

Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşireleri İşte Tutmayı Etkileyen Faktörler: Sistematik Derleme

The Factors Affecting the Retention of Nurses in Public Hospitals: A Systematic Review

Arş. Gör. Canan Çınar¹ , Prof. Dr. Afsun Ezel Esatoğlu² 

Öz

Günümüzde, hemşireleri işte tutma konusu sağlık kurumlarında kaliteli bakım hizmetinin sunulması için önemlidir. Bu çalışmada, kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada; verileri toplaması, analiz etmesi, yorumlaması ve bulguların sunulmasında sistematik derleme yöntemi kullanılmıştır. İnceleme sonucunda dâhil edilme kriterlerine uygun olan 20 çalışma araştırma kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen 24 faktör tanımlanmış ve bu faktörler, örgütsel faktörler/ iş ve rol faktörleri/ bireysel faktörler olarak üç tema altında incelenmiştir. Kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutmayı en fazla etkilediği vurgulanan örgütsel faktörler örgütsel güçlendirme ve örgütsel kültürdür. İş/rol faktörleri ise iş tatmini, iş-yaşam dengesi ve ücret olarak belirlenmiştir. Kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutmayı en çok etkilediği vurgulanan bireysel faktörler hemşirelerin işe karşı tutumu, çalışma süresi ve eğitimidir. Kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörler çok yönlüdür ve bu faktörler örneklem yetersizliği ve iş ortamına bağlı birtakım kısıtlılıklar nedeniyle iyi anlaşılmemekte ve yeterli uygulama alanlarında incelenememektedir. Kamuda çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörleri inceleyen bu çalışmada elde edilen bulgular, konuya ilişkin bütüncül bir bakış açısı sunarak ileride yapılacak olan çalışmalara rehber olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, İşyükü, Kalite, Kamu Hastaneleri, Sistematik Derleme

JEL Kodları: M12, M54, H75

Abstract

Nowadays, the retention of nurses in healthcare facilities is essential for maintaining quality nursing care. This study aimed to assess factors influencing the retention of nurses in public hospitals. The systematic review method was used for data collection, analysis, interpretation, and presentation of findings in this study to assess factors influencing the retention of nurses in public hospitals. As a result of the review, 20 publications that meet the inclusion criteria have been evaluated within the scope of the research. The study identified 24 factors that affected the retention of nurses in public hospitals and examined these factors as organizational factors/business and role factors/individual factors under three themes. The organizational factors emphasized that organizational empowerment and organizational culture were the most influencing the retention of nurses in public hospitals. Business/role factors are determined as work satisfaction, work-life balance, and fee. The individual factors emphasized that the most influencing the retention of nurses in public hospitals found as attitude towards work, working time, and education. The factors affecting nurse retention in public hospitals are versatile, and these factors are not well understood and examined in sufficient areas of practice due to a lack of sampling and some restrictions associated with the work environment. The findings of this research, which study factors affecting nurse retention in public hospitals, guide future studies by providing a holistic perspective on this issue.

Keywords: Job Satisfaction, Workload, Quality, Public Hospitals, Systematic Review

JEL Codes: M12, M54, H75

¹ Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, canankaragac@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8887-5220

² Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, esatoglu@health.ankara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0542-7228



Giriş

İşgücünün planlaması, eğitimi ve düzenlemesi politika yapıcılar, yöneticiler ve organizasyonlar için uzun vadeli bir sorundur (Lavieri & Puterman, 2009). Topluma sunulan sağlık hizmetleri ve bu hizmetlerin sürdürülebilirliği sağlıklı toplumun temel öğelerindedir. Sağlık hizmetlerinin sunumunda nitelik ve nicelik olarak ön planda olan hemşireler, sağlık hizmeti uygulamalarından yoğun olarak etkilenen meslek gruplarındandır (Lankshear vd., 2005). Hemşirelik mesleği, hasta bakım kalitesini etkileyen yorgunluk, tükenmişlik ve üstlenilen rollerin genişletilmesi gibi olumsuz durumlarla karşı karşıyadır (Brunetto vd., 2013; Nejati vd., 2016).

Sağlık kurumlarında hemşirelerin işten ayrılma oranının yükselmesi ve çalışan hemşire sayısının az olması küresel bir sorundur (Oulton, 2006). Sağlıkta işgücünün sürdürülebilirliği küresel bir zorunluluktur (WHO, 2017) ve hemşire kıtlığı yüksek ve düşük gelirli ülkelerin işgücü sorunlarının merkezi olarak tanımlanmıştır (Van der Heed & Aiken, 2013; Li ve vd., 2010). Dünya Sağlık Örgütü (2016), 2030 yılına kadar hemşire kıtlığının yaklaşık 7,6 milyon olabileceğini tahmin etmektedir. Öte yandan, hemşirelerin işte ayrılmaları oldukça maliyetlidir (Barney, 2002) ve hasta bakımını olumsuz etkilemektedir (Hayes vd., 2006). Hemşire sayısının yetersizliği, tıbbi teknolojideki ilerlemeler, daha uzun yaşam beklentisi ve artan kronik hastalıklar nedeniyle sağlık kurum ve kuruluşlarında hemşireleri işte tutma konusu önemli bir endişe kaynağı hâline gelmiştir (Levine, 2005; Oulton, 2006; Buchan & Aiken, 2008; Brunetto vd., 2013; Nejati vd., 2016).

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. İşte Tutma Kavramı ve Önemi

İşte tutma, bir örgütün çalışanlarını bünyesinde veya hizmetinde tutabilmesidir (Muller, 2009). Başka bir ifadeyle, işte tutma bir kurumun çalışanlarını elinde tutma stratejileri ve yeteneğidir (Balakrishnan & Coetzee, 2013). İşte tutma, çalışanları uzun süre organizasyonda kalmaya teşvik etmek olarak adlandırılmakta ve çalışanın bir proje boyunca veya mümkün olduğunca en uzun süre kurumda kalmasının teşvik edildiği süreçtir (Das & Baruah, 2013).

Örgütlerin en önemli sermaye kaynaklarından biri olan emek gücü olduğu dikkate alındığında, çalışanı işte tutma örgütlerin büyümesine ve başarısına katkıda bulunan insan kaynakları stratejisidir (Shoaib vd., 2009). Modern ekonomide, örgütler teknolojik gelişmeleri yakından takip ederek, teknolojideki yenilikleri tahmin edebilmektedir. Bu bağlamda, örgüt çalışanlarının bilgi, deneyim ve tecrübeleri yeniliklerin yakalanması ve uygulaması aşamasında önemli rol oynamaktadır. Çalışanı işte tutma becerileri, örgütlere rakiplerine karşı önemli bir rekabet avantajı sağlamaktadır (Kyndt vd., 2009). Örgütlerin müşteri memnuniyetini ve kurumsal performansını büyük ölçüde sağlanması, örgütlerin en iyi çalışanlarını işte tutma yeteneğine bağlıdır (Das & Baruah, 2013). Denton (2000), işinden memnun ve mutlu olan çalışanların kendilerini işlerine daha çok adadıklarını ve müşterileri memnuniyetini artırmak için sürekli çaba harcadıklarını ifade etmektedir. Çalışanları işte tutmanın önemini inceleyen çalışmalarda çoğunlukla işgücü devri kavramı ilişkilendirilmektedir (Nejati vd., 2016). Reggio'ya (2003) göre işgücü devri çalışanların örgütten ayrılmaları olarak tanımlanmaktadır. İşgücü devri; verimliliğin azalması, maliyetlerin artması ve kurumda bilgi kaynaklarının yok olması gibi örgütler için kısa ve uzun vadeli olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle örgüt

yönetimi, çalışanların elde tutulması stratejilerine duyulan ihtiyacı kabul etmelidir (Holzer & Wissoker, 2001).

Hemşireyi işte tutma; motivasyon, niyet, bireysel karar ve işe bağlılık gibi özellikleri içeren karmaşık ve dinamik bir kavramdır (Efendi vd., 2018). Bir hemşirenin işten ayrılması; sağlık kuruluşu ve kuruluşun hasta popülasyonu üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Bu nedenle, sağlık kurum ve kuruluşlarında işten ayrılan hemşirelerin incelenmesi ve bu incelemelerin sürekliliğinin sağlanması büyük önem arz etmektedir (Cangelosi vd., 2008; Agrawal vd., 2012). İşten ayrılan hemşire sayısının artması nedeniyle, hemşire yetersizliğe bağlı olarak mevcut çalışan hemşirelerin iş yükü artmaktadır. Bu durum, hemşirelerin motivasyonu olumsuz etkileyerek hemşirelerde strese yol açmaktadır. Ayrıca, hemşirelerin işten ayrılmaları nitelikli insan gücünün azalmasına sebep olmaktadır. Bu durum, sağlık kurum ve kuruluşları için büyük ekonomik kayıplara sebep olan maliyet artırıcı bir unsurdur (Jones & Gates 2007).

