

İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

The Effects of Job Related Emotions, Job Stress, and Burnout on the Intention to Leave: A Study on Nurses

Gülşen Çetin Aydın¹, Serpil Aytac², Yasemin Şanlı³

Öz

Günümüz iş yaşamında, çalışanların yaptıkları işlerine ilişkin pozitif ya da negatif duygularının kişilerin iş hayatı, hatta özel yaşamları üzerindeki etkisi giderek önem kazanmaya başlamıştır. Bu çalışmada amaç; son günlerde tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgınında önemi daha da ön plana çıkan meslek elemanlarından olan ve birçok risk ile karşı karşıya kalarak yoğun iş yükü altında görev yapan sağlık görevlilerinden hemşirelerin, yaptıkları işe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliklerinin, işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemektir. Bir modele dayalı olarak geliştirilen hipotezler çerçevesinde, Karaman Devlet Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerden 263 kişilik bir örneklemden elde edilen verilerin regresyon analizi ile değerlendirilmesi sonucunda işten ayrılma niyetini, stres, tükenmişlik ve işe ilişkin duyguların anlamı bir şekilde yordadığı ($R^2=0,18$), ve tüm değişkenler bir arada %26 sını açıkladığı ($R^2=0,26$) görülmüştür. İşe ilişkin negatif duygusal iyilik halinin, stres ($r= 0,523$, $p < 0,01$), işten ayrılma niyeti ($r= 0,404$, $p < 0,01$) ve tükenmişlik ($r= 0,604$, $p < 0,01$) değişkenleri ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler sergilediği belirlenmiştir. Benzer şekilde işe ilişkin pozitif duyguların ise, işten ayrılma niyeti ($r= -0,332$, $p < 0,01$), stres ($r= -0,270$, $p < 0,01$) ve tükenmişlik değişkenleri ile ($r= -0,197$, $p < 0,01$) negatif ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler

İşe ilişkin Duygular, Stres, Tükenme, İşten Ayrılma Niyeti, Hemşire

1 Sorumlu Yazar: Gülşen Çetin Aydın (Dr. Öğretim Üyesi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Karaman. E-posta: gulsenaydin@kmu.edu.tr ORCID: 0000-0002-8371-2251

2 Serpil Aytac (Prof. Dr.), Fenerbahçe Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: sevinc.aytac@fbu.edu.tr ORCID: 0000-0001-6659-4639

3 Yasemin Şanlı (Dr. Öğretim Üyesi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü. Karaman, Türkiye. E-posta: yaseminsanli@kmu.edu.tr ORCID: 0000-0001-9169-0577

Atf: Cetin Aydın, G., Aytac, S. ve Sanli, Y. (2021). İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. Journal of Social Policy Conferences, 80, 1-35. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000011>

Abstract

In today's business life, the effect of positive or negative feelings of employees about their jobs on people's business and even private lives has become increasingly important. This study aims to examine the impact of job-related emotions, work stress, and burnout on their intention to leave of nurses, which is one of the prominent professions in the Covid-19 epidemic that has recently affected the whole world and faced with many risks under a heavy workload. Within the framework of the hypotheses developed based on a model, the data obtained from a sample of 263 nurses working in the Karaman State Hospital in our province were evaluated with multiple regression analysis, and it was found that stress, burnout, and job-related emotions somehow predicted the meaning of the intention to leave ($R^2=0.18$), and all variables together explain 26% ($R^2=0.26$). Work-related negative emotional well-being was found to have positive and significant relationships with the variables of stress ($r = 0.523$, $p < 0.01$), intention to leave work ($r = 0.404$, $p < 0.01$), and burnout ($r = 0.604$, $p < 0.01$). Similarly, positive feelings related to work were negatively correlated with the variables of intention to leave ($r = -0.332$, $p < 0.01$), stress ($r = -0.270$, $p < 0.01$) and burnout ($r = -0.197$, $p < 0.01$) was found to be.

Keywords

Job-related Emotions, Stress, Burnout, Intention to Leave, Nurse

Extended Summary

The impact of working life on individuals is very important. Healthcare professionals, in particular, spend most of the day at work. For this reason, happiness in working life also affects family and private life. Employees' happiness is meaningful when work and private life are in balance. The satisfaction obtained from working life and the resulting success are factors that affect the happiness of working individuals. It is possible to associate this situation with the well-being of the job. The continuation of feelings about the job in a negative line leads to the employees' dissatisfaction, unwillingness, and dissatisfaction at the job. That is why the negativities, restrictions, and compulsions that individuals encounter in business life will affect the well-being of the job.

Employees decide to continue or discontinue work depending on their emotional well-being. The main determinant of this is the organizational commitment of the employee. The decision to continue or not to work can be understood from the employee's attitude towards the job. For example, the employee's absenteeism, inefficiency, and dissatisfaction at work is an indication of his intention to leave. For this reason, the organization should take measures to ensure the continuity of its employees in the organization in line with the monthly/annual data obtained. Otherwise, it will not be possible to ensure the continuity of the employee in the organization. Employees' positive feelings about the job increase their commitment to the job. Negative situations related to the job also affect the employees negatively. Therefore, these adverse conditions cause stress and tension.

There can be many individuals and organizational reasons for the reflection of stress at work. For this reason, it is not possible to say that stress has the same effect on everyone. According to their personality traits, some individuals are under more intense stress, while others do not feel the stress at all. In addition to individual characteristics, there are also factors stemming from the organization or the nature of the work done. If the stress levels of employees at work are high, their performance is also negatively affected. In addition, excessive stress can lead to burnout in employees.

Burnout means that employees are reluctant to their jobs, their motivation and energy are low, they feel chronically tired, they withdraw from their immediate surroundings and do not want to do anything, and they feel worthless.

For this reason, the efficiency of the employees in their work decreases in the event of burnout, they have the problem of focusing on their work and start to exhibit undesirable behaviors. There is a reciprocal relationship between job stress and burnout. Both can have negative consequences for employees. Therefore, the feeling of stress and burnout experienced by the employee causes the intention to leave the job.

The reason for considering all these concepts together in the study is to examine the effects of positive or negative feelings about job, job stress, burnout, and nurses' intention to leave. The relationships between the emotional state and burnout variable due to stress and the intention to leave are very important. Therefore, with the increase in burnout, the possibility of making mistakes of healthcare workers whose productivity at work decreases increases. However, the health sector does not accept the error because it is causally related to human life. There is little or no compensation for the mistake made. For this reason, this idea was taken as the reason why the study was conducted on nurses.

In this study, descriptive analyzes regarding demographic characteristics (age, marital status, working year, educational status, etc.) and items included in data collection tools were examined with frequency and percentage distributions. The relationship between the "Work Stress, Burnout, Job Related Affective Well-Being and the Intention to Leave Scales" used in this study was determined by correlation analysis. The testing of the model, which was created based on the literature, has been revealed by multiple regression analysis. Thus, the effect of job-related emotions, job stress, and burnout levels on nurses' intention to leave was examined.

SPSS 23.0 package program was used to evaluate the data. As a result of the reliability coefficient (Cronbach Alpha) of the data obtained, it was seen that all three scales were above acceptable limits.

