

T.C. KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEZ ÖNERİSİ HAZIRLAMA KILAVUZU

Tez önerisi aşağıdaki başlık ve bölümlerde tez yazım kılavuzunda belirtilen yazı ve sayfa kurallarına uygun hazırlanmalıdır. Özel yazım kuralı bulunan kısımlar hariç genel yazım 12 punto, “Times New Roman” yazı tipi, 1,5 satır aralıklı yazılmalıdır.

1- KAPAK SAYFASI

Örnekte gösterilen şekilde hazırlanacaktır. Kapak sayfasında logo kullanılmamalı, tüm yazılar ortalanmalıdır.

2- BÖLÜMLER

2.1. Tezin Adı: 16 punto, “Times New Roman” yazı tipi, önce 72 nk, sonra 18 nk aralık bırakılarak, kalın, büyük harf (“ve, veya, ile” vb. bağlaçlar hariç) ve ortalanmış yazılmalıdır. Tez adı, çalışmanın içeriğini tam olarak yansıtmalı, çok uzun olmamalı ve kısaltma içermemelidir.

2.2. Tezin Konusu

Tez başlığı altında 14 punto, “Times New Roman” yazı tipi, önce 18 nk, sonra 12 nk aralık bırakılarak, kalın, ilk harfi büyük sonraki harfler küçük ve ortalanmış “Konu” başlığı yer almalıdır. Başlığın altında 12 punto, kalın olmayan “Times New Roman” yazı tipi, 1,5 satır aralıklı ve iki yana yaslı olarak tez konusu açıkça yazılmalıdır. Bu bölümde çalışılacak konunun sınırları ve çerçevesi net olarak çizilmeli, kavramsal çerçeve özetlenmelidir.

2.3. Tezin Önemi ve Amaç

Tezin konusundan sonra yeni satırda 14 punto, “Times New Roman” yazı tipi, önce 18 nk, sonra 12 nk aralık bırakılarak, kalın, ilk harfi büyük sonraki harfler küçük ve ortalanmış “Önemi ve Amacı” başlığı yer almalıdır. Başlığın altında 12 punto, kalın olmayan “Times New Roman” yazı tipi, 1,5 satır aralıklı ve iki yana yaslı olarak tezin önemi bilimsel kaynaklara dayalı olarak anlatılmalı son paragrafta amacı açıkça yazılmalıdır. Çalışmanın literatürdeki hangi boşluğu dolduracağı, bilime veya klinik uygulamaya katkısı (yenilik değeri) güçlü argümanlarla savunulmalıdır. Varsa tezin hipotezleri veya araştırma soruları amacın hemen öncesinde maddeler halinde verilmelidir.

2.4. Gereç ve Yöntem

Tezin önemi ve amacından sonra yeni satırda 14 punto, “Times New Roman” yazı tipi, önce 18 nk, sonra 12 nk aralık bırakılarak, kalın, ilk harfi büyük sonraki harfler küçük ve ortalanmış “Çalışma Yöntemi ve Planı” başlığı yer almalıdır. Başlığın altında 12 punto, kalın olmayan “Times New Roman” yazı tipi, 1,5 satır aralıklı ve iki yana yaslı olarak tezin yürütülmesinde kullanılacak yöntemler ve tez planı açıkça anlatılmalıdır.

Bu ana başlık altında araştırmanın metodolojisini netleştirmek adına aşağıdaki alt başlıkların verilmesi zorunludur:

2.4.1. Araştırmanın Tipi: Araştırmanın deseni (metodolojisi) açıkça belirtilmelidir.

2.4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Çalışmanın yürütüleceği evren ve örneklem seçim kriterleri, örneklem büyüklüğü hesabı (güç analizi vb.) yazılmalıdır.

2.4.3. Veri Toplama Araçları: Kullanılacak anket, ölçek, form veya laboratuvar malzemeleri detaylandırılmalıdır.

2.4.4. Verilerin Değerlendirilmesi: Elde edilecek verilerin hangi istatistiksel analiz yöntemleri ile değerlendirileceği açıklanmalıdır.

2.4.5. Etik Kurul İzni ve Kurum İzinleri: Sağlık bilimleri araştırmalarında zorunlu olan Etik Kurul Onayı ve gerekli kurum izinlerinin durumu/planlaması belirtilmelidir.