1.2. İşte Tutmayı Etkileyen Faktörler

Fitz-enz'e (1990) göre kurumlarda çalışanların işte tutulması birçok faktörden etkilenmektedir. Literatürde daha önce yapılan araştırmalarda, çalışanların işte tutulması ile ilişkili çeşitli faktörler tespit edilmiştir. Araştırmalarda yaygın olarak ifade edilen faktörler; gelişim fırsatları ve kalite denetimi, iş stresi (Brown vd., 2001); ücret, takdir edilme, terfi ve yükselme fırsatları, çalışma ortamının atmosferi, çalışanlar arası ilişkiler, iş-yaşam dengesi, iletişim (Walker, 2001) ve denetimdir (Naqvi & Bashir, 2015). Osteraker (1999)'e göre özellikle iş güvenliği, eğitim, ücret, ödül, güçlendirme, çalışma ortamı ve adalet gibi faktörlerin örgüt yönetimleri tarafından dikkat edilmesi gerekmektedir. Çalışan memnuniyeti ve çalışanı işte tutma bir kuruluşun başarısı için kilit faktörlerdir (Osteraker, 1999).

Hemşireleri işte tutma çok sayıda çalışmada araştırılmıştır. Hemşireleri işte tutma; doğrudan hemşire devir hızı (Nejati vd., 2016; Al Sabei vd., 2020) ile dolaylı olarak işten ayrılma veya işte kalma niyeti (Li vd., 2010; de Oliveira vd., 2017), iş tatmini (Hamid vd., 2014) ve liderlik davranışları (Kleinman, 2004) gibi faktörler aracılığıyla incelenmiştir. Price ve Mueller (2004)'e göre, işte kalma niyeti hem doğrudan hem de dolaylı etkiler yoluyla hemşireleri işte tutma üzerinde en büyük etkiye sahip faktördür. Mor Barak vd., (2001), işten ayrılmanın en güçlü yordayıcısının işten ayrılma niyeti olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca; iş olanakları, iş tatmini ve tükenmişlik gibi faktörler hemşireleri işte tutmayı etkilemektedir (Mor Barak vd., 2001; Hayes vd., 2006).

Literatürde yapılan araştırma sonuçları, çoklu faktörlerin hemşirelerin işte tutulmasını etkilediğini vurgulamaktadır. Mevcut ve yaklaşmakta olan hemşire kıtlığı, birçok ülkede sağlık hizmetlerinin sunumu ve yönetimi ile ilgili endişelerin artmasına neden olmaktadır (Buchan & Aiken, 2008; Brunetto vd., 2013; Spence Laschinger vd., 2009; Rispel vd., 2014). Sağlık kurum ve kuruluşlarında işte kalmayı etkileyen faktörlerin belirlenmesi hemşirelikte işgücünün sürdürülebilirliği açısından kritik önem taşımaktadır. Literatürde, hemşireleri işte tutma ile ilgili faktörler çok fazla araştırılmış olsa da kamuda çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörler hakkında çok az çalışma yayınlanmıştır. Bu çalışmada, kamu hastanelerinde hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörleri inceleyen çalışmaların sistematik incelenerek araştırma bulgularının değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.



2. Gereç ve Yöntemler

2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

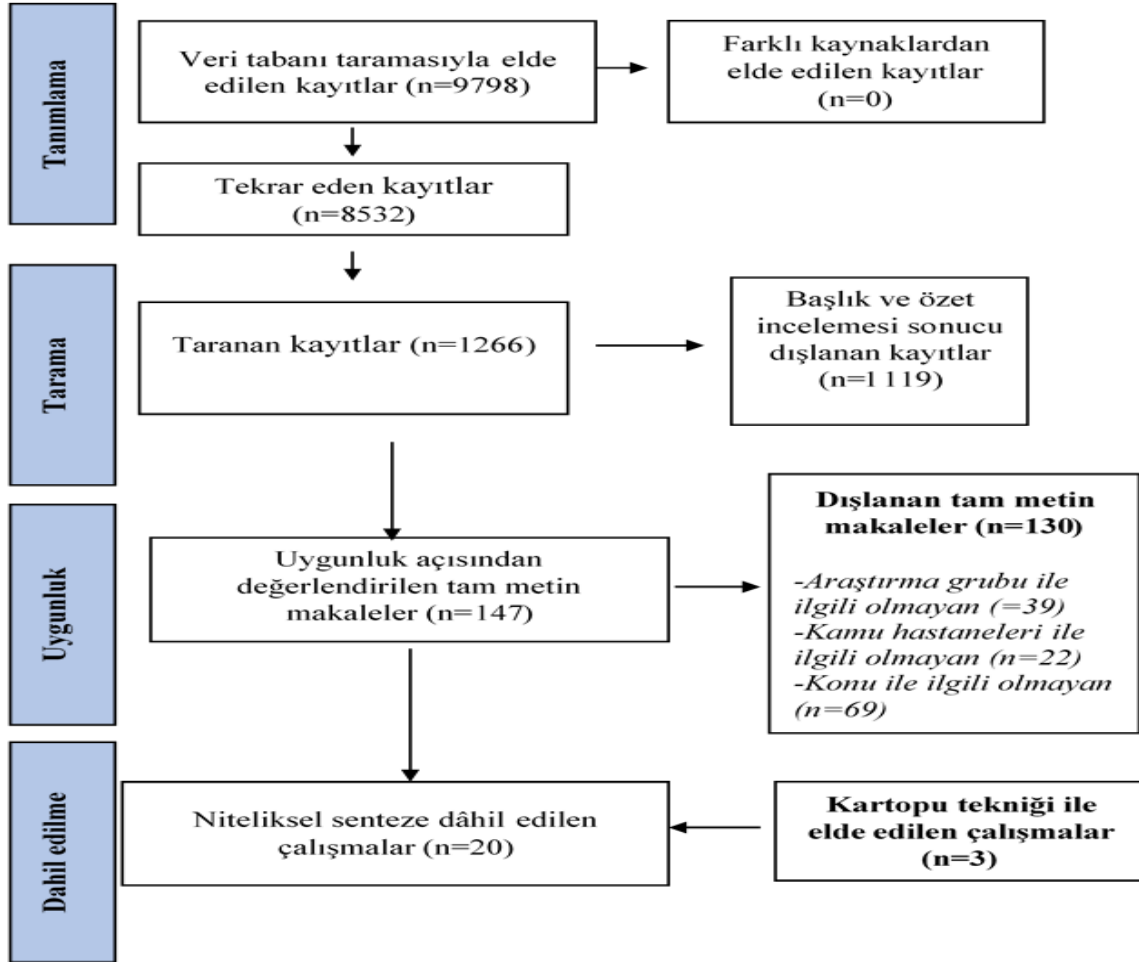
Bu araştırmada, kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörleri araştıran çalışmaların sistematik olarak gözden geçirilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada verileri toplama, analiz etme, yorumlama ve sunmada sistematik derleme yönteminden faydalanılmıştır. Sistematik derleme, belirli bir konu hakkında yayımlanan çalışmaların detaylı bir şekilde taranmasıdır. Tarama sonucunda elde edilen çalışmalar belirli kriterler doğrultusunda incelenmekte ve elde edilen bulgular nicel ve nitel olarak sentezlenmektedir (Togerson, 2003; Karaçam, 2013). Araştırmada Moher vd., (2009) tarafından geliştirilen “Sistematik İncelemeler ve Meta Analizleri için Tercih Edilen Raporlama Maddeleri (PRISMA)” adlı kontrol listesinden yararlanılmıştır. Bu araştırma, sistematik derleme çalışma sonuçlarının raporlanmasında PRISMA yönergesine uygun bir şekilde yürütülmüştür.

2.2. Çalışmaların Seçimi

Araştırma, konuyla ilgili yayımlanan çalışmaların geriye dönük biçimde taranması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması, kapsadığı yıllar açısından herhangi bir sınırlama yapılmaksızın Ankara Üniversitesi internet erişim ağı üzerinden sırasıyla Web of Science, Scopus, Science Direct, Emerald ve Pubmed elektronik veri tabanlarında yapılmıştır. Literatür taraması, ilgili veri tabanlarında Medical Subject Headings’e (MESH) uygun olarak seçilen “Nurs* retention”, “retention of nurs*”, “retention”, “nurs*”, ve “Hospitals, Public” anahtar kelimeleri ile Nisan-Mayıs 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Anahtar kelimeler, ilgili veri tabanlarında birbirinin kombinasyonları şeklinde taranmıştır. Araştırmaya dâhil etme kriterleri sırasıyla çalışmaların kamu hastanelerinde gerçekleştirilmesi, araştırma grubunun hemşireler olması, İngilizce dilinde ve araştırma makalesi olmasıdır. Derleme, kalitatif ve tanımlayıcı araştırmalar çalışmadan dışlama kriterleri olarak belirlenmiştir. Tarama sonucunda toplamda 9.798 (Web of Science: 387, Scopus: 1.149, Science Direct: 2.763, Emerald: 4.989, Pubmed: 510) kayıta ulaşılmıştır. Araştırmada ilk olarak elektronik veri tabanlarından elde edilen kayıtlar başlık ve özetleri incelenmiştir. Daha sonra, tam metnine ulaşılabilen çalışmalar inceleme kapsamına alınmıştır. Çalışmaya sadece hakemli dergilerde yayımlanan çalışmalar dâhil edilmiştir. Tarama sonucunda ilgili veri tabanlarından elde edilen 17 çalışma ve kartopu tekniği ile elde edilen 3 çalışma araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Toplamda 20 çalışma araştırma kapsamında incelenmiştir (Şekil 1).

