıtlara personel dosyasından ulaşılabilmelidir.

·İlgili çalışanların, eğitim komitesince paylaşılması uygun görülen eğitim içeriklerine ve kaynaklara ulaşabilmesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

·Hizmet içi eğitimlerin etkinlik ve etkililiği değerlendirilmelidir.

Hizmet içi eğitimlerin kuruma için yararları; Çalışanlara gerekli bilgi ve becerilerin öğretilmesi, kurumdaki denetlemelerin azalması, hatalara bağlı olarak oluşan bakım ve onarım giderlerin azaltılması, gereksiz malzeme kullanımının azaltılması, personelin uyumuyla beraber personel kaybının azalması şeklinde belirtilmiştir (Ayık, 2015).

Hizmet içi eğitimlerin çalışanlara için yaraları ise; çalışanların güdülenmesinin artması, bilgi ve becerilerinin artmasına bağlı olarak ilerleme olanaklarının oluşması, iş doyumunun oluşması, çalışanlar arasında uyum ve iletişimin artması, kurum ve çalışan vizyonu arasında uyum oluşması şeklinde belirtilmiştir (Ayık, 2015).

2.5.3. Mentor (Rehber) Hemşire Programları

Mentor sözcüğü TDK'ye göre "akıl hocası, danışman, müşavir" anlamına gelmektedir. Rehber sözcüğü ise "birinin doğruyu bulmasına yardımcı olan, yol gösteren kimse veya şey" olarak belirtilmektedir (https://sozluk.gov.tr/ ,Erişim tarihi: 13 Şubat 2022). Mentor; öğreten, destekleyen ve yol gösteren olumlu rol modellerdir (Hale ve Phillips, 2019). Hemşirelik eğitim derneği (HEMED) rehber hemşireliği; "uygulama alanında, öğrencinin öğrenmesini kolaylaştıran, mesleki gelişimini destekleyen ve geliştiren, öğrenciyi değerlendiren ve HEMED

standartlarına uygun bir eğitim programını başarıyla tamamlayan hemşiredir" şeklinde tanımlamaktadır (http://www.hemed.org.tr/, Erişim tarihi: 14 Şubat 2022).

Mentor hemşirelik programı, yeni mezun hemşirelerin deneyimli hemşirelerle birebir çalışarak mesleğe uyum sağlamasını kolaylaştıran uygulamaları içermektedir. Bu programda yeni mezun hemşire gözlemci durumunda iken yeni mezun hemşire, ilerleyen zamanlarda mentor hemşirenin gözetiminde uygulamalar yapmakta ve bağımsız karar verme yetisi geliştiği zamanda da program son bulmaktadır (Aydoğan, 2019). Mentor hemşireliğin temel rolü, yeni mezun hemşirenin mesleki gelişimini ve öğrenmesini kolaylaştıran kaynak kişi olmasıdır. Mentor hemşire, öğrenilen kuramsal bilgiyle uygulamadaki bilgi arasındaki köprüyü kurmaktadır. Özellikle hemşirelik kazanımlarında, kuramsal bilginin uygulamada öğrenilmesini kolaylaştırmaktadır (Özdemir, Yaman ve Şendir, 2019). Mentor hemşirenin yeni mezun hemşireye; kurumu tanıtma, takım üyeleriyle tanıştırma, mesleki deneyim kazanmasına yardım etme ve sosyalizasyonunu sağlama gibi sorumlulukları bulunmaktadır (Gülerbaşlı İleri, 2007). Mentorler; olumlu bakış açısına sahip, insan canlısı, sevecen, anlayışlı, kişiler arası iletişimi kuvvetli, kişinin gereksinimi olan şeylerin farkına varabilen, liderlik özelliklerine sahip kişilerden seçilmelidir (Güngör, 2019). HEMED klinik rehber hemşirelik ölçütleri sıralamıştır. Bu ölçütler; rehber hemşirelik için istekli olmak, kaliteli bir hemşirelik bakımına istekli olmak, ileri düzeyde klinik beceriye sahip olmak, etkili kişiler arası iletişim becerilerine sahip olmak, mesleki gelişime gönül vermiş olmak, profesyonellik becerilerini gösterebilmek, empati yapabilmek, özgüvenli olmak, stres yönetimi, zaman yönetimi, liderlik becerilerine sahip olmak, öğrencinin savunuculuğunu üstlenmek, rehberlik eğitimi almayı kabul etmek, ön yargılı ve tehdit edici olmamak şeklinde sıralamaktadır (http://www.hemed.org.tr/, Erişim tarihi: 20 Şubat 2022).

Rehber hemşirenin; yeni mezun hemşirenin gereksinimlerini belirleme, bu gereksinimleri karşılamak için plan yapma, hemşirenin klinik performansını izleme ve değerlendirme, kliniğin uygulama prosedürlerini açıklama, hemşirenin hayal kırıklıklarını tartışma, yönetici hemşireler ile yeni mezun hemşire arasındaki iletişimi kurmasını sağlama gibi temel rolleri bulunmaktadır (Ayık, 2015).

Mentor hemşirelik programının hem örgüte hem de çalışanlara yararları bulunmaktadır. Örgüt açısından yararları; çalışanın örgüte bağlılığı, hasta bakım kalitesi ve örgütün verimliliği arttırmak şeklinde açıklanmaktadır. Ayrıca örgüt içi iletişim güçlendirmek, örgütün misyon ve

vizyonlarını benimsenmektir. Çalışan açısından yararların bakıldığında; çalışanın motivasyonu artmakta, stresi azalmakta ve çalışan yeteneklerini geliştirmektedir (Güngör, 2019).

Mentor/ Rehber hemşire ile çalışma yaşamına başlayan hemşirelerin mesleklerine bağlılıklarının arttığı belirtilmektedir (Dönmez ve Karakuş, 2019). Schoessler ve Waldo (2006a) yeni mezunlar için rehber hemşire temelinde bir geçiş programı hazırlanmış olup, bu programda rehber hemşirelerin temel görevi, yeni mezun hemşirelerin takıma girmesini sağlayarak, birim ve örgüt kültürüne uyumunu sağlamaktır. 24 ay süren bu süreç, klinik deneyimle başlamakta ve geleceğe ilişkin mesleki planlar yapma ile son bulmaktadır (Schoessler ve Waldo, 2006b).

Tablo 2.1: Schoessler ve Waldo'nun Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Kılavuzu

Zaman Akışı	**Aktivite**	**Yetenek Geliştirme ve Kritik Düşünme**	**Hasta ve Yakınıyla İletişim**	**Organizasyon Geliştirme**	**Ekip Geliştirme**	**Belirleyici Olaylar**	**Kendi Gelişimini Keşfetme**
İlk beş hafta	Mentor hemşire ile klinik deneyim	Birime özgü beceriler	Kişiler arası iletişim ve hasta durumunu yönetme	Hastaya öncelik verilecek durumu düzenlemesi	Mentor ve diğer takım üyeleri ile iletişim	Belirleyici olayları farketme	
1.Ay	Becerileri geliştirmek	Yara bakımı ve diyabetli hastanın bakımını yönetme	Zihinsel engelli bireylerle iletişim	Bakım planı geliştirme ve uygulama	Tedaviler için hekim ile iletişim kurmak	Hatalara verilen tepki	Gelişimsel çerçeve
3.Ay	Ağrı yönetimi ve terminal dönemdeki hastanın bakımı	Ağrı yönetimi	Terminal dönemdeki hasta ve ailesine destek olmak		Terminal dönemdeki hasta için disiplinler arası yöntemlerle ağrının yönetimi	İlk hasta ölümü	Kişisel başa çıkma için diğer hemşirelerin desteği
6.Ay	Komplike hastanın bütüncül bakımı	Hipovolemik sok geçiren karmaşık kardiyorespiratuar hastanın vaka yönetimi	Hasta ve ailesinin bakıma katılması için eğitimler	Hasta bakımındaki öncelikleri belirleme ve mentor hemşire ile tartışma	Hiyerarşinin tartışılması	İlk mavi kod verilmesi ve ölüm	
9.Ay	Mesleki gelişim ve karmaşık hastanın bakımı	Karmaşık diyabetik/ böbrek yetmezligi olan hastanın vaka tartışması	Bakım planının izlemenin zor olduğu hasta ile iletişim				Kişisel ve profesyonel gelişim
12.Ay	Geçmişe ve geleceğe bakmak				Hasta güvenliği programları	Uygulamanın ilk yılını tamamlama	İlk yılın değerlendirilmesi ve gelecek için plan yapılması

18.Ay	Lider olmak				Liderlik ve çatışma yönetim becerilerinin gelişmesi	Liderlik rollerini belirleme	
24.Ay	Sağlıklı hasta bakım			Yöneticilerden gelen yönlendirmeler başta olmak üzere örgütsel işleyişe giriş	Daha geniş sağlık takım üyelerinin rollerinin tartışılması	Mezuniyet ve daha sonraki aşamalara geçiş	Şimdiki uygulamaların gelişimi

Kaynak: (Schoessler ve Waldo, 2006a)

2.5.4. Hemşirelikte Personel Güçlendirme

TDK'ye göre güçlendirme; " bireyin güç kazanmasını sağlamak, güçlü duruma getirmek" olarak tanımlanmaktadır (https://sozluk.gov.tr/,Erişim tarihi: 8 Mart 2022). Personel güçlendirme ise çalışanın yetkisi doğrultusunda, kararlar alması ve bu kararları uygulayabilme yetkinliğine sahip olması şeklinde tanımlanmakta olup bireyleri geliştiren bir süreçtir (Ece, 2016). Gücün kontrol altında üst yöneticiden alt kademe çalışanlara doğru dağıtılması olarak da belirtilmektedir. Ayrıca çalışanların bireysel karar alma gücünü desteklemekte ve aldıkları kararların sorumluluklarını üstelenmelerini sağlamaktadır (Uğrak, Erigüç ve Uzuntarla, 2016). Personel güçlendirmeyle, çalışanın uzmanlık ve bilgisine güvenilmesi sağlanmaktadır. Çalışanların sorumluluk alması, otonomiyle örgütün gereksinimi olan işleri yapmalarına olanak yaratılmaktadır. Böylece çalışanın değişken çevre koşulların karşı, hızlı ve etkin yanıt vermesi sağlanacaktır (Er ve Altuntas, 2015).

Personel güçlendirmenin temelindeiki yaklaşımı bulunmaktadır. Bunlar yapısal ve psikolojik güçlendirme olarak belirtilmektedir.

·*Yapısal güçlendirme:* Yapısal olarak farklılıklar yaparak çalışanda davranış değiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu aşamada, çalışanın görev, yetki ve rolleri net bir şekilde belirlenmeli, çalışanın kararlara katılımı, sorumluluk alması, yaratıcılığı desteklenmelidir. Ayrıca çalışanın bilgi ve kaynaklara kolayca erişmesini sağlayarak, sosyal olarak örgütün bir üyesi olduğu kabul edilmelidir (Ece, 2016).

·*Psikolojik güçlendirme:* Çalışanların güçlendirici koşulların varlığına karşı algıladıkları durumu belirtmektedir. Psikolojik güçlendirme örgütün olanaklarının psikolojik olarak nasıl yorumlanıp, anlamlandırdığıyla ilgilenmektedir. İşin çalışan tarafından ne kadar önemsendiği,

çalışan için anlamı ve çalışanın güven duygusunun birleşimini içermektedir (Tolay, Sürgevil ve Topoyan, 2012).

