

HEMŞİRELİKTE VE KURUMDAN AYRILMA NİYETİNE İŞE SEÇİM UYGULAMALARI, KURUMA BAĞLILIK VE UMUTSUZLUK DÜZEYİNİN ETKİSİ

THE IMPACT OF THE RECRUITMENT PROCEDURES, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND HOPELESSNESS LEVELS ON THEIR INTENTION TO LEAVE THE INSTITUTION AND NURSING CARE

Şehrinaz POLAT¹, Gülgün S. UYSAL², Hüseyin ÖZBEY³, Süheyla YILDIRIM⁴

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, sözleşmeli hemşirelerin (N = 276) hemşirelikten ve kurumdan ayrılma niyetine, seçim uygulamaları, kuruma bağlılık ve umutsuzluk düzeyinin etkisi olup olmadığının araştırılmasıdır. Araştırma kesitsel bir araştırmadır. Araştırmada kullanılan anket formu, Kuruma Bağlılık Ölçeği, Beck Umutsuzluk Ölçeği, Seçim Uygulamaları Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formundan oluşmaktadır. Tek değişkenli analizlerde, Hemşirelikten ve Kurumdan Ayrılma Niyeti ile ilişkili olan değişkenlere lojistik regresyon analizi uygulandı. Kurumdan Ayrılma ve Hemşirelikten Ayrılma modelinin ikisinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldü. Seçim uygulamalarına yönelik algıları, tek değişkenli incelemelerde Hemşirelikten ve Kurumdan Ayrılma Niyeti ile ilişkili bulunmasına rağmen, diğer değişkenlerle birlikte ele alındığında Hemşirelikten ve Kurumdan Ayrılma Niyeti üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Ayrıca, Umutsuzluk düzeyinin ise Kurumdan Ayrılma Niyetini etkilemediği bulunmuştur. Başarılı hemşirelerin kurumda kalmasını sağlamak için, yöneticilerin hemşireleri umutsuzluğa iten ve sadakatsizliğe yol açan uygulamalar azaltmaları gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Seçim Uygulamaları, Kuruma Bağlılık, Umutsuzluk, Kurumdan Ayrılma, Hemşirelikten Ayrılma

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate whether the perceptions of contracted nurses (N=276) regarding recruitment procedures, commitment, and hopelessness levels impacted on their intention to leave their institution and nursing. The survey was cross-sectional. The questionnaire form comprised the Organizational Commitment Scale, Beck Hopelessness Scale, Recruitment Procedures Scale, and a Personal Information Form. In single variable analyses, the variables that impacted Leaving the Institution and Nursing Care underwent logistic regression analyses to examine their simultaneous impact. The Intention to Leave Nursing Care and Moving on to Another Institution models were both statistically significant. Although perceptions regarding nurse recruitment were found correlated with the Intention to Leave the Institution and Nursing Care during single-variable analyses, they had no effect on the Intention to Leave the Institution and Nursing Care. Hopelessness level did not affect the Intention to Leave the Institution. To ensure retention of successful nurses, managers need to avoid practices that push nurses towards hopelessness and diminish loyalty.

Keywords: Recruitment Procedures, Organizational Commitment, Hopelessness, Leaving the Institution, Leaving Nursing Care

* (Etik Kurul izinleri İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Etik Kurulundan alınmış, 10-12 Eylül 2015 15. Ulusal Hemşirelik Kongresi'nde poster bildiri olarak sunulmuştur)

¹Doktor, İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi

²Uzman Hemşire, İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi

İletişim/Corresponding Author: Şehrinaz Polat
e-posta: sehrinaz.polat@gmail.com

Geliş Tarihi / Received : 16.12.2016
Kabul Tarihi / Accepted : 20.09.2016

GİRİŞ VE AMAÇ

Hemşireler sağlık sisteminin, hastanelerin olmazsa olmazları arasındadır. Hastanelerdeki hemşire sayısındaki yetersizlikler dünya genelinde bir sorundur. Hemşire sayısındaki yetersizlik ile bakımın kalitesinin olumsuz etkilendiğine yönelik birçok çalışma bulunmaktadır.¹⁻² Duygulu ve Abaan (2007) da, hemşire yetersizliğini gidermek için hemşirelerin kurumdan ayrılmalarının önüne geçilmesinin gerektiğini, hemşirelerin kuruma bağlılıklarının sağlanması konusuna yönetici hemşirelerin önem vermesi gerektiğine değinmiştir.³

Hastanelerde hemşire eksikliğinin birçok nedeni olmakla birlikte, hemşirenin hemşirelik mesleğinden ayrılması da bu nedenlerden biridir. Hemşirenin kurumundan ve mesleğinden ayrılması sadece ülkemizde değil, diğer ülkelerde de dikkat çekmiş ve bu konuda birçok çalışmalar yapılmış, ayrılmaların nedenleri, tahmin edicileri araştırılmaya çalışılmıştır. Avrupa'da on ülkede toplam 385 hastanede gerçekleştirilen bir çalışmada, hemşirelerin %9'unun mesleklerinden ayrılma niyetinde olduğu, bildirilmiştir.⁴ Flinkman ve ark. (2010), uluslararası alanda yapılan 31 adet hemşirelikten ayrılma konulu çalışmayı incelemeleri sonucunda, hemşirelikten ayrılma niyetinin %4 ile %54 arasında değiştiğini bildirmişlerdir.⁵ Rudman ve ark.'nın (2014) çalışmasına göre ise, yeni mezun hemşirelerin yaklaşık beşte biri ilk beş yıl içerisinde hemşirelikten ayrılmak istemektedirler.⁶ Kocaman ve ark.'nın (2010) çalışmasına göre, üç üniversite hastanesindeki sözleşmeli hemşire devir hızı %2.0 ile %17.5 arasında değişmektedir.⁷

Gönüllü olarak işi bırakanlar hakkında bilgi toplamak zor olduğu için, araştırmacılar sıklıkla işten ayrılmanın en dolaysız belirleyeni olan İşe Devam Etme Niyeti üzerine odaklanırlar. Kalma niyeti, işgörenin o organizasyondaki üyeliğini devam ettirme eğiliminin derecesini gösterir. Kalma (veya ayrılma) niyeti bir işgörenin davranışsal

niyetlerine işaret eder ve işten ayrılma üzerinde güçlü bir etkisi vardır.⁸

Çalışanların işlerinden ayrılma eğilimlerini, mesleki tatmin seviyelerini ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen önemli bir nokta, kurumun İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) uygulamalarıdır. Daha nitelikli hemşirelerin hastaneye katılmasını sağlamada ve mevcut hemşirelerin motivasyonunun yüksek tutulmasında İKY uygulamalarının önemli bir yeri vardır.⁹

İKY uygulamaları, çalışanların örgütsel algılamalarını belirli bir kalıp içerisine sokarak ve kurumlarıyla olan ilişkilerinin derinliğinin ve doğasının oluşturacağı beklentileri etkileyerek çalışanların tavırlarını şekillendirir. Çalışanların (performansı da içine alan) tavır ve davranışları, kurumları tarafından gördükleri muameleye bir karşılık olarak, algılamalarını ve beklentilerini yansıtmaktadır.¹⁰ Bağlılığın değişik boyutlarını etkileyen farklı insan kaynakları yönetimi uygulamaları mekanizmaları olabilir. İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, çalışanlara gönderdiği mesajlarla bağlılığa yol açmaktadır. Eğer organizasyon, çalışanlarına, onlarla ilgilendiğini, onları dikkate aldığını ve onlara dürüst ve adil davrandığını hissettirebilirse İKY uygulamalarının duygusal bağlılığa oldukça etki edeceği görülebilir.¹¹

Literatürde, İKY uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin varlığına yönelik birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir.¹²⁻²⁴ Hashim (2010), Seçme-Yerleştirme uygulamalarını da içeren İKY uygulamalarının kuruma bağlılığı etkilediğini bildirmiştir.²⁵ İKY uygulamaları ile kurumdan ayrılma//kalma niyeti arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalara da rastlanmaktadır.²⁶⁻³²

Suifan (2015), eğitim, kişi-iş uyumu ve ödüllendirme uygulamalarını içeren İKY uygulamaları ile çalışanların Kuruma Bağlılığı arasındaki ilişkileri incelediği bir çalışmada, gelecekte yapılacak çalışmalar için kuruma bağlılık üzerine İKY

uygulamalarının etkisinin incelenmesinde Seçme-Yerleştirme uygulamasının da incelenmesini önermiştir.²⁴ Ababneh ve ark. (2014), seçim sürecinde görüşülenin seçim uygulamasına yönelik algılarının nedenleri ve sonuçları ile ilgili bir çalışmada, söz konusu algıların organizasyonel sonuçlarla ve kişinin davranış niyetleriyle (başkalarına da tavsiye veya dava gibi) ilgili olabileceğini vurgulayarak, bunun araştırılması gerektiğini bildirmiştir.³³ İşe Seçme uygulamaları, hemşirelerin kurumla iletişime geçtiği ilk uygulama olduğu için, bu uygulamayla ilgili ilk izlenimlerinin ve uygulamaya yönelik algılarının kuruma yönelik duygu ve davranışlarını etkileyebileceği düşünülmüştür.