Şekil 1

Çalışmaların Seçim Akışı



Araştırma kapsamında değerlendirilecek çalışmaların seçimi, araştırmacılar tarafından bağımsız olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, öncelikle çalışmaların başlık ve özet metinleri dâhil etme kriterleri kapsamında incelenmiş olup sonrasında çalışmaların tam metinleri araştırmacılar tarafından değerlendirilmiştir. Araştırmacılar tarafından geliştirilen standart bir veri özetleme formu yardımıyla çalışmaların tam metinleri değerlendirilmiştir. Formlar üzerinde fikir birliği oluşana dek tartışılarak araştırmacılar arasında uzlaşmaya varılmıştır.

2.3. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma kapsamında değerlendirilen çalışmalar, erişime açık olan veri tabanlarından elde edildiğinden araştırma için etik kurul iznine gerek duyulmamaktadır. Araştırmanın tüm aşamaları Helsinki Deklarasyonu'nda yer alan ilkelere uygun şekilde yürütülmüştür.

2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Nisan-Mayıs 2020 tarihlerinde Ankara Üniversitesi internet erişim ağı üzerinden tam metnine ulaşılabilen araştırma makaleleri ile sınırlıdır. Hemşireleri işte tutma konusunda yapılmış kitap, kitap bölümü, tez, bildiri ve derleme makaleler araştırma kapsamında değerlendirilmemiştir.

3. Bulgular

Araştırmada yapılan tarama sonucunda kamu hastanelerinde hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörlerin ilk incelendiği çalışmanın 2004 yılına ait olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutma konulu çalışmaların son 10 yıldan bu yana artış gösterdiği saptanmıştır. Araştırma kapsamında incelenen çalışmalar içerisinde en fazla yayının 2019 (n=4) yılında yapıldığı ve çalışmaların %50'sinden fazlasının 2014 yılı ve sonrasında ait olduğu bulunmuştur. Çalışma kapsamında incelenen çalışmaların %40'ı (n=8) hemşirelik, %25'i (n=8) sağlık hizmetleri, %20'si (n=8) insan kaynakları ve %15'i (n=3) ise sağlık politikası, halk sağlığı ve kalite gibi diğer kategorilerdeki dergilerde yayınlanmıştır. Araştırma kapsamında 11 (%55) çalışma araştırma süreci bir model veya kurama dayandırılmıştır. Çalışma kapsamında incelenen 20 çalışma; coğrafi, ekonomik, kültürel ve sağlık sistemi bakımından birbirinden farklı özelliklere sahip 15 ülkede gerçekleştirilmiştir. Kamu hastanelerinde hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörleri inceleyen çalışmalarda nitel ve nicel veri kaynaklarından yararlandığı saptanmıştır. Araştırma kapsamında incelenen çalışmalarda çoğunlukla (n=14) nicel veri analiz yöntemleri benimsendiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, veri toplama yöntemleri (odak grup görüşmesi, yüz yüze görüşme, gözlem, doküman incelemesi, anket vb.) farklılıklar gösterirken; nicel ve nitel verilerin birlikte kullanıldığı çalışma sayısı (n=2) sınırlıdır (Tablo 1).

Tablo 1

Çalışmalara Ait Bulgular

Yazar/yıl	Yayınladığı dergi	Ülke	Örneklem	Kuramsal Çerçeve	Ölçüm aracı	Örgütsel faktörler	İş/rol faktörleri	Bireysel faktörler
Al Sabei vd. (2020)	Journal of Nursing Scholarship	Umman	207 hemşire	-	Anket	Örgütsel kaynaklar	İş tatmini	Eğitim, iş yeterlilikleri, işe karşı tutum
Sillero-Sillero & Zabalegui (2020)	Revista Latino-Americana de Enfermagem	İspanya	130 hemşire	-	Anket	Örgütsel kaynaklar	Tükenmişlik, iş tatmini	İşe karşı tutum
Handley vd. (2019)	International Journal of Nursing Studies	İngiltere	14 hemşire	Program teorisi	Anket, görüşme, doküman incelemesi	-	-	İşe karşı tutum
Hirohara vd. (2019)	BMC Health Services Research	Japonya	25 hemşire	-	Görüşme	Örgütsel destek	İş-yaşam dengesi	-
Nyikuri vd. (2019)	Nursing Open	Kenya	27 hemşire	Benner'in Acemilikten Uzmanlığa Teorisi	Görüşme	Örgüt kültürü, örgütsel yedekleme	Bakım kalitesi	Çalışma süresi
Wang & Yuan, (2018)	BMC Health Services Research	Çin	514 hemşire	-	Anket	Örgütsel güçlendirme	İş-yaşam dengesi, iş tatmini	Cinsiyet, eğitim, iş yeterlilikleri, çalışma süresi, işe karşı tutum
de Oliveira vd. (2017)	BMC Health Services Research	Brezilya	3229 kayıtlı hemşire	Kavramsal çerçeve	Anket	Örgütsel destek, örgütsel bağlılık	İş-yaşam dengesi	Cinsiyet, yaş, medeni durum/aile, çalışma süresi, işe karşı tutum

Tablo 1

Çalışmalara Ait Bulgular (devam)

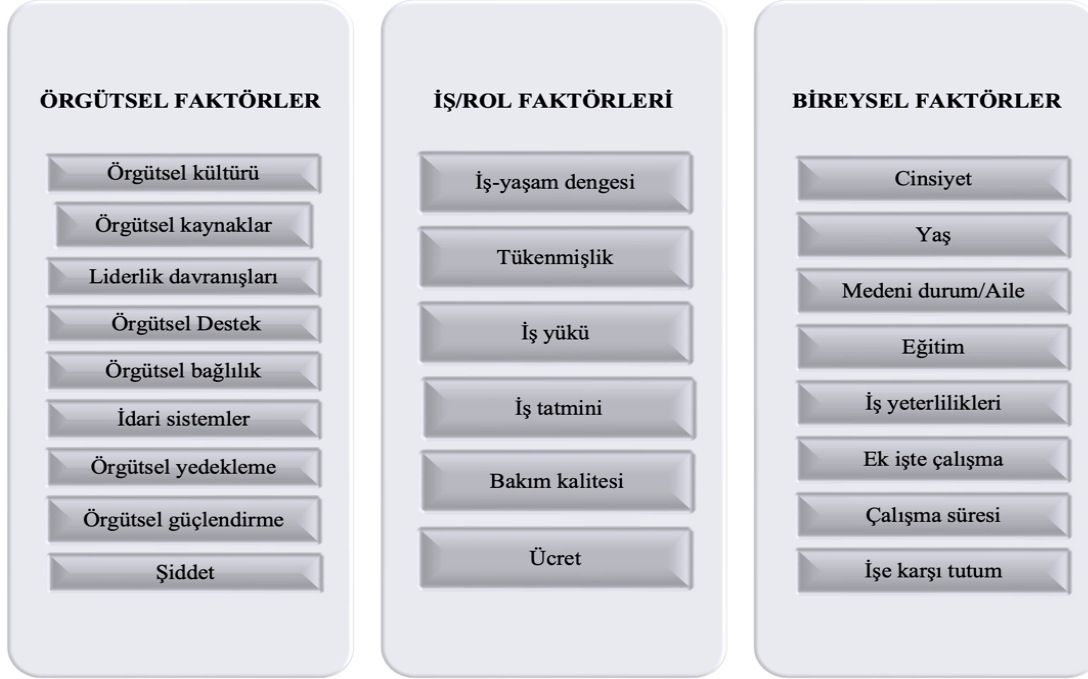
Yazar/yıl	Yayınladığı dergi	Ülke	Örneklem	Kuramsal Çerçeve	Ölçüm aracı	Örgütsel faktörler	İş/rol faktörleri	Bireysel faktörler
Drennan & Halter (2016)	Journal of Nursing Management	İngiltere	12 yönetici hemşire	Kavramsal model	Yarı yapılandırılmış görüşme	Örgütsel kaynaklar, liderlik davranışları, idari sistemler, örgütsel yedekleme, örgütsel güçlendirme	Ücret	-
Parveen vd. (2016)	International Journal for Quality Research	Suudi Arabistan	360 kayıtlı hemşire	Yapısal model	Anket	Örgütsel güçlendirme	Ücret	-
Hamdan & Abu Hamra (2015)	Human Resources for Health	Filistin	161 hemşire	-	Anket	Örgütsel destek, idari sistemler, şiddet	-	-
Hamid vd. (2014)	Journal of Multidisciplinary Healthcare	Pakistan	26 hemşire	-	Görüşme	Örgüt kültürü	-	İşe karşı tutum
Rispel vd. (2014)	Global Health Action	Afrika	3784 hemşire	-	Anket	-	-	Ek işte çalışma
Rodwell vd. (2014)	Journal of Nursing Scholarship	Avustralya	250 hemşire	Kavramsal model	Anket	İdari sistemler, şiddet	-	-
Brunetto vd. (2013)	Journal of Advanced Nursing	Amerika Birleşik Devletleri/Avustralya	1228 hemşire	Sosyal değişim kuramı	Anket	Örgüt kültürü, liderlik davranışları, örgütsel bağlılık	-	İşe karşı tutum
El-Jardali vd. (2013)	Human Resources for Health	Lübnan	857 hemşire	Kavramsal model	Anket	Örgüt kültürü, örgütsel güçlendirme	İş-yaşam dengesi, iş tatmini	Cinsiyet, yaş, medeni durum/aile, eğitim, çalışma süresi, işe karşı tutum
Brunetto vd. (2012)	International Journal of Human Resource Management	Avustralya	383 hemşire	Lider-üye etkileşim teorisi	Anket, Görüşme	Örgüt kültürü, örgütsel bağlılık, örgütsel güçlendirme	-	-
Li vd. (2010)	Scandinavian Journal of Public Health	Çin	3088 hemşire	-	Anket	Örgüt kültürü, liderlik davranışları, örgütsel güçlendirme	-	İşe karşı tutum
Pillay, 2009	Human Resources for Health	Afrika	569 Hemşire	-	Anket	Örgüt kültürü, örgütsel kaynaklar, örgütsel destek, idari sistemler, örgütsel güçlendirme	İş yükü, iş tatmini, bakım kalitesi, ücret	Çalışma süresi
Spence Laschinger vd. (2009)	Journal of Nursing Management	Kanada	612 hemşire	Kavramsal model	Anket	Örgütsel destek, örgütsel güçlendirme	Tükenmişlik, ücret	-
Kleinman vd. (2004)	Hospital Topics	Amerika Birleşik Devletleri	79 hemşire, 10 hemşire yöneticisi	Kavramsal model	Anket	Liderlik davranışları	-	-