Within the framework of the hypotheses developed based on a model, it was understood that there was a statistically significant relationship between the variables of job stress, burnout, job-related emotions and intention to leave, according to the data obtained from a sample of 263 nurses working in the Karaman State Hospital in our province were evaluated with multiple regression analysis, and it was found that stress, burnout, and job-related emotions somehow predicted the meaning of the intention to leave ($R^2=0.18$), and all

variables together explain 26% ($R^2=0.26$). Work-related negative emotional well-being was found to have positive and significant relationships with the variables of stress ($r = 0.523$, $p < 0.01$), intention to leave work ($r = 0.404$, $p < 0.01$), and burnout ($r = 0.604$, $p < 0.01$). Similarly, positive feelings related to work were negatively correlated with the variables of intention to leave ($r = -0.332$, $p < 0.01$), stress ($r = -0.270$, $p < 0.01$) and burnout ($r = -0.197$, $p < 0.01$) was found to be.

İşe İlişkin Duygular, İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

İş yaşamı, bireylerin hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple, bireyler için özel yaşamdaki doyum ve mutluluk yeterli olmayıp aynı dengeyi iş yaşamında da kurmak istemektedirler. İş yaşamındaki doyum ve elde edilen başarı çalışan mutluluğuna etki eden faktörlerdir. Bu durumu işe ilişkin iyilik hali ile ilişkilendirmek mümkündür. İşe ilişkin duyguların olumsuz bir çizgide sürdürülmesi çalışanların işteki memnuniyetsizliğine, isteksizliğine ve tatminsizliğine yol açmaktadır. İşte bu sebeptir ki, bireylerin iş hayatında karşılaştıkları olumsuzluklar, kısıtlamalar ve zorlamalar işe ilişkin iyilik halini etkileyecektir. Bunun sonucunda bireylerin işten ayrılma eğilimi göstermesi kaçınılmazdır (Öngen Bilir ve ark, 2018, s. 55).

Özellikle sağlık hizmetlerinin sunumundaki yoğunlaşma, hastanelerin rutin çalışma düzenindeki değişiklikler, sağlık çalışanlarının iş yükünün artması, dolayısıyla iş stresi ve tükenme düzeylerinde artış, bulaş riskiyle karşı karşıya kalmalarından doğan kendilerini ve yakınlarını koruyabilmede karşılaştıkları zorluklar (Ülman, 2020, s. 366) bu meslek grubunda çalışanların önemini daha da arttırmıştır. Bu çalışmada, çalışma saatlerinin yoğun, çalışma koşullarının ağır olduğu sağlık sektörü çalışanlarından olan hemşireler üzerinden bir değerlendirme yapılmak amaçlanmıştır.

Sağlık kurumları bireyin ve toplumun sağlığını esas alarak koruyucu, önleyici, tedavi ve rehabilite edici, sağlığı geliştirici faaliyetlerde bulunan hizmet birimleridir. Teknolojinin yoğun kullanımının yanı sıra iletişimin yüz yüze yapıldığı ve emek yoğun bir sektördür. Dolayısıyla, sağlık kurumlarında verilen hizmetin başarıya ulaşmasında profesyonel meslek elemanlarının rolü oldukça büyüktür. Bu nedenle sağlık hizmetini verecek olan mesleki iş gücüne ihtiyaç hiç bitmemekte (Şahin, 2015, s.47), hatta salgın döneminde önemi fazlasıyla hissedilmektedir.

Sağlık hizmeti veren kurumlarda kadro yetersizliği ve buna bağlı olarak izlenen yanlış iş gücü politikaları sebebiyle hemşire yetersizliği sorunu sürekli kanayan bir yara haline gelmektedir. Sağlık çalışanlarına olan ihtiyaç güç geçtikçe artmaktadır. Hatta öyle ki, özellikle hemşire yetersizliğinin altında yatan en önemli neden olarak, bir dünya sorunu olarak da ifade edilen, hemşire çalışanların mesleki zorluklar sebebiyle işten ayrılma eğilimlerinin yüksek

olmasının ileri sürülmesidir. Bununla birlikte mesleğe yeni başlayan hemşirelerin mesleği bırakma eğilimleri ve hemşirelik dışında diğer mesleklere yönelmeleri bu alandaki ihtiyacın sürekliliğini ortaya koymaktadır. Hemşirelerin işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olması aynı zamanda yönetici hemşirelerin de iş gücünü yönetme bağlamında işlerini zorlaştırmaktadır. Bu sorunun ancak, hemşire çalışanlarının örgüte bağlılığın artırılması ile mümkün olacağı düşünülmektedir (Mert Haydari ve ark., 2016, s.120; Yaprak ve Seren, 2010, s. 28).

Sağlık yöneticilerinin, sağlık çalışanlarının iş tatminlerini belli aralıklarla ölçmesi çalışanların işteki memnuniyet düzeylerinin artırılması ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılmasına yönelik önlemler almasına fayda sağlamaktadır (Akpınar ve Taş, 2011, s. 165). Çünkü bir örgütün performansı aynı zamanda yöneticinin sorumluluğuna da bağlı olmaktadır. Dolayısıyla nitelikli ve yetenekli çalışanlar kurumun performansında oldukça etkilidir. Bu durum doğrudan bir şekilde verimlilik ile ilişkilendirilmektedir. Bu sebeptendir ki, yöneticilerin personelinin işten ayrılma niyetini anlaması ve ortaya çıkan duruma göre planlama yapması gerekmektedir. Özellikle hemşireler, hastalar ve hasta yakınlarıyla daha yoğun ilişkiler kurması sebebiyle problemleri durumlarla karşılaşabilmektedirler (Anafarta, 2015, s. 114-115).

Bireysel refah, çalışanın kendi yaşamını kendi bakış açısıyla değerlendirmesidir. Yapılan bu öz değerlendirme olumlu/olumsuz duygularla birlikte bireyin yaşam doyumuna da bağlıdır. Olumlu duygular, bireylerin yalnızca hayatta kalmasına değil, aynı zamanda olumsuz durumlarla karşı karşıya kaldıklarında bireysel gelişmelerine de yardımcı olmaktadır. Bireyin yaşadığı duygu yoğunluğu zaman zaman zevk alma şeklinde gerçekleşirken bazen de üzüntü, öfke, hayal kırıklığı gibi benzer olumsuz duygulara da yol açmaktadır. Olumlu duygusal durumun yüksek uyarılma gösterdiği hallerde kişi mutlu ve aktif bir rol üstlenir. Birey neşeli, sevinçli, hevesli ve istekli olmaktadır. Öte yandan olumlu duygusal durumun düşük uyarılma gösterdiği hallerde kişi huzurlu ve pasif bir rol üstlenmektedir. Birey halinden memnun ve rahat bir yaşam sürmektedir. Aksi takdirde, düşük zevk ve yüksek uyarılma halinde kişi endişeli, gergin, sinirli, korkmuş, öfkeli ve korkutulmuş bir duygu durumu içerisinde olmaktadır. Olumsuz duygu durumunun düşük zevk verdiği ve düşük uyarıldığı hallerde ise, motivasyonu olmadan yorgun, depresif, sıkılmış, tükenmiş ve endişeli bir tutum sergilemektedir (Aytaç ve ark, 2015, s. 2; Uncu ve ark., 2007, s. 514).

Bu çalışmada, hemşirelerin işe ilişkin duyguları, stres, tükenme ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenecektir. Risk altında çalışan hemşirelerin duygu durumlarının stres ve tükenme ile ilişkisinin önemi oldukça yüksektir. Çünkü yaşadıkları iş stresi ve tükenme işteki verimliliğini olumsuz etkileyecek, bu durum hata yapma ihtimallerini yükseltecektir. Oysa sağlık sektörü insan hayatı ile doğrudan ilişkili olduğu için hatayı kabul etmez. Yapılan hatanın telafisi oldukça düşük ya da hiç yoktur. Bu nedenle çalışmanın yapılma gerekçesinde bu düşünceden hareket edilmiştir.