Seçim sırasında işgörenin yetenek ve özellikleri ile işin gerekleri arasında denge sağlanamaz ise, kurum para, zaman, iş, prestij ve müşteri kaybı, verimin düşmesi ile karşı karşıya kalırken, işe alınanlarda, mutsuzluk, verimsizlik ve yaptıkları hatalarda artış olabilmektedir. Ayrıca, işten ayrılma oranları, iş kazaları artabilmekte, motivasyon, iş tatmini düşebilmekte ve diğer bir çok olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. İşe alma ve yerleştirme

sürecinde oluşabilecek herhangi bir yanlışlık, zaman ilerledikçe, kurumun gelişimine ve verimliliğine olumsuz yönde etkide bulunabilecektir.³⁴⁻⁴⁰

Ülkemizde özel hastanelerde hastanenin insan kaynakları birimi hemşirelerin işe seçilmesinde ve yerleştirilmesinde aktif olarak görev yapmakta, işe alım ve yerleştirmenin farklı aşamalarında hemşire yöneticiler devreye girmektedir. Kamu hastanelerinde ise, Kamu Personeli Seçme ve Yerleştirme Sınavı sonuçlarına göre atanma yoluyla veya Sözleşmeli Memur olarak kamu kurumlarında göreve başlanılmaktadır. Kocaman ve ark.'nın (2010) da vurguladığı gibi, kamu kadrolarındaki küçülme nedeniyle hemşire eksikliği, taşeron firmalarla (geçici olarak) sözleşmeli hemşirelerle giderilmeye çalışılmıştır. Son yıllarda ise kamu kadrosu olan 4B sözleşmeli hemşirelerin istihdamı söz konusu olmaktadır.⁷

Bu çalışma ile hemşirelerin kurumdan ve meslekten ayrılma niyetleri üzerine, işe Seçme uygulamalarının, hemşirelerin kuruma bağlılık ve umutsuzluk düzeylerinin etkisi olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

MATERYAL VE METOD

Araştırmanın Tipi: Araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel bir araştırmadır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman: Araştırma, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi'nde Aralık 2011- Ocak 2012 tarihleri arasında yapılmıştır.

Evren ve Örneklem Seçimi: Araştırma'nın, bir Üniversite Hastanesi'nde hastanede görev yapan 4B statüsündeki hemşireler ile hizmet alımına bağlı çalışan hemşireler üzerinde yapılması planlandı. Ancak Aralık 2011'tan sonra kurumda hizmet alımından hemşire çalıştırılmaması ve bu hemşirelerin kurumda açılan 4B kadrolarına yerleşmeleri nedeniyle araştırma 4B kadrolu sözleşmeli hemşireler üzerinde yapıldı. Araştırmanın evrenini hastanede 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 4B

statüsündeki sözleşmeli hemşire olarak görev yapan 365 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemdeki 4B sözleşmeli hemşirelerin tümü, daha önce kurumda hizmet alımından çalışmış hemşirelerdir. Sözleşmeli hemşirelere araştırmanın amacı anlatılarak tamamına anket formu dağıtıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 276 hemşire örnekleme oluşturdu.

Veri Toplama Aracı: Araştırmada anket yöntemi kullanıldı. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde, araştırmacılar tarafından hazırlanan, hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine yönelik bilgilerin sorulduğu bir form, ikinci bölümde, Seçme-Yerleştirme uygulamalarına yönelik hemşirelerin görüşlerini öğrenmek amacıyla araştırmacılar tarafından literatür

incelemesi^{16,20,25,30,32,34-35,37,41-43} sonrasında oluşturulan 25 adet ifadelik Seçim Ölçeği yer almaktadır. Hemşirelerden kuruma ilk geldikleri zaman kendilerine uygulanan işe seçim uygulamalarını dikkate alarak Seçim Ölçeği'ni cevaplamaları istenmiştir. İfadeler, 1-5 arasında değer alan beşli Likert tarzı (1:Kesinlikle katılmıyorum- 5:Kesinlikle katılıyorum) ifadelerdir. Ölçekte elde edilen puan 100'lük skalaya çevrilerek değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmede 50 ve üzeri Seçme uygulamasına olumlu yaklaşım, 50'nin altında alanları ise olumsuz yaklaşım içinde olduğu şeklinde tanımlanmıştır.

Hemşireliğe devam etmek üzere kurumdan ayrılma düşüncesini (Kurumdan Ayrılma Niyeti) öğrenmeye yönelik bir ifade (Yakın bir zamanda bu hastaneden ayrılmayı düşünüyorum), hemşirelikten ayrılma düşüncesini (Hemşirelikten Ayrılma Niyeti) öğrenmeye yönelik bir ifade (Yakın bir zamanda hemşirelikten ayrılmayı düşünüyorum) bulunmaktadır. İfadeler, 1-5 arasında değer alan beşli Likert tarzı (1:Kesinlikle katılmıyorum- 5:Kesinlikle katılıyorum) ifadelerdir. Anket formunun üçüncü bölümünde ise, Kuruma Bağlılık Ölçeği ile Beck Umutsuzluk Ölçeği yer almaktadır.

Hemşirelerin Kuruma Bağlılıkları, Allen-Meyer⁴⁴ (1993) tarafından oluşturulan, Baysal ve Paksoy (1998) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kuruma Bağlılık Ölçeği⁴⁵ ile belirlendi. Kuruma Bağlılık Ölçeği'nin Duygusal Bağlılık (DB), Zorunluluk Bağlılığı (ZB), Normatif Bağlılık (NB) olmak üzere üç boyutu vardır. Değerlendirmeler, boyutlar üzerinden yapılmaktadır.⁴⁴ Kuruma Bağlılık Ölçeği, 1 ile 5 arasında değer alan beşli Likert tarzı (1:Kesinlikle katılmıyorum- 5:Kesinlikle katılıyorum) ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte kesme puanı bulunmamaktadır.

Yüksek puanlar bağlılığın yüksek olduğunu göstermektedir.

Hemşirelerin Umutsuzluk puanları, Beck Umutsuzluk Ölçeği (BUÖ) ile belirlendi. Beck ve ark. (1974) tarafından geliştirilmiş olan BUÖ 20 maddeden oluşan, 0-1 arasında puanlanan bir ölçektir.⁴⁶ Maddelerin seçenekleri "Evet", "Hayır" şeklindedir. Ölçekten elde edilecek puan aralığı 0-20 arasındadır. Alınan puanların yüksek olması umutsuzluğun yüksek olduğunu, düşük puanlar ise umudu gösterir.⁴⁶ Beck'e göre Umutsuzluk, kişinin gelecekle ilgili olumsuz beklentileridir. Ülkemizde ölçeğin Türkçe'ye çevirisi Seber⁴⁷ (1991), geçerlik ve güvenilirlik çalışması ise, Seber ve ark. (1991) ile Durak (1994) tarafından yapılmıştır.^{48,49} Ölçekte kesme puanı bulunmamaktadır. Çalışmamızda Durak'ın (1994) geçerlilik güvenilirlik çalışmasını yaptığı ölçek kullanılmıştır.⁴⁹ Elde edilen aritmetik toplam Umutsuzluk puanını gösterir. Ölçeğin Gelecek ile İlgili Duygular ve Beklentiler (GİDB), Motivasyon Kaybı (MK), Umut (U) alt ölçekleri bulunmaktadır.