Personel güçlendirmenin çalışana yaraları, rol karmaşasının ortadan kalkmasıyla çalışanın daha az stres yaşaması, çalışanda güven duygusunun artması ve bu doğrultuda yapılan eğitimlerle çalışanın bilgi ve beceri düzeyinin artması (Aslan ve Fatih, 2018), stres ve kaygının azalmasıyla iş doyumunun artması olup çalışanın verimi artması şeklinde belirtilmektedir (Çankaya, 2018).

Örgüte olan yararları, müşteri doyumunun artması, örgüte olan bağlılığın artması (Ece, 2016), çalışana yetki devri yapılmasına bağlı olarak çalışanın kendi kararlarını vermesi, denetlenmeye gereksinim duyulmaması ve bu şekilde kararların daha hızlı verilmesi (Çankaya, 2018) şeklinde sıralanmaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ

Bu tez çalışması, yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku, kişi- iş uyumu ve işten ayrılma niyetini belirleyerek, bunları etkileyen etmenlerin ortaya konulması amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımla gerçekleştirilmiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN SORULARI

1-Yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku yaşama, kişi-iş uyumu düzeyi ve işten ayrılma niyeti ne düzeydedir?

2-Yeni mezun hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile gerçeklik şoku, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasında farklılık var mıdır?

3-Yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki var mıdır?

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili içindeki bir şehir hastanesi ve bir üniversite hastanesi ve iki özel hastanede çalışan, işe yeni giren (0-24 ay) yeni mezun hemşireler oluşturmuştur.

"Yeni Mezun Hemşirelerde Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" amacıyla yapılan bu çalışmanın örnek genişliğini hesaplamada, her değişken için Power (Testin Gücü) en az %80 ve Tip-1 hata %5 alınarak belirlenmiştir. Bu sonuca göre örneklem büyüklüğünü 351 yeni mezun hemşire oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise kurum izinleri alınabilen bir şehir hastanesi ve üniversite hastanesinde çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 398 yeni mezun hemşire oluşturmuştur. İki özel hastaneden kurum izinleri alınamamıştır ve bu kurumlarda çalışan hemşireler örnekleme dahil edilmemiştir.

Araştırma Şubat 2022–Mayıs 2022 tarihleri arasında bir şehir hastanesi ve bir üniversite hastanesinde uygulanmıştır. Araştırmada 432 anket formu dağıtılmış ve 398 anket formuyla geri dönüş sağlanmıştır.

3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmanın veri toplam araçları; hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik 11 sorudan oluşan tanımlayıcı bilgi formu, Gerçeklik Şoku Ölçeği, Kişi-İş Uyumu Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nden oluşmuştur.

·*Tanımlayıcı Bilgi Formu:* Hemşirelerin kişisel özelliklerini (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, hemşirelik mesleğini seçme nedeni) ve mesleki özelliklerini (mesleki deneyim süresi, çalışılan kurumdaki mesleki deneyim süresi, çalışılan birim, birimler arası rotasyon yapılma durumu, uyum eğitimi alma durumu, mentor hemşireyle çalışma durumu) içeren 11 sorudan oluşmaktadır.

·*Gerçeklik Şoku Ölçeği:* Çiriş Yıldız (2019) tarafından geliştirilen Gerçeklik Şoku Ölçeği 47 madde 4 alt boyuttan oluşmaktır. Bu alt boyutlar: İş birliği ve İlişkiler, Mesleki Bilgi, Sorumluluk, Performanstır. Ölçeğin Cronbach's alfa değeri ise 0,956'dır. Ölçeğin alt boyutlarında ve toplam puanında, puanların artması gerçeklik şokunun artması şeklinde değerlendirilmektedir. *İlişkiler ve işbirliği alt boyut* (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 ve 24. Madde) puan ortalamasının yüksek olması, yeni mezun hemşirelerin ilişki kurma alanında yaşadıkları gerçeklik şokunu ifade etmekte olup yeni ilişki kurmakta hazırlıksız olduklarını ve kurdukları bu ilişkileri sürdürmede sorun yaşadıklarını vurgulamaktadır. İlişkiler ve işbirliği alt boyutunun Cronbach's alfa değeri 0,944'dir. *Mesleki bilgi alt boyut* (25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 ve 36. Madde) puan ortalamasının yüksek olması, yeni mezun hemşirelerin mesleki bilgi ve becerileri kazanırken yaşadıkları zorlukları ve hazır olmama durumunu ifade etmektedir. Mesleki bilgi alt boyutunun Cronbach's alfa değeri 0,880'dir. *Sorumluluk alt boyut* (37, 38, 39, 40, 41, 42 ve 43. Madde) puanının yüksek olması, mesleğe geçiş aşamasındaki yeni mezun hemşirenin üstlendiği veya üstlenmek zorunda olduğu sorumluluklarda yaşadığı gerçeklik şokunu belirtmektedir. Sorumluluk alt boyutunun Cronbach's alfa değeri 0,846'dir. *Performans alt boyut* (44, 45, 46 ve 47. Madde) puan ortalamasının yüksek olması, yeni mezun hemşirelerde belirlenmiş hedeflere ulaşma sürecinde yaşamış olduğu hazırlıksız olma durumu ve buna bağlı olarak yaşadığı gerçeklik şokunu göstermektedir. Performans alt boyutunun Cronbach's alfa değeri 0,736'dır. Ölçek

puanlaması hiçbir zaman (1), nadiren (2), bazen (3), sıklıkla (4) ve herzaman (5) şeklinde olup, 5'li likert tipindedir (Çiriş Yıldız, 2019). Ölçek sorularının güvenirlik (reliability) analizi kapsamında "Cronbach's Alpha katsayıları" hesaplanmıştır. Yapılan araştırmada, Gerçeklik Şoku Ölçeğinin Cronbach's alfa değeri 0,926 dir. İlişkiler ve işbirliği alt boyutu Cronbach's alfa değeri 0,874, mesleki bilgi alt boyutunun Cronbach's alfa değeri 0,781, Sorumluluk alt boyutunun Cronbach's alfa değeri 0,666 ve Performans alt boyutunun Cronbach's alfa değeri 0,687 olarak hesaplanmıştır.

·*Kişi-İş Uyumu Ölçeği:* Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından geliştirilen ve ölçeğin Türkçe güvenirlik ve geçerlilik çalışması, Kerse (2018) tarafından yapılmış Kişi-İş Uyumu Ölçeği 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin ana dili İngilizce olmasından kaynaklı ölçek maddeleri uzmanlar tarafından önce İngilizce'den Türkçe'ye daha sonra İngilizce'den İngilizce'ye çevrilerek anlam kaybı olup olmadığı değerlendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach's alfa değeri ise 0,913'tür. Kişi-İş Uyumu Ölçek puanı artması bireyin işi ile uyum içinde iş görmesini ve işlerine daha uygun hissetmesini göstermektedir. Ölçek puanlaması kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde olup, 5'li likert tipindedir (Kerse, 2018). Ölçek sorularının güvenirlik (reliability) analizi kapsamında "Cronbach's alpha katsayıları" hesaplanmıştır. Yapılan araştırmada, Kişi-İş Uyumu Ölçeğinin Cronbach's alfa değeri 0,629 dir.

·*İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:* Ölçek 3 maddeden oluşmaktadır. Anonim bir ölçektir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,85 'tir. Ölçek puanlaması kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılıyorum (5) şeklinde olup, 5'li likert tipindedir.

Soru içerikleri işten ayrılma niyetini destekleyici özellikte olduğundan ölçek toplam puanının yüksek çıkması işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu ifade etmektedir (Hayta, 2019). Ölçek sorularının güvenirlik (reliability) analizi kapsamında "Cronbach's alpha katsayıları" hesaplanmıştır. Buna göre, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Cronbach's alfa değeri 0,688' tir.

Tüm ölçek alt boyutlarına ve total ölçeklere ait Cronbach's alpha değerinin %60'ın üzerinde çıkması, kullanılan bu soruların (maddelerin) güvenilirliğinin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2002).

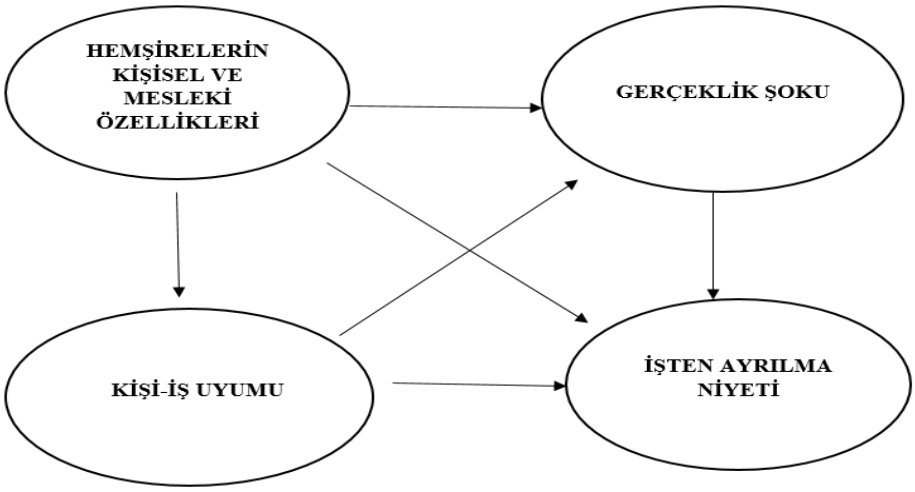
Ölçek kullanım izinleri ilgili kişilerden alınmıştır.

3.5. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Araştırma verilerinin analizi için SPSS (IBM SPSS for Windows, ver.26) istatistik paket programı kullanılmıştır. Çalışmadaki sürekli ölçümlerin normal dağılıp dağılmadığına Kolmogorov-Smirnov (n>50) ve Skewness-Kurtosis testleri ile bakılmış ve ölçümler normal dağıldığından dolayı Parametrik testler uygulanmıştır. Çalışmadaki değişkenler için tanımlayıcı istatistikler; ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, sayı (n) ve yüzde (%) olarak belirtilmiştir. Ölçek cevaplarının ortalama puanları dikkate alınarak istatistik hesaplamalar yapılmıştır. "Kategorik gruplara" göre "ölçek skorlarının" karşılaştırılmasında "Bağımsız T-testi" ve "Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)" yapılmıştır. Varyans analizinin sonucunda farkın neden kaynaklandığını belirlemek için "Tukey testi" kullanılmıştır. Ölçekler arası ilişkiyi belirlemede ise Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Hesaplamalarda istatistik anlamlılık düzeyi (α) %5 olarak alınmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri; Gerçeklik şoku ve işten ayrılma niyetidir.

Araştırmanın bağımsız değişkenler; Hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri, kişi-iş uyumudur.



Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli

3.6. ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNÜ

Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için öncelikle İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 12.10.2021 tarihli 207730 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Araştırmanın Sağlık Bakanlığına bağlı şehir hastanesinde yapılabilmesi için İstanbul İl Sağlık Müdürlüğünden izin alınmıştır. Üniversite hastanesinde araştırmanın yapılabilmesi için ilgili rektörlükten izin alınmıştır ve özel hastaneler için ayrıca başvurular yapılmış fakat özel hastanelerden kurum izinleri alınamamıştır. İlgili kurum izinleri alındıktan sonra araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin yazılı ve sözlü onamları alınarak veri toplama süreci yürütülmüştür.

3.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın verileri yalnızca, bir şehir hastanesi ve bir üniversite hastanesinde işe yeni başlayan ve yeni mezun olmuş hemşireleri içermekte olup genellenemez. Ayrıca özel hastanelerden izin alınamadığından araştırma verileri sadece kamu hastaneleriyle sınırlı ve özel hastaneleri yansıtmamaktadır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bulguları araştırma soruları doğrultusunda incelenmiştir.

Tablo 4.1: Gerçeklik Şoku Ölçeği, Kişi-İş Uyumu Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanları

	Ort.	Ss.	Min.	Max.
İş Birliği ve İlişkiler	3,03	,61	1,00	4,58
Mesleki Bilgi	2,99	,67	1,00	4,67
Sorumluluklar	3,12	,70	1,00	5,00
Performans	3,10	,75	1,00	5,00
Gerçeklik Şoku (Genel)	3,04	,58	1,00	4,47
Kişi-İş Uyumu	2,98	,48	1,89	4,22
İşten Ayrılma Niyeti	2,96	,85	1,00	5,00

Gerçeklik Şoku Ölçeğine ilişkin puanlar incelendiğinde; İşbirliği ve İlişkiler alt boyut puanı 1 ile 4,58 arasında değişmekte olup, ortalama 3,03±0,61 puandır. Mesleki Bilgi alt boyut puanı 1 ile 4,67 arasında değişmekte olup, ortalama 2,99±0,67 puandır. Sorumluluklar alt boyut puanı 1 ile 5 arasında değişmekte olup, ortalama 3,12±0,70 puandır. Performans alt boyut puanı 1 ile 5 arasında değişmekte olup, ortalama 3,10±0,75 puandır. Gerçeklik Şoku Ölçeği toplam puanı ise 1 ile 4,47 arasında değişmekte olup, ortalama 3,04±0,58 puandır. Ölçeğin alt boyut ve toplam puanın artması gerçeklik şokunun artması şeklinde değerlendirilmektedir.

Kişi-İş Uyumu Ölçeğine ilişkin puanlar incelendiğinde; ölçek toplam puanı 1,89 ile 4,22 arasında değişmekte olup, ortalama 2,98±0,48 puandır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine ilişkin puanlar incelendiğinde; ölçek toplam puanı 1 ile 5 arasında değişmekte olup, ortalama 2,96±0,85 puandır.

Tablo 4.2: Yeni Mezun Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerin Dağılımı (N=398)

Değişkenler		**n**	**%**
Çalışılan Hastane	Şehir Hastanesi	**354**	**88,90**
	Üniversite Hastanesi	44	11,10
Cinsiyet	Kadın	**233**	**58,50**
	Erkek	165	41,50
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	28	7,00
	Ön Lisans	45	11,30
	Lisans	**306**	**76,90**
	Lisansüstü (Y.Lisans ve Doktora)	19	4,80
Çalıştığı Birim	Dâhili ve Cerrahi Servisler	70	17,60
	Covid Yoğun Bakım	56	14,10
	Covid Servisler	44	11,10
	Acil Servisler	**138**	**34,70**
	Ameliyathane	52	13,10
	Yoğun Bakım	38	9,50
Rotasyon Yapıldı mı?	Evet	109	27,40
	Hayır	**289**	**72,60**
Uyum Eğitimi Alma Durumu?	Evet	319	80,20
	Hayır	79	19,80
Hemşirelik mesleğini Seçme nedeni	Puanımın hemşirelik bölümüne yetmesi	85	21,40
	Atanması kolay meslek olarak gördüğüm için	**169**	**42,50**
	Kendi istediğim meslek olduğu için	97	24,40
	Mesleği yapan biri tarafından tavsiye edilmesi	47	11,80
Mentor/Rehber Hemşire ile çalışma	Evet	157	39,40
	Hayır	**241**	**60,60**

Yeni mezun hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri Tablo 4.1 incelendiğinde; araştırmaya katılan yeni mezun hemşirelerin %88,9'nın şehir hastanesinde çalıştığı, %58,5' inin kadın, %76,9' unun lisans eğitim durumuna sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan yeni mezun hemşirelerin %34,7' sinin acil serviste çalıştığı, %72,6' sının birimler arası rotasyon yapıldığı, %80,2' sinin uyum eğitimi aldığı belirlenmiştir.

Hemşirelik mesleğini seçme nedeni incelendiğinde; (%42,5; n=169) atanması kolay meslek olarak görme, seçeneğini kendilerine yakın bulmuşlardır. Bu nedeni istediği meslek olması (%24,4; n=97), puanının hemşirelik bölümüne yetmesi (%21,4; N=85), mesleği yapan kişi tarafından önerilmesi (%11,8; n=47) nedenleri üzerinde durulmuştur.

Ayrıca bu yeni mezun hemşirelerden %39,4' ünün mentor hemşire ile çalıştığını belirlenmiştir.

Tablo 4.3: Yeni Mezun Hemşirelerin Yaş Mesleki Deneyim ve Rotasyondan Sonraki Çalışılan Birimdeki Geçen Süre

	Ort	**Ss.**	**Min.**	**Max.**
Yaş	24,27	2,42	18,00	30,00
Mesleki Deneyim (ay)	11,37	8,83	1,00	24,00
Şuan ki servise geçiş süresi (ay)	5,27	4,66	,00	21,00

Çalışmaya katılan yeni mezun hemşirelerin yaş ortalaması 24,27 yaş, mesleki deneyim ortalaması 11,37 ay ve rotasyon yapılan hemşirelerin şuan ki birimlerinde çalışma süresinin ortalaması 5,27 ay bulunmuştur.

Tablo 4.4: Yeni Mezun Hemşirelerin Çalıştıkları Hastanelere Göre Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=398)

	Çalışılan Hastane					
	Şehir Hastanesi		**Üniversite Hastanesi**			
	Ort.	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**t**	***p.***
İş Birliği ve İlişkiler	3,04	,62	2,93	,55	1,141	*,255*
Mesleki Bilgi	3,02	,65	2,74	,77	2,612	***,008***
Sorumluluklar	3,13	,70	3,08	,70	,454	*,650*
Performans	3,13	,74	2,89	,83	2,053	***,041***
Gerçeklik Şoku (Genel)	3,06	,58	2,90	,58	1,687	*,092*
Kişi-İş Uyumu	2,98	,47	3,01	,57	-,374	*,709*
İşten Ayrılma Niyeti	2,97	,85	2,94	,84	,207	*,836*

Tablo 4.4' de araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalamalarıyla çalışılan hastane grubuyla karşılaştırıldığında Gerçeklik Şoku Ölçeği alt boyutlarından mesleki bilgi (t=2,612; p=,008) ve performans (t=2,053; p=,041) alt boyutlarında fark olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle; "mesleki bilgi alt ölçeği puanı" ve "performans alt ölçeği puanı" çalışılan hastaneye göre değişmiş ve "şehir hastanesinde çalışanlarda" daha yüksek bulunmuştur.

Diğer ölçeklerde ise istatistik olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0.05). Bu ölçek puanları "çalışılan hastaneye göre" değişmemiştir.

Tablo 4.5: Yeni Mezun Hemşirelerin Cinsiyet ile Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=398)

	Cinsiyet					
	Kadın		**Erkek**			
	Ort.	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**t**	***p.***
İş Birliği ve İlişkiler	3,02	,57	3,04	,67	-,316	*,752*
Mesleki Bilgi	2,99	,72	2,99	,59	-,076	*,940*
Sorumluluklar	3,16	,69	3,06	,71	1,410	*,159*
Performans	3,14	,80	3,05	,66	1,114	*,266*
Gerçeklik Şoku (Genel)	3,04	,57	3,03	,59	,192	*,848*
Kişi-İş Uyumu	2,98	,50	2,99	,46	-,054	*,957*
İşten Ayrılma Niyeti	3,06	,85	2,83	,84	2,621	***,009***

Katılımcıların cinsiyeti ile araştımada kullanılan ölçek puan ortalamaları karşılaştırıldığında "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde" anlamlı bir farklılık gözlenmiştir (t=2,621; p=,009) (p<0.01). Buna göre; "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanı" cinsiyete göre değişmiş ve kadın hemşirelerde daha yüksek bulunmuştur.

Diğer ölçeklerle yapılan karşılaştırmalarda istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (p>0.05).

Tablo 4.6: Yeni Mezun Hemşirelerin Eğitim Durumu ile Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=398)

	Eğitim Durumu										
	Sağlık Mesl .Lis[a]		**Ön Lisans[b]**		**Lisans[c]**		**Lisansüstü[d]**				
	Ort.	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**F**	***p.***	**Fark**
İş Birliği ve İlişkiler	3,07	,85	3,09	,69	3,01	,56	3,13	,87	,429	*,732*	
Mesleki Bilgi	3,27	,73	3,09	,57	2,96	,66	2,72	,70	3,219	***,023***	**a>d***
Sorumluluklar	3,00	,76	3,11	,71	3,13	,67	3,14	1,05	,304	*,823*	
Performans	3,12	,72	3,17	,82	3,10	,75	2,93	,68	,450	*,718*	
Gerçeklik Şoku (Genel)	3,12	,71	3,10	,63	3,02	,55	3,01	,77	,407	*,748*	
Kişi-İş Uyumu	3,06	,44	2,95	,36	2,99	,49	2,78	,65	1,540	*,204*	
İşten Ayrılma Niyeti	2,98	,93	3,07	,85	2,94	,84	3,04	,94	,324	*,808*	

**p<0,05*

Katılımcıların eğitim durumu ile araştırma ölçekleri puan ortalamaları karşılaştırıldığında "mesleki bilgi alt ölçeği puanında" istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir (F= 3,219; p=,023). Bu kapsamda, "lisansüstü mezunlarının", "mesleki bilgi alt ölçeği puanı" daha düşük bulunarak, "sağlık meslek lisesi ve ön lisans" mezunlarından farklılık bulunmuştur.

Diğer ölçeklerle yapılan karşılaştırmada istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (p>0.05).