Çalışmada, öncelikle ilgili kavramlar açıklanmış, yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgular; demografik özelliklere (yaş, medeni durum, çalışma yılı, eğitim durumu vb.) ve veri toplama araçlarında yer alan maddelere ilişkin betimsel analizler, frekans ve yüzde dağılımları ile incelenmiş, değişkenler arasında ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca, çok değişkenli istatistik tekniklerinden regresyon analizi ile işe ilişkin duygusal iyilik hali, stres ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti ile olan bağlantıları incelenmiştir.

İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali, Stres, Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Kavramları

Bir işe sahip olmak insan hayatını önemli ölçüde etkilemektedir. Bireylerin işe atfettikleri değer aynı zamanda bireysel yaşam ve iş yaşamına ilişkin bir dengeyi de gerekli kılmaktadır. Öte yandan, günlük yaşam ve iş yaşamı dengesi kurulmak istenirken birtakım olumlu/olumsuz durumlarla karşılaşmak muhtemeldir. Bu durum kişinin işteki doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir (Kuşdil ve ark., 2004, s. 207). Bireyin çalışma yaşamında maruz kaldığı baskı ve zorlamalar aynı zamanda bireyin fiziksel ve duygusal sağlığını da etkilemektedir. İşe bağlı olarak yaşanan olumsuzluklar çalışanın refah ve mutluluğunu da etkilemektedir. Bu durum kişinin işteki memnuniyetsizliğine ve isteksizliğine neden olmakla birlikte, işten ayrılmak isteme gibi duygusal durumlarla da sonuçlanmaktadır (Aytaç ve ark, 2015, s. 1.).

İşe İlişkin Duygusal İyilik Hali

“İyi olma hali”, birden fazla faktörden etkilenen psikoloji bilimi ile ilişkilendirilen bir kavramdır. Bu sebeple, bir bireyin iyi olması diğer faktörler dışında öncelikle kendi kişisel özellikleri ile ilişkilendirilmektedir. Çevresel ve fiziksel koşullar, diğer bireyler ile ilişkilerinden kaynaklanan durumlar ise

kişisel özellikleri takip eden faktörlerdir. Öte yandan iyi olma hali, öz yeterlilik ve başarı odaklı olma gibi kişisel özelliklerle yakın ilişki içinde olması sebebiyle pozitif ve negatif unsurlar ile de ilişkilendirilmektedir (Özarallı, 2015, s. 15). İyilik hali; sağlıklı bir bireyde ruh, akıl ve beden bütünlüğü bir ortamda kaliteli bir yaşam sürme olarak ifade edilmektedir (Owen, 2017, s. 1462).

Duygusal olarak iyi oluş, sadece psikolojik bir sorunun olmaması değil, bireyin belli bir yaşam amacının olması, diğer bireyler ile iyi ilişkiler kurabilmesi, sorumluluklarının farkında olup bunları yerine getirmesi ve yeteneklerini verimli bir şekilde kullanabilmesini ifade etmektedir.

İşe ilişkin duygusal iyilik hali ise, çalışanların işten ayrılmaya eğilimlerini arttıran ya da azaltan önemli bir faktördür. Çalışanın örgüte ilişkin psikolojik tutumunu ortaya koyan bir durumdur. Çalışanların duygu durumlarının psikolojik yansıması olarak da görülen duygusal iyilik hali çalışanları harekete geçiren itici güç olarak da ifade edilmektedir. Çalışanların işinden memnun olmaması devamsızlık, işe geç gelme ve verimlilik gibi iş gücü göstergelerinde de kendini göstermektedir. Bu durumda çalışanın işten ayrılma niyeti tahmin edilebilmektedir. Bu doğrultuda çalışanların örgütte kalmalarını sağlayan imkanlar sunulması gerekmektedir (Akça ve Devebakan, 2017, s. 241-243.).

İşe ilişkin duygular, iş yaşamındaki mutluluğun bir göstergesidir. Kişinin yaptığı işin bir zorunluluk mu yoksa mutluluk kaynağı mı olduğunu yansıtan temel faktör, işe ilişkin duygulardır. Özellikle işe karşı geliştirilen pozitif duyguların iş tatmini, örgütsel bağlılık, vatandaşlık davranışı, işe bağlılık oluşturduğu gibi, uzun çalışma saatleri, ağır ve yorucu çalışma koşulları, iş güvenliği tehlikesi, risklerle karşı karşıya kalmak, zaman kısıtı, hata yapma endişesi ve iş akdinin sonlandırılması korkusu çalışanları olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla bu olumsuz koşullar negatif duygular olarak stres ve gerilime yol açarak metabolizmayı ve zihinsel verimliliği etkilediği gibi vücut ısısında ve kan şekerinde de değişikliklere sebep olmaktadır. Tüm bunlar, çalışanın işteki mutluluğunu ve motivasyonunu etkileyen önemli sebeplerdir (Akduman ve İlkar Dünder, 2017, s. 31; Öngen Bilir ve ark., 2018, s. 58; Yıldız Bağdoğan ve ark., 2020, s. 195).

İş Stresi

Stres, genellikle olumsuz bir durum olarak algılanmakta olup bireyin çevresi ile uyum içinde olmadığını ifade etmektedir. Stres, sinirlilik ve gerilim

yaratmaktadır. Bu sebeple kişinin çalışma yaşamındaki motivasyonunu ve verimliliğini azaltmaktadır. Bireylerin fizyolojik ve psikolojik durumunu etkileyen tüm faktörler stres yapıcı olarak görülebilmektedir. Bu sebeple, bireyin günlük yaşamı ve çalışma yaşamı birbirini etkilemekle kalmayıp aynı zamanda işe ilişkin duygularını ve işten ayrılma niyetlerini de etkilemektedir (Aytaç, 2006, s. 834-835).

Stres hayatımızın her alanında karşılaştığımız ve yalnızca tek bir kaynaktan beslenmeyen bir kavramdır. İşe bağlı olarak yaşanan stresin de birden fazla kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bireysel faktörlerdir. Çalışanların kişiliğinden kaynaklı yaşadıklarına farklı tepkiler vermesi mümkündür. Dolayısıyla herkesin bir olayı aynı şekilde yorumlaması mümkün değildir. Bu doğrultuda bazı kişiler stresi daha yoğun yaşarken bazıları da daha az yaşamaktadır. Bireysel özelliklerin yanı sıra örgütten kaynaklanan ya da yapılan işin niteliğinden kaynaklanan faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörler; rol belirsizliği ya da rol çatışması, olumsuz çalışma koşullarının varlığı, değişiklik gösteren çalışma saatleri, yetersiz ücret, iş yoğunluğu, riskli meslek gruplarına mensup olmak sayılabilir (Şahin, 2015, s. 48; Aytaç, 2020, s. 218-219).

İş stresi tüm sektör çalışanları için yüksek sağlık masraflarına, işe devamsızlığa ve iş gücü devir hızında artışa neden olmaktadır. Bu nedenle stres, çalışanlar kadar örgüt üzerinde de maliyetlere yol açan bir kavramdır (Şenyiğit, 2004). İş stresi ve tükenmişlik arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Her ikisinin de sonuçları birbirine benzemekte, depresyon, yorgunluk, uyku ve yeme bozuklukları, özgüven kaybı, öfke, sinirlilik hali, ümitsizlik, güçsüzlük, huzursuzluk gibi birey üzerinde olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir (Filizöz ve Ay, 2011, s. 229-241).