Araştırma kapsamında, kamu hastanelerinde hemşireleri işte tutmayı etkileyen 24 faktör tanımlanmış ve bu faktörler üç temada incelenmiştir. Bu çalışmada örgütsel faktörler; kamu hastanelerinin etkileme gücüne bağlı olan ve hemşirelerin çalışma hayatını etkileyebilecek

değişkenleri ifade ederken; iş veya rol faktörleri, hemşirelerin iş veya rollerine özgü değişkenler olarak tanımlanmıştır. Bireysel faktörler ise yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, inanç, algı, tutum, yaşam ve deneyimler gibi bireye özgü demografik değişkenleri içermektedir (Şekil 2).

Şekil 2

Hemşireyi İşte Tutmayı Etkileyen Faktörlerin Tematiği



3.1. Kamu Hastanelerinde Hemşireleri İşte Tutmayı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Araştırma kapsamında incelenen çalışmalar, kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin işte tutulmasında örgütsel faktörlerin temel öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan araştırma sonucunda 19 farklı çalışmadan, hemşireyi işte tutmayı etkileyen toplam 9 örgütsel faktör tanımlanmıştır. Kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutmayı en fazla etkilediği vurgulanan örgütsel faktörler, örgütsel güçlendirme ve örgütsel kültürdür. Örgütsel güçlendirme, sağlık kurumlarının değişen çevresel koşullara ve hizmet gereksinimlerine kısa sürede cevap verebilmesini kolaylaştırmaktadır. Örgütsel güçlendirme aynı zamanda hemşirelerin işten ayrılma niyetinin önemli yordayıcılarından. Spence Laschinger vd. (2009) yaptığı çalışmada, örgütsel güçlendirme ile hemşireyi işte tutma arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve örgütsel güçlendirme ile tükenmişlik arasında ise ters yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca kamu hastanelerinde daha profesyonel uygulamaları içeren yönetimsel stratejilerin benimsenmesiyle hemşirelerde tükenmişliğinin azalmasına katkı sağlanacaktır (Spence Laschinger vd., 2009). Bunun yanı sıra, hemşirelerin örgütsel güçlendirme algıları, kuruma duydukları bağlılıklarını önemli ölçüde etkilemektedir (Brunetto vd., 2009).

Bir bireyin örgütün değerleriyle özdeşleştiği tutumsal bir durum olan örgütsel bağlılığın, hemşirelerin işten ayrılma niyetinin belirleyicilerindedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkili bulunmaktadır (Brunetto vd., 2013). Brunetto vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerinde yönetici hemşirelerin önemli rol oynadığı vurgulanmıştır. Araştırma kapsamında ortaya çıkan



Atf / Citation: Çınar, C. ve Ustaoglu, E. A. (2023). Kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörler: sistematik derleme. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 72-90. DOI: 10.22466/acusbd.1252447

diğer örgütsel faktörler arasında insan ve finansal kaynakların yeterliliği, örgütsel yedekleme ve etkili idari sistemler yer almaktadır. Yetersiz işgücü ve mali kaynaklar, kamu hastanelerinde iş yükü ve rol artışına sebep olmakta ve bu faktörler hemşirelerin iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Al Sabei vd., 2020; Drennan vd., 2016). Öte yandan etkin kaynak yönetimi, yönlendirme, mesleki gelişim ve yeterli ödüllendirme gibi değişkenler kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin işte tutulmasını olumlu yönde etkilerken; hesap verebilirlikte hakkaniyetsizlik ve yetersiz ücretlendirme gibi değişkenler ise olumsuz olarak etkilemektedir (Drennan vd., 2016).

Sağlık kurumlarında liderlik ve liderlik davranışları bir zorunluluktur (Kleinman, 2004). Drennan vd. (2016), sağlık kurumlarının hemşireler için rekabet ettiği ortamda, stratejik liderlik yoluyla hemşireyi işte tutmanın daha etkili olabileceğini vurgulamaktadır. Lider hemşirenin etkililiği, hemşirelerin iş tatmini ile doğrudan ilişkilidir ve hemşireleri işte tutmanın anahtar faktörüdür (Drennan vd., 2016). Öte yandan, Kleinman (2004) göre, hemşireler için liderlik davranışı önemlidir ve dönüşümsel liderlik ise tercih edilen bir liderlik stildir. Hastane yönetiminin örgütsel desteği, örgütsel değeri ve uygun geri bildirim gibi faktörlerin hemşireler ve diğer sağlık çalışanları üzerinde etkilidir. Hemşireler genellikle geri bildirimlerin yeterli olduğunu algıladıklarında, kendilerine değer verildiğini algılamakta ve bu durum işte kalma niyetlerini olumlu biçimde etkilemektedir (Pillay, 2009; Spence Laschinger vd., 2009; Rodwell vd., 2014; Hamdan & Hamra, 2015; de Oliveira vd., 2017).

Örgütsel şiddet, personel devir hızının artışında önemli bir faktördür (Rodwell vd., 2014) ve hemşirelerin refahı, hasta bakımı ve işte tutulması üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır (Hamdan & Hamra, 2015). Hamdan ve Abu Hamra (2015) çalışmasında, acil serviste çalışan genç ve deneyimsiz hemşirelerin şiddete maruz kalma riskinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Rodwell vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada ise, istismarcı yönetim algısı işten ayrılma niyetinin %40'nı; iş tatmininin %30'unu ve işe bağlı gerginliğin %33'ünü açıkladığı bulunmuştur. Kişisel saldırıların işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı bir etkisi gözlemlenmezken; görev saldırıları, doğrudan ve dolaylı olarak işten ayrılma niyetinin artışı ile sonuçlanmaktadır (Rodwell vd., 2014).

3.2. Kamu hastanelerinde hemşireleri işte tutmayı etkileyen iş ve rol faktörleri

Araştırma kapsamında incelenen çalışmalar, iş ve role ilişkin faktörlerin kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmada temel belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan araştırma sonucunda incelenen 11 çalışmada, hemşireyi işte tutma ile ilgili 6 adet iş/rol faktörü tanımlanmıştır. Kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutmayı en fazla etkilediği vurgulanan iş/rol faktörleri iş tatmini, iş-yaşam dengesi ve ücretlerdir. İş tatmini hem örgütsel faktörler hem de iş/rol faktörleriyle ilişkilidir. İş tatmini, hemşireyi işte tutmanın önemli bir bileşenidir ve işte tutma ile pozitif yönde ilişkilidir. İş tatmini aynı zamanda örgütsel çevre, iş yükü, tükenmişlik ve bakım kalitesi ile ilgilidir ve dışsal ödüller, iş tatminde önemli bir motivasyon kaynağıdır (El-Jardali vd., 2013; Al Sabei vd., 2020).

