

Ankara Metropolitan Alanda Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Personel Devir Oranları ve Personelin İşinden Ayrılma Nedenleri*

Gülsün ERİGÜÇ**

ÖZET

Bu araştırmada, Ankara metropolitan alanda Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerin personel devri geriye yönelik olarak, kayıt tarama yöntemiyle incelenmiştir. Araştırma kapsamındaki tüm hastaneler ve tüm personel için personel devir oranının % 18,5 olduğu bulunmuştur. Bu oran, hastanelere ve meslek gruplarına göre farklılık göstermektedir. İşinden ayrılan personelin % 67,1'inin nakil, % 18,4'ünün ise emeklilik nedeniyle ayrıldıkları saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Personel Devri, Personel, Hastane.

Turnover Rates for Ministry of Health Hospitals in Ankara and the Personnel's Reasons for Leaving Their Jobs

ABSTRACT

In this research, turnover rates for Ministry of Health hospitals in Ankara were investigated by using record analysis method. It was found that, the turnover rate covering whole research hospitals and personnel was 18,5 %. This rate differed according to the hospitals and the occupational groups. It was also found that 67,1 % of the personnel had left their jobs due to transfers to another place and 18,4 % of them had left due to retirement.

Key Words : Turnover, Personnel, Hospital.

* Bu makale 1995 yılında kabul edilmiştir

**Yrd. Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksekokulu

I. GİRİŞ

Personel, hastanenin en önemli girdi kaynaklarından biridir. Hastanenin amaçlarını gerçekleştirebilmesi, personel yönetimine ve personelin davranışlarına gereken önemin verilmesine bağlıdır.

Örgütlerde işinden ayrılan personel ile ilgili bilgiler örgütün genel "sağlığının" bir belirtisi olarak bilinmesi gereken önemli bir konudur (Pettman, Tavernier 1979:34). Personel devri ile oluşabilecek personel açığının, sağlık kurumlarında verilen hizmetin niceliği ve/veya niteliğini etkilediği ileri sürülebilir (Wolf 1981:233). Yetmiş insangücünün yitirilmesi örgütte maliyetlerin artmasına neden olabilmektedir (Eren 1993:177).

Personel devrinin,örgütlerin etkililik ve verimliliğini etkileyebilmesi, yöneticilerin personel devir oranları hakkında bilgi sahibi olmaları ve bu bilgilerden hareketle önlem almalarını gerektirir. Çünkü mevcut kaynaklardan en fazla yararı sağlayabilmek, personelin kontrol edilebilir nedenlerden ötürü ayrılmalarını, örgütsel düzenlemeler yoluyla önlemeye çalışmak, sağlık kurumları yöneticilerinin görevlerinden biridir.

Bu çalışmanın amacı, hastanelerde personel devir oranlarını ve personelin işinden ayrılma nedenlerini bulmaktır. Böylece, yöneticilerin gerçekleşen personel devri ve nedenleri hakkında bilgi sahibi olmaları da sağlanacaktır.

Araştırma, Ankara metropolitan alanda Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde meslek gruplarına göre personel devir oranının ve personelin işinden ayrılma nedenlerinin saptanması şeklinde gerçekleştirilmiştir.

II. GENEL BİLGİLER

Yöneticiler, personel politikaları ve programlarını değerlendirme işlevini yerine getirmek için, bazı ölçümlere ihtiyaç duyarlar. Bu ölçümlerden biri, personel devridir. Personel yönetiminin personel devri ile ilgili verileri izlemesi, personel devri örgütteki önemli sorunların belirtilerinden biri olabileceği için gereklidir. Personel devri, örgütsel sağlığın ve değişik personel sorunlarının belirtileri olan ölçütler olarak yaygın bir şekilde kullanılmaktadır (Sayles, Strauss 1981:49). Bu nedenle, yöneticiler tarafından, denetim amacıyla hesaplanması ve bu hesaplama yönelik kayıt ve düzenlemelerin sağlanması gerekir. Personel devrinin nedenleri oldukça değişiktir ve çoğunlukla da karmaşıktır. Fakat, genel olarak, ekonomik koşullar, işgücü pazarındaki durumun, örgütsel faktörlerin ve personelin çalıştığı diğer personel

gruplarından kaynaklanan faktörlerin söz konusu olduğu söylenebilir (Van der Merwe, Miller:234-250; Cawsey, Wedley 1979:91).

Personel devri, çoğu sağlık kurumu için önemli bir problemdir ve gerek personel gerekse örgüt için masraflı olabilir, çünkü hasta bakımının kalitesi ve sürekliliğini tehlikeye atabilir. İş doyumsuzluğu, hastane örgütüne ilişkin iş ortamındaki baskılar, personelin mesleki uygulamalarının tanımlanması ve kontrolündeki yetersizlikler, mesleki ilerleme için fırsat yokluğu, karalara katılmama, yönetsel destek yoksunluğu ve yetersiz ücretler personel devrine katkıda bulunan temel faktörler olarak görülmektedir. Sağlık kurumlarında hastaların gereksinim duyduğu hizmetin yoğunluğu, tıp teknolojisi ve tedavi yöntemlerindeki bilimsel ilerlemeler sonucunda, personelin çalışma ortamının daha gerilimli hale geldiği ileri sürülebilir. Çalışma ortamındaki baskıların karşılığını alamaması, sağlık personelinin diğer kurumlara ya da mesleğinin başka alanlarına kaydırabilmektedir. Bu da personel açığına neden olabilecek bir etken olmaktadır (Stevens 1984:802; Cavanagh 1989:587-594).

Ayrılma istatistiklerinin dikkatli olarak derlenmesi, personel devrinin gerçek nedenini bulmak amacıyla bu sayısal değerlerin yorumlanmasıyla, kaçınılabılır olan ayrılmaları kontrol etmek ve örgüt için sorun olabilecek olan ayrılmalara çözüm olarak kullanılmakla daha fazla değere sahip olabilmektedir. Görevden ayrılmalar için bildirilen nedenlerin analizi, personel devrini azaltmak için gerekli adımları ve etkisini, savunulabilir olanları azaltmak için bir ölçü belirtecektir. Ayrıca, bu tür bir analiz genelde yönetim ve personel arasındaki ilişkileri ve etkililiği geliştirecek yöntemleri de gösterecektir (Pettman, Tavernier 1979:34).