Özellikle yoğun iş yükü altında çalışan sağlık görevlilerinin salgın hastalık dönemlerinde ortaya çıkan belirsizliklerle birlikte duygusal ve psiko-sosyal etkilerin yönetilememesi, stresi daha da arttırmakta, yaşanan tüm bu olumsuzluklar tükenme süreciyle birlikte bireylerin umudunu kaybetmesine yol açmaktadır (Karataş, 2020, s. 6).

Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1970'lerde ortaya atılmış olup, önceden psikolojik veya psikiyatrik bozukluk öyküsü olmayan bireylerde ortaya çıkan işle

İlgili semptomların bir bütünü olarak tanımlanabilir (Alan, 2020, s. 272). Yüksek düzeyde bitkinlik, bıkkınlık, başarısızlık, öfke kontrolünün olmaması, duyarsızlaşma ve kişinin kendini kaybetmesi olarak ifade edilmektedir (Maslach ve ark., 2001, s. 398; Yıldırım ve ark., 2014, s. 35; Öztürk ve ark., 2014, s. 753). Tükenmişlik, çalışanların işlerine karşı isteksiz olduğu, motivasyon ve enerjilerinin düştüğü, kronik yorgun hissettikleri, kendilerini yakın çevrelerinden geri çekmeleri ve hiçbir şey yapmak istememeleri, kendini değersiz hissetmesi anlamına gelmektedir. Kişinin duygu durumuna bağlı olarak sürekli hale gelen depresif halleri, sinirlilik durumu, kolay öfkelenme, hayal kırıklığı yaşama, suçluluk hissetme ve buna bağlı olarak kullanmış olduğu sigara ve alkol gibi maddelerin tüketiminin artması gibi ruhsal halleri de içinde barındırmaktadır. Bu doğrultuda, tükenmişliğin aslında basit bir rahatsızlık ya da mesleki anlamda bir tehlike olarak değil, aynı zamanda mesleki konularına yapılan bir saldırı olarak da ifade edilmektedir (Yıldırım ve ark., 2014, s. 35; Öztürk ve ark., 2014, s. 753). Dolayısıyla bireylerin tükenmişlik halinde yaptıkları işteki verimlilikleri düşmekte, işlerine odaklanma sorunu yaşamakta ve buna bağlı olarak istenilmeyen davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Çalışanlarının psikolojik açıdan duygusal iyilik halini göz önüne alan örgütler tükenmişliğin bireylerin üzerinde yaratabileceği etkiyi ve buna bağlı olarak verimliliklerinde meydana gelecek azalmayı göz ardı etmemesi gerekmektedir (Güran ve Kümbül Güler, 2019, s. 158).

Tükenmişliğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere kendi içinde üç boyutu bulunmaktadır (Maslach ve ark., 2001). Bu doğrultuda tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın artmasıyla birlikte kişinin işteki başarısının azalması durumunu ifade etmektedir. Duygusal boyutu, bireydeki stresin düzeyini ve duyularındaki tepkimeleri belirtmektedir. Aynı zamanda kişinin yaptığı işteki yükünün ağır olması ve motivasyonunun azalması sonucu kişisel çatışma yaşadığı durumu ifade etmektedir. Duyarsızlaşma, bireylerin kendilerini buldukları kuruma ait hissetmemeleri ve ilişki halinde olduğu kişilere nesne muamelesi yapmaları anlamına gelmektedir. Yaşadıklarına genelde verdikleri tepki mesafeli, soğuk ve kayıtsız bir şekildedir. Dolayısıyla duygusal ayrışmanın psikolojik yansımasıdır. Kişisel başarının azalması ise, çalıştıkları işteki verimlerinin düşmesi ve eskisi gibi çalışma isteğinin olmamasını ifade etmektedir. Tükenmişlik sendromu, bireylerin işte karşılaştıkları stresin bu üç fonksiyon ile karakterize edilmiş hali olarak ifade edilmektedir (Öztürk, 2014, s. 753; Yıldırım ve ark., 2014, s. 36; Özsoylu ve ark., 2017, s. 105).

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma, çalışanın bağlı bulunduğu kurum ile yapmış olduğu hizmet akdini sona erdirmesidir. İşten ayrılma niyeti, yakın zamanda kişinin işten ayrılma olasılığını ve sübjektif tahminini ifade etmek için kullanılmaktadır (Kaymaz; 2020, s. 244). Bireyin yakın bir zamanda kurumdan ayrılma ihtimalini ve ayrılma eyleminin öngörülmesi olarak tanımlanmaktadır. Kısaca işten ayrılma niyeti, çalışanın çalıştığı işyerinde çalışmaya devam etmek istemediği bir durumu ifade etmektedir.

Çalışanların işten ayrılma eğiliminde olmasını sadece yaptığı işe yönelik duyguları, işini severek yapıp yapmaması değil; aynı zamanda, örgüt kültürü, yönetimin tutumu ve diğer çalışma arkadaşlarının davranışları da belirlemektedir. Dolayısıyla işten ayrılma sürecini, bireysel, kurumsal ve çevresel faktörler olmak üzere üç boyutlu bir süreç olarak değerlendirmek mümkündür (Yıldırım ve ark., 2014, s. 36; Mert Haydari ve ark., 2016, s. 120; Yaprak ve Seren, 2010, s. 29).

İşten ayrılma davranışı öncelikle çalışanın iş tatminini değerlendirmesiyle başlamaktadır. İş tatmini, bireyin iş uyumunu ve iş refahını yansıtan örgütsel davranışlarında merkezi bir değişkendir (Pindek ve ark, 2020, s. 2). İş tatmininin bilişsel ve duygusal boyutu bulunmaktadır. Bu iki boyutun birbiri ile ilişkili olduğu varsayılsa da birbirinden bağımsız yapılar olduğu unutulmamalıdır (Özdemir, 2015, s. 48). Yoğun stres ve tükenmişlik altında iş tatmini azalan bir seyir izliyorsa bu durum çalışanın işten ayrılmayı düşünmesine yol açar. Genel olarak sürekli maruz kalınan stresin verimi düşürdüğü, çalışanlarda tükenmişlik duygusunu oluşturduğu ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olduğu birçok araştırmada ortaya konmuştur (Gümüştekin ve Özdemir, 2005; Duraisingam ve ark., 2009; Gökler ve Işıtan, 2012; Yıldırım ve ark., 2014; Selvi ve ark., 2014; Aslan ve Etyemez, 2015; Serçeoğlu ve ark, 2016; Faiz, 2019; Erol ve ark., 2019; Kaymaz, 2020; Yıldız Bağdoğan ve ark., 2020). İşten ayrılma düşüncesinin temelinde aslında başka bir işe kolay geçip geçmeme durumu da vardır. Eğer işten ayrılacak kişi kolaylıkla başka bir işe geçeceğine inanıyorsa, mevcut işyerinden ayrılma niyeti kuvvetlenecektir. Başka bir işe geçmesi söz konusu değil ise, alternatif bir iş aramaya başlar. Öncelikle kişi alternatifleri kendi arasında değerlendirir ve ardından en uygun alternatifini mevcut işi ile kıyaslar. Son durumda, yapmış olduğu değerlendirme sonucu ya işten ayrılmaya karar verir ya da mevcut işinde çalışmaya devam eder (Yaprak ve Seren, 2010, s.29).