Hamid vd., (2014) yapmış oldukları çalışmada, kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin sınırlı kaynaklarla görev yaptıkları ve hemşirelerin ise doktor, hasta ve hasta yakınları tarafından saygı görmek istedikleri bildirilmiştir. Çalışmada, çalışanlar arası ilişkilerin hemşirelerin işte tutulmasında önemli rol oynadığı ve hastane ortamındaki saygı eksikliğinin iş

tatminin azalması ile sonuçlandığı bulunmuştur. Çalışmada ayrıca, kamuda çalışan hemşirelerin iş tatmininde en fazla sorun yaşadığı faktörlerin ücret düşüklüğü, aşırı iş yükü ve kaynak eksikliği olduğu bulunmuştur. Sillero-Sillero ve Zabalegui (2020) tarafından yapılan çalışmada ise, perioperatif hemşirelerin %20'sinin işten ayrılmak istedikleri ve perioperatif hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler ise personel ve kaynak eksikliği, çalışma ortamına duyulan memnuniyetsizlik ve tükenmişlik olarak saptanmıştır (Sillero-Sillero & Zabalegui, 2020). Wang ve Yuan (2018) çalışmasında; düşük ücret, yüksek iş stresi, az uyku, düşük sosyal statü ve sınırlı kaynaklar gibi faktörlerin hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin artışı ile sonuçlandığını vurgulamaktadır. Buna karşın yüksek ücret, uygun çalışma saatleri ve hastane yönetimine duyulan yüksek memnuniyet gibi faktörler hemşirelerin işte kalma niyetini artırmaktadır. Parveen vd. (2017) göre, kişisel gelişim ve ücret gibi faktörlerin hemşireyi işte tutma üzerinde önemli olumlu etkileri bulunmaktadır. Drennan ve Halter (2016)'in yapmış olduğu çalışmada, yüksek maaş ile kariyer gelişimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmada, hastane yönetiminin hemşireler için kariyer gelişimini daha çekici hale getirilmek adına düşük maaş tarifesi uygulandığı belirtilmiştir (Drennan & Halter, 2016).

Hemşireyi işte tutma, bakım kalitesini sağlama yeteneğinin önemli bileşenidir (Pillay, 2009) ve hemşirelerin görev süresi bakım kalitesini etkilemektedir (Nyikuri vd., 2020). İş tatmini ise yüksek kalitede bakım hizmeti sunumunun önemli bir parçasıdır. İş tatmini düşük olan hemşireler düşük kaliteli bakım hizmeti vermekle kalmaz; aynı zamanda hasta memnuniyetini de olumsuz etkilemektedir (Pillay, 2009; Nyikuri vd., 2020).

3.3. Kamu hastanelerinde hemşireleri işte tutmayı etkileyen bireysel faktörler

Araştırmada, hemşireyi işte tutmayı etkileyen bireysel faktörlerin çoğunlukla nicel yöntemler kullanılarak araştırıldığı saptanmıştır. Araştırma kapsamında incelenen 12 çalışmadan hemşireleri işte tutmayı etkileyen 8 bireysel faktör tanımlanmıştır. Kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutmayı en çok etkilediği vurgulanan bireysel faktörler; işe karşı tutum, kurumda geçirilen süreyi ifade eden çalışma süresi (kıdem) ve eğitimidir. Kişilik, ihtiyaç, değer ve tutum gibi çeşitli bireysel özellikler hemşirelerin işte tutulmasında önemli rol oynamaktadır. Hemşirelerin sağlığı ve çalışma ortamıyla ilişkili öz değerlendirmelerini etkileyen bireysel faktörler, hemşirelerin işten veya meslekten ayrılma niyetini etkilemektedir (Handley vd., 2019). Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile ilişkili değişkenler ise işe duyulan memnuniyet (Wang & Yuan, 2018), hemşirelik mesleğine yönelik tutumlar (El-Jardi vd., 2013) ve işe duyulan aşırı bağımlılıktır (de Oliveira vd., 2017). Bakım becerilerini kaybetme konusundaki endişeler ise hemşirelerin işte kalma niyetini olumsuz etkilemektedir (Handley vd., 2019).

Hemşirelik mesleğinden ayrılma niyeti ile bir ilişkili olan demografik faktörler arasında öne çıkanlar; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresidir. de Oliveira vd. (2017) çalışmasında, işte kalma niyeti düşük olan hemşirelerin diğer hemşirelere kıyasla daha genç, bekar, daha az iş deneyimine sahip ve düşük eğitim seviyesine sahip olduğunu tespit etmiştir. Çocuklu ve evli olan hemşirelerin, evli meslektaşlarına kıyasla işte kalma niyeti ise iki kat daha fazladır (de Oliveira vd., 2017). Evli kadınların toplumdaki algılanan rolüne ilişkin sosyokültürel faktörler işte tutmayı etkilemektedir. Cinsiyet faktörü, hemşireyi işte tutma

ilişkilidir ve erkek hemşirelerin işten ayrılma oranları kadın hemşirelere göre daha yüksektir (El-Jardi vd., 2013).

Kamu hastanelerinde, yüksek eğitim derecesine sahip hemşirelerin, hemşirelik bakım faaliyetlerinin yanı sıra; malzeme ve finansal kaynakları yönetme gibi karmaşık yönetim faaliyetlerini ve liderlik rollerini üstlenmeleri de beklenmektedir. Artan iş yükü, tükenmişlik, iş-yaşam dengesizliği gibi sonuçlara yol açması nedeniyle olarak eğitim düzeyi ile hemşireyi işte tutma arasında negatif bir ilişki söz konusudur (El-Jardi vd., 2013; Wang & Yuan, 2018; Al Sabei vd., 2020). Al Sabei vd. (2020) araştırmasında, lisansüstü dereceye sahip olan hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin lisans mezunu olan hemşirelere kıyasla daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Wang & Yuan (2018) çalışmasında, lisansüstü dereceye sahip olan hemşirelerin, daha spesifik ve zorlayıcı işte çalışmayı tercih etmeleri sebebiyle işten ayrılmaya daha istekli olduklarını tespit etmiştir. Benzer şekilde, El-Jardali vd. (2013) ise kırsal alanda çalışan ve daha yüksek öğrenim derecesine sahip hemşirelerin daha rekabetçi olan kentsel alanlarda çalışmayı tercih ettiğini belirtmektedir. Seminer, kurs ve eğitim gibi kişisel ve mesleki gelişim fırsatları hemşirelerin işte kalmasına olumlu katkılar sağlamaktadır (El-Jardali vd., 2013).

4. Tartışma

Bu çalışmada, kamu hastanesinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörleri araştıran 20 çalışma sistematik derleme yöntemiyle incelenmiştir. Araştırma sonucunda kamu hastanelerinde hemşireleri işte tutma konusunda yayınlamış çalışmaların sayısının son yıllarda artış gösterdiği bulunmuştur. Hastanelerde hemşirelerin işten ayrılma oranının yüksek olması ve buna bağlı olarak nitelikli hemşire sayısının azalması nedeniyle hemşireleri işte tutma konusu önem kazanmıştır (Jones & Gates 2007; Van der Heed & Aiken, 2013). Araştırmada incelenen 20 çalışma; coğrafi, kültürel ve ekonomik açıdan birbirinden farklı ülkede ve çeşitli kategorideki bilimsel dergilerde yayınlanmıştır. Bu durum, hemşireyi işte tutmayı etkileyen faktörlerin incelendiği çalışmalara olan önemin, erişimin yaygınlığının ve alandaki ilgisinin bir göstergesidir.

Araştırma kapsamında kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen 24 faktör tanımlanmış ve faktörler; örgütsel faktörler, iş/rol faktörleri ve bireysel faktörler olarak üç temada değerlendirilmiştir. Araştırmada, kamuda çalışan hemşirelerin işten ayrılma veya işte kalma niyetleri; örgütsel, iş/rol ve kişisel düzeylerde çeşitli faktörlerin karmaşık bir etkileşimi ile ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Bu nedenle, hemşireleri işte tutma sorunlarının karmaşıklığının daha iyi anlaşılması için araştırma kapsamında tanımlanan örgütsel/ iş ve rol/ bireysel faktörlerin birbiriyle olan ilişkilerinin göz önünde bulundurulması önemli olacaktır. Araştırmada, kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutmayı etkilediği tespit edilen örgütsel faktörler; örgüt kültürü, örgütsel kaynaklar, liderlik davranışları, örgütsel destek, örgütsel bağlılık, idari sistemler, örgütsel yedekleme, örgütsel güçlendirme ve şiddet olarak belirlenmiştir. Anis vd. (2011) çalışmasında, güçlü örgütsel bağlılığa sahip bir çalışanın, diğer çalışanların işte tutulmasını ve iş tatminini artırabileceğini; ödüllendirme ve destek gibi örgütsel faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılığının artırılmasında önemli bir rol oynadığını ileri sürmektedir. Benzer şekilde, Karsh vd. (2005) çalışmasında, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun sağlık çalışanların işten ayrılma niyetlerini açıkladığını tespit etmişlerdir. Ayrıca;

iş baskısı, kişinin ihtiyacını karşılayacak çalışma ortamına sahip olma, güvende hissetme, geri bildirim verilmesi ve kaliteli çalışma ortamının varlığı, çalışanlarının gelecekteki örgütsel üyeliğini dolaylı olarak etkilemektedir (Karsh vd., 2005).