2.4.6. Fon Desteği / Proje Durumu: Çalışmanın TÜBİTAK, BAP veya dış kaynaklı bir proje desteği alıp almayacağı belirtilmelidir.

2.5. Kaynaklar

Gereç ve Yöntemden sonra yeni satırda 14 punto, “Times New Roman” yazı tipi, önce 18 nk, sonra 12 nk aralık bırakılarak, kalın, ilk harfi büyük sonraki harfler küçük ve ortalanmış “Kaynaklar” başlığı yer almalıdır. Başlığın altında 12 punto, kalın olmayan “Times New Roman” yazı tipi, 1,5 satır aralıklı ve iki yana yaslı olarak tezin konusu, önemi ve amacı ile materyal ve yönetiminde yapılan atıfların kaynak bilgisi tez yazım kılavuzunda bulunan “Kaynakça Listesi Yazım Örnekleri” bölümüne (APA 7) uygun olarak yazılmalıdır. Kaynaklar 1 satır aralığı boşluk bırakıldıktan sonra sol kenar boşluğundan başlamalıdır. Kaynaklar arasında 1 satır aralığı boşluk bırakılmalıdır. Kaynakların güncel (büyük oranda son 5 yıla ait) ve doğrudan konuyla ilgili akademik yayınlar olmasına dikkat edilmelidir.

ÖRNEK

**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
..... ANA BİLİM DALI**

TEZİN/PROJE ÖNERİSİNİN ADI

Hazırlayan

Adı SOYADI

Danışman

Unvanı Adı SOYADI

**Ay-Yıl
KIRIKKALE**

HEMŞİRELERDE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: TANIMLAYICI VE İLİŞKİ ARAYICI BİR ÇALIŞMA

1. Tezin Konusu

Bu araştırmanın konusu; üçüncü basamak sağlık kuruluşlarında (üniversite hastanelerinde) yoğun bakım, acil servis ve palyatif bakım gibi kritik ünitelerde görev yapan hemşirelerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Çalışma kapsamında; demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum), çalışma koşulları (vardiya düzeni, haftalık çalışma saati, mesleki deneyim) ve kurumsal faktörlerin (yönetici desteği, ödüllendirme sistemi) tükenmişlik sendromunu tetiklemedeki rolü ve bu durumun işten ayrılma kararına dönüşme süreci kuramsal çerçevede ele alınmaktadır.

2. Tezin Önemi ve Amacı

Sağlık sisteminin omurgasını oluşturan hemşirelik mesleği; yüksek iş yükü, uzun çalışma saatleri, kritik hasta bakımı ve rasyonel olmayan nöbet sistemleri gibi nedenlerle tükenmişlik riski en yüksek meslek grupları arasında yer almaktadır (Demir ve ark., 2024). Hemşirelerde gelişen tükenmişlik sendromu, sadece bireysel sağlık sorunlarına yol açmakla kalmayıp; tıbbi hata eğilimini artırmakta, bakım kalitesini düşürmekte ve nihayetinde yüksek oranda işten ayrılma niyetiyle sonuçlanmaktadır (Yılmaz ve Jones, 2025). Gelişmiş ülkelerde ve ulusal literatürde hemşire insan gücü kaybı, sağlık ekonomisi ve hasta güvenliği açısından ciddi bir kriz olarak değerlendirilmektedir. Bu araştırma, klinikteki tükenmişlik nedenlerini saptayarak hemşire iş gücü kaybını önlemeye yönelik kurumsal stratejilerin ve insan kaynakları politikalarının geliştirilmesine bilimsel bir temel sunması açısından büyük önem taşımaktadır.

Tezin Amacı: Bu araştırmanın amacı; Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerini belirlemek, tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu iki değişken arasındaki ilişkide kurumsal desteğin aracı rolünü ortaya koymaktır.

3. Gereç ve Yöntem

3.1. Araştırmanın Tipi: Araştırma, kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türde tasarlanmış bir nicel çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini, Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde aktif olarak klinik alanda çalışan tüm hemşireler (N=450) oluşturacaktır. Örneklem büyüklüğü, G*Power (v3.1.9) programı kullanılarak yapılan güç analizi sonucunda; orta etki büyüklüğü ($d=0.3$), %95 güven düzeyi ve %90 test gücü ($1-\beta$) temel alınarak en az 210 hemşire olarak hesaplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları: Verilerin toplanmasında; "Sosyodemografik Özellikler Formu", "Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTO)" ve "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" kullanılacaktır.