Literatür Taraması

Literatürde işe ilişkin duygusal iyilik hali, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, her bir değişkenin farklı değişkenlerle ilişkisine yönelik yapılan araştırma bulgularına rastlanmakta olup, hepsinin bir arada ele alındığı araştırma sayısı oldukça azdır.

Diğer taraftan iş stresinin çalışanların performanslarını olumsuz etkilemekte olduğu, iş tatminsizliğine yol açtığı, çalışma yaşam kalitesini bozduğu ve işe ilişkin olumsuz duygulara ve tükenmişliğe yol açtığı birçok araştırma ile tespit edilmiştir (Erdoğan, 1991; Miksaj-Todorovic ve Novak, 2008; Skakon ve ark, 2010; Mulki, ve ark, 2011; Luthans, 2011; Trivellas ve diğerleri, 2013; Morrissy ve ark, 2013; Duygulu ve ark, 2013; Dülgeroğlu ve Başol, 2017; Yıldız-Bağdoğan ve ark, 2020).

Pindek ve ark. (2020, s. 2), iş günleri, iş tatmini ve iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırmayı gerçekleştirmişlerdir. Çalışmaya göre, iş günlerinin eşit yaratılmadığı ve özellikle hafta başlarının hafta sonlarına göre kıyaslandığında farklı deneyimler içerdiği görüşünden hareket edilerek, iş stresine bağlı yaşanan iş tatminsizliğinin ve algılanan iş stresörlerinin hafta sonundan ziyade hafta başında daha yüksek ya da daha düşük olup olmadığına ilişkin bir araştırma yapmışlardır. Gözlemledikleri 139 çalışanın hafta başında daha yoğun bir iş stresine maruz kaldıkları, algılanan tutarsızlık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin çalışma haftasının başında daha güçlü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Aytaç ve ark (2016), çeşitli sektörlerde yaptıkları çalışmada işe bağlı stres ve tükenme durumunu ölçmüştür. Çalışma sonucunda çalışılan sektör ve cinsiyete göre bireylerdeki stres ve tükenmişlik düzeyinin farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Özellikle tükenmenin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında da aynı durumun görüldüğü belirtilmektedir. Bununla birlikte çalışmada, işe ilişkin duygusal iyilik hali ile iş stresinin istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Yıldırım ve ark (2014, s. 34), tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini ölçmek üzere bankacılık sektöründe bir çalışma yürütmüş ve iki değişken arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Öztürk ve arkadaşlarının (2014, s. 759) yaptığı çalışmada tükenmişlik ile sosyal destek arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğunu tespit

etmişlerdir. Özellikle tükenmişliğin boyutu olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında pozitif ve yüksek, kişisel başarı ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif ve düşük bir ilişki olduğunu belirtmektedirler. Bu durumda tükenmişlik ile sosyal desteğin alt boyutlarından olan arkadaş desteğinin tükenmişliği azaltan ya da ortadan kaldıran en önemli faktör olduğunu ifade etmektedirler.

Smith (1992) ve Katwyk ve ark. (2000), işe ilişkin duygusal iyilik halini ölçmeye yönelik yaptıkları çalışmalarda negatif duygu durumlarının süreklilik göstermesi halinde bireylerin başta yüksek tansiyon ve kanser gibi birçok fiziksel rahatsızlık yaşayabileceğini ifade etmektedirler. Bununla birlikte Katwyk ve arkadaşları (2000) duygusal iyilik algısı ve iş stresi yaratan faktörler arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Sağlık sektöründe yapılan çeşitli araştırmalarda da iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ölçülmüştür. Özsoylu ve ark. (2017, s. 104), çocuk hastanesinde çalışan hemşirelerdeki tükenmişlik düzeyini ölçmek üzere bir çalışma yapmıştır. Bu doğrultuda özellikle yoğun bakım hemşirelerinin diğer birimlere kıyasla tükenmişlik düzeylerinin en üst seviyede olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yücel ve Koçak (2018, s. 297) Erzincan'da bir kamu hastanesinde çalışan 308 kişiye yaptıkları anket sonucu iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu ve tükenmişlik davranışının bu ilişkiye aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte hastane çalışanlarının iş tatminlerinin yüksek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğu verisini elde etmişlerdir.

Akpınar ve Taş (2011, s. 163-164) acil servis çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada iş doyumunu ve tükenmişliğin etkisini incelemişlerdir. Acil servis çalışanlarının duygusal tükenme ve içsel doyum algıları arasındaki ilişkinin zayıf ve negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dolayısıyla çalışmada, çalışanların içsel iş tatmini düzeyleri arttıkça duygusal tükenme düzeylerinin azaldığını belirtilmektedir. Aynı sonucu duyarsızlaşma düzeyinde de görmek mümkündür. Buna bağlı olarak acil servis çalışanlarının iş doyum düzeylerinin artmasıyla işteki kişisel başarı oranı arasında doğrusal bir ilişki olduğu ifade edilmektedir.

Anafarta (2015, s. 115, 119) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmasında, işten ayrılma niyeti ile örgüt desteği arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Bu ilişkinin seyrinde iş tatmininin etkisi incelemiştir. Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla örgütsel destek arttıkça hemşirelerin iş tatminlerinin arttığını ve işten ayrılma niyetlerinin azaldığını belirtmektedir.

Abarghouei ve arkadaşlarının (2016), sağlık personeli üzerinde yaptıkları bir araştırmaya göre, iş stresi ve tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanlardaki yüksek iş stresi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmaya yol açarken, kişisel başarılarının da düşmesine neden olmaktadır.

Çam ve Engin (2017, s. 501-505) hemşirelerin tükenmişliği üzerine yapılan çalışmaları ve bu çalışmaların sonuçlarını incelemiştir. Bu doğrultuda yapılan çalışmaların genellikle tanımlayıcı nitelikte olduğu göz önünde bulundurularak yarı deneysel olarak planlanan çalışmalara ağırlık vermişlerdir. Yapılan çalışmaları hemşirelerin bireysel özelliklerinin ve çalışma ortamının tükenmişlik ile ilişkisi bağlamında gruplandırmışlardır. Çalışmada, işini anlamlı bulan, bireysel motivasyonu yüksek, iletişim kurma ve problem çözme becerisi kuvvetli olan hemşirelerin yaşam tatmini yüksek olduğu için tükenmişlik düzeyi daha az olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışma ortamı ve tükenmişlik ilişkisi ele alındığında ise, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, hasta başına düşen hemşire sayısının artırılması ve performansın artırılmasına ilişkin sistemin oluşturulması sonucunda hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin azalacağına ilişkin öneriler sunulmuştur.

Öcal ve arkadaşları (2015, s. 147) cerrahi bölümlerinde çalışan hemşirelerin stres ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesine ilişkin yaptıkları çalışmada, stres ve motivasyon düzeyleri ile demografik değişkenler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Hemşirelerin yaşadıkları stresin motivasyon düzeylerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bu durumun sonucu olarak örgütün olumsuz etkileneceği ve bazı olumsuzluklar yaşayabileceği tespit edilmiştir. Bu nedenle yöneticilerin gerekli önlemleri alması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yüksel Kaçan ve ark. (2016, s. 65), hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada tükenmişliğin üç boyutu çerçevesinde hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna

ulaşmışlardır. Ayrıca hemşirelerin tükenmişlik düzeyini işten memnuniyetsizlik, ekonomik yetersizlik korkusu, mesleki deneyimin 5 yıldan az olması gibi değişkenlerin etkilediği bulgusunu ortaya koymuştur.