Verilerin Değerlendirilmesi: İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metodların (ortalama, standart sapma, medyan, frekans, yüzde, minimum, maksimum) yanı sıra nicel parametreler arası ilişkilerin değerlendirilmesinde Pearson Korelasyon Analizi kullanıldı. Hemşirelikten ayrılma ve kurum değiştirme üzerine etki eden risk faktörlerinin incelenmesinde Lojistik regresyon analizi kullanıldı. Anlamlılık $p<0.01$ ve $p<0.05$ düzeylerinde değerlendirildi.

Araştırmanın Etik Yönü: İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Sözleşmeli çalışan hemşirelerin yaşları incelendiğinde 20 ile 53 yaşları arasındadır. Yaş ortalaması 25.44 ± 3.55 yaştır.

Hemşirelerin %85,5'i bekar, %86,6'sı Lisans mezunu, %43,5'i 0-12 aydır hemşire olarak çalışmakta, %56,2'si 0-12 aydır kurumda çalışmaktadır. Hastanede görev yapan sözleşmeli hemşirelerden araştırmaya katılan hemşirelerin %68.12'si iş başvurusu yaptığında, görüşmeye hemen alındığını, %77.54'ü işe başlamadan önce bir defa görüşme yapıldığını, %21.4'ü ise, iki defa görüşme yapıldığını bildirmiştir (Tablo 1).

Duygusal Bağlılık alt boyut puanı 1 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $3,41 \pm 0,76$ 'dır. Zorunluluk Bağlılığı alt boyut puanı 1,17 ile 4,83 arasında değişmekte olup ortalama $3,05 \pm 0,69$ 'dur. Normatif Bağlılık alt boyut puanı 1 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $3,28 \pm 0,69$ 'dur. Cronbach alpha katsayıları sırasıyla, 0,83; 0,70; 0,61'dir. (Tablo 2). Çalışmada hemşirelerin Duygusal ve Normatif Bağlılık düzeyleri Cihangiroğlu ve ark.⁵⁰ (2015) ve Benligiray ve Sönmez'in⁵¹ (2011) çalışmalarından daha yüksek, Bozkurt ve Yurt'un⁵² (2015) çalışmasından daha az düzeyde olduğu

görülmüştür. Zorunluluk Bağlılığı ise, Cihangiroğlu ve ark.'nın⁵⁰ (2015) çalışmasıyla benzer şekilde, Benligiray ve ark.'nın çalışmasından daha düşük, Bozkurt ve ark. (2015) ve Gider ve ark.'nın⁵³ (2011) çalışmasından ise daha yüksek düzeyde bulunmaktadır. Gelecekle ilgili duygular ve beklentiler alt boyut puanı 0 ile 5 arasında değişmekte olup ortalama $0,57 \pm 1,08$ 'dir. Motivasyon Kaybı alt boyut puanı 0 ile 8 arasında değişmekte olup ortalama $2,11 \pm 1,34$ 'tür. Umut alt boyut puanı 0 ile 7 arasında değişmekte olup ortalama $1,03 \pm 1,40$ 'dır (Tablo 2). Umutsuzluk toplam puanı 1 ile 19 arasında değişmekte olup ortalama $3,71 \pm 3,22$ 'dir. Cronbach alpha katsayıları, sırasıyla 0,73; 0,70; 0,68; 0,84'dür. Çalışmadaki Umutsuzluk Ölçeği puanlarının, Dündar'ın⁵⁴ (2008) polis örneklemini üzerindeki, Bayram ve ark.'nın⁵⁵ (2002) sivil savunma çalışanları üzerindeki, Tercanlı ve Demir'in⁵⁶ (2012) Gümüşhane il merkezinde yaşayanlar üzerindeki ve Günay-İsmailoğlu ve Orgun'u⁵⁷ (2014) 4. sınıf hemşirelik öğrencileri oluşturduğu çalışmasından daha düşük düzeyde olduğu bulunmuştur.

Tablo 1: Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri

| Medeni Durum | n | % | Çalışma Şekli | n | % |
|---|----------|----------|---|----------|----------|
| Evli | 40 | 14,5 | Sürekli gündüz | 4 | 1,4 |
| Bekâr | 236 | 85,5 | Gündüz ve gece dönüşümlü vardiya | 272 | 98,6 |
| Eğitim Durumu | | | Çocuk | | |
| SML | 16 | 5,8 | Çocuk var | 19 | 6,9 |
| Önlisans | 11 | 4,0 | Çocuk yok | 257 | 93,1 |
| Lisans | 239 | 86,6 | Beklentilerin Gerçekleşme Durumu | | |
| Yüksek Lisans | 10 | 3,6 | Gerçekleşti | 113 | 40,9 |
| Meslekteki Yılı | | | Gerçekleşmedi | 30 | 10,9 |
| 0-12 ay | 120 | 43,5 | Kısmen Gerçekleşti | 49 | 17,8 |
| 13-24 ay | 72 | 26,1 | Cevapsız | 84 | 30,4 |
| 25 ay ve üzeri | 84 | 30,4 | Tekrar Tercih Etme Durumu | | |
| Kurumdaki Çalışma Süresi | | | Tercih Ederim | 229 | 83,0 |
| 0-12 ay | 155 | 56,2 | Tercih Etmem | 35 | 12,7 |
| 13-24 ay | 64 | 23,2 | Kararsızım | 10 | 3,6 |
| 25 ay ve üzeri | 57 | 20,7 | Cevapsız | 2 | 0,7 |
| Gelir Düzeyi | | | Toplam | 276 | 100 |
| Yeterli | 188 | 68,2 | İzin Hakkında Bilgilendirme | | |
| Yetersiz | 84 | 30,4 | Yapılmadı | 269 | 97,5 |
| Cevapsız | 4 | 1,4 | Yapıldı | 7 | 2,5 |
| Ödül ve Cezalar Hakkında Bilgilendirme | | | Ücret Hakkında Bilgilendirme | | |
| Yapılmadı | 245 | 88,8 | Yapılmadı | 137 | 49,6 |
| Yapıldı | 31 | 11,2 | Yapıldı | 139 | 50,4 |
| Yer Değiştirmeler Hakkında Bilgilendirme | | | Vizyon Hakkında Bilgilendirme | | |
| Yapılmadı | 232 | 84,1 | Yapılmadı | 230 | 83,3 |
| Yapıldı | 44 | 15,9 | Yapıldı | 46 | 16,7 |
| Politikalar Hakkında Bilgilendirme | | | Yapılan Görüşme Sayısı | | |
| Yapılmadı | 214 | 77,5 | 1 Defa | 214 | 78,4 |
| Yapıldı | 62 | 22,5 | 2 Defa | 59 | 21,6 |

Çalışmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin kurumda ilk çalışma yılı olması nedeniyle Umutsuzluk düzeylerinin düşük olduğu düşünülmektedir. Seçim ölçeği 25 sorudan oluşmakta olup Cronbach alpha katsayısı=0,92 (yüksek düzeyde güvenilir) olarak saptanmıştır. Ölçekte elde edilen puan 100'lük skalaya çevrilerek değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmede 50 ve üzeri Seçme-Yerleştirme Uygulamasına olumlu yaklaşım, 50'nin altında alanları ise olumsuz yaklaşım içinde olduğu şeklinde tanımlanmıştır. Seçim Ölçeği toplam puanı 14 ile 100 arasında değişmekte olup ortalama 58,79±15,15'tir. Olguların %25,7'sinin (n=71) olumsuz yaklaşım iken, %74,3'ünün (n=205) ise olumlu yaklaşımdır (Tablo 2).