Personel devrinin örgüt açısından bazı yararları da olabilir. En önemli yararı örgüte yeni katılacak personelin örgüte "taze kan" getirerek yeni bir bakış açısı kazandırmasıdır (Gray, Starke 1984:246). Düşük personel devrinin de yüksek personel devri kadar sorun olması mümkündür. Personel devrinin her zaman kötü olmadığı fark edildiğinde yeni bakış açıları geliştirmeye yönelik ilk adım; personel devrinin iyi ya da kötü olmasının, onun örgüt için ekonomik ya da davranışsal çıktılarına bağlı olduğunun anlaşılmasıdır (Bluedorn 1982:7). Yöneticilerin en düşük, en yüksek ya da optimum sayıları belirlemede bu bakış açısı yardımcı olabilir (Zaharia, Baumeister 1979:36).

Personel devrinden tamamen kaçınmak mümkün değildir. Maluliyet, emeklilik ve vefat gibi nedenlerle belirli bir miktarda personel devri kaçınılmazdır. Sağlık kurumları yöneticileri kontrol edilemez nedenlerle

oluşacak personel devrine karşı duyarlı olmak zorundadır ve değiştirilemez nedenlere çok çaba harcamamalı, kontrol edebildikleri nedenleri değiştirmeye çalışmalıdırlar. Personel devrinin optimum olup olmadığını belirlerken, alıkoyma ve personel devri maliyetlerini ve kontrol edilebilir personel devrinin büyüklüğünü analiz etmelidirler. Yöneticiler, personel devir kararını etkileyen faktörler ile ilgilenerek, en yararlı şekilde örgütlerini hazırlamak için etkili stratejik planlar geliştirmelidirler (Abelson 1986:62; Abelson, Baysinger 1984:331).

Personel devri, personelin bir örgütün kadrosunda istihdam edildikten sonra, herhangi bir nedenle ayrılmaları ya da örgütten uzaklaştırılmaları olarak tanımlanabilir ve aşağıdaki formülle hesaplanabilir:

$$\text{Personel Devir Oranı (PDO)} = \frac{\text{Bir yıl içinde ayrılanların sayısı}}{\text{Ortalama toplam personel sayısı}} * 100$$

Ortalama toplam personel sayısı, aylık toplam personel sayılarının ortalamasını alarak ya da dönem başı personel sayısı ile, dönem sonu personel sayısının toplamını iki bölerek bulunabilir (Eren 1993:176)

PDO'nun her örgüt için geçerli olabilecek belirli bir standardı yoktur. Örgütün yapısına, iş koluna, personel sayısına ve örgütün büyüklüğüne göre PDO farklı biçimlerde yorumlanabilir. Bununla birlikte, hemen her örgütün kendi yapısına uygun düşen optimum bir PDO olması gerekir (Sabuncuoğlu 1988:61).

III. YÖNTEM

A. Problem Durumu

Bu araştırmada iki problem ele alınarak incelenmiştir:

1. Personel devir oranı, hastanelere ve meslek gruplarına göre farklılık göstermektedir.
2. Türkiye koşulları göz önünde bulundurularak, personelin işinden ayrılma nedenleri arasında nakil ve emeklilik diğer nedenlere göre farklılık göstermektedir.

B. Tanımlamalar

Personel Devir Oranı: 01. 08. 1993 ve 31. 07. 1994 tarihleri arasındaki dönemde nakil, emeklilik, istifa, vefat, ücretsiz izin, görevine son verme, işten el çektirme, müstafi, askerlik olarak kayıtlarda belirtilen nedenlerle işinden ayrılan personel sayısının, belirtilen aylardaki toplam personel sayısının ortalamasına oranlanması ile, bir yıl için hesaplanan orandır.

Diğer Sağlık Personeli: Tıpta uzmanlık, eczacı, biyolog, diyetisyen, psikolog, fizyoterapist, tıbbi teknolog, sosyal çalışmacı, çocuk gelişim uzmanlarından oluşan personel grubudur.

Hemşire Grubu: Hemşire, Ebe-Hemşire, Hemşire Yardımcısı ve Ebelerden oluşan personel grubudur.

Sağlık Teknisyenleri: Anestezi, ameliyathane, laboratuvar, röntgen, diş protez, fizik tedavi, eczacı ve diğer sağlık teknisyenleri ile sağlık memurlarından oluşan personel grubudur.

C. Materyal ve Yöntem

Araştırmanın evrenini Ankara metropolitan alanda Sağlık Bakanlığı'na bağlı 11 hastanede çalışan personel oluşturmaktadır.

PDO'nun hesaplanmasında kullanılan, PDO'nun hesaplandığı dönemin başlangıcı olan 01. 08. 1993 ve bitimi olan 31. 07. 1994'e ait toplam personel sayıları ve meslek gruplarına dağılımı ile ilgili veriler kesitsel olarak; aynı dönemde işinden ayrılan personel sayıları ve meslek gruplarına dağılımları ile ilgili veriler ise geriye yönelik olarak, araştırmanın yürütüldüğü hastanelerde tutulmakta olan ilgili kayıtlardan kayıt tarama yöntemiyle elde edilmiştir.

Toplanan veriler işlenerek tablolara dönüştürülmüştür. Analizler, oranlar ve yüzdeler şeklinde yapılmıştır.

IV. BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 1'de görüldüğü gibi Ankara metropolitan alanda Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde PDO % 18,5'dir. PDO en yüksek olan hastane, EDH'dir¹ (%30,4). Ardından OH (%27,4) ve Dr.MÜAYTH (%21,8) gelmektedir. PDO en düşük olan hastane ise, AH'dir (%14,7).

¹ Kısaltmaların açık yazılımı Tablo 1'in altında gösterilmiştir.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, en yüksek PDO'nun asistan hekimlerde olduğu görülmektedir (%25,7). Müdür yardımcıları ve sağlık teknisyenlerinde PDO %25,4'dür. En düşük PDO ise mühendislerdedir (%6,5).