Mert Haydari ve diğerlerinin (2016, s. 119, 124) yaptığı çalışmada hemşirelerin işten ayrılmalarını önlemenin ilk adımının hemşirelerin işlerine olan tutumların belirlenmesi gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini değerlendirirken kuşaklar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğunu belirtmektedirler. Özellikle Y kuşağının X kuşağına göre ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çelik ve Yıldız (2018, s. 47), hemşirelerin mesleğe bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi olup olmadığı araştırmışlar. Mesleki bağlılığın işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna ulaşmışlar. Ayrıca kamu ve özel sektör arasında mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği bulgusunu elde etmişlerdir.

Armutçuk ve arkadaşlarının (2011) hekim dışı sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları bir araştırmaya göre, tükenmişlik ve iş stresi arasında pozitif bir ilişki olduğu, iş stresi arttıkça, tükenmişlik duygusunun arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca yaş ve iş stresi ile tükenmişlik arasındaki ilişkide, yaş ve tükenmişlik arasında ters orantılı, iş stresi ile tükenmişlik arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmuştur.

Hemşireler üzerinde yapılan bir diğer araştırmaya göre de işle ilgili stresin tükenmişlik, iş tatmini ve genel sağlık ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada özellikle, çalışanlarla ilgili stresin duygusal tükenme oranında artışa yol açtığı ifade edilmiştir (Khamisa ve ark, 2015).

Doktorlar üzerinde yapılan bir çalışmada, tükenmişlik ve iyilik hali arasında negatif yönlü bir ilişki bulunurken; rol çatışmasının arabuluculuk etkisi gösterdiği görülmüştür (Schaufelia ve ark, 2009)

Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir diğer araştırmada da işe ilişkin iyilik halinin tükenmişlikle negatif ilişkili olduğu, iki değişken arasındaki ilişkide sosyo-demografik ve işle ilgili faktörlerin etki ettiği ifade edilmiştir. Ayrıca tükenmişlik fiziksel, psikolojik ve sosyal düzeylerde olumsuz sonuçlar yaratırken, işe ilişkin duygusal iyilik halinin bu olumsuz sonuçları azaltmakta olduğu ortaya konulmuştur (Kareaga ve ark, 2009)

Diş hekimleri üzerinde yapılan bir araştırmada ise, stres ve tükenmişliğin çalışanların iyilik halleri üzerinde olumsuz etkide bulunduğu görülmüştür. Bu çalışmada diş hekimleri tarafından bildirilen yüksek tükenmişlik ve stres oranlarının temel olarak bireysel düzeyde değil, çalışma ortamında kronik sistematik bir sorun şeklinde görüldüğü de tespit edilmiştir (Collin ve ark, 2019).

Yıldız Bağdoğan ve ark. (2020) yaptıkları çalışmada, işe ilişkin duyguların tükenme üzerindeki etkisinin doğrudan değil dolaylı olduğu tespit edilmiş, işe ilişkin duygular ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi açıklarken iş stresinin kısmi aracılık rolünü oynadığı da ortaya konulmuştur.

Uygulama

Amaç

Bu çalışmanın amacı, yoğun iş temposuyla çalışan hemşirelerin stres ve tükenmişlik durumlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlerken, kişilerin işlerine ilişkin pozitif ve negatif duygularının da ne derece rol oynadığını tespit etmektir.

Bu amaçla bu çalışmanın temel sorunsalı;

· Hemşirelerin yaptıkları işe ilişkin duygusal iyilik halleri, stres, tükenme ve işten ayrılma eğilimleri hangi düzeydedir ve aralarında anlamlı bir ilişki var mıdır?

· Hemşirelerin işe ilişkin pozitif ve negatif duyguları, stres ve tükenmişlik durumlarının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır? sorularına cevap aranmıştır.

Bu nedenle bu çalışmada, farklı kliniklerde görev yapan hemşirelerin yaptıkları işe ilişkin duyguları, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri incelenerek, cinsiyete göre işe ilişkin duyguları, stres, tükenme ve işten ayrılma eğilimlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri:

H₁: Hemşirelerin işe ilişkin duygu durumları ile stres, tükenme ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Hemşirelerin stres, tükenmişlik ve işe ilişkin negatif ve pozitif duygularının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi vardır.

H₃: Hemşirelerin pozitif ve negatif duygu durumları, tükenmişlik, stres ve işten ayrılma niyetlerinde cinsiyete göre farklılık vardır.

Yöntem

Bu araştırma tanımlayıcı bir çalışma olup, 2019 yılının 2. ve 3. aylarında Karaman Devlet Hastanesi'nde çalışan yaklaşık 350 hemşireye anket tekniği kullanılarak uygulanmıştır. Diğer bir ifade ile 350 hemşire araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın içeriği ve kullanılacak anket formundaki soruların uygunluğu, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 26.12.2018 tarih ve 44 sayılı etik kurul kararı ile kabul edilmiştir. Böylece, çalışmanın yapılabilmesi için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Etik Kurul Başkanlığı'ndan ve ilgili hastanede çalışan hemşirelere anket uygulayabilmek için hastanenin bağlı bulunduğu Sağlık Bakanlığı Karaman İl Sağlık Müdürlüğü'nden 23.01.2019 tarih ve 87757741/799 sayılı kararı ile gerekli yazılı izinler alınmıştır. Ayrıca veri toplama aracını dolduran hemşirelerden yazılı ve sözel bilgilendirilmiş onam alınmıştır

Toplamda 68 sorudan oluşan anket formları, hastane başhekimliği aracılığı ile kapalı zarflarda hastanede çalışan tüm hemşirelere dağıtılmış ve bir hafta sonra, yine başhekimlik aracılığı ile geri toplanmıştır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeden evrenin tümüne ulaşmak hedeflenmiş ancak, araştırmaya katılmayı kabul eden 291 hemşire araştırmanın örneklemine oluşturmuştur. Geri dönüş yapan 291 kişiden, eksik ve hatalı doldurulan toplam 28 anket formu değerlendirilmeye alınmamıştır. Böylece veriler 263 kişi (%74,5) üzerinden değerlendirilmiştir.

Veri toplama araçları

Verilerin toplanmasında; katılımcıların kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla Demografik Bilgi Formu, İşe Bağlı Stres Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır.

a- Demografik Bilgi Formu; Hemşirelerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çalıştığı birim, çalışma yılı gibi demografik özelliklerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır.

b- İş Stresi Ölçeği; House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen İşe Bağlı Stres Ölçeği, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomları ölçmektedir. Ölçeğin Türkçe 'ye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin içsel tutarlık değeri (Cronbach Alpha) 0,837 olarak hesaplanmıştır. Yedi sorudan oluşan 5'li likert tipi olan ölçek tek bir faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin kullanıldığı diğer çalışmalarda (Yıldırım, 2008, Bulgurcu Gürel ve Altunoğlu, 2016; Yeşiltaş ve Ekici, 2017) içsel tutarlık değerlerine ilişkin benzer bulgular elde edilmiş ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup, faktör yükleri 0,69-0,85 arasında değişmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010). Ölçekte cevaplar, 1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplandırılmaktadır.

c- Maslach Tükenmişlik Envanteri; Tükenmişlik düzeyini ölçmek için, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve yedi dereceli Likert tipi bir ölçek olan bu ölçme aracı toplam 22 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerden duygusal tükenme alt boyutu, 9 maddeden, duyarsızlaşma boyutu 5 maddeden ve kişisel başarısızlık alt boyutu ise 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri "1 hiçbir zaman" ve "7 her zaman" biçiminde puanlanmaktadır. Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye çevrilen envantere bazı değişikliklere gidilerek özgün formunda yedi dereceli olan cevap seçeneklerinin "0, hiçbir zaman", "4, her zaman" olmak üzere ölçeğin beş dereceli olarak düzenlenmiş olan hali kullanılmıştır. Ergin (1992: 145) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa katsayıları duygusal tükenme için 0,83, duyarsızlaşma için 0,65 ve kişisel başarısızlık için 0,72 olarak elde edilmiştir. Yapılan test/tekrar test analizi sonucunda ise güvenilirlik katsayıları duygusal tükenme için 0,83, duyarsızlaşma için 0,72 ve kişisel başarısızlık için 0,67 olarak bulunmuştur.