Tablo 3 incelendiğinde, Duygusal Bağlılık ile Motivasyon Kaybı arasında (r=0,149) negatif yönde; Umutsuzluk toplam arasında (r=0,125) negatif yönde; Seçim arasında

(r=0,311) pozitif yönde anlamlı ilişki görülmektedir (p<0,01). Zorunluluk Bağlılığı ile Normatif Bağlılık arasında (r=0,490) pozitif yönde; Motivasyon Kaybı arasında (r=0,132) negatif yönde anlamlı ilişki görülür iken (p<0,01); Gelecekle İlgili Duygular ve Beklentiler, Umut, Umutsuzluk toplam ve Seçim puanları arasında anlamlı ilişki görülmemektedir (p>0,05). Normatif Bağlılık ile Umut arasında (r=0,139) negatif yönde; Umutsuzluk toplam arasında (r=0,141) negatif yönde; Seçim arasında (r=0,283) pozitif yönde anlamlı ilişki görülür iken (p<0,01); Gelecekle İlgili Duygular ve Beklentiler ile Motivasyon Kaybı puanları arasında anlamlı ilişki görülmemektedir (p>0,05). Gelecekle İlgili Duygular ve Beklentiler ile Motivasyon kaybı arasında (r=0,643) pozitif yönde; Umut arasında (r=0,605) pozitif yönde; Umutsuzluk toplam arasında (r=0,870) pozitif yönde; Seçim arasında (r=n-0,209) pozitif yönde anlamlı

ilişki görülmektedir ($p<0,01$). Motivasyon Kaybı ile Umut arasında ($r=0,450$) pozitif yönde; Umutsuzluk toplam arasında ($r=0,289$) pozitif yönde; Seçim arasında ($r= -0,168$) pozitif yönde anlamlı ilişki görülmektedir ($p<0,01$). Umut arasında ile Umutsuzluk toplam arasında ($r=0,827$) pozitif yönde; Seçim arasında ($r= -0,176$) pozitif yönde anlamlı ilişki görülmektedir ($p<0,01$). Umutsuzluk toplam ile seçim arasında ($r= -0,219$) pozitif yönde anlamlı ilişki görülmektedir ($p<0,01$) (Tablo 3). Bir araştırmannın sonuçlarına göre, Umut ile Duygusal Bağlılık ve Devamlılık Bağlılığı arasında ilişki olduğu, Umut ile Zorunluluk Bağlılığı arasında ilişki olmadığı, yüksek düzeyde Umut ile Duygusal Bağlılık ve Zorunluluk Bağlılığı ile Ayrılma Niyeti arasında ilişki olduğu, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti arasında da güçlü bir ilişki bulunmuştur.⁵⁸

Hemşirelere yönelik Seçme ve Yerleştirme Uygulamaları, Örgütsel Bağlılık, Umutsuzluk ve işten/meslekten ayrılma arasındaki ilişkilere ilişkin çok fazla kaynak olmamakla birlikte, bazı araştırmaların sonuçlarına bakıldığında söz konusu değişkenlerin ilişkisine yönelik kısmen de olsa bilgi verebilen çalışmalara rastlamak da mümkündür.^{13,27,30,42,59,60}

Bu çalışmada, Seçim Ölçeği ile Duygusal ve Normatif Bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Tablo 4). Bazı kaynaklarda, Seçim ve Yerleştirme uygulamaları ile Örgüte Bağlılık arasında pozitif ilişki olduğu bildirmiştir.^{42,60,61} İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarının, Bağlılık boyutları ile ilişkisine yönelik çalışmalarda, işe alma/seçim uygulamaları ile kuruma

duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki olduğunu bildiren çalışmalar¹³ olduğu gibi, Seçme ve Yerleştirme uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık arasında ilişki olmadığına dair araştırmalar da bulunmaktadır.⁶² Bir çalışmada, Seçim Uygulamaları ile Duygusal Bağlılık arasında pozitif, Normatif Bağlılıkla negatif anlamlı bir ilişki olduğu, Zorunluluk Bağlılığı ile ilişki olmadığı bildirilmiştir. Aynı çalışmada, Çalışan-İşveren İlişkileri ve Yerleştirme Uygulamaları'nın Duygusal Bağlılığı etkilediği, Seçim Uygulamaları'nın ise etkilemediği de bildirilmiştir.⁶³ Öte yandan bir araştırmada ise, İnsan Kaynakları uygulamaları ile Kuruma Bağlılık arasında zayıf pozitif ilişki olduğunu bildirilirken, aynı çalışmada, seçimin Kuruma Bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı bildirmiştir.¹⁷ İşgören seçimi uygulamasını da içeren İKY uygulamalarının Kuruma Bağlılığa etkisinin araştırıldığı bir çalışmada, sadece performans değerlendirme ve İKY birimine yönelik tutumların kuruma bağlılığın tahmin edicisi olduğu sonucunu bulmuştur.¹⁸ Bir başka çalışmada ise, işgören seçimi uygulamasının Kuruma bağlılığı etkilemediği bildirilmiştir.²⁰

Öte yandan, İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Kuruma Bağlılığı, işten ayrılmaları, işten ayrılma niyetini etkilediğine dair çalışmalar da bulunmaktadır.²³ Hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, rol belirsizliği ve rol çatışmasının yüksek düzeylerinin, yüksek devir hızı oranları ile ilişkili olduğunu, yüksek devir hızı ve yüksek seviyede rol belirsizliğinin ise tıbbi hatada artış olasılığı ile ilişkili bulunmuştur.⁵⁹

Tablo 2. Bağlılık, Umutsuzluk ve Seçim Ölçeklerinin Alt Boyut Puanlarının Dağılımı

| | | Min-Mak (Medyan) | Ort±SS |
|---------------------------|---|---------------------|-------------|
| Bağlılık Ölçeği | Duygusal Bağlılık (DB) | 1-5 (3,3) | 3,41±0,76 |
| | Zorunluluk Bağlılığı (ZB) | 1,17-4,83 (3) | 3,05±0,69 |
| | Normatif Bağlılık (NB) | 1-5 (3,2) | 3,28±0,69 |
| Beklenti Ölçeği | Gelecekle İlgili Duygular ve Beklentiler (GİDB) | 0-5 (0) | 0,57±1,08 |
| | Motivasyon Kaybı (MK) | 0-8 (2) | 2,11±1,34 |
| | Umut (U) | 0-7 (1) | 1,03±1,40 |
| | Umutsuzluk Toplam (UT) | 1-19 (3) | 3,71±3,22 |
| Seçim Ölçeği Toplam Puanı | | 14-100 (59) | 58,79±15,15 |
| Olumsuz yaklaşım; n (%) | | 71 (25,7) | |
| Olumlu yaklaşım; n (%) | | 205 (74,3) | |

Çalışmada, Seçim Ölçeği ile Umutsuzluk Ölçeği ve alt ölçekleri arasında negatif ilişki bulunmuştur. Seçim sürecine karşı takınılan olumsuz tutumlar, başvuruların seçimde kullanılan testlerde başarılı olmasını, seçim görüşmelerine devam etmede motivasyonunu ve sonraki performansını etkileyebilecektir.⁶⁴ Seçim adaleti ve sonuçları arasında etkileşim olmakta, adaylar sonucu adil olarak aldığı zaman organizasyonun çekiciliği ve iyi hissetmenin her ikisi de yüksek olmaktadır.⁴³ İş başvurusu yapan adayların işe alma süreci boyunca edindikleri algılamalar, işe alındıktan sonraki örgütsel algılar, davranış niyetleri üzerinde etkili olabilmektedir.^{33,42} Seçim sürecinde adayın adalet algısı önemli bir husustur. Seçim sürecine ilişkin adalet algısı, adayların işe alındıkları takdirde tutumlarını (bağlılık, işten ayrılma niyeti gibi) etkilemektedir.⁴¹

Çalışmada Seçim Ölçeği ile Kurumdan Ayrılma (hemşire olarak) ve Hemşirelikten Ayrılma Niyeti arasında ilişki bulunamamıştır (Tablo 4). Kalemci-Tüzün⁶⁵ (2013), çalışmasında, incelediği tüm İKY uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif korelasyon olduğu, en yüksek negatif korelasyonun Personel Seçim ve Yerleştirme ile İşten Ayrılma Niyeti arasında olduğunu bildirmiştir Slavianska³⁰ (2012), Seçim ve Yerleştirmede gerçekçi iş gereklerinin bildirilmesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğunu bildirmiştir. Ön seçim uygulamalarının söz konusu olduğu durumlarda Pitt ve Ramaseshan²⁷ (1995),

görüşme sürecinde kendilerine çizilen iş profillerini gerçekçi bulmayan kişilerin diğer adaylara nazaran daha fazla işlerinden ayrılma eğilimleri gösterenler olduğunu bildirmiştir. Bu nedenle, insan kaynakları yöneticileri gerçekçi iş ön görüşmeleri aracılığıyla çalışanların işten ayrılmalarını engelleyebilir ve gerçekçi olmayan beklentilerle iş başvurusu yapan bireylerin işte duyacağı olumsuzlukları en aza indirebilir.

Hemşirelerin yaşları ile Kurumsal Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık alt boyut puanı arasında pozitif yönlü %15,7 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r= 0,157$; $p= 0,009$; $p<0,01$). Hemşirelerin yaşları ile Kurumsal Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık alt boyut puanı arasında pozitif yönlü %14,7 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,147$; $p=0,014$; $p<0,05$) (Tablo 4).