Kamu hastanelerinin hemşirelere değerli bir çalışan olduğu duygusunu iletme yeteneği büyük ölçüde organizasyonun kültürüne, değerlerine ve üst yönetimin liderlik stiline bağlıdır (Lee & Cummings, 2008). Araştırmada, kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutmayı etkilediği tespit edilen iş ve rol faktörleri; iş-yaşam dengesi, tükenmişlik, iş yükü, iş tatmini, bakım kalitesi ve ücret olarak tespit edilmiştir. Lee ve Cummings (2008)'in hemşire yöneticilerinin iş tatmini etkileyen faktörleri incelediği çalışmada, işte tutmanın tükenmişlik ve iş tatmini ile ilişkili olduğu ve tükenmişliği önleme stratejilerinin ise hasta, sağlık çalışanları ve sağlık kuruluşları için önemli olduğu saptanmıştır. Hemşire tükenmişliği, hastalarda ve çalışma ortamlarında kötü sonuçlar yaratması nedeniyle hemşirelik bakım süreçlerini olumsuz etkilemektedir (Vahey vd., 2004). Maslach vd., (2001) göre, hemşire tükenmişliğinin önlenmesine ve işe katılımın teşvik edilmesine yönelik birtakım örgütsel müdahaleler yapılması gerekmektedir. Sonuç olarak, hemşireleri işte tutmayı etkileyecek faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik yapılacak müdahalelerin çalışma ortamlarında desteklenmesinde hastane yönetiminin kilit rol oynayacağı söylenebilir.

Araştırmada, kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutmayı etkilediği tespit edilen bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, iş yeterlilikleri, ek işte çalışma, çalışma süresi (kıdem) ve işe karşı tutum olarak tanımlanmıştır. Chen vd. (2016) göre; yaş, kişilik özellikleri ve işe verilen değer gibi demografik özelliklerin hemşirelerin işte kalma niyetlerini artırmada önemli faktörlerdir. Özellikle genç hemşirelere işte ilerleme ve gelişme fırsatlarının sunulması hemşirelerin işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Takase vd., 2016). Heidari vd., (2017) çalışmasında, yeni mezun hemşirelerin olumsuz çalışma koşulları nedeniyle mesleği bırakmayı düşündüğü ve lisansüstü eğitim alan hemşirelerin ise çalışma koşullarına daha olumlu yaklaştıkları bulunmuştur. Hemşire devir hızı bağlamında, hemşirelik işgücünün yaş profili ve sağlık kuruluşlarında çalışan hemşirelerin büyük çoğunluğunun kadın olması kurumlar için dikkate alınması gereken faktörlerdir. Ayrıca, çalışma ortamının özellikleri, hemşirelerin işte tutulmasında önemli bir faktör olabilmektedir. Ancak, artan iş yükü ve kötü çalışma ortamı hem bakım kalitesini hem de hemşirelerin işte kalma sürelerini etkileyebilmektedir. İş özellikleri, hizmet içi eğitim/ sürekli gelişim ve organizasyon kültürü gibi değişkenler işe duyulan memnuniyeti azaltarak hemşirelerin iş-yaşam dengesini etkilemektedir (Hämmig, 2018; Sasso vd., 2019; Galbany-Estragué & Nelson, 2016). Kötü çalışma ortamı ve ağır iş yükü gibi faktörler tıbbi hatalara neden olmakta ve bu faktörler stres, tükenmişlik, devamsızlık ve yüksek hemşire devir hızı ile ilişkilendirilmektedir (Dit Dariel & Regnaud, 2015; Sillero-Sillero & Zabalegui, 2018). İyileştirilmiş çalışma ortamları stresin azaltılmasına, hemşirelerin kaliteli bakım sağlama yeteneğini geliştirilmesine ve hemşireleri iş kalmaları yönünde teşvik edebilmektedir (Aiken vd., 2018).

Araştırmada, kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutmayı etkileyen faktörlerin çok yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, bir hemşirenin işte kalma kararını etkilediği bilinen çeşitli faktörler arasındaki ilişkiler oldukça karmaşıktır. Bu sebeple, kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerin işte kalma veya ayrılma niyetlerine etki eden faktörler incelenirken belirlenen tema ve faktörler arasındaki ilişkinin daha iyi analiz edilmesi veya geliştirilmesi için daha fazla

çalışma yapılması önerilmektedir. Öte yandan, kuram bir olguyu etkileyecek faktörleri daha geniş bir açıdan görmeye yardımcı olduğundan (Kaya vd., 2010), yapılacak araştırmaların bir kurama dayalı olarak gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Moody (1996)'e göre, hemşirelik alanında yapılacak bir araştırmanın tüm aşamalarını kavramsal bir çerçeveye bağlamadan üretilecek her bir bilgi sadece tutarlı ve anlaşılır olmayan bilgi yığınıdır. Teorik kavramların geliştirilmesine yönelik yapılacak çalışmalar hemşireyi işte tutma literatürüne önemli bilgiler sağlayacaktır.

Sonuç

Dünyanın çeşitli ülkelerinde hemşireler üzerinde yapılan araştırmalarda kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutmanın önemini vurgulanmıştır. Bu araştırmada, kamu hastanesinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen 20 çalışma incelenmiştir. Hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörler örgütsel faktörler, iş ve rol faktörleri ve bireysel faktörler olarak üç temada kategorize edilebilmektedir. Araştırmada, kamu hastanelerinde hemşireyi işte tutmayı etkileyen faktörler; örgüt kültürü, örgüt kaynakları, liderlik davranışları, iş tatmini, değer, tükenmişlik, iş yükü, eğitim olarak bulunmuştur. Bu araştırmanın sonuçları, kamuda çalışan hemşirelerin işte tutmayı etkileyen faktörlerin karmaşık ve çok yönlü olduğunu göstermektedir. Araştırmada, işte tutma ile incelenen bu faktörlerin hemşireyi işte tutma üzerinde önemli etkileri olduğu ve sağlık hizmetlerin sunumunda önem arz ettiği saptanmıştır. Çalışmalarda çoğunlukla nitel yöntemler tercih edilmiş olup; sadece iki çalışma karma yöntem kullanılmıştır. Araştırmada, karma yöntem kullanan çalışmaların araştırma bulguları diğer çalışmalardan farklı olarak işte tutmaya yönelik daha fazla faktöre ilişkin daha detaylı bulgular sunduğu belirlenmiştir. Bu sebeple araştırmada, hemşireyi işte tutmayı etkileyecek faktörlerin tespitine yönelik daha güvenilir ve bütüncül sonuçlar verilmesinin sağlanması için nitel ve nicel çalışmaların bir arada kullanıldığı araştırmalara ağırlık verilmesi önerilmektedir. Kamuda çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörlerin incelendiği bu araştırmada elde edilen bulgular, konuya ilişkin bütüncül bir bakış açısı sunmaktadır. Bu yönüyle, çalışmanın ileride yapılacak olan çalışmalara rehber olacağı düşünülmektedir.

Extended Abstract

The planning, training, and regulation of the workforce is a long-term problem for policymakers, managers, and organizations (Lavieri & Puterman, 2009). The sustainability and delivery of healthcare services to the community is one of the main elements of a healthy society. Nurses are a professional group heavily affected by healthcare practices (Lankshear et al., 2005). The nursing professions face adverse situations such as fatigue and exhaustion due to the extension of roles undertaken. It influences patient care quality (Brunetto et al., 2013; Nejati et al., 2016). Retention of nurses in business has become a significant concern for health institutions and organizations because of problems related to an inadequate number of nurses, advances in medical technology, longer life expectancy, and increased chronic diseases (Levine, 2005; Oulton, 2006; Buchan & Aiken, 2008; Brunetto et al., 2013; Nejati et al., 2016). Job retention is keeping employees in the organization or service (Muller, 2009). Employee retention policies and strategies are designed to increase nurses' job satisfaction and professionalism levels, lower hiring costs, and improve patient care quality (Hunt, 2014; Mokoka et al., 2010). Several studies have investigated nurses' retention, job satisfaction, and



Atıf / Citation: Çınar, C. ve Ustaoglu, E. A. (2023). Kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörler: sistematik derleme. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 72-90. DOI: 10.22466/acusbd.1252447

organizational commitment (Li et al., 2010; de Oliveira et al., 2017). The current and approaching shortage of nurses has raised concerns about the delivery and management of health care in many countries. Determining factors that affect nurses' intention to leave or to stay in health institutions and organizations is critical to the sustainability of the workforce in nursing. Although the factors related to the retention of nurses remaining in the current institution are investigated too much, there has been little work published on the factors that affect the retention of nurses in public hospitals. This study aimed to evaluate studies on nurse retention that investigated factors affecting the retention of nurses in public hospitals through a systematic review.