Tablo 4.7: Yeni Mezun Hemşirelerin Çalıştığı Birim ile Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=398)

	Çalıştığı Birim														
	Dahili ve Cer Serv.[a]		**Covid Yoğun Bak.[b]**		**Covid Servis[c]**		**Acil Servis[d]**		**Ameliyathane[e]**		**Yoğun Bakım[f]**				
	Ort.	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**F**	***p.***	**Fark**
İş Birliği ve İlişkiler	3,01	,60	3,02	,51	3,05	,50	3,12	,69	2,86	,55	2,96	,68	1,474	*,197*	
Mesleki Bilgi	2,98	,51	3,12	,53	3,11	,49	2,99	,76	2,90	,49	2,76	1,01	1,853	*,102*	
Sorumluluklar	3,08	,65	3,17	,66	3,11	,67	3,19	,74	2,87	,47	3,22	,93	1,826	*,107*	
Performans	3,14	,65	3,19	,69	3,15	,73	3,15	,75	2,95	,61	2,91	1,12	1,217	*,300*	
Gerçeklik Şoku (Genel)	3,02	,49	3,09	,49	3,08	,50	3,10	,65	2,88	,47	2,94	,78	1,402	*,222*	
Kişi-İş Uyumu	2,99	,43	3,00	,41	3,09	,47	2,97	,51	3,01	,44	2,84	,60	1,174	*,321*	
İşten Ayrılma Niyeti	3,11	,73	2,93	,72	2,90	,84	2,96	1,01	2,63	,68	3,29	,68	3,332	***,006***	**f>e***

**p<0,05*

Katılımcıların çalıştığı birim ile araştırmada kullanılan ölçek puanları karşılaştırıldığında, "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanında" istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir (F=3,332 p=,006) (p<0.01). Bu kapsamda; "yoğun bakım çalışanlarının", "İşten Ayrılma Niyeti ölçeği puanı" "ameliyathanede çalışanlardan" daha yüksek bulunarak, anlamlı farklı bulunmuştur. Diğer birimlerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Diğer ölçeklerle yapılan karşılaştırmada istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (p>0.05).

Tablo 4.8: Yeni Mezun Hemşirelerin Rotasyon Yapılma Durumuna Göre Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=398)

	Rotasyon Yapılma Durumu					
	Evet		**Hayır**			
	Ort.	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**t**	***p.***
İş Birliği ve İlişkiler	3,30	,61	2,92	,58	5,722	***,001***
Mesleki Bilgi	3,17	,67	2,92	,65	3,434	***,001***
Sorumluluklar	3,39	,73	3,02	,66	4,875	***,001***
Performans	3,31	,73	3,03	,74	3,323	***,001***
Gerçeklik Şoku (Genel)	3,28	,57	2,95	,56	5,355	***,001***
Kişi-İş Uyumu	2,98	,58	2,98	,44	-,047	*,962*
İşten Ayrılma Niyeti	3,11	,94	2,91	,81	2,166	***,031***

Katılımcıların rotasyon yapılma durumla ile araştırmada kullanılan ölçek puan ortalamaları karşılaştırıldığında "Gerçeklik Şoku (Genel) Ölçeğinde" (t=5,355; p=,001), "Gerçeklik Şoku Ölçeği tüm alt boyutlarında" ve "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde" (t=2,166; p=,031) istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ($p<0.05$). Bu kapsamda rotasyon yapılanlarda Gerçeklik Şoku Ölçeği puanı ve işten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanı yüksek çıkmıştır.

Buna karşın; katılımcıların rotasyon yapılma durumu ile "Kişi-İş Uyumu Ölçeğinde" istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenememiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.9: Yeni Mezun Hemşirelerin Uyum Eğitimi Alma Durumu ile Göre Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=398)

	Uyum Eğitimi Alma Durumu					
	Evet		**Hayır**			
	Ort.	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**t**	***p.***
İş Birliği ve İlişkiler	2,98	,65	3,24	,40	-3,504	***,001***
Mesleki Bilgi	2,92	,69	3,25	,49	-3,915	***,001***
Sorumluluklar	3,06	,71	3,37	,61	-3,538	***,001***
Performans	3,06	,79	3,29	,54	-2,534	***,012***
Gerçeklik Şoku (Genel)	2,98	,60	3,27	,40	-3,967	***,001***
Kişi-İş Uyumu	3,00	,49	2,92	,44	1,285	*,199*
İşten Ayrılma Niyeti	2,94	,84	3,04	,88	-,913	*,362*

Katılımcıların uyum eğitimi alma durumla ile araştırmada kullanılan ölçek puan ortamaları karşılaştırıldığında "Gerçeklik Şoku (Genel) Ölçeğinde" (t=-3,967; p=,001), "Gerçeklik Şoku Ölçeği tüm alt boyutlarında (mesleki bilgi, sorumluluk, iş birliği ve ilişkiler, performans)" istatistik olarak anlamlı farklılık gözlenmiştir. Buna göre uyum eğitimi almayan katılımcılarda Gerçeklik Şoku (Genel) Ölçeği ve Gerçeklik Şoku Ölçeği tüm alt boyutları puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur.

Diğer ölçeklerle yapılan karşılaştırmada istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.10: Yeni Mezun Hemşirelerin Mesleği Seçme Nedeni ile Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=398)

	Hemşirelik mesleğini seçme nedeni										
	Puanımın hem. bölümüne yetmesi[a]		**Atanması kolay meslek ol. görd. İçin[b]**		**Kendi istediğim meslek old. İçin[c]**		**Mesleği yapan biri taraf. tavsiye edilmesi[d]**				
	Ort.	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**F**	***p.***	**Fark**
İş Birliği ve İlişkiler	3,07	,60	3,01	,61	3,02	,69	3,05	,49	,241	*,868*	
Mesleki Bilgi	3,18	,58	2,89	,68	2,99	,75	3,02	,48	3,659	***,013***	**a>b***
Sorumluluklar	3,26	,70	3,05	,73	3,14	,68	3,09	,62	1,825	*,142*	
Performans	3,23	,65	3,03	,77	3,10	,80	3,14	,69	1,295	*,276*	
Gerçeklik Şoku (Genel)	3,14	,53	2,98	,58	3,04	,66	3,05	,49	1,381	*,248*	
Kişi-İş Uyumu	2,95	,55	2,95	,46	3,05	,50	3,02	,35	1,185	*,315*	
İşten Ayrılma Niyeti	3,33	,90	3,00	,80	2,71	,85	2,72	,71	10,041	***,001***	**a>b,c,d****

**p<0,05 **p<0,01*

Katılımcıların hemşirelik mesleğini seçme nedeni ile araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalamaları karşılaştırıldığında "mesleki bilgi alt ölçeği puanında" (F=3,659; p=,013) istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir (p<0.05). Bu kapsamda; puanı yettiği için mesleği seçenlerin mesleki bilgi alt ölçeği puanı, atanması kolay meslek olarak gördüğü için seçenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer hemşirelik mesleğini seçme nedenleri için anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Katılımcıların hemşirelik mesleğini seçme nedeni ile araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalamaları karşılaştırıldığında "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanında" (F=10,041; p=,001) istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir (p<0.05). Bu kapsamda; puanı yettiği için mesleği seçenlerin İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanı daha yüksek bulunmuştur.

Diğer ölçeklerle yapılan karşılaştırmada istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (p>0.05).

Tablo 4.11: Yeni Mezun Hemşirelerin Mentor Hemşireyle Çalışma Durumları ile Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=398)

	Mentor/Rehber Hemşire ile çalışma					
	Evet		**Hayır**			
	Ort.	**Ss.**	**Ort.**	**Ss.**	**t**	***p.***
İş Birliği ve İlişkiler	2,78	,61	3,19	,56	-6,737	***,001***
Mesleki Bilgi	2,80	,71	3,11	,60	-4,575	***,001***
Sorumluluklar	2,90	,72	3,26	,66	-5,110	***,001***
Performans	2,99	,89	3,18	,63	-2,461	***,014***
Gerçeklik Şoku (Genel)	2,82	,61	3,18	,52	-6,205	***,001***
Kişi-İş Uyumu	3,04	,47	2,95	,48	1,754	*,080*
İşten Ayrılma Niyeti	2,95	,84	2,97	,86	-,210	*,834*

Katılımcıların mentor hemşireyle çalışma durumu ile araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalamaları karşılaştırıldığında Gerçeklik Şoku (Genel) Ölçeğinde" (t=-6,205; p=,001), "Gerçeklik Şoku Ölçeği tüm alt boyutlarında (mesleki bilgi, sorumluluk, iş birliği ve ilişkiler, performans)" istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Bu kapsamda, mentor hemşireyle çalışmayanlaın Gerçeklik Şoku (Genel) Ölçeği ve Gerçeklik Şoku Ölçeği tüm alt boyut puanları (mesleki bilgi, sorumluluk, iş birliği ve ilişkiler, performans) daha yüksek bulunmuştur.

Diğer ölçeklerle yapılan karşılaştırmada istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.12: Yeni Mezun Hemşirelerin Yaş ve Mesleki Deneyim ve Rotasyon Sonrası Çalışılan Birimde Geçen Süreye Göre Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (N=398)

		Yaş	Mesleki Deneyim (ay)	Rotasyon Sonrası Çalışılan Birimdeki Deneyim (ay)
İş Birliği ve İlişkiler	r	**,104***	**-,099***	**-,099***
	p.	*,038*	*,048*	*,048*
Mesleki Bilgi	r	-,007	**-,225****	**-,225****
	p.	*,894*	*,000*	*,000*
Sorumluluklar	r	,072	**-,221****	**-,221****
	p.	*,151*	*,000*	*,000*
Performans	r	**,110***	**-,193****	**-,193****
	p.	*,028*	*,000*	*,000*
Gerçeklik Şoku (Genel)	r	,079	**-,181****	**-,181****
	p.	*,114*	*,000*	*,000*
Kişi-İş Uyumu	r	-,076	,075	,075
	p.	*,128*	*,134*	*,134*
İşten Ayrılma Niyeti	r	,049	,017	,017
	p.	*,327*	*,732*	*,732*

*p<0,05 **p<0,01 r: Pearson korelasyon katsayısı*

Katılımcıların yaş ile araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalamaları karşılaştırıldığında "iş birliği ve ilişkiler alt ölçeği " ve "performans alt ölçeği " istatistik olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları r değerine göre yapılmıştır. Korelayon değeri (r); r: .00-.19 "çok zayıf ilişki", r:.20-.39 " zayıf ilişki", r: .40-.59 "orta ilişki", r: .60-.79 "güçlü ilişki", r: .80-1.0 "çok güçlü ilişki" şeklinde değerlendirilmiştir (Evans, 1996). Buna bağlı olarak; katılımcıların yaşı ile iş birliği ve ilişkiler alt ölçeği ile performans alt ölçeği arasında olumlu çok zayıf korelasyon bulunmaktadır.

Katılımcıların mesleki deneyim ve rotasyon sonrası çalışılan birimde geçen süre ile araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalamaları karşılaştırıldığında gerçeklik şoku toplam ve tüm alt ölçek boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna bağlı olarak; katılımcıların mesleki deneyim ve rotasyon sonrası çalışılan birimde geçen süre ile gerçeklik şoku toplam ve tüm alt ölçek boyutları arasında olumsuz çok zayıf korelasyon bulunmaktadır.

Diğer ölçeklerle yapılan karşılaştırmada istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (p>0.05).