Kuruma Bağlılık ile yaş, mesleki deneyim süresi ve Çalışma Süresi arasındaki ilişkilere yönelik olarak literatürde farklı sonuçlara rastlamak mümkündür. Çalışmada sadece Duygusal ve Normatif Bağlılık ile yaş arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Kuruma Bağlılığın tüm boyutları ile yaş arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu bildiren çalışmalar⁶⁶ olduğu gibi negatif yönlü ilişki olduğunu bildiren çalışmalar⁵⁹ da bulunmaktadır. Çöl ve Gül⁶⁷ (2005) sadece Duygusal Bağlılık ile yaş arasında negatif yönlü ilişkili olduğunu, yaşın bağlılığın diğer boyutlarıyla ilişkisi olmadığını bildirmiştir.

Tetik⁶⁸ (2012) ise, çalışmasında sadece Zorunluluk Bağlılığı'nın yaşa göre farklılık gösterdiğini; yaşı 19-24 yaş aralığındaki sağlık çalışanlarının zorunluluk bağlılığının 44-50 yaş aralığında olanlardan daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Bununla birlikte, Öte yandan, Kuruma Bağlılığın yaşa göre farklılık göstermediğini bildiren çalışmalar da bulunmaktadır.⁶⁹⁻⁷¹ Hemşirelerin mesleki yılları ile Kurumsal Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık alt boyut puanı arasında pozitif yönlü %14,6 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,146$; $p=0,015$; $p<0,05$) (Tablo 4).

Hemşirelerin mesleki yılları ile Kurumsal Bağlılık Ölçeği Zorunluluk Bağlılığı alt boyut puanı arasında pozitif yönlü %11,3 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte anlamlılığa yakın ilişki saptanmıştır ($r=0,113$; $p=0,60$ $p>0,05$). Hemşirelerin mesleki yılları ile Kurumsal Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık alt boyut puanı arasında pozitif yönlü %16,1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($r= 0,161$; $p= 0,007$; $p<0,01$). Hemşirelerin Başka Kuruma Geçme puanları ile Kurumsal Bağlılık Ölçeği Zorunluluk Bağlılığı alt boyut puanı arasında negatif yönlü %15,0 düzeyinde istatistiksel olarak ilişki saptanmıştır ($r=-0,150$; $p=0,013$; $p<0,05$) (Tablo 4). Kuruma Bağlılık ile Çalışma Süresi arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu bildiren çalışmalar⁶⁶ olmakla birlikte, aralarında ilişki olmadığını bildiren çalışmalar^{53, 68} da bulunmaktadır. Çolakoğlu ve ark.⁶⁹ (2009), Zorunluluk Bağlılığının kurumdaki çalışma süresine göre farklılık göstermediğini, Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılığın farklılık gösterdiğini bildirmiştir. Bir başka çalışmada ise, Kurumda Çalışma Süresine göre Duygusal

Bağlılıkta farklılık olurken, diğer boyutlarda farklılık olmadığı bildirilmiştir.⁷⁰

Hemşirelerin Kurumdan Ayrılma Niyeti, Hemşirelikten Ayrılma Niyeti, Kuruma Bağlılık ve Umutsuzluk arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı incelenmiş ve Tablo 4'te sunulmuştur. Bu çalışmada, Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık alt boyutu ile Kurumdan ve Hemşirelikten Ayrılma Niyeti arasında negatif ilişki bulunmuştur. Örgütsel Bağlılığın Zorunluluk Bağlılığı alt boyutu ile Kurumdan Ayrılma Niyeti arasında negatif ilişki bulunmuştur. Örgütsel Bağlılığın Normatif Bağlılık alt boyutu ile Kurumdan ve Hemşirelikten Ayrılma Niyeti arasında negatif ilişki bulunmuştur (Tablo 4).

Yirmiüç çalışmanın incelendiği bir çalışmada, Kuruma Bağlılığın hemşirelik araştırmalarında işten ayrılmaların en iyi tahmin edicisi olduğu, ayrılma niyetini ve işten ayrılmaları doğrudan etkileyen bir değişken olduğu bildirilmiştir.⁷² Başka bir araştırmanın verilerine göre ise, Örgütsel Bağlılık ne kadar kuvvetli ise işgücü dönüşümü ve işe devamsızlık oranları o kadar düşmektedir.²² Yapılan araştırmalar, Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti arasında ters bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.^{66,73,74}

Univariate (tek değişkenli) analizlerde Hemşirelikten Ayrılma Niyeti üzerine istatistiksel olarak anlamlı ya da anlamlılığa yakın etkileri olduğu gözlenen yaş ($p=0.165$), çocuk ($p=0.051$), başvuruyu yaptıktan sonra çağırılma zamanı ($p=0.045$), işe başlamadan önce görüşme sayısı ($p=0.143$), Umutsuzluk skoru ($p=0.001$), Duygusal Bağlılık skoru ($p=0.002$), Normatif Bağlılık skoru ($p=0.027$) ve Seçim ($p=0,561$) değişkenlerinin birlikte etkilerinin incelemek

Tablo 3. Bağlılık, Umutsuzluk ve Seçim Ölçekleri Arasındaki İlişki (n=276)

| | | Kuruma Bağlılık Ölçeği | | | Umutsuzluk Ölçeği | | | Seçim Ölçeği | | |
|------------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|-------------------|---------------------------|------------------|--------|-------------------|---------|---------|
| | | Duygusal Bağlılık | Zorunluluk Bağlılığı | Normatif Bağlılık | Gelecekle İlgili Duygular | Motivasyon Kaybı | Umut | Umutsuzluk Toplam | Seçim | |
| Kuruma Bağlılık Ölçeği | Duygusal Bağlılık | <i>r</i> | 1,000 | 0,343 | 0,556 | -0,077 | -0,149 | -0,089 | -0,125 | 0,311 |
| | | <i>p</i> | | 0,001** | 0,001** | 0,205 | 0,013* | 0,142 | 0,038* | 0,001** |
| | Zorunluluk Bağlılığı | <i>r</i> | | 1,000 | 0,490 | 0,063 | 0,132 | -0,011 | 0,073 | 0,113 |
| | | <i>p</i> | | | 0,001** | 0,299 | 0,028* | 0,854 | 0,224 | 0,060 |
| | Normatif Bağlılık | <i>r</i> | | | 1,000 | -0,105 | -0,108 | -0,139 | -0,141 | 0,283 |
| | | <i>p</i> | | | | 0,081 | 0,073 | 0,021* | 0,019* | 0,001** |
| Umutsuzluk ölçeği | Gelecekle İlgili Duygular | <i>r</i> | | | 1,000 | 0,643 | 0,605 | 0,870 | -0,209 | |
| | | <i>p</i> | | | | 0,001** | 0,001* | 0,001** | 0,001** | |
| | Motivasyon Kaybı | <i>r</i> | | | | 1,000 | 0,450 | 0,289 | -0,168 | |
| | | <i>p</i> | | | | | 0,001* | 0,001** | 0,005** | |
| | Umut | <i>r</i> | | | | | 1,000 | 0,827 | -0,176 | |
| | | <i>p</i> | | | | | | 0,001** | 0,003** | |
| | Umutsuzluk Toplam | <i>r</i> | | | | | 1,00 | -0,219 | | |
| | | <i>p</i> | | | | | | 0,001** | | |

r= Pearson Correlation Test**p*<0,05***p*<0,001

amacıyla lojistik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (Tablo 5).

Backward metodu kullanılarak yapılan değerlendirme sonucunda oluşan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, duyarlılık düzeyinin %19.7, özgüllük düzeyinin %97.1, doğruluk düzeyinin ise %78.4 olduğu saptanmıştır ($\chi^2:30.678$, $p<0.001$). Modelde yer alan değişkenler çocuk varlığı, Umutsuzluk toplam skoru ve Duygusal Bağlılık skorudur. Umutsuzluk toplam skorunda gözlenen 1 birimlik artışın ayrılma ihtimalini 1.182 katına çıkardığı saptanmıştır [OR (%95 GA): 1.182 (1.084, 1.289), $p<0.001$]. Duygusal Bağlılık skorunda gözlenen 1 birimlik artışın ayrılma ihtimalini 0.573 katına çıkardığı saptanmıştır [OR (%95 GA): 0.573 (0.386, 0.851); $p:0.006$]. Modele alınan yaş, başvuru yaptıktan sonra çağırılma zamanı, işe başlamadan önce görüşme sayısı, Normatif Bağlılık skoru ve Seçim değişkenleri anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 5).