TYİH ve Dr.ZTBKH'nde pratisyen hekimlerin; AH'nde asistan hekimlerin; Dr.MÜAYTH'nde hemşire grubunun; NH'nde sağlık teknisyenlerinin; Dr.SUÇSHM'nde diş hekimlerinin; OH ve RM'nde teknisyenlerin; AGHGCM'nde şoför ve mühendislerin; EDH'nde ise hastane müdürünün PDO'nun diğer meslek gruplarından yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 2'de görüldüğü gibi, Ankara metropolitan alanda Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde işinden ayrılan personelin %67,1'i nakil nedeniyle ayrılmıştır. Emekli olarak ayrılan personel %18,4 oranındadır. Ayrılan personelin %28'i hemşire grubu, %17,7'si asistan hekimlerdir. Asistan hekimlerin ihtisaslarını bitirdikten sonra zorunlu hizmetlerini yerine getirmek üzere nakil nedeniyle ayrıldıkları söylenebilir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %32,2'si hemşire grubu, %21,2'si ise asistan hekimlerdir. Emekli olarak ayrılan personelin %56,4'ü hizmetlilerdir. İstifa ederek ayrılan personelin %32,8'ini hemşire grubu oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, şoför, hizmetli ve teknisyenlerin emeklilik; hastane müdürlerinin nakil ve istifa; bunlar dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 3'de görüldüğü gibi, AH'nde işinden ayrılan personelin %74,6'sı nakil nedeniyle ayrılmıştır. Emekli olarak ayrılan personel %18,1 oranındadır. Ayrılan personelin %27,3'ü hemşire grubu, %24,2'si asistan hekimlerdir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %31,4'ü asistan hekimler ve aynı oranda hemşire grubudur. Emekli olarak ayrılan personelin %57,4'ü hizmetlilerdir. İstifa ederek ayrılan personelin %28,6'sını hemşire grubu oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, memur, hizmetli ve teknisyenlerin emeklilik; şoförlerin istifa; bunlar dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 4'de görüldüğü gibi, NH'nde işinden ayrılan personelin %59,3'ü nakil nedeniyle ayrılmıştır. Emekli olarak ayrılan personel %19,3 oranındadır. Ayrılan personelin %39,1'i asistan hekimler, %30,5'i ise sağlık teknisyenleridir. Yukarıda da belirtildiği gibi, sağlık teknisyenlerinin bir

kısının hemşire grubunda yer alması gerekirken, ayırımının yapılamamış olmasının göz önünde bulundurulması gerekir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %47,9'u asistan hekimlerdir. Emekli olarak ayrılan personelin %56,5'i hizmetlilerdir. İstifa ederek ayrılan personelin %43,7'sini asistan hekimler oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, dış hekimi ve hizmetlilerin emeklilik; bunlar dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 5'de görüldüğü gibi, TYİH'nde işinden ayrılan personelin %57,7'si nakil nedeniyle ayrılmıştır. Emekli olarak ayrılan personel %19,4 oranındadır. Ayrılan personelin %34,8'i hemşire grubu, %16,9'u asistan hekimlerdir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %31,9'u, istifa ederek ayrılan personelin de %68,7'si hemşire grubudur. Emekli olarak ayrılan personelin %61,5'ini hizmetliler oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, hizmetli ve teknisyenlerin emeklilik; bunlar dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 5).

Tablo 6'da görüldüğü gibi, Dr.SUÇSHM'nde işinden ayrılan personelin %72,3'ü nakil nedeniyle ayrılmıştır. Emekli olarak ayrılan personel %21,7 oranındadır. Ayrılan personelin %43,4'ü hemşire grubu, %16,9'u hizmetlilerdir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %53,3'ü hemşire grubudur. Emekli olarak ayrılan personelin %66,6'sını hizmetliler oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, hizmetli ve teknisyenlerin emeklilik; şoförlerin nakil ve emeklilik; bunlar dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 6).

Tablo 7'de görüldüğü gibi, OH'nde işinden ayrılan personelin %73,6'sı nakil nedeniyle ayrılmıştır. İstifa ederek ayrılan personel %15,6, emekli olarak ayrılan personel ise %10,8 oranındadır. Ayrılan personelin %26,9'u hemşire grubu, %20,3'ü hizmetlilerdir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %28,8'i hemşire grubudur. Emekli olarak ayrılan personelin %26,1'i, istifa ederek ayrılan personelin de %39,4'ünü hizmetliler oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, dış hekimlerinin nakil ve emeklilik; bunun dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 7).

Tablo 8'de görüldüğü gibi, Dr.ZTBKH'nde işinden ayrılan personelin %77,5'i nakil nedeniyle ayrılmıştır. Emekli olarak ayrılan personel ise %18,5 oranındadır. Ayrılan personelin %44,4'ü hemşire grubu, %11,2'si uzman hekimlerdir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %47'si hemşire grubudur. Emekli olarak ayrılan personelin %46,5'i hizmetlilerdir. İstifa ederek ayrılan personelin %33,3'ünü uzman hekimler ve aynı oranla hemşire grubu oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, hizmetlilerin emeklilik, bunun dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 8).

Tablo 9'da görüldüğü gibi ZHDÇB'nde işinden ayrılan personelin %76,4'ü nakil nedeniyle ayrılmıştır. Emekli olarak ayrılan personel ise %17,6 oranındadır. Ayrılan personelin %57,4'ü hemşire grubu, %10,3'ü hizmetlilerdir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %69,2'si hemşire grubudur. Emekli olarak ayrılan personelin %50'sini hizmetliler oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, memur ve hizmetlilerin emeklilik, bunlar dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 9).

Tablo 10'da görüldüğü gibi AGHGCM'nde işinden ayrılan personelin %63,5'i nakil nedeniyle ayrılmıştır. Emekli olarak ayrılan personel ise %33,5 oranındadır. Ayrılan personelin %30'u hemşire grubu, %28,2'si ise hizmetlilerdir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %43,5'i, istifa ederek ayrılan personelin %50'si hemşire grubudur. Emekli olarak ayrılan personelin %77,2'sini hizmetliler oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, hizmetli ve teknisyenlerin emeklilik; şoförlerin nakil ve emeklilik; bunlar dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 10).

Tablo 11'de görüldüğü gibi, RM'nde işinden ayrılan personelin %67,2'si nakil nedeniyle ayrılmıştır. Emekli olarak ayrılan personel ise %30 oranındadır. Ayrılan personelin %27,2'si hemşire grubu, %18,6'sı hizmetlilerdir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %36,2'si hemşire grubudur. Emekli olarak ayrılan personelin %47,6'sını hizmetliler oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, hizmetli, teknisyen ve şoförlerin emeklilik; bunlar dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 11).