3.4. Verilerin Değerlendirilmesi: Elde edilen veriler bilgisayar ortamında istatistik programı kullanılarak analiz edilecektir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilk testi ile incelenecektir. İki bağımsız grup arasındaki farkların karşılaştırılmasında t-Testi, ikiden fazla grup için ANOVA ve değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ile şiddetini belirlemek için Pearson Korelasyon ve Çoklu Doğrusal Regresyon analizleri uygulanacaktır.

3.5. Etik Kurul İzni ve Kurum İzinleri: Bu araştırmanın insan ögesi üzerinde yürütülecek olması nedeniyle, verilerin toplanmasına başlanmadan önce araştırmanın uygulanacağı Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği'nden gerekli yazılı "Kurum İzni" alınacaktır. Ardından Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'na başvuru yapılacak ve "Etik Kurul Onay Belgesi" alınacaktır. Araştırmaya dahil edilen tüm hemşirelere çalışmanın amacı ve yöntemi açıklanarak Helsinki Bildirgesi ilkelerine uygun olarak "Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu" imzalatılacak, gönüllülük esasına ve verilerin gizliliği (KVKK) ilkelerine tam uyum sağlanacaktır.

3.6. Maddi Destek / Proje Durumu: Bu tez çalışmasının, enstitü onayını takiben Kırıkkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Koordinasyon Birimi'ne "Lisansüstü Tez Projesi" kapsamında sunulması ve maddi olarak desteklenmesi planlanmaktadır. *(Alternatif durum: "Bu çalışma için herhangi bir kurum veya kuruluştan maddi destek talep edilmemiş olup, tüm araştırma giderleri araştırmacının öz kaynakları tarafından karşılanacaktır.")*

4.Kaynaklar (APA 7 Formatında)

1. Balakrishnar, K., Long, B. Z. S., Haritos, A. M., Formuli, E. & Nowrouzi-Kia, B. (2025). Factors associated with intent to leave and burnout among Canadian nurses amidst the COVID-19 pandemic: A quantitative analysis of the survey on health care workers' experiences during the pandemic. *Canadian Journal of Nursing Research*, 57(3), 448–459.
2. Bilben, R. ve Demirelli, A. E. (2025). Sağlık çalışanlarında iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi. *Journal of Administrative Sciences / Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23(55).
3. Bruyneel, A., Dauvergne, J. E., Bouckaert, N., Caillet, A., Sermeus, W., Poiroux, L. & Van den Heede, K. (2025). Association of burnout and intention-to-leave the job with objective nursing workload and nursing working environment: A cross-sectional study among intensive care nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 34(10), 4281–4292.
4. Dinçer, G. & Altay, B. (2025). The relationship between nurses' burnout status and their intention to leave during the COVID-19 pandemic process. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 31(1), e14097.
5. Doleman, G., Nosaka, K. & De Leo, A. (2025). Senior registered nurses' organisational communication satisfaction, job satisfaction, burnout, and intention to stay: A cross-sectional study of two healthcare groups. *Journal of Advanced Nursing*, 81(5), 2687–2700.
6. Gur, A., Sher-Censor, E., Zisberg, A. & Gur-Yaish, N. (2025). Nurses' attachment styles, burnout and intention to leave: The role of cognitive appraisal and responses to conflicts with patients' relatives. *Journal of Health Organization and Management*, 1–16.
7. Lucas, P., Jesus, É., Almeida, S., Costa, P., Cruchinho, P., Teixeira, G. & Araújo, B. (2025). The nursing practice environment and job satisfaction, intention to leave, and burnout among primary healthcare nurses: A cross-sectional study. *Nursing Reports*, 15(7), 224.
8. Navarro, S. P. P., Lin, B., Yang, Y., Jung, H. J. & Norful, A. A. (2026). Workplace violence, bullying, discrimination, burnout, and intention to leave in nursing. *Nursing Research*, 75(2), 129–137.
9. Öz, F. ve Akbuğa, Ö. F. (2025). Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin psikolojik sağlamlık, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma eğilimleri. *Genel Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 264–289.
10. Parlak, A. G., Aladağ, F. Y., Karahan, S., Karakaya, G. ve Şeker, H. (2025). Hemşirelerde tükenmişlik, meslekten ayrılma niyeti ve karşılanamayan hemşirelik bakımı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 12(2), 376-385