Çetin, Basım ve Aydoğan (2011: 65) tarafından yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla LISREL 8.30 programı kullanılarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda), Maslach Tükenmişlik Envanterinin yapı geçerliliğine sahip olduğu anlaşılmaktadır (χ^2 (Ki-Kare) =977,06; df= 205; $\chi^2/df=4,76$; GFI=0,93; AGFI= 0,90; CFI= 0,91; RMSEA=0,078).

d- İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği; Katwyk ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen ve Bayram, Kuşdil, Aytaç ve Bilgel (2003) tarafından dilimize uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirliği saptanmış olan ölçek, işe ilişkin iyilik durumunu etkileyen farklı duyguların ölçülmesine olanak sağlamaktadır. Ölçekte “İşim bende bir huzur duygusu uyandırdı”, “İşim kendimi sıkıntılı hissetmeme neden oldu” gibi olumlu ve olumsuz duyguların ölçülmesine yönelik ifadeler yer almakta olup, katılımcılara son 30 gün boyunca işiyle ilgili duyguların her birini ne sıklıkta yaşadıkları sorulmaktadır. Ölçek hem olumsuz hem de olumlu çok çeşitli duygusal deneyimleri içermektedir. İşe ilişkin duygusal iyilik algısı ölçeği yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU), düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) şeklinde 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu ölçek, 30 maddelik uzun ve 20 maddelik kısa versiyonlara sahiptir. Ankette işe ilişkin huzur, hoşnutluk, memnunluk, iftihar etmek, tatmin, neşe, coşku, sevinç, esinlenme, heves gibi toplam 15 olumlu duygular yanında; can sıkıntısı, kafa karışıklığı, bunalım duygusu, yorgunluk, bezginlik, tiksinti, korku, hayal kırıklığı, kızgınlık ve tehdit olarak algılama gibi 15 olumsuz duyguyu belirten ifadeler yer almaktadır. Yanıtlar 1=hiçbir zaman, 5=çok sık aralığında değişen 5’li Likert tipindedir. Bayram ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, Cronbach Alpha katsayısı negatif duygular için 0,93, Pozitif duygular için 0,94 ve toplamda 0,93 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarının 0,83- 0,95 arasında değişen Güvenilirlik katsayıları sergilediği görülmüştür. İşe ilişkin duygusal iyilik algısı ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına göre, Kaiser-Meyer-Olkin değeri örneklem hacminin yeterliliğini (KMO=0,957), Bartlett Testi ise faktör analizinin uygulanabilirliğini ($X^2=11332,635$; $p<0,001$) ortaya koymuştur. Bu ölçek için yapılan DFA sonuçlarına göre (Akbaş, Boylu, 2016, s.512.), ölçeğin işe ilişkin olumlu duygular ve olumsuz duygular olmak üzere iki boyutlu bir yapı sergilediği görülmüştür. ($X^2=690,78$; $sd=148$; $X^2 / sd= 4,66$; $RMSEA=0,072$; $NFI 0,98$; $CFI=0,99$; $GFI=0,91$; $AGFI=0,88$). Ölçeğin orijinal değerlendirilmesinde, pozitif ve negatif duyguların iki boyutta yer alan uyarılmışlık ve memnuniyet eksenleri doğrultusunda her biri beş maddeden oluşan dört alt kategoriye yerleştirilerek (YMYU, YMDU, DMYU, DMDU) analiz edilebileceği gibi, olumsuz duyguları ters kodlayarak tüm öğelerin genel bir puanı elde edilerek, ya da negatif veya pozitif duyguları ters kodlama olmadan ayrı puanlayıp birleştirilerek analiz edilebileceği

belirtilmektedir (Spector, 2020.) Bu çalışmada anketin 30 maddelik uzun versiyonu kullanılmış olup işe karşı olumlu ve olumsuz duygu durumları iki alt faktör olarak ele alınıp analiz edilmiştir.

e- İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: (Predict Turnover Scale), Blau ve Boal (1989) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması Deliorman ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan ölçek, kişilerin işten ayrılma eğilimlerini ölçmektedir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin içsel tutarlık değeri (Cronbach Alpha) 0,864 olarak hesaplanmıştır. İşten Ayrılma Niyeti (İAN) Ölçeğinin KMO değeri sırasıyla 0,866, 0,944, 0,783 ve 0,766 olarak bulunmuştur. Ayrıca incelenen Bartlett's test istatistiği p değerinin 0,05'in altında olması, ön koşul olarak çalışma verilerinin faktör analizine uygun olduğunu göstermiş ve tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Ölçek toplam 4 ifadeden oluşan 5 li likert tipi bir ölçek olup tek faktörden oluşmaktadır.

Araştırmanın sınırlılığı

Bu araştırmanın sonuçları, 2019 yılında Karaman Devlet Hastanesi'nde anketin yapıldığı evren ve örneklem ile sınırlıdır. Diğer bir sınırlılık ise, veri toplama aracı olarak anket tekniği ile sınırlı olmasıdır (Büyüköztürk, 2017.) Ayrıca cevaplayan kişinin o anki duygu durumu ile sınırlı olduğunu söylemek mümkündür (Arıkan, 2018, s. 156.)

Analiz

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır. Çalışanlardaki "iş stresi", "tükenmişlik" düzeyleri "işe ilişkin duygusal iyilik algıları" ile "işten ayrılma niyetleri" arasındaki ilişki, çok değişkenli istatistiksel analizler ile değerlendirilmiştir.

Çalışmada, demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, çalıştığı birim vb.) ve veri toplama araçlarında yer alan maddelere ilişkin betimsel analizler, frekans ve yüzde dağılımları ile incelenmiştir. Çok değişkenli analizlere geçmeden önce, hangi analizlerin kullanılacağını belirlemek için Normallik Testi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için veri setinin 50' den büyük olması nedeniyle Kolmogorov Smirnov testi kullanılmıştır (Altunışık ve ark., 2012, s. 166.) Yapılan normallik testinde tüm verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle ($z=0,71$, $p>0,05$) analizlerde parametrik test yönteminin kullanılmasına karar verilmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, işe ilişkin

duygusal iyilik hali, stres, tükenme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson Korelasyon Analizi; cinsiyete göre değişkenler arasındaki farkı tespit etmek için Bağımsız Örneklem “t” testi; işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan değişkenlerin tespiti için Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin daha önce sağlık çalışanlarını da kapsayan birçok sayıda farklı çalışmalarda kullanıldığı ve güvenirliliği ve geçerliliği kabul gördüğü için yapı geçerliliğinin kontrol edilmesine gerek görülmemiştir (Karakoç ve Dönmez, 2014.)