Tablo 12'de görüldüğü gibi, Dr.MÜAYTH'nde işinden ayrılan personelin %65,4'ü nakil nedeniyle ayrılmıştır. İstifa ederek ayrılan personel %14,2, emekli olarak ayrılan personel ise %8 oranındadır. Ayrılan personelin %35,2'si hemşire grubu, %20,4'ü sağlık teknisyenleridir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %34'ü, istifa ederek ayrılanların da %39,1'i hemşire grubudur. İstifa ederek ayrılanların %39,1'i de sağlık teknisyenleridir. Emekli olarak ayrılanların %30,8'ini hizmetliler oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, diğer sağlık personeli grubunun, şoför ve hizmetlilerin emeklilik, bunlar dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 12).

Tablo 13'de görüldüğü gibi, EDH'nde işinden ayrılan personelin %77,1'i nakil nedeniyle ayrılmıştır. Ücretsiz izin alarak ayrılan personel %9,9 oranındadır. Ayrılan personelin %23'ü hemşire grubu, %19,7'si uzman hekimlerdir.

Nakil nedeniyle ayrılan personelin %27,7'si hemşire grubudur. Ücretsiz izin alarak ayrılan personelin %50'sini sağlık teknisyenleri oluşturmaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, dış hekimlerinin emeklilik; hizmetlilerin nakil ve emeklilik; hastane müdürünün (2 kez değişerek) nakil ve istifa; bunlar dışındaki meslek gruplarının ise nakil nedeniyle daha fazla ayrıldıkları görülmektedir (Tablo 13).

V. SONUÇ

Sağlık kurumları yöneticilerinin, personel politikaları ve programlarını değerlendirme işlevini yerine getirebilmek için, personel devri ile ilgili verileri izlemesi; personel devri, örgütteki önemli sorunların belirtilerinden biri olabileceği için gereklidir. Personel devir oranının yöneticiler tarafından

denetim amacıyla belirli periyotlarla zaman içinde sürekli olarak hesaplanması ve bu hesaplama yönelik kayıt ve düzenlemelerin sağlanması gerekir.

Bu araştırmada, Ankara metropolitan alanda Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde personel devir oranları ve personelin işinden ayrılma nedenleri incelenmiştir. Tüm hastaneler ve meslek grupları için personel devir oranının %18,5 olduğu ve bu oranın hastanelere ve meslek gruplarına göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Personel devir oranı en yüksek olan hastane, Etimesgut Devlet Hastanesi'dir (%30,4). Personel devir oranı en yüksek olan meslek grubu ise asistan hekimlerdir (%25,7).

Ayrılan personelin %67,1'inin nakil, %18,4'ünün ise emeklilik nedeniyle ayrıldıkları saptanmıştır. Meslek gruplarına göre incelendiğinde, ayrılan personelin %28'ini hemşire grubunun, %17,7'sini de asistan hekimlerin oluşturduğu görülmüştür. Asistan hekimlerin uzmanlık eğitimlerini bitirdikten sonra zorunlu hizmetlerini yerine getirmek üzere nakil nedeniyle ayrıldıkları söylenebilir.

Nakil ve istifa nedeniyle ayrılan personel içinde hemşire grubunun önemli bir yer tuttuğu görülmüştür (sırasıyla %32,2 ve %32,8 oranlarıyla). Ayrılan hemşire grubundaki personelin toplam %65'inin nakil ve istifa nedenleriyle ayrılış olması önemli bir bulgudur.

Genel olarak personelin işinden ayrılma nedeni olarak nakil ve emekliliğin önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Emeklilik nedeniyle olan ayrılmaların kaçınılmaz olduğu düşünüldüğünde, yöneticilerin nakil nedeniyle olan ayrılmaların analizlerini yaparak, bunlar arasında kontrol edilebilir nedenlere dayalı ayrılmalar üzerinde yoğunlaşması ve verilen hizmetin niceliği ve/veya niteliğinin etkilenmemesi için önlemler almalarının gerekliliği vurgulanabilir.

V.SONUC

TABLO 1. Ankara Metropolitan Alanda Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Meslek Gruplarına Göre Personel Devir Oranları (PDO)

MESLEK GRUPLARI	HASTANELER VE PDO (%)											GENEL
	AH	NH	TYİH	Dr.SUÇSHM	** OH	Dr.ZTBKH	ZHDÇB	AGHGCM	RM	Dr.MÜAYTH	EDH	
Uzman Hekim	12,2	7,2	10,5	9,4	25,0	20,7	9,1	20,3	17,9	22,0	42,9	14,7
Asistan Hekim	19,5	41,6	30,4	7,7	24,6	10,2	-	11,4	18,5	*** 16,1	-	25,7
Pratisyen Hekim	7,7	4,1	66,7	44,4	27,0	53,3	66,7	16,7	-	*** 27,9	47,1	24,2
Diş Hekimi	6,7	4,3	-	50,0	25,0	-	-	-	-	-	20,0	7,1
Diğer Sağlık Personeli	13,7	5,2	12,2	3,2	22,5	22,0	-	22,5	17,7	13,5	70,0	13,9
Hemşire Grubu	19,2	7,0*	19,6	25,2	22,5	19,6	26,9	24,9	27,1	31,5	21,2	18,2
Sağlık Teknisyenleri	11,7	52,0*	20,9	18,6	22,9	10,0	8,8	17,2	18,9	26,6	24,2	25,4
Hastane Müdürü	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	200,0	18,2
Müdür Yardımcısı	9,1	22,2	16,7	-	16,7	40,0	42,9	42,9	16,7	-	100,0	25,4
Memur	7,2	-	16,1	8,8	41,2	9,8	19,2	25,5	14,3	16,2	15,0	13,7
Şoför	16,7	-	-	40,0	-	20,0	-	50,0	25,0	33,3	-	13,7
Hizmetli	14,4	11,0	15,6	20,9	40,6	9,1	11,0	19,8	17,8	12,0	37,5	15,7
Mühendis	14,3	-	-	-	-	-	-	50,0	-	-	-	6,5
Teknisyen	12,4	-	19,1	8,7	48,0	-	-	23,8	28,1	17,6	-	13,6
Diğer	-	-	-	-	-	-	100,0	-	-	-	-	7,7
GENEL	14,7	17,2	18,5	16,9	27,4	15,0	18,6	21,0	20,5	21,8	30,4	18,5