Tablo 4.13: Yeni Mezun Hemşirelerde Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamalarının Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (N=398)

		İş Birliği ve İlişkiler	**Mesleki Bilgi**	**Sorumluluklar**	**Performans**	**Gerçeklik Şoku (Genel)**	**Kişi-İş Uyumu**
Mesleki Bilgi	r	**,712****					
	p.	,000					
Sorumluluklar	r	**,738****	**,652****				
	p.	,000	,000				
Performans	r	**,596****	**,683****	**,618****			
	p.	,000	,000	,000			
Gerçeklik Şoku (Genel)	r	**,948****	**,871****	**,838****	**,743****		
	p.	,000	,000	,000	,000		
Kişi-İş Uyumu	r	**-,168****	**-,132****	**-,234****	**-,105***	**-,184****	
	p.	,001	,008	,000	,037	,000	
İşten Ayrılma Niyeti	r	**,344****	**,346****	**,377****	**,382****	**,397****	**-,262****
	p.	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Yukarıdaki tabloda; "**Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti**" korelasyon (ilişki) analizi sonuçları verilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları r değerine göre yapılmıştır. Korelayon değeri (r); r: .00-.19 "çok zayıf ilişki", r:.20-.39 " zayıf ilişki", r: .40-.59 "orta ilişki", r: .60-.79 "güçlü ilişki", r: .80-1.0 "çok güçlü ilişki" şeklinde değerlendirilmiştir (Evans, 1996). Buna göre bakıldığında; katılımcıların tüm ölçek ve ölçek alt boyutları arasında

istatistik olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Gerçeklik Şoku Ölçeği ile tüm alt ölçek gruplarında pozitif yönlü çok güçlü korelasyon ilişkisi bulunmuştur. Kişi-İş Uyumu Ölçeği ve Gerçeklik Şoku Ölçeği arasında anlamlı ilişki olmasının yanında bu anlamlılık olumsuz çok zayıf korelasyon (r=-0,184) olarak tanımlanmaktadır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Gerçeklik Şoku arasında anlamlı ilişki vardır ve bu ilişki olumlu zayıf korelasyon (r=0,397) olarak belirtilmektedir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Kişi-İş Uyumu Ölçeği arasındaysa olumsuz zayıf korelasyon (r=-0,262) bulunmuştur. Yapılan korelasyon analizine göre yeni mezun hemşirelerde kişi-iş uyumu arttıkça gerçeklik şoku ve işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

5. TARTIŞMA

Yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku, kişi- iş uyumu ve işten ayrılma niyetini belirleyerek, bunları etkileyen etmenlerin ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilen çalışmaya katılan yeni mezun hemşirelerin Gerçeklik Şoku Ölçeği puanları incelendiğinde İşbirliği ve İlişkiler alt boyut puanı 3,03±0,61, Mesleki Bilgi alt boyut puanı 2,99±0,67, Sorumluluklar alt boyut puanı 3,12±0,70, Performans alt boyut puanı 3,10±0,75 ve Gerçeklik Şoku Ölçeği toplam puanı 3,04±0,58 puandır. Çiriş Yıldız (2019)'ın yapmış olduğu çalışmada; İşbirliği ve İlişkiler alt boyut puanı 2,25±0,79, Mesleki Bilgi alt boyut puanı 2,16±0,68, Sorumluluklar alt boyut puanı 2,65±0,92, Performans alt boyut puanı 2,68±0,91 ve Gerçeklik Şoku Ölçeği toplam puanı 2,32±0,67 puandır (Çiriş Yıldız, 2019).

Kişi-İş Uyumu Ölçeği ölçek toplam puanı 2,98±0,48 puandır. Kerse (2018)'nin yapmış olduğu çalışmada ölçek toplam puanı 2,972±0,982 ve Can (2019)'ın yapmış olduğu çalışmada ölçek toplam puanı 3,479±0,825'dir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ölçek toplam puanı 2,96±0,85 puandır. Cıranoğlu (2020)'nun yapmış olduğu çalışmada ölçek toplam puanı 2,29 ±0,42'dir (Cıranoğlu, 2020).

Araştırmaya katılan yeni mezun hemşirelerin yaşlarının 18 ile 30 yaş arasında değiştiği ve yaş ortalamasının 24,27 ±2,42 olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde yapılan başka bir çalışmada da yeni mezun hemşirelerin yaş ortalaması 23.57±1.25 olarak benzer bulunmuştur (Aydoğan, 2019). Ülkemizin eğitim sistemden kaynaklı olarak üniversiteden en erken mezuniyet yaşı 22 olarak görülmektedir. Ayrıca örneklemde 24 aylık süreçte çalışan hemşirelerin alınması ve yeni mezunların işe başlamak için beklemiş olma durumları göz önüne alındığında bu sonuç beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın %58,5'sini kadın hemşirelerin oluşturması Çalışkan'ın (2010) çalışması %90,8'i ve Ayık'ın (2015) çalışmasıyla hemşirelerin %78,9'u benzerlik göstermektedir. Yıllar içerisinde erkek hemşire oranlarının arttığı görülmektedir. 2007 yılında Hemşirelik Kanunundaki değişiklikle birlikte erkek hemşirelerin meslek yaşamına girmesine rağmen kadın hemşire oranındaki fazlalık devam etmekte olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada cinsiyetin gerçeklik şokunun üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmamakla birlikte, Çalışkan'ın (2010) araştırmasında gerçeklik şoku açısından kadın hemşirelerin erkek hemşirelerden anlamlı derecede yüksek puan aldığı bulunmuştur. Cinsiyet ile kişi-iş uyumu arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmaması konunun cinsiyetle doğrudan ilişkili bir kavram olmadığını düşündürmüştür.

Araştırmaya katılan yeni mezun hemşirelerin cinsiyetleri ile işten ayrılma niyetleri kıyaslandığında kadın hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinde erkek hemşirelere göre anlamlı artış görülmektedir. Hemşirelik mesleğine bağlılığın incelendiği bir araştırmada, kadın hemşirelerin erkek hemşirelere göre mesleğe bağlılıklarının daha az olduğu bulunmuştur (Dönmez ve Karakuş, 2019). Fakat Cıranoğlu'nun (2020), Hayta'nın (2019) ve Tekingündüz, Top ve Seçkin'in (2015) yapmış olduğu çalışmalarda işten ayrılma niyeti üzerinden cinsiyetin herhangi bir etkisi görülmemiştir. Vardiyalı çalışma düzeni, özellikle COVID-19 salgını sırasında psikolojik olarak yıpranmalar, mesleğin fiziksel olarak zorlukları, kadın hemşireler daha fazla etkilenmiş olabileceği ve bu durumda kadın hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinde artışa olabileceği öngörülmüştür.

Eğitim düzeyinin gerçeklik şoku ölçeği toplam puanında fark yokken; gerçeklik şoku alt ölçeklerinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Çalışmaya katılan lisansüstü hemşirelerin mesleki bilgi ve becerilerde diğer eğitim düzeyine sahip (orta öğretim, ön lisans, lisans) kendilerini daha hazır hissettikleri bulunmuştur. Bu farklılığın sebebi lisansüstü eğitimle birlikte hemşirelerde bilgi ve becerilerdeki artış olması olabilmektedir. Çalışkan'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada eğitim düzeyinin gerçeklik şoku üzerinde etkisinin olmadığını bulmuştur.

Araştırmada eğitim düzeyinin kişi-iş uyumu üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı bulunmaması, kişi-iş uyumunun bireyin beklentileriyle ilişkili olmasıyla ilişkilendirilebilir.

Araştırmada eğitim düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir fark yaratmaması, Yaprak (2009), Hayta (2019) ve Cereyan (2018)'in yapmış olduğu diğer çalışmalarla benzerlik göstermekte olup işten ayrılma niyetinin hemşirelerin öğrenim durumlarından etkilenmediği ortaya koymaktadır.

Eğitim düzeyi bağımsız değişkeni incelendiğinde çalışmaya katılan yeni mezun hemşirelerin büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu bulunmuştur. Ayık (2015) yaptığı

çalışmada yeni mezun hemşirelerin eğitim düzeylerinin çoğunlukla (%65,6) sağlık meslek lisesi oluştururken; Köroğlu ve Bahar (2021) çalışmasında eğitim düzeyini en üst seviyede (59,7) lisans, Bezirci (2012) %59 lisans olarak bulmuştur. Bu durumun en önemli sebebi hemşirelik eğitimin ortaöğretim düzeyinden lisans ve lisansüstü düzeye çıkarılmış olmasıdır.

Yeni mezun hemşirelerin hemşirelik mesleğini seçme nedenleri bağımsız değişkeni incelendiğinde; katılımcıların %42,5'inin hemşirelik mesleğini atanması kolay meslek olarak gördükleri için seçtikleri bulunmasına karşın; Dönmez ve Karakuş'un (2019) yaptığı çalışmada hemşirelerin %51'inin, Çalışkan'ın (2010) yapmış olduğu çalışmada %57,6'sı, Hayta'nın (2019) yapmış olduğu çalışmada %77,2 hemşirenin hemşirelik mesleğin isteyerek seçtiğini sonucuna ulaşılmıştır. Çalışamalar arasındaki farklılık bireyin ve toplumun hemşirelik mesleğine bakış açısından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada yeni mezun hemşirelerin %80,2'si uyum eğitimi aldığını ifade etmişlerdir. İleri (2007)'nin yapmış olduğu çalışmada yeni mezun hemşirelerin %66,7'si, Ayık (2015)'in yapmış olduğu çalışmada %92,2'sinin uyum eğitimi aldıklarını belirtmişlerdir. Fakat İleri (2007)'nin yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin %84,3'ü almış oldukları uyum eğitimlerinin beklentilerini biraz karşıladığını ifade etmişlerdir. Yeni işe başlayan hemşirelere kurumları tarafından uyum eğitimleri verilmesi zorundadır. Uyum eğitimi almadığını ifade eden hemşireler eğitimi yetersiz buldukları için eğitimi almadıklarını ifade etmiş etmiş olabilecekleri düşünülmektedir.

Uyum eğitimi alma durumu gerçeklik şoku üzerinde anlamı farklılığa yol açmıştır. Uyum eğitimi almayan yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku puanında artış görülmesi Ayık'ın (2015) yapmış olduğu çalışmada da uyum eğitimi almanın gerçeklik şokunu azalttığı benzer sonuç olarak belirlenmiştir. Aydoğan (2019)'ın yeni mezun hemşirelerle yapmış olduğu çalışmada % 81,8 hemşirenin birime uyum sağlamada birim uyum eğitimi almanın faydalı olduğunu ifade etmişlerdir. Başka bir çalışmada ise kuruma özgü uyu eğitimlerinin %47,3 ve birime özgü uyum eğitiminin %20,7 hemşirenin uyumu arttıran etmenler olarak bulunmuştur (Çalışkan, 2010). Uyum eğitimleri yeni mezun hemşireleri kurumlarına ve birimlerine hazırlayan alışmalarını kolaylaştıran eğitimlerdir. Özellikle eğitim süreçlerinde almış oldukları eğitimler ile birimlerindeki kuralları eşleştiren hemşireler daha hızlı uyum sağlamaktadır. COVID-19 salgını sırasında tüm sağlık kurumları hızlıca yeni mezun hemşireleri meslek yaşamına kazandırmışlardır. Fakat pandemi koşullarının varlığı, hemşirelerin hızlıca bakıma

katılımının zorunluluğu sebebiyle uyum eğitimleri eksik yapılmış ya da zamanında yapılmadığı düşünülmektedir. Oryantasyon eğitimi almamış ve pandemi koşulları içinde mesleğe başlayan yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku görülmesi oranını arttırmış olabileceği düşünülmektedir.

Rotasyon yapılma durumu ile gerçeklik şoku ölçeği toplam puanı arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Birimler arası rotasyon yapılan yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku ölçeği puanında anlamlı artış görülmüştür.