Hemşirelerin meslekten ayrılma nedenleri olarak birçok çalışmada çocuk ya da yaşlı

ebeveyn bakımı neden olarak gösterilmiştir.⁷⁵⁻⁷⁷ Uğur-Gök'ün (2008) çalışmasında da meslekten ayrılma nedenleri arasında çocuk sahibi olma yer almaktadır.⁷⁸ Üniversite öğrencileri arasında yapılan bir çalışmada, umutsuzluk ile problem çözme becerisi arasında anlamlı ilişkiler saptandığı bildirilmiştir.⁷⁹ Başka bir çalışmada da, umutsuzluk düzeyi yükseldikçe problem çözme becerisinin azaldığını bildirmiştir.⁵⁴ Yapılan bu çalışmada ise, hemşirelerin umutsuzluk düzeylerinin meslekten ayrılmalarını etkilemesinin nedenlerinden birinin hemşirenin mesleği ile ilgili yaşadığı veya hissettiği problemleri çözmemesi ve umutsuzluğa kapılarak meslekten ayrılmayı istemesi olabileceği düşünülebilir. Korkmaz ve Görgülü'nün⁸⁰ (2010) çalışmasında hemşirelikten ayrılmayı düşünen hemşirelerin çoğunluğu ayrılma nedeni olarak mesleği sevmeme ve çalışma koşullarının ağır olmasını bildirmiştir. İşe başvurduğunda çalışacağı kurumun çalışma koşullarının objektif olarak adaya sunulması, bilgi verilmesi hemşirelerin kurumda ve

meslekte kalmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca hemşirelerin mesleki beklentilerine ulaşamamış olmaları, gelecekte beklentilerinin azalmasına, motivasyon kaybına ve umutsuzluk hissetmelerine, bu durumun da mesleklerinden ayrılmalarına etki etmiş olabileceği düşünülmüştür. Lisans eğitiminde son sınıfta okuyan hemşirelerden mesleğini seven hemşirelerin umutsuzluk düzeylerinin daha düşük olduğunu bildiren Günay-İsmailoğlu ve Orgun'a⁵⁷ (2014) göre, eğitim süreci içerisinde hemşirelerin mesleğe karşı olumlu tutum geliştirmelerinin sağlanması yararlı olabilecektir.⁵⁷ Konuyla ilgili literatür incelemesinde Umutsuzluk ve Hemşirelikten Ayrılma arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalara rastlanmaması nedeniyle bu konuda ayrıca çalışılması, aynı zamanda Mesleğe Bağlılık değişkeninin de incelemeye alınması faydalı olabilecektir.

Univariate (tek değişkenli) analizlerde Kurumdan Ayrılma Niyeti üzerine istatistiksel olarak anlamlı ya da anlamlılığa yakın etkileri olduğu gözlenen yaş ($p=0.172$), çocuk ($p=0.053$), Umutsuzluk skoru ($p=0.111$), Duygusal Bağlılık skoru ($p=0.015$), Zorunluluk Bağlılığı ($p=0,060$); Normatif Bağlılık skoru ($p=0.007$) ve Seçim ($p=0,456$) değişkenlerinin birlikte etkilerinin incelemek amacıyla lojistik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Backward metodu kullanılarak yapılan değerlendirme sonucunda oluşan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, duyarlılık düzeyinin %49, özgüllük düzeyinin %89.2, doğruluk düzeyinin ise %74.6 olduğu saptanmıştır ($\chi^2:59.884$, $p<0.001$) (Tablo 5).

Modelde yer alan değişkenler çocuk varlığı, Duygusal ve Normatif Bağlılık skorudur. Çocuk varlığı kurum değiştirme ihtimalini 5,139 katına çıkardığı saptanmıştır [OR (%95 GA): 5,139 (0,957, 27.596); $p:0,056$] Duygusal Bağlılık skorunda gözlenen 1 birimlik artışın kurum değiştirme ihtimalini 0.355 katına çıkardığı saptanmıştır [OR (%95 GA): 0.355 (0.221, 0.568), $p:0.001$]. Normatif Bağlılık skorunda gözlenen 1 birimlik artışın kurum değiştirme ihtimalini 0,550 katına çıkardığı saptanmıştır [OR (%95 GA): 0,550 (0.338, 0.895), $p<0.05$]. Modele alınan yaş, Zorunluluk Bağlılığı ve Seçim değişkenleri anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 5). Liou⁸¹ (2008), iş deneyimi, iş karakteristikleri ve kişisel karakteristiklerin kuruma bağlılığa, kuruma bağlılığın da hemşirelerin ayrılma niyetinin gelişmesine neden olabileceğini ileri sürmüştür. Bir çalışmada, kuruma bağlılığın da içinde yer aldığı değişkenlerin, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini %22'sini açıkladığı bildirilmiştir.⁸²

Bazı araştırmalarda, kuruma bağlılığın işten ayrılmaların en önemli tahmin edicisi olduğu bildirilmiştir.^{28,83,84} Bazı araştırmalarda ise, işgören seçme-yerleştirme, ücretleme, performans değerlendirme, işgören eğitimi gibi insan kaynakları yönetimi uygulamalarının işgören devir hızını ve karlılığı anlamlı olarak etkilediği bildirilmiştir.²⁶⁻²⁸ Guchait ve Cho (2010), İKY uygulamalarının işten ayrılma niyetini azaltmakta olduğunu, bu ilişki üzerine Kuruma Bağlılığın aracı rol

Tablo 4. Yaş, Mesleki Yıl, Başka Kuruma Geçme ve Hemşirelikten Ayrılma ile Bağlılık, Umutsuzluk ve Seçim Ölçeklerinin Alt Boyut Puanlarının İlişkinin İncelenmesi

| | | Yaş | | Mesleki Yıl | | Kurumdan Ayrılma Niyeti | | Hemşirelikten Ayrılma Niyeti | |
|--------------|-------|-------|--------|-------------|---------|-------------------------|---------|------------------------------|---------|
| | | r | p | r | p | r | p | r | p |
| Kuruma | DB | 0,157 | 0,009* | 0,146 | 0,015* | -0,469 | 0,001** | -0,280 | 0,001** |
| Bağlılık | ZB | 0,091 | 0,130 | 0,113 | 0,060 | -0,150 | 0,013* | 0,019 | 0,756 |
| Ölçeği | NB | 0,147 | 0,014* | 0,161 | 0,007** | -0,361 | 0,001** | -0,165 | 0,006** |
| Umutsuzluk | GİDB | 0,033 | 0,583 | 0,004 | 0,950 | 0,108 | 0,072 | 0,279 | 0,001** |
| Ölçeği | MK | 0,028 | 0,638 | 0,004 | 0,941 | 0,138 | 0,022* | 0,261 | 0,001** |
| | U | 0,073 | 0,224 | 0,060 | 0,320 | 0,003 | 0,956 | 0,162 | 0,007** |
| | UT | 0,054 | 0,369 | 0,030 | 0,617 | 0,096 | 0,111 | 0,275 | 0,001** |
| Seçim Ölçeği | Seçim | 0,058 | 0,339 | -0,045 | 0,456 | -0,088 | 0,145 | -0,035 | 0,561 |

^br Spearman's Korelasyon katsayısı

**p<0,01

*p<0,05

oynadığını bildirmiştir.⁸⁵ Araştırma sonuçlarına göre, hem işten hem de meslekten ayrılma niyeti üzerine Seçim Uygulamalarının etkisinin olmadığı görülmektedir. Örneklemi oluşturan hemşirelerin 4B kadrosuna geçmiş olmaları, Seçim uygulamalarının Kurumdan ve

Hemşirelikten Ayrılma Niyetine etki etmemesine neden olmuş olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın özel hastanelerde görev yapan hemşire örneklemi üzerinde yeniden yapılması yararlı olabilecektir.