*Bkz. Tablo 4 açıklama ** Bkz. Tablo 7 açıklama *** Bkz. Tablo 12 açıklama

AH: Ankara Hastanesi, NH: Numune Hastanesi, TYİH: Türkiye Yüksek İhtisas Hastanesi, Dr.SUÇSHM: Dr. Sami Ulus Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Merkezi, OH: Onkoloji Hastanesi, Dr.ZTBKH: Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Hastanesi, ZHDÇB: Zübeyde Hanım Doğum ve Çocuk Bakımevi, AGHGCM: Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Merkezi, RM: Rehabilitasyon Merkezi, Dr. MÜAYTH: Dr. Muhittin Ülker Acil Yardım ve Travmatoloji Hastanesi, EDH: Etimesgut Devlet Hastanesi

Tablo 2. Ankara Metropolitan Alanda Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde Meslek Gruplarına Göre İşinden Ayrılma Nedenleri

Meslek Grupları	İşinden Ayrılma Nedenleri																				
	Nakil		Emekli		İstifa		Ücretsiz İzin		Askerlik		İşten El Çekilmek		Görevine Son Verme		Mustafî		Vefat		GENEL (SATIR)		
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	
Uzman Hekim	11	73.1	16	10.0	14	8.7	7	4.4	3	1.9	-	-	-	-	-	-	3	1.9	160	100.0	
	7	9.1	-	4.5	-	11.8	-	7.5	-	7.1	-	-	-	-	-	-	-	21.5	-	8.3	
Asistan Hekim	27	80.2	-	-	14	4.1	26	7.7	26	7.7	-	-	-	-	-	-	1	0.3	339	100.0	
	2	21.2	-	-	-	11.8	-	28.0	-	61.9	-	-	-	-	-	-	-	7.1	-	17.7	
Pratisyen Hekim	60	95.2	-	-	-	-	1	1.6	2	3.2	-	-	-	-	-	-	-	-	63	100.0	
	4	4.7	-	-	-	-	-	1.1	-	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.3	
Diş Hekimi	8	66.7	4	33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	100.0
	6	0.6	-	1.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.6	
Diğer Sağlık Personeli	67	83.8	11	13.8	-	-	1	1.2	1	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	80	100.0
	5	5.2	-	3.1	-	-	-	1.1	-	2.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.2	
Hemşire Grubu	41	77.5	45	8.4	39	7.3	31	5.8	-	-	-	-	1	0.2	2	0.4	2	0.4	534	100.0	
	4	32.2	-	12.8	-	32.8	-	33.3	-	-	-	-	-	50.0	-	40.0	-	14.3	-	28.0	
Sağlık Teknisyenleri	21	70.8	30	10.1	20	6.7	26	8.7	8	2.7	-	-	-	-	3	1.0	-	-	298	100.0	
	1	16.4	-	8.5	-	16.8	-	27.9	-	19.0	-	-	-	-	60.0	-	-	-	-	15.5	
Hastane Müdürü	1	50.0	-	-	1	50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100.0
	1	0.1	-	-	-	0.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	
Müdür Yardımcısı	16	94.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5.9	17	100.0	
	1	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7.1	-	0.9	
Memur	49	68.1	14	19.4	6	8.3	1	1.4	2	2.8	-	-	-	-	-	-	-	-	72	100.0	
	3	3.8	-	4.0	-	5.0	-	1.1	-	4.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.8	
Şoför	4	40.0	5	50.0	1	10.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	100.0
	1	0.3	-	1.4	-	0.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.5	
Hizmetli	44	16.5	199	74.5	17	6.4	-	-	-	-	1	0.4	-	-	-	-	6	2.2	267	100.0	
	3	3.4	-	56.4	-	14.3	-	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	-	42.9	-	13.9	
Mühendis	2	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100.0
	1	0.2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	
Teknisyen	19	33.3	29	50.9	7	12.2	-	-	-	-	-	-	-	1	1.8	-	1	1.8	57	100.0	
	1	1.5	-	8.2	-	5.9	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-	-	-	7.1	-	3.0	
Diğer	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100.0
	1	0.1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	
GENEL (SÜTUN) %	12	67.1	353	18.4	119	6.2	93	4.9	42	2.2	1	0.1	2	0.1	5	0.3	14	0.7	1914	100.0	
	85	100.0	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-	-	-	100.0	-	100.0	-	100.0	-	100.0	

Tablo 4. Numune Hastanesinde (NH) Meslek Gruplarına Göre İşinden Ayrılma Nedenleri

Meslek Grupları	İşinden Ayrılma Nedenleri														TOPLAM (Sütun)	
	Nakil		Emekli		İstifa		Ücretsiz İzin		Askerlik		İşten El Çektirmek		Vefat		S	%
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Uzman Hekim	9	42,9	5	23,8	3	14,3	2	9,5	2	9,5	-	-	-	-	21	100,0
		3,2		5,4		18,8		3,8		6,9						4,4
Asistan Hekim	135	72,6	-	-	7	43,7	22	11,8	21	11,3	-	-	1	0,5	18	100,0
		47,9						41,5		72,4				33,3	6	39,1
Pratisyen Hekim	3	75,0	-	-	-	-	-	-	1	25,0	-	-	-	-	4	100,0
		1,1								3,5						0,8
Diş Hekimi	-	-	1	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	110,0
				1,1												0,2
Diğer Sağlık Personeli	5	71,4	2	28,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	100,0
		1,8		2,2												1,5
Hemşire Grubu *	35	66,0	9	17,0	2	3,8	7	13,2	-	-	-	-	-	-	53	100,0
		12,4		9,8		12,5		13,2								11,1
Sağlık Teknisyenleri *	91	62,8	23	15,9	4	2,6	22	15,2	5	3,5	-	-	-	-	14	100,0
		32,2		25,0		25,0		41,5		17,2					5	30,5
Müdür Yardımcısı	2	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100,0
		0,7														0,4
Hizmetli	2	3,5	52	91,2	-	-	-	-	-	-	1	1,8	2	3,5	57	100,0
		0,7		56,5								100,0		66,7		12,0
TOPLAM (Sütun) %	282	59,3	92	19,3	16	3,4	53	11,1	29	6,1	1	0,2	3	0,6	47	100,0
		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0	6	100,0

* Ayrılan personel için tutulan Hemşire Personel Bildirimi kayıtlarında bu iki meslek grubu birlikte yer almaktadır. Toplam ayrılan 198 kişiden 53 kişinin hemşire olduğu belirlenmiştir. Mesleği yazılmadığı için belirlenemeyenler sağlık teknisyenleri içinde gösterilmiştir.