Systematic review method was used for collecting, analyzing, interpreting, and presenting data in this study. The "Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)" guidelines were followed for conducting and reporting our systematic review (Moher et al., 2009). The retrospective study was designed to conduct the published articles on the subject. Web of Science, Scopus, Science Direct, Emerald, and Pubmed were searched for published studies with unlimited time. "Nurs* retention," "retention of nurs*," "retention," "nurs*," and "hospitals" keywords, as applicable with the Medical Subject Headings (MESH), were used to search all databases in order to obtain relevant articles. All databases were searched between April-May 2020—seventeen published studies were obtained from five databases, and snowball techniques were obtained from three studies. Twenty studies met all the inclusion criteria for the systematic review.

The study identified 24 factors that affected the retention of nurses in public hospitals and examined these factors as organizational factors/business and role factors/individual factors under three themes. The organizational factors emphasized that organizational empowerment and organizational culture were the most influencing the retention of nurses in public hospitals. Organizational empowerment makes it easy to respond quickly to changing environmental conditions and service requirements in health care. Organizational empowerment is one of the critical exorcists of nurses' intention to leave. Business/role factors are determined as work satisfaction, work-life balance, and fee. Work satisfaction is essential to keeping the nurse at work and has a significant and positive relationship with the retention of nurses in public hospitals. Work satisfaction is also related to the organizational environment, workload, exhaustion, quality of care, and external rewards that are key to motivation for satisfaction. The individual factors emphasized that the most influencing the retention of nurses in public hospitals were attitude towards work, working time, and education. It plays a significant role in retaining nurses in public hospitals for various individual features such as personality, needs, values, and attitudes. Individual factors affecting nurses' health and their self-assessment of the working environment affected the nursing profession and the intention to leave.

Studies on nurses in various countries worldwide emphasized the importance of retention of nurses in public hospitals. Included studies in this systematic review mentioned that nurse retention has a significant impact on the delivery of health services. Therefore, focusing on research that combines qualitative and quantitative approaches could be more reliable for identifying factors affecting the retention of nurses in public hospitals. This research showed that the factors affecting nurse retention in public hospitals are man-sided; due to lack of sampling, study method, several constraints associated with the work environment, and not

being examined in adequate application environments. In addition, the relationships between the various factors affecting nurses' intention to stay are complicated. For this reason, future researchers must be careful about determining factors affecting nurse retention.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti hâlinde Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

Yazar Katkısı: Yazarların katkısı aşağıdaki gibidir;

Giriş: 1. ve 2. yazar

Literatür : 1. ve 2. yazar

Metodoloji: 1. ve 2. yazar

Sonuç : 1. ve 2. yazar

1. yazarın katkı oranı: %50, 2. yazarın katkı oranı: %50.

Conflict of Interest: The authors declare that they have no competing interests.

Ethical Approval: The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In the case of a contrary situation, Artvin Coruh University International Journal of Social Sciences has no responsibility, and all responsibility belongs to the study's authors.

Author Contributions: Authors contributions are below;

Introduction: 1. and 2. author

Literature: 1. and 2. author

Methodology: 1. and 2. author

Conclusion: 1. and 2. author

1st author's contribution rate: %50, 2nd author's contribution rate: %50.

Kaynakça

- Agrawal, V., Berlin, B., Grote, K., & Scheidler, G. (2012). Creating and sustaining change in nursing care delivery. *Health International*, 12, 52-63.
- Aiken, L. H., Cerón, C., Simonetti, M., Lake, E. T., Galiano, A., Garbarini, A., ... & Smith, H. L. (2018). Hospital nurse staffing and patient outcomes. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 29(3), 322-327.
- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95-104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>.
- Anis, A., Rehman, H., Khan, M. A., & Humayoun, A. A. (2011). Impact of organizational commitment on job satisfaction and employee retention in pharmaceutical industry. *African Journal of Business Management*, 5(17), 7316. <https://doi.org/10.5897/AJBM10.1296>.
- Balakrishnan, G., & Coetzee, D. (2013). Predicting student retention in massive open online courses using hidden markov models. *Electrical Engineering and Computer Sciences University of California at Berkeley*, 53, 57-58.
- Barney, S.M. (2002). The nursing shortage: why is it happening?. *Journal of Healthcare Management*, 47(3), 153-155.
- Brown, L.K., Schultz, J.R., Forsberg, A.D., King, G., Kocik, S.M., & Butler, R.B. (2002). Predictors of Retention among HIV/Haemophilia Health Care Professionals. *General Hospital Psychiatry*, 24, 48-54. [http://dx.doi.org/10.1016/S0163-8343\(01\)00172-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0163-8343(01)00172-4)
- Brunetto, Y., Shacklock, K., Bartram, T., Leggat, S. G., Farr-Wharton, R., Stanton, P., & Casimir, G. (2012). Comparing the impact of leader-member exchange, psychological empowerment and affective commitment upon Australian public and private sector nurses: implications for retention. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2238-2255. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.616524>.
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S., & Dienger, J. (2013). The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA. *Journal of advanced nursing*, 69(12), 2786-2799. <https://doi.org/10.1111/jan.12165>.



Atf / Citation: Çınar, C. ve Ustaoglu, E. A. (2023). Kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörler: sistematik derleme. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 72-90. DOI: 10.22466/acusbd.1252447

- Buchan, J., & Aiken, L. (2008). Solving nursing shortages: a common priority. *Journal of clinical nursing*, 17(24), 3262-3268. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02636.x>.
- Cangelosi, J. D., Markham, F. S., & Bounds, W. T. (1998). Factors related to nurse retention and turnover: an updated study. *Health Marketing Quarterly*, 15(3), 25-43. https://doi.org/10.1300/J026v15n03_02.
- Chen, M. F., Ho, C. H., Lin, C. F., Chung, M. H., Chao, W. C., Chou, H. L., & Li, C. K. (2016). Organisation-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *Journal of nursing management*, 24(1), 88-96.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of business and management*, 14(2), 8-16.
- de Oliveira, D. R., Griep, R. H., Portela, L. F., & Rotenberg, L. (2017). Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 17, 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1949-6>.
- Denton, J. W. (2000). Using Web-based projects in a systems design and development course. *Journal of Computer Information Systems*, 40(3), 84-87.
- dit Dariel, O. P., & Regnaud, J. P. (2015). Do Magnet®-accredited hospitals show improvements in nurse and patient outcomes compared to non-Magnet hospitals: a systematic review. *JBIM Evidence Synthesis*, 13(6), 168-219.
- Drennan, V. M., Halter, M., Gale, J., & Harris, R. (2016). Retaining nurses in metropolitan areas: insights from senior nurse and human resource managers. *Journal of Nursing Management*, 24(8), 1041-1048. <https://doi.org/10.1111/jonm.12402>.
- El-Jardali, F., Alameddine, M., Jamal, D., Dimassi, H., Dumit, N. Y., McEwen, M. K., Jaafar, M., & Murray, S. F. (2013). A national study on nurses' retention in healthcare facilities in underserved areas in Lebanon. *Human resources for health*, 11, 1-13. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-49>.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN journal of science and technology*, 2(2), 85-91.
- Fitz-enz, J. (1990). Getting and Keeping Good Employees. *In Personnel*, 67, 25-29.
- Galbany-Estragués, P., & Nelson, S. (2016). Migration of Spanish nurses 2009–2014. Underemployment and surplus production of Spanish nurses and mobility among Spanish registered nurses: A case study. *International Journal of Nursing Studies*, 63, 112-123. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.08.013>.
- Hamdan, M., & Hamra, A. (2015). Workplace violence towards workers in the emergency departments of Palestinian hospitals: a cross-sectional study. *Human resources for health*, 13(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0018-2>.
- Hamid, S., Malik, A. U., Kamran, I., & Ramzan, M. (2014). Job satisfaction among nurses working in the private and public sectors: a qualitative study in tertiary care hospitals in Pakistan. *Journal of multidisciplinary healthcare*, 7, 25-35. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S55077>.
- Hämmig, O. (2018). Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals—a cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. *BMC health services research*, 18(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3556-1>.
- Handley, M., Bunn, F., & Goodman, C. (2019). Supporting general hospital staff to provide dementia sensitive care: A realist evaluation. *International journal of nursing studies*, 96, 61-71. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.10.004>.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., ... & Stone, P. W. (2006). Nurse turnover: a literature review. *International journal of nursing studies*, 43(2), 237-263. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.02.007>.
- Heidari, M., Seifi, B., & Gharebagh, Z. A. (2017). Nursing staff retention: Effective factors. *Annals of Tropical*



Atf / Citation: Çınar, C. ve Ustaoglu, E. A. (2023). Kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörler: sistematik derleme. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 72-90. DOI: 10.22466/acusbd.1252447

Medicine and Public Health, 10(6), 1467-1473.