Tablo 5. Regresyon Analizinde Elde Edilen Modele İlişkin Sonuçlar

| | | β | Standart hata | p | Exp(β) | %95 Güven Aralığı | |
|------------------------------|-------------------|--------|---------------|---------|--------|-------------------|-----------|
| | | | | | | Alt limit | Üst limit |
| Hemşirelikten Ayrılma Niyeti | Çocuk | 1.841 | 1.052 | 0.080 | 6.304 | 0.802 | 49.552 |
| | Umutsuzluk | 0.167 | 0.044 | <0.001* | 1.182 | 1.084 | 1.289 |
| | Duygusal bağlılık | -0.556 | 0.202 | 0.006* | 0.573 | 0.386 | 0.851 |
| Kurumdan Ayrılma Niyeti | Çocuk | 1.637 | 10,858 | 0.056 | 5,139 | 0.957 | 27.596 |
| | Duygusal bağlılık | -1,036 | 0.240 | 0.001* | 0.355 | 0.221 | 0.568 |
| | Normatif Bağlılık | -0,598 | 0,248 | 0,016* | 0,550 | 0,338 | 0,895 |

*p<0.05

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kurumdaki tüm uygulamalarda olduğu gibi kişilerin kurumla ilk kez iletişime geçtiği bir uygulama olan seçme ve yerleştirme uygulamalarında da adil davranılarak "Kurumun adil davrandığı" inancı yerleştirilmelidir. Seçme ve yerleştirme uygulamalarındaki adaletsiz davranıldığına dair inançlar, hemşirelerin kuruma bir önyargı ile başlamalarına ya da seçilmedikleri takdirde başka bir zamanda yeniden başvuramalarına neden olabilecektir. Bu çalışmadan elde edilen verilere göre, hemşirelerin işe seçim uygulamaları, hemşirelerin kurumdan ve meslekten ayrılma düşüncesi, umutsuzluk

düzeyleri ve kuruma bağlılıkları ile ilişkili bulunmuştur. Kurumdan Ayrılma Niyeti'ni çocuk varlığı, Duygusal ve Normatif Bağlılık düzeyi etkilemektedir. Hemşirelikten ayrılma Niyetini ise, çocuk varlığı, Umutsuzluk ve Duygusal Bağlılık etkilemektedir. Meslekten ve Kurumdan Ayrılma Niyeti'ni Seçim Uygulamaları etkilememiştir. Bu nedenle, seçim uygulamalarının her aşamasında özenli davranılmalıdır. Seçim ve yerleştirme ile ilgili belirtilen hususlar başta olmak üzere, tüm aşamalarında iyileştirmeler yapılmalıdır. Hemşirelerin mesleklerine ve kuruma bağlılıklarını geliştirici girişimlerde bulunulmalıdır.

KAYNAKLAR

1. Aiken L, Clarke S, Sloane D, Sochalski J, Silber J. Hospital Nurse Staffing And Patient Mortality, Nurse Burnout and Job Dissatisfaction. *Journal of the American Medical Association*. 2002; 288 (16): 1987–1993.
2. Hayes LJ, O'Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, Laschinger HKS, Northf N, Stone PW. Nurse Turnover: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*. 2006;43: 237–263.
3. Duygulu S, Abaan S. Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi Organizasyonel Commitment. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2007; 61–73.
4. Heinen MM, van Achterberg T, Schwendimann R, Zander B, Matthews A, Kozka M, Ensio A, Sjetne IS, Moreno-Casbas T, Ball J, Schoonhoven L. Nurses' Intention to Leave Their Profession: A Cross Sectional Observational Study in 10 European Countries. *International Journal of Nursing Studies*. 2013; 50: 174–184.
5. Flinkman M, Leino-Kilpi H, Salanterä S. Nurses' Intention To Leave The Profession: Integrative Review. *Journal of Advanced Nursing*. 2010; 66(7): 1422–1434.
6. Rudman A, Gustavsson P, Hultell D. A Prospective Study Of Nurses' Intentions To Leave The Profession During Their First Five Years Of Practice In Sweden. *International Journal of Nursing Studies*. 2014; 51: 612–624.
7. Kocaman G, Seren Ş, Kurt S, Daniş B, Erer T. Üç Üniversite Hastanesinde Hemşire Devir Hızı. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 2010; 7(1): 34-38
8. Currivan DB. The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover. *Human Resource Management Review*. 1999; 9(4): 495–524.
9. Margrif FD. The Human Resource Role in Addressing the Nursing Shortage. *Health Care Superv*. 1991;9(4): 53-58.
10. Ostroff C, Bowen DE. Moving HR to a Higher Level: HR Practices and Organizational Effectiveness. In K.K. Klein & S.W.J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions and New Directions*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. (2000).
11. Buck JM, Watson JL. Retaining Staff Employees: The Relationship Between Human Resources Management Strategies and Organizational Commitment. *Innovative Higher Education*. 2002; 26(3): 175-193. DOI: 10.1023/A:1017916922194
12. Meyer, JP, Smith CA. HRM Practices And Organizational Commitment: Test Of A Mediation Model. *Canadian Journal Of Administrative Sciences*. 2000; 17(4): 319-331.
13. McElroy JC. Managing Workplace Commitment By Putting People First. *Human Resource management Review*. 2001; 11: 327-335.
14. Gould-Williams J. The Importance Of HR Practices And Workplace Trust In Achieving Superior Performance: A Study Of Public-Sector Organizations. *International Journal of Human Resource Management*. 2003; 14(1): 28-54.
15. Gelade GA, Ivery M. The Impact Of Human Resource Management And Work Climate On Organizational Performance. *Personnel Psychology*. 2003; 56(2): 383-404.
16. Wright PM, Gardner TM, Moynihan LM. The Impact Of HR Practices On The Performance Of Business Units. *Human Resource Management Journal*. 2003; 13(3): 21-36.
17. Paul AK, Anantharaman RN. Influence Of HRM Practices On Organizational Commitment: A Study Among Software Professionals In India. *Human Resource Development Quarterly*. 2004; 15(1): 77-88.
18. Shahnawaz, MG, Juyal RC. Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in Different Organizations. *Journal of Indian Academy of Applied Psychology*. 2006; 32(3): 171-178.
19. Smeenk SGA, Eisinga RN, Teelken JC, Doorewaard JACM. The Effects Of HRM Practices And Antecedents On Organizational Commitment Among University Employees. *Int. J. of Human Resource Management*. 2006; 17(12): 2035–2054.
20. Fiorito J, Bozeman D, Young A, Meurs J. Organizational Commitment, Human Resource Practices, And Organizational Characteristics. *Journal of Managerial Issues*. 2007;19(2): 186-207.
21. Wright PM, Kehoe RR. Human Resource Practices And Organizational Commitment: A Deeper Examination. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2008; 46(1): 6–20.
22. Gellatly IR, Hunter KH, Currie LG, Irving PG. HRM Practices And Organizational Commitment Profiles. *The International Journal of Human Resource Management*. 2009; 20(4): 869–884.
23. Giauque D, Resenterra F, Siggen M. The Relationship Between HRM Practices And Organizational Commitment Of Knowledge Workers. Facts Obtained From Swiss Smes. *Human Resource Development International*. 2010; 13(2): 185-205.
24. Suifan TS. The Effect Of Human Resources Practices On Organizational Commitment: A Jordanian Study. *Journal of Management Research*. 2015;7(4): 222-232.
25. Hashim J. Human Resource Management Practices On Organizational Commitment: The Islamic Perspective. *Personnel Review*. 2010; 39(6): 785-799.
26. Huselid MA. The Impact Of Human Resource Management Practices On Turnover, Productivity And Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*. 1995; 38(3): 635-672.
27. Pitt ve Ramaseshan. Realistic Job Information And Salesforce Turnover: An Investigative Study. *Journal of Managerial Psychology*. 1995; 10(5): 29–36.
28. SamGnanakkan S. Mediating Role Of Organizational Commitment On HR Practices And Turnover Intention Among ICT Professionals. *Journal of Management Research*. 2010; 10(1): 39-61.
29. Kim S. The Impact of Human Resource Management on State Government IT Employee Turnover Intentions. *Public Personnel Management*. 2012; 41(2): 257-
30. Slavianska V. Measuring. The Impact of Human Resource Management Practices On Employee Turnover. *Problems of Management in the 21st century*. 2012; 4: 63-73. ISSN 2029-6932.
31. Şendoğdu AA, Kocabacak A, Güven Ş. The Relationship Between Human Resource Management Practices And Organizational Commitment: A Field Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2013; 99: 818 – 827.
32. Kehoe RR, Wright PM. The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*. 2013; 39(2): 366-391.
33. Ababneh KI, Hackett RD, Schat ACH. The Role of Attributions and Fairness in Understanding Job Applicant Reactions to Selection Procedures and Decisions. *J Bus Psychol*. 2014; 29:111–129.
34. Acar AC. İnsan Kaynakları Temin ve Seçimi. Kaynak T (ed.), Adal Z (ed.), Ataay İ (ed.), Uyargil C (ed.), Sadullah Ö (ed.), Acar AC (ed.), Özçelik O (ed.), Dündar G (ed.), Uluhan R (ed.) İnsan Kaynakları Yönetimi içinde (s. 113-168). İstanbul: 1998.
35. Erkuş E. Personel Seçiminde Ölçme ve Değerlendirme. Solmuş T (Ed.) Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi (1.Baskı) içinde (s. 113-161). İstanbul: 2002.
36. Benli A ve Şahin L. İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması. *Bilgi*. 2004; (8): 113-124.
37. Küçükçaya G. İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul. 2006.
38. Özcan D. Personel Seçim Sürecinin Etkinliğinde Psikoteknik Testlerin Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir. 2006.