Tablo 5. Türkiye Yüksek İhtisas Hastanesinde (TYİH) Meslek Gruplarına Göre İşinden Ayrılma Nedenleri

Meslek Grupları	İşinden Ayrılma Nedenleri													
	Nakil		Emekli		İstifa		Ücretsiz İzin		Askerlik		Vefat		TOPLAM (Satır)	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Uzman Hekim	4	40,0	1	10,0	2	20,0	2	20,0	1	10,0	-	-	10	100,0
Hekim		3,4		2,6		12,5		9,1		16,7		-		5,0
Asistan Hekim	29	85,3	-	-	-	-	2	5,9	3	8,8	-	-	34	100,0
Hekim		25,0		-		-		9,1		50,0		-		16,9
Pratisyen Hekim	5	83,3	-	-	-	-	1	16,7	-	-	-	-	6	100,0
Hekim		4,3		-		-		4,5		-		-		3,0
Diğer Sağlık Personeli	9	90,0	-	-	-	-	1	10,0	-	-	-	-	10	100,0
Personeli		7,8		-		-		4,5		-		-		5,0
Hemşire Grubu	37	52,9	7	10,0	11	15,7	14	20,0	-	-	1	1,4	70	100,0
Grubu		31,9		18,0		68,7		63,7		-		50,0		34,8
Sağlık Teknisyenleri	15	83,3	-	-	1	5,6	1	5,6	1	5,6	-	-	18	100,0
Teknisyenleri		12,9		-		6,3		4,5		16,7		-		9,0
Müdür Yardımcısı	1	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100,0
Yardımcısı		0,9		-		-		-		-		-		0,5
Memur	11	73,3	2	13,3	-	-	1	6,7	1	6,7	-	-	15	100,0
Memur		9,5		5,1		-		4,5		16,7		-		7,5
Hizmetli	2	7,1	24	85,7	1	3,6	-	-	-	-	1	3,6	28	100,0
Hizmetli		1,7		61,5		6,3		-		-		50,0		13,9
Teknisyen	3	33,3	5	55,6	1	11,1	-	-	-	-	-	-	9	100,0
Teknisyen		2,6		12,8		6,3		-		-		-		4,4
TOPLAM (Sütun) %	116	57,7	39	19,4	16	8,0	22	10,9	6	3,0	2	1,0	201	100,0
(Sütun) %		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0

Tablo 6. Dr. Sami Ulus Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Merkezinde (Dr.SUÇSHM) Meslek Gruplarına Göre İşinden Ayrılma Nedenleri

Meslek Grupları	İşinden Ayrılma Nedenleri										TOPLAM (Satır)	
	Nakil		Emekli		İstifa		Görevine son verme		Müstafi		S	%
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%		
Uzman Hekim	5	100,0 8,3	-	-	-	-	-	-	-	-	5	100,0 6,0
Asistan Hekim	5	83,3 8,3	-	-	1	16,7 33,3	-	-	-	-	6	100,0 7,2
Pratisyen Hekim	4	100,0 6,7	-	-	-	-	-	-	-	-	4	100,0 4,8
Diş Hekimi	2	100,0 3,3	-	-	-	-	-	-	-	-	2	100,0 2,4
Diğer Sağlık Personeli	1	100,0 1,7	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100,0 1,2
Hemşire Grubu	32	88,9 53,3	2	5,5 11,1	1	2,8 33,3	1	2,8 100,0	-	-	36	100,0 43,4
Sağlık Teknisyenleri	5	62,5 8,3	1	12,5 5,6	1	12,5 33,3	-	-	1	12,5 100,0	8	100,0 9,7
Memur	3	100,0 5,0	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100,0 3,6
Şoför	1	50,0 1,7	1	50,0 5,6	-	-	-	-	-	-	2	100,0 2,4
Hizmetli	2	14,3 3,3	12	85,7 66,6	-	-	-	-	-	-	14	100,0 16,9
Teknisyen	-	-	2	100,0 11,1	-	-	-	-	-	-	2	100,0 2,4
TOPLAM (Sütun) %	60	72,3 100,0	18	21,7 100,0	3	3,6 100,0	1	1,2 100,0	1	1,2 100,0	83	100,0 100,0

Tablo 7. Onkoloji Hastanesinde (OH) Meslek Gruplarına Göre İşinden Ayrılma Nedenleri *

Meslek Grupları	İşinden Ayrılma Nedenleri							
	Nakil		Emekli		İstifa		TOPLAM (Satır)	
	S	%	S	%	S	%	S	%
Uzman Hekim	22	88,0	3	12,0	-	-	25	100,0
		14,1		13,0				11,8
Asistan Hekim	14	100,0	-	-	-	-	14	100,0
		9,0						6,6
Pratisyen Hekim	7	100,0	-	-	-	-	7	100,0
		4,5						3,3
Diş Hekimi	1	50,0	1	50,0	-	-	2	100,0
		0,6		4,4				0,9
Diğer Sağlık Personeli	7	77,8	2	22,2	-	-	9	100,0
		4,5		8,7				4,3
Hemşire Grubu	45	78,9	5	8,8	7	12,3	57	100,0
		28,8		21,7		21,2		26,9
Sağlık Teknisyenleri	21	77,8	2	7,4	4	14,8	27	100,0
		13,5		8,7		12,1		12,7
Müdür Yardımcısı	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0
		0,6						0,5
Memur	8	57,1	2	14,3	4	28,6	14	100,0
		5,1		8,7		12,1		6,6
Hizmetli	24	55,8	6	14,0	13	30,2	43	100,0
		15,4		26,1		39,4		20,3
Teknisyen	6	46,1	2	15,4	5	38,5	13	100,0
		3,9		8,7		15,2		6,1
TOPLAM (Sütun) %	156	73,6	23	10,8	33	15,6	212	100,0
		100,0		100,0		100,0		100,0

* Hastane kayıtlarından, ayrılan personel ile ilgili veriler:

1. Dr. eczacı, diş hekimi vb. gibi akademik öğrenimli sağlık personeli

2. Hemşire, sağlık memuru, laborant vb. gibi orta öğrenimli sağlık personeli

3. İdari, yardımcı hizmetler dalında çalışan personel olarak üç grupta ayrılma nedenlerine göre toplam sayılar olarak elde edilebilmiştir.