Araştırmada rotasyon yapılma durumunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Rotasyon yapılan yeni mezun hemşirelerde işten ayrılma niyetinde anlamlı artış görülmektedir. Kişi uyum sağladığı, kurallarına alıştığı birim şartlarını diğer birimlerde göremeyebilir ve bu durumun yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku ve işten ayrılma niyetini arttırdığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan yeni mezun hemşirelerin %27,4'ünün birimler arası rotasyon yapıldığını bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin şuan çalışmakta oldukları hastanelerinin gerçeklik şoku ölçeği toplam puanına anlamlı bir farklılık bulunmamasına karşın, mesleki bilgi ve performans alt ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Şehir hastanesinde çalışmakta olan yeni mezun hemşirelerin mesleki bilgi ve performansı alt ölçeği puanında anlamlı artış görülmektedir.

Çalışılan hastanenin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı fark olmaması başka bir araştırmayla benzer sonuçlar göstermektedir (Taşlıyan ve Hırlak, 2016).

Araştırmada çalışılan birimin gerçeklik şoku ölçeği toplam puanında anlamlı olarak fark yokken; Çalışkan'ın (2010) ve İleri'nin (2007) yapmış olduğu çalışmada da çalışılan birimin benzer şekilde gerçeklik şoku açısından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yeni mezun hemşirelerin şuan çalışmakta oldukları birimlerle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yoğun bakımda çalışmakta olan yeni mezun hemşirelerde işten ayrılma niyetinin diğer birimlere göre daha fazla görülmesi yapılan başka bir çalışmada yoğun bakımda çalışmakta

olan hemşirelerin %69,2'si işinden ayrılmayı düşünmesiyle benzerlik göstermektedir (Nehir, 2007).

Mentor hemşireyle çalışma durumunun gerçeklik şoku ölçeği toplam ve alt ölçek puanında anlamlı olarak fark bulunmuştur. Mentor hemşireyle çalışan hemşirelerde gerçeklik şokuun daha az görülmesi öğrenci hemşirelerle yapılan bir çalışmada klinikteki rehber hemşireyle birlikte yapılan eğitimler sonunda intörnler hemşirelerin bilgi ve becerilerini aktarmada daha yetkin, iletişim becerilerinde artma olduğu benzerlik göstermektedir (Ateş, Güçlüel, Pirecioğlu, Güngörmüş ve Yıldırım, 2017)

Mentor hemşireyle çalışma durumunun işten ayrılma niyetini ölçeği ve kişi-iş uyumu ölçeği puanında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Mentor hemşireyle çalışma durumları bağımsız değişkeni incelendiğinde araştırmaya katılan hemşirelerin % 39,4'ü mentor hemşire ile çalıştığı bulunmuştur.

Yapılan çalışmada kişi-iş uyumu ve gerçeklik şoku arasında olumsuz çok zayıf ilişki, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasında olumsuz zayıf ilişki olup, gerçeklik şoku ve işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde zayıf ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişinin işiyle uyum içinde olması beklentileriyle işin özelliklerinin benzer olması şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla beklentileri konusunda hayal kırıklığına uğramayan kişilerde gerçeklik şokunun daha az görülmesi beklenen bir durumdur. Benzer şekilde gerçeklik şoku yaşayan yeni mezun hemşirelerde mesleğe karşı oluşan olumlu düşüncelerin yerini olumsuz düşüneceler alabilmektedir. Bu olumsuz düşünceler, olumlu düşüncelere dönüştürülemezse yeni mezun hemşirelerde yeni iş aramalar ve işten ayrılmalar görülebilmektedir. Beklentileri ve hayal ettikleri çalışma ortamı ve iş özellikleriyle karşılaşan yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku yaşamayacağı ve işten ayrılmak istemeyeceği düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şoku, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışmaya 398 yeni mezun hemşire katılmış olup, katılımcıların %58,5'inin kadın ve yaş ortalamasının 24,27 ± 2,42 olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca yeni mezun hemşirelerin; %76,9'unun lisans mezunu olduğu, %34,7'sinin acil servislerde çalıştığı ve %80,2'sinin uyum eğitimi aldığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan yeni mezun hemşirelerin; %42,5'i hemşirelik mesleğini atanması kolay meslek olarak gördüğü için seçtiği ve % 88,9'unun ise Sağlık Bakanlığına bağlı şehir hastanesinde çalıştığı belirlenmiştir.

Yeni mezun hemşirelerin %60,6'sının mentor hemşireyle çalışmadığı ve %72,6'sının birimler arası rotasyon yapılmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan yeni mezun hemşirelerin Gerçeklik Şoku Ölçeği puan ortalamasının 3,04±0,58 olduğu, ölçek alt boyutlarında en düşük puan ortalamasının mesleki bilgi alt ölçeğinde (2,99±0,67), en yüksek puan ortalamasının sorumluluk alt ölçeğinde (3,12±0,7) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yeni mezun hemşirelerin Kişi-İş Uyumu Ölçeği puan ortalamasının 2,98±0,48 olduğu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puan ortalamasının ise 2,96±0,85 olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca yapılan ileri analizde kişi-iş uyumu ve gerçeklik şoku arasında olumsuz çok zayıf ilişki, kişi-iş uyumu ve işten ayrılma niyeti arasında olumsuz zayıf ilişki olup, gerçeklik şoku ve işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde zayıf ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kişisel özelliklerden kadın cinsiyetinde olmak ve mesleği seçme nedenlerinden "puanı yettiği için hemşirelik mesleğini seçenlerin" işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Yeni mezun hemşirelerden hemşirelik mesleğini puanı yettiği için seçenlerin ve

lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanlarla mesleki bilgi alt ölçeği arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Mesleki özelliklerden şehir hastanesinde çalışan yeni mezun hemşirelerin performans ve mesleki bilgi alt ölçeğinde farklılık olduğu bulunmuştur. Birimler arası rotasyon yapılan, uyum eğitimi almayan ve mentor hemşirelerle çalışmayan yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku ve tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Ayrıca birimler arası rotasyon yapılan ve şuan yoğun bakımda çalışan yeni mezun hemşirelerde işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Öneriler

*Araştırma sonuçları doğrultusunda işe personel seçme- yerleştirme süreçlerinde işe uygun adayların dikkate alınması gerekmektedir.

*Uyum eğitimleri yeni mezunların işe uyum sağlamaları açısından önemlidir. Düzenli olarak uyum eğitimleri uygulanmalı, gerekli durumlarda tekrarlanmalıdır.

*Yeni mezun hemşirelerin işe ve kuruma uyumu sürecinde mentor hemşirelik uygulamasının başlatılması etkililik yaratacaktır.

*Çalıştığı birimlerde uyum içinde çalışan ve birim değişikliği istemeyen hemşirelerde zorunlu birim değişikliği yapılmamasına dikkat edilmelidir.

*Araştırmaya katılan katılımcıların COVID-19 pandemisi sırasında işe başladıkları göz önünde bulundurulursa, yaşamış oldukları gerçeklik şokunu azaltmak için uyum eğitimleri tekrarlanmalıdır.

*Ayrıca öğrenci hemşirelere öğrenim yaşamları sürecinde hastanelerdeki ve kliniklerdeki uygulamalar hakkında daha gerçekçi bilgiler verilmesiyle, yeni mezun hemşirenin beklentileriyle klinik uygulamaları benzer düzeye gelecektir. Dolayısıyla yeni mezun hemşirelerin yaşamış olduğu gerçeklik şokunun azalacağı düşünülmektedir.

*Araştırmacılara yapılan öneri; araştırma örneklemine özel hastanelerin de dahil edilmesi, araştırma süreci aynı katılımcılardan veri alınarak basamaklandırılması (0.ay- 6.ay- 12.ay gibi), hemşirelerle diğer meslek grupları arasındaki farklılıklar incelenebilmesi şeklindedir.

KAYNAKLAR

Abelson, M. A. (1986). Strategic management of turnover: A model for the health service administrator. *Health care management review*, 11(2), 61–71.

Acar, H. (2017). *Örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi.

Akyürek, B., Özer, S., Argon, G. ve Conk, Z. (2005). Hekim davranışlarının hemşire memnuniyeti ve hemşirelerin işine devam etme durumu üzerine etkisi. *Ege tıp dergisi*, 44(3), 167–172.

Allahyarı Sanı, R. ve Yavuz, E. (2018). İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyetine etkisi. *Journal of tourism and gastronomy studies*, 6(4), 754–778. doi:10.21325/jotags.2018.333

Aslan, Ş. ve Fatih, S. (2018). Sağlık çalışanlarında personel güçlendirme, başarı güdüsü ve etik liderliğin demografik açıdan farklılıkları. *Sağlık yönetimi ve liderlik dergisi*, 1, 13–26.

Ateş, M. (2018). *Çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin incelenmesi: Antalya'daki konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi.

Ateş, N., Güçlüel, Y., Pirecioğlu, M., Güngörmüş, E. ve Yıldırım, A. (2017). İntörn klinik uygulama programına yönelik intörn hemşire, rehber hemşire ve klinik sorumlu hemşiresinin görüş ve önerileri. *Hemşirelikte araştırma geliştirme dergisi*, 19(3), 1–11.

Atli, A. ve Keldal, G. (2017). Mesleki kişilik tipleri envanterinin geliştirilmesi. *Eskişehir osmangazi üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 18(1), 73–93. doi:10.17494/ogusbd.330743

Aydoğan, Y. (2019). *Yataklı tedavi kurumlarında çalışan yeni mezun hemşirelerin öğrenme gereksinimlerinin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa.

Ayık, N. (2015). *Hemşirelerin stresle başetme tarzlarının, yaşadıkları gerçeklik şokuna etkisinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi.

Azak, A., Tamer, A. ve Savaş, B. (2018). Y kuşağı hemşirelik öğrencilerinin klinik çalışma

ortamından beklentileri. *Gümüşhane üniversitesi sağlık bilimleri dergisi*, 7(2), 21–27.

Benner, P. (1982). From novice to expert. *The american journal of nursing*, 82(3), 402–407.

Bilgin, N. (2020). *Hofstede ulusal kültür modeli temelinde Türkiye`deki yönetici hemşirelerin kültürel değerlerinin örgüt ve iş uyumuna etkilerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Manisa Celal Bayar Ünivesitesi.

Buğdaylı, G. ve Akyürek, Ç. E. (2017). Hemşirelerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşleri : Bir üniversite hastanesi örneği. *Hemşirelikte araştırma geliştirme dergisi*, 19(1), 14–25.

Büyükyılmaz, B. (2019). *Muhasebe meslek mensuplarının kişi iş uyumu ve etik tutum algıları arasındaki ilişki: Batı karadeniz bölgesinde bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi.

Çalışkan, A. (2010). *Yeni mezun hemşirelerde iş doyumu tükenmişlik ve gerçeklik şokunun incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi.

Çam, O., Yalçıner, N., Demir, B., İnce, Ş., Koçoğlu, Z. ve Sağlam, B. (2018). Öğrenci hemşirelerde profesyonel benlik kavramı ve etkileyen faktörler. *Ege üniversitesi hemşirelik fakültesi dergisi*, 34(1), 66–78.