Hirohara, M., Ozaki, A., & Tsubokura, M. (2019). Determinants and supporting factors for rebuilding nursing workforce in a post-disaster setting. *BMC health services research*, 19(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4765-y>.

Holzer, H. J., & Wissoker, D. (2001). *How Can We Encourage Job Retention for Welfare Recipients*. The Urban Institute Series No. A-49, October.

Hunt, D. (2014). Does value congruence between nurses and supervisors effect job satisfaction and turnover?. *Journal of nursing management*, 22(5), 572-582. <https://doi.org/10.1111/jonm.12055>.

Jones, C. B., & Michael Gates, R. N. (2007). The costs and benefits of nurse turnover: A business case for nurse retention. *Online Journal of Issues in Nursing*, 12(3), 1-12.

Karaçam, Z. (2013). Sistematik derleme metodolojisi: Sistematik derleme hazırlamak için bir rehber. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6(1), 26-33. <https://dergipark.org.tr/en/pub/deuhfed/issue/46815/587078>.

Karsh, B., Booske, B. C., & Sainfort, F. (2005). Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover. *Ergonomics*, 48(10), 1260-1281. <https://doi.org/10.1080/00140130500197195>.

Kaya, N., Babadağ, K., Yeşiltepe, Kaçar, G., & Uygur, E. (2010). Hemşirelerin Hemşirelik Model/Kuramlarını, Hemşirelik Sürecini ve Sınıflama Sistemlerini Bilme ve Uygulama Durumları. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 3(3), 24-33.

Kleinman, C. (2004). The relationship between managerial leadership behaviors and staff nurse retention. *Hospital topics*, 82(4), 2-9. <https://doi.org/10.3200/HTPS.82.4.2-9>.

Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee retention: Organisational and personal perspectives. *Vocations and Learning*, 2, 195-215.

Lankshear, A. J., Sheldon, T. A., & Maynard, A. (2005). Nurse staffing and healthcare outcomes: a systematic review of the international research evidence. *Advances in nursing science*, 28(2), 163-174.

Lavieri, M. S., & Puterman, M. L. (2009). Optimizing nursing human resource planning in British Columbia. *Health care management science*, 12, 119-128. <https://doi.org/10.1007/s10729-008-9097-0>.

Lee, H. O. W., & Cummings, G. G. (2008). Factors influencing job satisfaction of front line nurse managers: a systematic review. *Journal of nursing management*, 16(7), 768-783. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00879.x>.

Levine, C. (2002). Hospital-based family caregiver programs: building institutional resources and community ties. *Journal of Palliative Medicine*, 5(1), 175-179.

Li, J., Fu, H., Hu, Y., Shang, L. I., Wu, Y., Kristensen, T. S., ... & Hasselhorn, H. M. (2010). Psychosocial work environment and intention to leave the nursing profession: results from the longitudinal Chinese NEXT study. *Scandinavian journal of public health*, 38(3), 69-80. <https://doi.org/10.1177/1403494809354361>.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., & Prisma Group. (2009). Reprint—preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *Physical therapy*, 89(9), 873-880. <https://doi.org/10.1093/ptj/89.9.873>.

Mokoka, E., Oosthuizen, M. J., & Ehlers, V. J. (2010). Retaining professional nurses in South Africa: Nurse managers' perspectives. *Health SA Gesondheid*, 15(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/hsag.v15i1.484>.

Moody, L. E. (1990). *Advancing Nursing Science Through Research*. Newbury Park, Sage Company.

Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and



Atıf / Citation: Çınar, C. ve Ustaoglu, E. A. (2023). Kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörler: sistematik derleme. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 72-90. DOI: 10.22466/acusbd.1252447

- metanalysis. *Social service review*, 75(4), 625-661. <https://doi.org/10.1086/323166>.
- Muller, M. (2009). *Nursing Dynamics*. 4th ed. Johannesburg, Heinemann.
- Naqvi, S. M. M. R., & Bashir, S. (2015). IT-Expert Retention through Organizational Commitment: A Study of Public Sector Information Technology Professionals in Pakistan. *Applied Computing and Informatics*, 11, 60-75. <http://dx.doi.org/10.1016/j.aci.2011.11.001>.
- Nejati, A., Rodiek, S., & Shepley, M. (2016). The implications of high-quality staff break areas for nurses' health, performance, job satisfaction and retention. *Journal of nursing management*, 24(4), 512-523. <https://doi.org/10.1111/jonm.12351>.
- Nyikuri, M., Kumar, P., English, M., & Jones, C. (2020). "I train and mentor, they take them": A qualitative study of nurses' perspectives of neonatal nursing expertise and its development in Kenyan hospitals. *Nursing Open*, 7(3), 711-719. <https://doi.org/10.1002/nop2.442>.
- Osteraker, M. C. (1999). Measuring motivation in a learning organization. *Journal of workplace Learning*, 11(2), 73-77.
- Oulton, J. A. (2006). The global nursing shortage: an overview of issues and actions. *Policy, Politics, & Nursing Practice*, 7(3), 34S-39S.
- Parveen, M., Maimani, K., & Kassim, N. M. (2017). Quality of work life: The determinants of job satisfaction and job retention among RNs and OHPs. *International Journal for Quality Research*, 11(1), 173. <https://doi.org/10.18421/IJQR11.01-11>.
- Pillay, R. (2009). Work satisfaction of professional nurses in South Africa: a comparative analysis of the public and private sectors. *Human resources for Health*, 7(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-7-15>.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of management journal*, 24(3), 543-565. <https://doi.org/10.5465/255574>.
- Reggio, E. A., (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (4th Ed.). Prentice Hall, New Jersey
- Rispel, L. C., Chirwa, T., & Blaauw, D. (2014). Does moonlighting influence South African nurses' intention to leave their primary jobs?. *Global health action*, 7(1), 25754. <https://doi.org/10.3402/gha.v7.25754>.
- Rodwell, J., Brunetto, Y., Demir, D., Shacklock, K., & Farr-Wharton, R. (2014). Abusive supervision and links to nurse intentions to quit. *Journal of Nursing Scholarship*, 46(5), 357-365. <https://doi.org/10.1111/jnu.12089>.
- Sasso, L., Bagnasco, A., Catania, G., Zanini, M., Aleo, G., Watson, R., & RN4CAST@ IT Working Group. (2019). Push and pull factors of nurses' intention to leave. *Journal of nursing management*, 27(5), 946-954. <https://doi.org/10.1111/jonm.12745>.
- Shoab, M., Noor, A., Tirmizi, S. R., & Bashir, S. (2009). Determinants of employee retention in telecom sector of Pakistan. *Proceedings of the 2nd CBRC, Lahore, Pakistan*, 14(1), 1-18.
- Sillero-Sillero, A., & Zabalegui, A. (2020). Analysis of the work environment and intention of perioperative nurses to quit work. *Revista latino-americana de enfermagem*, 28, e3256. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3239.3256>.
- Sillero, A., & Zabalegui, A. (2018). Organizational factors and burnout of perioperative nurses. *Clinical practice and epidemiology in mental health: CP & EMH*, 14, 132-142.
- Spence Laschinger, H. K., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of nursing management*, 17(3), 302-311. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x>.
- Takase, M., Teraoka, S., & Yabase, K. (2016). Retaining the nursing workforce: Factors contributing to the reduction of nurses' turnover intention in Japan. *Journal of nursing management*, 24(1), 21-29.
- Torgerson, C. (2003). *Systematic reviews*. Bloomsbury Publishing. New York.



Atf / Citation: Çınar, C. ve Ustaoglu, E. A. (2023). Kamu hastanelerinde çalışan hemşireleri işte tutmayı etkileyen faktörler: sistematik derleme. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 72-90. DOI: 10.22466/acusb.1252447

Vahey, D. C., Aiken, L. H., Sloane, D. M., Clarke, S. P., & Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical care*, 42(2 Suppl), II57. <https://doi.org/10.1097/01.mlr.0000109126.50398.5a>.

Van der Heed, K., & Aiken, L.H. (2013). Nursing workforce a global priority area for health policy and health services research: a special issue. *Int. J. Nurs Stud.*, 50,141–142.

Walker, J.W. (2001). Zero Defections?. *Human Resource Planning*, 24, 6-8.

Wang, Y., & Yuan, H. (2018). What is behind high turnover: a questionnaire survey of hospital nursing care workers in Shanghai, China. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3281-9>.

World Health Organisation (WHO) (2017). Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_R19-en.pdf?ua=1&ua=1. adresinden 25.05.2023 tarihinde alınmıştır.