Meslek gruplarına göre dağılım, meslek grubunun toplam personel sayısı içindeki oranına göre yapılmıştır.

Tablo 8. Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Hastanesinde (Dr.ZTBKH) Meslek Gruplarına Göre İşinden Ayrılma Nedenleri

Meslek Grupları	İşinden Ayrılma Nedenleri							
	Nakil		Emekli		İstifa		TOPLAM (Satır)	
	S	%	S	%	S	%	S	%
Uzman Hekim	13	76,5	2	11,8	2	11,8	17	100,0
		11,1		7,1		33,3		11,2
Asistan Hekim	12	92,3	-	-	1	7,7	13	100,0
		10,3				16,7		8,6
Pratisyen Hekim	8	100,0	-	-	-	-	8	100,0
		6,8						5,3
Diğer Sağlık Personeli	11	100,0	-	-	-	-	11	100,0
		9,4						7,3
Hemşire Grubu	55	82,1	10	14,9	2	3,0	67	100,0
		47,0		35,7		33,3		44,4
Sağlık Teknisyenleri	10	90,9	1	9,1	-	-	11	100,0
		8,5		3,6				7,3
Müdür Yardımcısı	2	100,0	-	-	-	-	2	100,0
		1,7						1,3
Memur	3	60,0	2	40,0	-	-	5	100,0
		2,6		7,1				3,3
Şoför	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0
		0,9						0,7
Hizmetli	2	12,5	13	81,2	1	6,3	16	100,0
		1,7		46,5		16,7		10,6
TOPLAM (Sütun) %	117	77,5	28	18,5	6	4,0	151	100,0
		100,0		100,0		100,0		100,0

Tablo 9. Zübeyde Hanım Doğum ve Çocuk Bakımevinde (ZHDCB) Meslek Gruplarına Göre İşinden Ayrılma Nedenleri

Meslek Grupları	İşinden Ayrılma Nedenleri									
	Nakil		Emekli		İstifa		Vefat		TOPLAM (Satır)	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Uzman Hekim	3	75,0	1	25,0	-	-	-	-	4	100,0
Pratisyen Hekim	6	100,0	-	-	-	-	-	-	6	100,0
Hemşire Grubu	36	92,3	2	5,1	-	-	1	2,6	39	100,0
Sağlık Teknisyenleri	3	100,0	-	-	-	-	-	-	3	100,0
Müdür Yardımcısı	2	66,7	-	-	-	-	1	33,3	3	100,0
Memur	1	20,0	3	60,0	1	20,0	-	-	5	100,0
Hizmetli	-	-	6	85,7	1	14,3	-	-	7	100,0
Diğer	1	100,0	-	-	-	-	-	-	1	100,0
TOPLAM (Sütun) %	52	76,4	12	17,6	2	3,0	2	3,0	68	100,0
		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0

Tablo 10. Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Merkezinde (AGHGCM) Meslek Gruplarına Göre İşinden Ayrılma Nedenleri

Meslek Grupları	İşinden Ayrılma Nedenleri								TOPLAM (Satır)	
	Nakil		Emekli		İstifa		Müstafi		S	%
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Uzman Hekim	11	84,6	1	7,7	1	7,7	-	-	13	100,0
		10,2		1,8		25,0				7,6
Asistan Hekim	8	88,9	-	-	1	11,1	-	-	9	100,0
		7,4				25,0				5,3
Pratisyen Hekim	1	100,0	-	-	-	-	-	-	1	100,0
		0,9								0,6
Diğer Sağlık Personeli	9	100,0	-	-	-	-	-	-	9	100,0
		8,3								5,3
Hemşire Grubu	47	92,2	2	3,9	2	3,9	-	-	51	100,0
		43,5		3,5		50,0				30,0
Sağlık Teknisyenleri	10	90,9	-	-	-	-	1	9,1	11	100,0
		9,3						100,0		6,4
Müdür Yardımcısı	3	100,0	-	-	-	-	-	-	3	100,0
		2,8								1,8
Memur	10	83,3	2	16,7	-	-	-	-	12	100,0
		9,3		3,5						7,1
Şoför	1	50,0	1	50,0	-	-	-	-	2	100,0
		0,9		1,8						1,2
Hizmetli	4	8,3	44	91,7	-	-	-	-	48	100,0
		3,7		77,2						28,2
Mühendis	1	100,0	-	-	-	-	-	-	1	100,0
		0,9								0,6
Teknisyen	3	30,0	7	70,0	-	-	-	-	10	100,0
		2,8		12,2						5,9
TOPLAM (Sütun) %	108	63,5	57	33,5	4	2,4	1	0,6	170	100,0
		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0

Tablo 11. Rehabilitasyon Merkezinde (RM) Meslek Gruplarına Göre İşinden Ayrılma Nedenleri

Meslek Grupları	İşinden Ayrılma Nedenleri									
	Nakil		Emekli		İstifa		Vefat		TOPLAM (Satır)	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Uzman Hekim	5	100,0	-	-	-	-	-	-	5	100,0
Asistan Hekim	5	100,0	-	-	-	-	-	-	5	100,0
Diğer Sağlık Personeli	9	81,8	2	18,2	-	-	-	-	11	100,0
Hemşire Grubu	17	89,4	1	5,3	1	5,3	-	-	19	100,0
Sağlık Teknisyenleri	3	100,0	-	-	-	-	-	-	3	100,0
Müdür Yardımcısı	1	100,0	-	-	-	-	-	-	1	100,0
Memur	3	100,0	-	-	-	-	-	-	3	100,0
Şoför	-	-	1	100,0	-	-	-	-	1	100,0
Hizmetli	2	15,4	10	76,9	-	-	1	7,7	13	100,0
Teknisyen	2	22,2	7	77,8	-	-	-	-	9	100,0
TOPLAM (Sütun) %	47	67,2	21	30,0	1	1,4	1	1,4	70	100,0
		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0