Çamveren, H. ve Kocaman, G. (2019). Mentorluk programının hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılmaları üzerine etkisi konusunda bir derleme. *Dokuz eylül üniversitesi hemşirelik fakültesi elektronik dergisi*, 12(2), 152–160. http://www.deuhyoedergi.org/index.php/DEUHYOED/article/view/613 [Ziyaret Tarihi: 4 Aralık 2021]

Can, A. (2019). *Kişi - örgüt ve kişi - iş uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.

Canbaz, M. F. (2019). Katılım bankası çalışanlarının işten ayrılma nedenleri üzerine bir araştırma. *Akademik araştırmalar ve çalışmalar dergisi*, 11(20), 135–151.

Çankaya, M. (2018). *Personel güçlendirmenin örgütsel etkililiğe katkısı üzerine bir alan araştırması*. Doktora tezi, Hitit Üniversitesi.

Casey, K., Fink, R., Krugman, M. ve Propst, J. (2004). The graduate nurse experience.

Journal of nursing administration, *34*(6), 303–311. doi:10.1097/00005110-200406000-00010 [Ziyaret Tarihi: 19 Ocak 2022]

Çavdar, H. ve Çavdar, M. (2010). İşletmelerde işgören bulma ve seçme aşamaları. *Deniz bilimleri ve mühendisliği dergisi*, 6(1), 79–93.

Çelik, M. ve Yıldız, B. (2018). Hemşirelikte mesleki bağlılık,özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması. *Kastamonu üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 20(2), 47–75.

Cereyan, M. (2018). *Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi.

Çetinkaya, A. Ş. ve Kurnaz, G. (2017). Kişi-iş uyumunun performans değerlemeye etkisi: Konya tekstil işletmeleri araştırması. *Business & management studies: An ınternational journal*, 5(3), 747–764.

Chaghari, M., Saffari, M., Ebadi, A. ve Ameryoun, A. (2017). Empowering education: A new model for in-service training of nursing staff. *Journel of Advances in Medical Education & Professionalism*, *5*(1), 26–32.

Çiriş Yıldız, C. (2019). *Yeni mezun hemşirelerde gerçeklik şokunun nitel açıdan incelenmesi ve gerçeklik şoku ölçeğinin geliştirilmesi*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi.

Cıranoğlu, M. (2020). Etkileşimci liderlik yaklaşımının hemşirelerin işten ayrılma niyetlerine etkisi: Bursa ilinde özel hastanelerde bir alan araştırması. *Eskişehir osmangazi üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 15(1), 61–80. doi:10.17153/oguiibf.549339 [Ziyaret Tarihi:11 Ocak 2022]

Çırpan, H., Vardarlıer, P. ve Koçak, Ö. E. (2019). Kişi-iş uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı etkisi. *Balıkesir üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 22(41), 237–252.

Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of tourism theory and research*, 1(2), 57–71. doi:10.24288/jttr.202823 [Ziyaret Tarihi: 3 Mart 2022]

Demirel, E. T., (2019), *İşten ayrılma niyeti*, Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış, In*:* Kaygın E. ve Kosa G. (Ed.), 7, Eğitim yayınevi, Konya, 117–122.

Derya Beydağ, K., Gündüz, A. ve Gök Özer, F. (2008). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin eğitimlerine ve mesleklerine bakış açıları, meslekten beklentileri. *Pamukkale tıp dergisi*, 3, 137–142.

Dönmez, S. ve Karakuş, E. (2019). Investıgatıon of professıonal commıtment of the newly graduated nurses. *Kocaeli medical journal*, 8(1), 146–152. doi:10.5505/ktd.2019.93695, [Ziyaret Tarihi: 5 Mart 2022].

Ece, F. (2016). *Hemşirelikte güçlendirmenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi.

Er, F. ve Altuntas, S. (2015). Employee empowerment in nursing. *Sağlık ve hemşirelik yönetimi dergisi*, *1*(3), 155–160. doi:10.5222/shyd.2014.15, [Ziyaret Tarihi: 11 Nisan 2022].

Ergöl, Ş. (2011). Türkiye'de yükseköğretimde hemşirelik eğitimi. *Yükseköğretim ve bilim dergisi*, 1(3), 152. doi:10.5961/jhes.2011.022, [Ziyaret Tarihi: 11 Nisan 2022].

Evans, J. D. (1996).Straightforward statistics for the behavioral sciences. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing.

Gülerbaşlı İleri, S. (2007). *Yeni mezun hemşirelerin profesyonel rollerine geçiş süreci algısı ve etkileyen etmenlerin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Güngör, M. (2019). *Mentor davranış ölçeğinin geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi.

Hale, R. L. ve Phillips, C. A. (2019). Mentoring up: A grounded theory of nurse-to-nurse mentoring. *Journal of clinical nursing*, *28*(1–2), 159–172. doi:10.1111/jocn.14636, [Ziyaret Tarihi: 12 Nisan 2022].

Hauke, J., & Kossowski, T. (2011). Comparison of values of Pearson's and Spearman's correlation coefficients on the same sets of data. *Quaestiones geographicae*, *30*(2), 87.

Hayta, Ö. (2019). *Hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi.

Hemşirelik Eğitim Derneği (HEMED). Mentor hemşire nedir? [Ziyaret Tarihi: 14 Şubat 2022], Klinik rehber hemşirenin kriterleri nedir? http://www.hemed.org.tr/, [Ziyaret Tarihi: 15 Nisan 2022].

Kerse, G. (2018). The ımpact of job crafting on person-job fit: “I am compatible with my work because ı can make changes in my work”. *Atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 32(4), 941–958.

Koç, S., Bardak, A. ve Yılmaz, K. (2014). Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin iş yerinden beklentilerinin belirlenmesi. *Koç üniversitesi hemşirelikte eğitim ve araştırma dergisi (HEAD)*, 11(3), 43–50.

Koç, Z., Çınarlı, T., Şener, A. ve Kızıltepe, S. K. (2018). Patricia Benner: Hemşirelik uygulamalarında klinik bilgelik ve beceri edinimi, *ACU sağlık bilimleri dergisi,* 9(1), 1–12.

Köroğlu, Ö. ve Bahar, E. (2021). Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisi. *İşletme araştırmaları dergisi*, 13(4), 3453–3466. doi:https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1334

Leither, M. P., Maslach, C. ve Frame, K. (2014). *Burnout. The encyclopedia of clinical psychology*. doi:10.1097/00007611-198705000-00034

Mooney, M. (2007). Professional socialization: The key to survival as a newly qualified nurse. *Intarnational journal of nursing practice,* 13, 75–80. doi:10.1111/j.1440-172X.2007.00617.x

Nehir, S. (2007). *Ankara İlindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş ortamındaki stres etkenleri ve kullandıkları başetme yöntemlerinin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Öner, H., Koruklu, N. ve Küçükoğlu, N. C. (2019). Hemşirelik öğrencilerinin profesyonel benlik kavramını yordayan değişkenler: Özgüven ve sosyal sorun çözüm becerisi. *Medical sciences*, 14(4), 184–204. doi:10.12739/nwsa.2019.14.4.1b0082

Özçelik Kaynak, K. ve Öztuna, B. (2020). İşe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile personel devir oranları: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi hemşireleri üzerine bir çalışma. *Nazilli iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, 1(1), 27–38.

Özdamar K. (2002). Paket programlarla istatistiksel veri analizi-1. 4. Baskı. Kaan Kitabevi, Eskişehir.

Özdemir, C., Yaman, R. ve Şendir, M. (2019). Rehber hemşirelik. *Adıyaman üniversitesi*

sağlık bilimleri dergisi, 5(1), 1394–1400.

Özer, E. (2007). *Akreditasyon belgesine sahip özel hastanelerdeki yönetici hemşirelerin liderlik tarzlarının, hemşirelerin işten ayrılma nedenleri üzerine etkileri*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi.

Özkan, S. (2017). *Öğretmen görüşlerine göre gerçeklik şokunun incelenmesi (Muş ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi.

Öztürk, H., Kurt, Ş., Mersinlioğlu Serin, G., Bayrak, B., Balık, T. ve Demirbağ, B. C. (2016). Hastanelerde işe yeni başlayan hemşirelerin sorunları. *Acıbadem üniversitesi sağlık bilimleri dergisi*, 4, 189–201.

Sabancıoğulları, S. ve Doğan, S. (2012). Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. *Anadolu hemşirelik ve sağlık bilimleri dergisi*, 15(4), 275–282.

Sabancıoğulları, S. ve Doğan, S. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin profesyonel benlik gelişim düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Anadolu hemşirelik ve sağlık bilimleri dergisi*, 17(1), 15–22.

Sağlık Bakanlığı. (2021). Sağlıkta kalite standartları- Hastane 6.1. https://shgmkalitedb.saglik.gov.tr/TR-52460/guncel-standartlar.html, [Ziyaret Tarihi: 3 Mart 2022].

Schoessler, M. ve Waldo, M. (2006a). The first 18 months in practice. *Journal for nurses in staff development*, 22(2), 47–52. https://libproxy.tuni.fi/login?url=https://search.proquest.com/docview/1621828328?accountid=14242%0Ahttp://sfx.nelliportaali.fi/nelli34b/?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Asocscijournals&atitle=In+P, [Ziyaret Tarihi: 3 Mart 2022].

Schoessler, M. ve Waldo, M. (2006b). Organizational infrastructure to support development of newly graduated nurses. *Journal for* Nurses in Staff De*velopment*, 22(6), 286–293. doi:10.1097/00124645-200611000-00003

Şen Bezirci, S. (2012). *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Şenel, Ö. (2021). *Kişi-iş uyumu ve işe tutulma ilişkisi: İşi biçimlendirmenin aracılık rolü*.

Yüksek Lisans tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi.

Söylemez, M. ve Tolon, M. (2019). Entellektüel uyarımın özyeterlilik üzerindeki etkisinde kişi-iş uyumunun içsel atıf eksenli aracılık rolü. *Anemon muş alparslan üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 7(6), 45–52. doi:10.18506/anemon.532307

Taşlıyan, M. ve Hırlak, B. (2016). Otantik liderlik,psikolojik sermaye,işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki:Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Akademik bakış dergisi*, 56, 92–115.

Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik dergisi*, 4, 39–64.

Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumu üzerindeki etkileri. *Ege akademik bakış*, 12(4), 449–465. doi:10.21121/eab.2012419507

Türk Dil Kurumu. (2022). Uyum nedir? [Ziyaret Tarihi: 3 Mart 2022], Mentor nedir? [Ziyaret Tarihi: 8 Şubat 2022], Güçlendirme nedir? https://sozluk.gov.tr/, [Ziyaret Tarihi: 11 Şubat 2022].

Uğrak, U., Erigüç, G. ve Uzuntarla, Y. (2016). Personel güçlendirme ve sağlık sektörü. *Çankırı karatekin üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 7(1), 69–84.

Yanık, O. (2014). *Ahlaki liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi.

Yaprak, E. (2009). *Hemşirelerin İşten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: örgüt iklimi,sosyodemografik ve çalışma özellikleri*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

Yazıcı, U. (2018). *Kişi iş uyumu ile proaktif kişilik ve proaktif çalışmanın akdemik personel performansı üzerine etkisi: Bartın Üniversitesi örneği*. Yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi.