39. Özdiñ B. İşe Alım Sürecinin Başarı Kriterleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul. 2008.
40. Ertürk M. İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayınları (1. Baskı). İstanbul. 2011.
41. Gilliland SW. The Perceived Fairness of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective. *Academy of Management Review*. 1993; 18(4): 694-734.
42. Hausknecht JP, Day DV, Thomas SC. Applicant Reactions to Election Procedures: An Updated Model and Meta-Analysis. *Personnel Hausknecht Psychology*. 2004; 57: 639-683.
43. Schinkel S, Vianen A, Dierendonck D. Selection Fairness and Outcomes: A Field Study of Interactive Effects on Applicant Reactions. *International Journal of Selection and Assessment* 2013; 21(1): 23-31.
44. Allen NJ, Meyer JP. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 1990; 63: 1-18.
45. Baysal AC, Paksoy M. Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 1999; 28(1): 7-15.
46. Beck AT, Weissman, A, Lester D, Trexler L. The Measurement of Pessimism. The Hopelessness Scale. *J Consult Clin Psychol*. 1974; 42: 861-865.
47. Seber G. Beck Umutsuzluk Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenirliğı Üzerine Bir Çalışma. Doçentlik Tezi. Anadolu Üniversitesi. Eskişehir. 1991.
48. Seber G, Dilbaz N, Kaptanoğlu C, Tekin D. Umutsuzluk Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirliğı. *Kriz Dergisi*. 1993; 1(3): 139-142.
49. Durak A. Beck Umutsuzluk Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*. 1994; 9(31): 1-11.
50. Cihangiroğlu N, Teke A, Özata M, Çelen Ö. Mesleki Bağlılık İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*. 2015; 57: 367-372.
51. Benligiray S, Sönmez H. Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*. 2011; 28-40.
52. Bozkurt Ö, Yurt İ. Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 2015; 8(15): 59-75.
53. Gider Ö, Şimşek G, Ocak S, Top M. Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Analizi: Hemşireler ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma. *Öneri*. 2011; 9(35): 93-101.
54. Dündar S. Polislerin Umutsuzluk Düzeyi İle Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*. 2008; 10: 77-92.
55. Bayram K, Okay T, Dilbaz N, Açıkgöz, Ç. Sivil Savunma Birliğı Çalışanlarında Kaygı Umutsuzluk ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri ve Posttravmatik Stres Bozukluğu Sıklığı. *Kriz Dergisi*. 2002; 10(1): 1-9.
56. Tercanlı N, Demir V. Beck Umutsuzluk Ölçeğinin Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi (Gümüşhane İli Örneğı). *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2012; 1(1): 29-40.
57. Günay-İsmailoğlu E, Orgun F. Aday Hemşirelerin Atanıp Atanamaya Yönelik Kaygı ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*. 2014; 12(4): 92-103.
58. Pepe M. The Impact Of Extrinsic Motivational Dissatisfiers On Employee Level Of Job Satisfaction And Commitment Resulting In The Intent To Turnover. *Journal of Business & Economics Research*. 2010; 8(9): 99-107.
59. Wagner CM. Organizational Commitment as a Predictor Variable in Nursing Turnover Research: Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*. 2007; 60(3): 235-247. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2007.04421.x
60. Bressler M. Planning And Projecting Critical Human Resource Needs: The Relationship Between Hope, Optimism, Organizational Commitment, And Turnover Intention Among U.S. Army Reserve Soldiers. *Journal of Behavioral Studies in Business*. 2010; 2(1): 1-12.
61. Khatri P, Gupta P. Correlates of HRM Practices and Organisational Commitment of Retail Employees in Delhi-NCR. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation* 2015; 11(2): 95-107.
62. Whitener EM. Do High Commitment Human Resource Practices Affect Employee Commitment? A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of Management*. 2001; 27: 515-535.
63. Patrick HA and Sebastian S. Human Resources Management Practices' Influence on Faculty Commitment in Higher Educational Institutions. *Asian Journal of Management Research*. 2012; 3(1): 125-138.
64. Erenel F. Personel Temin ve Seçim Sürecinde Adaylarda Oluşan Adalet Algısının Örgüte Etkilerinin Analizi. *Maliye Finans Yazıları Dergisi*. 2012; 26(95): 9-21.
65. Kalemcı-Tüzün İ. Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Farklılıkları ve İşgücü Devir Hızıyla İlişkileri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 2013; 42(1): 61-76.
66. Çakmakçı Cahit, Çetin Ş. Öğretmenlerin Kuruma Bağlılık Düzeyleri İle Kurumdan Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *KHO Bilim Dergisi*. 2012; 22(2): 41-65.
67. Çöl G, Gül H. Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2005; 19(1): 291-306.
68. Tetik S. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 2012; 4(1): 275-286.
69. Çolakoğlu Ü, Ayyıldız T, Cengiz S. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneğı. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 2009; 20(1) 77-89.
70. Örcü E, Sezen Kışlalıoğlu R. Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 2014; 10(22): 45-65.
71. Yeşilkaya M. Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Demografik Özellikler Açısından Gösterdiği Farklılıkların İstatistiksel Yöntemlerle İncelenmesi. *KAÜ İİBF Dergisi*. 2015; 6(9): 185-194.
72. O'Brien-Pallas L, Murphy GT, Shamian J, Li X, Hayes LJ. Impact And Determinants Of Nurse Turnover: A Pan-Canadian Study. *Journal of Nursing Management*. 2010; 18: 1073-1086.
73. Paşaoğlu D. Analysis Of The Relationship Between Human Resources Management Practices And Organizational Commitment From A Strategic Perspective: Findings From The Banking Industry. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*. 2015; 207: 315 - 324.
74. Aryee S, Wyatt T, Min MK. Antecedents of Organizational Commitment and Turnover Intentions, *Journal of Social Psychology*. 1991; 131(4): 545-56.
75. Strachota E, Normandin P, O'Brien N, Clary M, Krukow B. Reasons Registered Nurses Leave or Change Employment Status. *JONA*. 2003; 33(2): 111-117.
76. Tzeng HM. The Influence of Nurses' Working Motivation and Job Satisfaction on Intention to Quit: An Empirical Investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*. 2002; 39(8): 867-878.
77. Fochsen G, Sjögren K, Josephson M, Lagerström M. Factors contributing to the decision to leave nursing care: a study among Swedish nursing personnel. *J Nurs Manage*. 2005. 13(4): 338-344.
78. Uğur-Gök A. Hemşirelerin Mesleklerini Bırakma Nedenlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir. 2008.
79. Oğuztürk Ö, Akça F, Şahin, G. Üniversite Öğrencilerinde Umutsuzluk Düzeyi İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Üzerinden İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri*. 2011; 14: 173-184.

80. Korkmaz F, Görgülü S. Hemşirelerin Meslek Ölçütleri Bağlamında Hemşireliğe İlişkin Görüşleri. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*. 2010; 17(1): 1-17.
81. Shwu-Ru Liou. An Analysis of the Concept of Organizational Commitment. *Nursing Forum*. 2008; 43(3): 116-125.
82. Yaprak E. Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir. 2009.
83. Arnold HJ, Feldman DC. A Multivariate Analysis of the Determinants of Job Turnover. *J. Applied. Psych.* 1982; 67: 350-360.
84. Tett RP, Meyer JP. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*. 1993; 46: 259-293.
85. Guchait P, Cho S. The Impact of Human Resource Management Practices on Intention to Leave of Employees in the Service Industry in India: The Mediating Role of Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*. 2010; 21(8): 1228–1247.