Tablo 12. Dr. Muhittin Ülker Acil Yardım ve Travmatoloji Hastanesinde (Dr.MÜAYTH) Meslek Gruplarına Göre İşinden Ayrılma Nedenleri

Meslek Grupları	İşinden Ayrılma Nedenleri															
	Nakil		Emekli		İstifa		Ücretsiz İzin		Askerlik		Müstafî		Vefat		TOPLAM (Satır)	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Uzman Hekim	18	75,0	1	4,2	3	12,5	1	4,2	-	-	-	-	1	4,2	24	100,0
		17,0		7,7		13,1		8,3						100,0		14,8
Asistan Hekim*	3	33,3	-	-	2	22,2	2	22,2	2	22,2	-	-	-	-	9	100,0
		2,8				8,7		16,7		50,0						5,5
Pratisyen Hekim	17	100,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17	100,0
		16,1														10,5
Diğer Sağlık Personeli	2	40,0	3	60,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	100,0
		1,9		23,0												3,1
Hemşire Grubu	36	63,1	1	1,8	9	15,8	9	15,8	-	-	2	3,5	-	-	57	100,0
		34,0		7,7		39,1		75,0				66,7				35,2
Sağlık Teknisyenleri	21	63,7	1	3,0	9	27,3	-	-	1	3,0	1	3,0	-	-	33	100,0
		19,8		7,7		39,1				25,0		33,3				20,4
Memur	5	83,3	-	-	-	-	-	-	1	16,7	-	-	-	-	6	100,0
		4,7								25,0						3,7
Şoför	1	33,3	2	66,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100,0
		0,9		15,4												1,8
Hizmetli	1	20,0	4	80,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	100,0
		0,9		30,8												3,1
Teknisyen	2	66,7	1	33,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100,0
		1,9		7,7												1,8
TOPLAM (Sütun) %	106	65,4	13	8,0	23	14,2	12	7,4	4	2,5	3	1,9	1	0,6	162	100,0
		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0

* Ayrılan personel ile ilgili kayıtlarda Dr. olarak belirtilenlerin asistan veya pratisyen hekimlere göre ayırımı yapılamamış, bunlar (6 kişi) asistan hekim içinde gösterilmiştir.

Tablo13. Etimesgut Devlet Hastanesinde (EDH) Meslek Gruplarına Göre İşinden Ayrılma Nedenleri

Meslek Grupları	İşinden Ayrılma Nedenleri													
	Nakil		Emekli		İstifa		Ücretsiz İzin		Askerlik		Vefat		TOPLAM (Satur)	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Uzman Hekim	10	83,3 21,3	-	-	-	-	2	16,7 33,3	-	-	-	-	12	100,0 19,7
Pratisyen Hekim	7	87,5 14,9	-	-	-	-	-	-	1	12,5 33,3	-	-	8	100,0 13,1
Diş Hekimi	-	-	1	100,0 33,3	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100,0 1,6
Diğer Sağlık Personeli	5	71,4 10,6	1	14,3 33,3	-	-	-	-	1	14,3 33,3	-	-	7	100,0 11,5
Hemşire Grubu	13	92,9 27,7	-	-	-	-	1	7,1 16,7	-	-	-	-	14	100,0 23,0
Sağlık Teknisyenleri	4	50,0 8,5	-	-	-	-	3	37,5 50,0	1	12,5 33,3	-	-	8	100,0 13,1
Hastane Müdürü	1	50,0 2,1	-	-	1	50,0 100,0	-	-	-	-	-	-	2	100,0 3,3
Müdür Yardımcısı	3	100,0 6,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100,0 4,9
Memur	3	100,0 6,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	100,0 4,9
Hizmetli	1	33,3 2,1	1	33,3 33,3	-	-	-	-	-	-	1	33,3 100,0	3	100,0 4,9
TOPLAM (Sütun) %	47	77,1 100,0	3	4,9 100,0	1	1,6 100,0	6	9,9 100,0	3	4,9 100,0	1	1,6 100,0	61	100,0 100,0

KAYNAKLAR

1. Abelson M.A. (1986) "Strategic Management of Turnover: A Model for the Health Service Administrator". **Health Care Management Review** 11(2):61-71.
2. Abelson M.A. and Baysinger B.D. (1984) "Optimal and Dysfunctional Turnover: Toward an Organizational Level Model". **Academy of Management Review** 9(2):331-341.
3. Bluedorn A.C. (1982) "Managing Turnover Strategically". **Business Horizons** 25(2):6-12.
4. Cavanagh S.J. (1989) "Nursing Turnover: Literature Review and Methodological Critique". **Journal of Advanced Nursing** 14(7):587-596.
5. Cawsey T.F. and Wedley W.C. (1979) "Labor Turnover Costs: Measurement and Control". **Personnel Journal** February:90-95.
6. Eren E. (1993) **Yönetim Psikolojisi**. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Genişletilmiş Dördüncü Baskı, İstanbul.
7. Gray J.L. and Starke F.A. (1984) **Organizational Behavior. Concepts and Applications**. Charles E. Merrill Publishing Co., Third Edition, Ohio.
8. Pettman B.O. and Tavernier G. (1979) **Manpower Planning Workbook**. Gower Press, Reprinted, Hampshire.
9. Sabuncuoğlu Z. (1988) **Personel Yönetimi Politika ve Yönetimsel Teknikler**. Teknografik Matbaacılık A.Ş., İstanbul.
10. Sayles L.R. and Strauss G. (1981) **Managing Human Resources**. Prentice-Hall, Inc., Second Edition, New Jersey.
11. Stevens B.J. (1984) "Nurse/Physician Relations: A Perspective from Nursing". **Bulletin of the New York Academy of Medicine** 60(8):799-806.
12. Van der Merwe R. and Miller S. "The Measurement of Labour Turnover". **Human Relations** 24(3):233-253.
13. Wolf G.A. (1981) "Nursing Turnover: Some Causes and Solutions". **Nursing Outlook** 29(April):233-236.
14. Zaharia E.S. and Baumeister A.A. (1979) "Technician Losses in Public Residential Facilities". **American Journal of Mental Deficiency** 84(1):36-39.