Yenilmez, K., Kaya, S., Yalçın Balçık, P. ve Dolgun, N. A. (2016). Hastanelerde işe alıştırma (oryantasyon) programının değerlendirilmesi: Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri örneği.

Hacettepe sağlık idaresi dergisi, 19(2), 131–152.

Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A. ve Çiçek, H. (2021). İşin anlamlılığının işten ayrılma niyetiyle ilişkisinde iş stresinin aracılık rolü: havaalanı yer hizmeti çalışanları üzerinde bir araştırma. *Van yüzüncü yıl üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi*, 51, 277–306.

Yıldız, A. (2018). *Yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ölçeğinin geçerliği ve güvenirliği*. Yüksek Lisans Tezi,Necmettin Erbakan Üniversitesi.

EKLER EK-1

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Sizi **Betül DEMİR ÇELİK** tarafından yürütülen "**Yeni Mezun Hemşirelerde Gerçeklik Şoku, Kişi-İş Uyumu ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı yeni mezun hemşirelerin gerçeklik şoku ve kişi- iş uyumunun belirlenerek , etkileyen etmenlerin ortaya konulmasıdır. Araştırmada sizden tahminen 5 dk ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 350 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için "ortak katılımcı havuzuna" aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya [redacted]om e-posta adresi [redacted]98 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının [2]:

Adı-Soyadı:.....

İmzası: İletişim Bilgileri: e-posta: Telefon:

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için "ortak araştırma havuzuna" aktarılmasını; ☐ kabul ediyorum ☐ kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz)

Betül DEMİR ÇELİK

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Hemşirelikte Yönetim Anabili Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

1-)Yaşınız? .....

2-) Cinsiyetiniz ..... Kadın ..... Erkek

3-) Eğitim durumunuz ..... Sağlık Meslek Lisesi ..... Önlisans ..... Lisans ..... Lisansüstü (Y.Lisans ve Doktora)

4-) Mesleki deneyiminiz .... Ay

5-) Çalışmakta olduğunuz kurumdaki deneyiminiz ..... Ay

6-) Çalıştığınız birim nedir?

..... Dahili ve Cerrahi Servisler .... Covid Yoğun Bakım .....Covid Servisler .....Acil Servisler

..... Ameliyathane ..... Yoğun Bakım

6-) Çalışma yeriniz değiştirildi mi (Rotasyon yapıldı mı?) ? ..... Evet .....Hayır

7-) Yanıtınız evet ise kaç ay sonra şuan çalıştığınız servise geçiş yaptınız? .....

8-) İşe başladınızda oryantasyon/uyum eğitimi aldınız mı? ..... Evet ..... Hayır

9-) Yanıtınız hayır ise işinize nasıl oryante oldunuz? .....

10-) Hemşirelik mesleğini seçme nedeniniz nedir?

..... Puanımın hemşirelik bölümüne yetmesi

..... Atanması kolay meslek olarak gördüğüm için

.....Kendi istediğim meslek olduğu için

..... Mesleği yapan biri tarafından tavsiye edilmesi

11-) Kurumunuzda Mentör/Rehber Hemşire ile çalıştınız mı? ..... Evet ..... Hayır

GERÇEKLİK ŞOKU ÖLÇEĞİ

Değerli Katılımcı, aşağıda sizinle ilgili ifadeler bulunmaktadır.Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz ve sizi en iyi tanımlayan seçeneği işaretleyiniz.	**Hiçbir Zaman (1)**	**Nadiren (2)**	***Bazen (3)***	***Sıklıkla (4)***	***Her Zaman (5)***
Hastaların bakım gereksinimlerini planlamama izin verilmediğini düşünüyorum.					
Yöneticimin, görevimi yaparken yaşadığım kaygının farkındaolmadığını düşünüyorum.					
Klinikte hemşirelik sürecine önem verilmediğini düşünüyorum.					
Birimde kararları sorgulamadan kabul etmem isteniyor.					
Başarımın tarafsız olarak değerlendirilmediğini düşünüyorum.					
Bazı ekip arkadaşlarımın beklentilerimi dikkate almadığını düşünüyorum					
Çalışma ortamında kişisel yakınlık, yetkinlikten önce gelir.					
Ekip üyelerinin yaptığı hatalar yeni mezunlara mal ediliyor.					
Yeni mezun olarak alanımla ilgili güncel bilgileri meslektaşlarıma aktarmak istediğimde yanlış anlaşıldığımı hissediyorum					
Kendilerinden de aynı işler bekleneceği endişesiyle bakıma yönelik girişimlere ağırlık vermem meslektaşlarım tarafından engelleniyor.					
Farklı eğitim düzeylerinde ki profesyonellerle ilişkilerimi sürdürmede zorlanıyorum.					
Meslektaşlarımın yeni mezunları iş yükü olarak görmesindenrahatsızlık duyuyorum.					
Hemşireleri ilgilendiren kararların alınmasında görüşlerinin önemsenmediğini düşünüyorum.					
Meslektaşlarımın mesleki sorumlulukları sahiplenmediğini düşünüyorum.					
Ünitemde uygulamaların prosedürlere uygun yapılmadığını düşünüyorum.					
Hata yaptığımda tek başıma bırakıldığımı düşünüyorum.					
Yeni mezun olarak sürekli denetlenmekten rahatsızlık duyuyorum.					
Kliniği ya da hastaneyi ilgilendiren durumlar hakkında yenimezunlarla bilgi paylaşımının yetersiz olduğunu düşünüyorum.					
Kendimi çalıştığım ekibin bir parçası olarak görmüyorum					
Çalışma listesini isteğim doğrultusunda yapılmadığını düşünüyorum					
Yeni mezunlara kurumun sunduğu kariyer olanakları hakkındayeterince bilgi verilmiyor					
Birime yerleştirilirken yetkinliğimin dikkate alınmadığı kanısındayım					
Yeni mezunların yaptığı hatalar kıdemlilere oranla daha fazlaabartılıyor					
Kıdemli hemşirelerle mesleki ilişkilerden çok hiyerarşik ilişkilerinkabul görmesinden huzursuzluk duyuyorum					
Hastaya bakım verirken zarar verebileceğim endişesi taşıyorum					

Değerli Katılımcı, aşağıda sizinle ilgili ifadeler bulunmaktadır.Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz ve sizi en iyi tanımlayan seçeneği işaretleyiniz.	**Hiçbir Zaman(1)**	**Nadiren(2)**	***Bazen (3)***	***Sıklıkla (4)***	***Her Zaman(5)***
Mesai bitiminde görevimle ilgili işleri eksik bıraktığım kaygısıyaşıyorum					
Yaptığım işin sorumluluğu altında eziliyorum					
Aldığım eğitimin karşılaştığım güçlükler başetmede yetersiz olduğunu düşünüyorum					
Acil durumları değerlendirmede yeni mezun olarak yetersizalgılanıyorum					
Görevimi yerine getirirken önceliklerimi belirlemede sorun yaşıyorum					
Bana soru sorulduğunda yanıt verememek çaresiz hissettiriyor					
Yetersizliğimi gizlemek için soru sormaktan kaçınıyorum					
Acil durumlarda nereye, kime, nasıl ulaşacağımı bilmemekten dolayısıkıntı yaşıyorum					
Verilen direktifleri anlamakta güçlük çekiyorum					
Mesleğe geçiş süreci hakkında açıklama yapılmaması nedeniyle uyum sağlayamıyorum					
Hasta ve yakınlarına deneyimsiz görünmekten huzursuzluk duyuyorum					
Yeni mezun hemşire olarak çalışma koşullarımı ağır buluyorum.					
İlk deneyim olarak yoğun bir klinikte çalışmaya başlamak benizorluyor					
Mesleğimi sürdürme konusunda kararsızlıklar yaşıyorum					
İşe başladıktan sonra çevremdeki insanlara karşı tahammüledemiyorum					
İşe başladığımda çok enerjiktim, enerjimin tükendiğini düşünüyorum					
Beklentilerimin karşılanamaması nedeniyle mesleğe olan ilgim veheyecanım azalıyor					
İşi ve işte yaşadıklarımdan dolayı fiziksel ve ruhsal sorunlar (uyku problemleri, yorgunluk, iştah sorunları vb.) yaşıyorum					
Yaptığım işlerle ilgili meslektaşlarımdan geri bildirim ihtiyacıduyuyorum					
İşimle ilgili olumsuz geri bildirimler almak motivasyonumu azaltıyor					
Onaylanmama, saygısızlık, şüphe vb. durumlarla karşılaştığımda çok üzülüyorum					
Yeni mezun olduğum için kendimi kanıtlamak zorunda hissediyorum					

KİŞİ-İŞ UYUMU ÖLÇEĞİ

Değerli Katılımcı, aşağıda sizinle ilgili ifadeler bulunmaktadır.Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyunuz ve sizi en iyi tanımlayan seçeneği işaretleyiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum (1)**	**Katılmıyorum (2)**	**Fikrim Yok**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. Şu anki işim beni hiç yansıtmıyor.					
2. Bu iş aslında benim yapmak istediğim iş değil.					
3. Bu işin her anlamda bana uygun olduğunu düşünüyorum.					
4. Yaptığım işin benim için doğru bir iş olduğunu düşünüyorum.					
5. Bu işte amaçlarım ve ihtiyaçlarımın karşılandığı kanaatindeyim.					
6. İşim beni motive ediyor.					
7. Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin işime uygun olduğu kanaatindeyim.					
8. Dışarıda bana daha uygun işlerin olduğunu düşünüyorum.					
9. İşimde yetenek, beceri ve yetkinliklerimi kullanabiliyorum.					

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki cümlelere şu anda çalıştığınız işyeri açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.	**Kesinlikle katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle katılıyorum**
1. Hali hazırda kendime yeni bir iş arıyorum.					
2. En geç bir yıl içerisinde bu kurumdan ayrılmış olmayı planlıyorum.					
3. Daha iyi bir iş bulduğum zaman bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.					

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

YENİ MEZUN HEMŞİRELERDE GERÇEKLİK ŞOKU, KİŞİ-İŞ UYUMU ve İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ORİJİNALLİK RAPORU

%15	%13	%3	%6
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	%3
2	acikerisim.baskent.edu.tr İnternet Kaynağı	%3
3	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%2
4	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%2
5	nek.istanbul.edu.tr:4444 İnternet Kaynağı	%1
6	synnadasanat.com İnternet Kaynağı	<%1
7	Submitted to Ufuk Universitesi Öğrenci Ödevi	<%1
8	www.hemed.org.tr İnternet Kaynağı	<%1
	kalite.saglik.gov.tr	

ETİK KURUL İZİN YAZISI

Uyarı: Canlı denekler üzerinde yapılan tüm araştırmalar için Etik Kurul Belgesi alınması zorunludur.

☒ **Etik Kurul izni gerekmektedir.**

☐ **Etik Kurul izni gerekmemektedir.**

Betül DEMİR ÇELİK

KURUM İZNİ YAZILARI

Uyarı: Canlı ve cansız deneklerle yapılan tüm çalışmalar için kurum izin belgelerinin eklenmesi zorunludur. Gizlilik ve mahremiyet içeren durumlarda kurum adı kapatılmalıdır.

☒ **Kurum izni gerekmektedir.**

☐ **Kurum izni gerekmemektedir.**

Betül DEMİR ÇELİK

ÖZGEÇMİŞ