Bulgular

Araştırmaya katılanların ortalama yaşı $32,6 \pm 8,11$ olup, 20-55 yaş grubu arasında dağılmaktadır. Ortalama çalışma yılı $6,7 \pm 6,92$ 'dir. Katılımcıların %20,2'si erkek, %79,8'i kadındır ve %58,6'sı evlidir. (Tablo 1).

Tablo 1
Sosyo-Demografik Özellikler

Yaş	Min-Max	Ort±SS			
	20-55	32,6±8,11			
Çalışma Yılı	1-33	6,7±6,92			
Değişkenler				n	%
Cinsiyet	Kadın		210	79,8	
	Erkek		53	20,2	
Çalıştığı Birim	Cerrahi Birim		69	26,2	
	Dahili Birim		61	23,2	
	Yoğun Bakım-Acil-Ameliyathane		87	33,1	
	Poliklinik Birimi		46	17,5	
Medeni Durum	Evli		154	58,6	
	Bekar		96	36,4	
	Dul ve Boşanmış		13	5,0	

Tablo-1 incelendiğinde, çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştığı birimlere bakıldığında yoğunluklu olarak cerrahi birimlerde çalıştığı görülmektedir. Bu doğrultuda %26,2'sinin cerrahi biriminde, %23,2'sinin dahili biriminde, %33,1'inin yoğun bakım, acil servis ve ameliyathanede, %17,5'inin diğer poliklinik birimlerinde çalıştığı anlaşılmaktadır.

Kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha katsayısı ile hesaplanan iç tutarlılıkları, ortalamalar ve standart sapmalarla birlikte Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2
İş Stresi, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçekleri Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Madde Sayısı	Ort.	SS	C.Alpha
İş Stresi	7	3,06	,94	0,88
Tükenmişlik	22	1,92	,55	0,84
Duygusal Tükenme	9	1,93	,88	0,90
Duyarsızlaşma	5	1,24	,77	0,71
Kişisel Başarısızlık	8	2,36	,72	0,79
İşten Ayrılma Niyeti	4	2,79	,73	0,79
İşe ilişkin Duygusal İyilik Hali	30	2,43	,49	0,86
YMYU	5	2,30	,89	0,90
YMDU	5	2,58	,84	0,84
DMYU	5	2,25	,83	0,84
DMDU	5	2,48	,93	0,86
Negatif Duygular	15	2,35	,82	0,94
Pozitif Duygular	15	2,49	,82	0,94

Cronbach Alpha katsayısının 0,60 ile 0,80 arasında olması ölçeğin orta güvenilir, 0,80 ile 1,00 arasında olması ise ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2009; Kılıç, 2016). Tablo 2'ye göre tüm ölçeklerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sosyal bilimler alanı için kabul edilebilir sınırlar içinde olan 0,70'ten büyük olduğu için tüm ölçekler güvenilirlerdir.

İstatistiksel analizlere geçmeden önce yapılan normallik testi sonucunda, verilerin normal dağıldığı, basıklık ve çarpıklık değerinin -1,5 ve +1,5 aralığında olduğu anlaşıldığı için parametrik analizler yapılmıştır. Stres ve tükenme ile işe ait duygular arasındaki ilişkileri görmek amacıyla, ölçeklerin toplam puanları alınarak, toplanan puanlar arasındaki ilişkiyi ölçmek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 3'te de görülebileceği gibi, tüm korelasyon katsayıları beklenen doğrultularda gerçekleşmiştir.

Tablo 3
Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar (n=263)

	İş Stresi	İşten Ayrılma Niyeti	Tükenmişlik	İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı	Negatif Duygular	Pozitif Duygular
İş Stresi	1					
İşten Ayrılma Niyeti	0,338**	1				
Tükenmişlik	0,518**	0,404**	1			
İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı	0,207**	0,051*	0,346**	1		

Negatif duygular	0,523**	0,404**	0,604**	0,615**	1	
Pozitif duygular	-0,270**	-0,332**	-0,197**	0,573**	-0,268**	1

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed); p<0,05; * : p < 0,01; **.

Tablo-3 de görüldüğü gibi tüm faktörler arasındaki korelasyonlar da beklendiği gibi istatistiksel açıdan anlamlı olarak belirmiştir. İşe ilişkin iyilik algısı alt boyutlarından olan ve olumsuz duygu durumlarını betimleyen işe ilişkin negatif duygular, stres ($r=0,523$, $p<0,01$), işten ayrılma niyeti ($r=0,404$, $p<0,01$) ve tükenmişlik ($r=0,604$, $p<0,01$) değişkenleri ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler sergilemiştir. İşe ilişkin iyilik algısının alt boyutlarından bir diğeri olan İşe ilişkin pozitif duyguların ise, işten ayrılma niyeti ($r=-0,332$, $p<0,01$), stres ($r=-0,270$, $p<0,01$) ve tükenmişlik değişkenleri ile ($r=-0,197$, $p<0,01$) negatif ilişki içinde olduğu görülmektedir. Kısaca işe yönelik negatif duyguların stres ve tükenme ile aynı yönde güçlü bir ilişki sergilediği dikkat çekerken, pozitif duyguların da stres, tükenme ve işten ayrılma niyeti ile ters yönde güçlü bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre H_1 hipotezi doğrulanmıştır.

Diğer taraftan değişkenler arasında ne tür bir ilişki vardır, işten ayrılma niyetine ait ileriye dönük değerleri tahmin etmek mümkün müdür ve stres, tükenme ve işe ilişkin duyguların işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi nedir? gibi sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır. Bu nedenle de çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon modeli oluşturulurken ağırlıklı en küçük kareler yöntemine ait varsayımların sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. En önemli varsayımlar hata teriminin normal dağılması, çoklu doğrusal bağlantının olmaması, eşit varyanslılığa sahip olunması ve oto-korelasyonun olmamasıdır. Çalışılan veri seti, kesit serisi olduğu için oto-korelasyon varsayımı araştırılmayacaktır. Elde edilen bulgular ışığında, hata terimlerinin normal dağılım grafiği incelendiğinde hata terimlerinin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal bağlantı için “eigenvalue” değeri incelendiğinde; en yüksek değer 4,73, en düşük değerin ise 0,02 olduğu görülmüştür. Bu değerlerin en yüksekinin, en düşük olanına bölümünün 236 olduğu tespit edilmiştir ve bu değer 100-1.000 arasında olması orta düzey çoklu doğrusal bağlantı sorununa işaret etmektedir. Son olarak değişen varyans (Joint Test) için hesaplanan White testi chi-sq prob değeri 0,1314 çıkmış ve “değişen varyans yoktur” şeklindeki H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Varyans Arttırıcı Faktör ($VIF=1/1-R^2$) değeri incelendiğinde 5’ten

küçük olduğu (VIF=1,35) görülmüştür. Koşul İndeksinin (Condition Index) değerinin 15'in altında olduğu ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının 0,70'in altında olmasından dolayı varsayımların sağlandığı anlaşılmaktadır. Bu bilgilerden hareketle doğrusal regresyon modeli tahmin edilebilmektedir.

Tablo 4

Hemşirelerin stres, tükenme ve işe ilişkin duygularının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin çoklu regresyon analizi

	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Model 1							
Sabit	1,58	0,16		9,67	0,00*		
Stres	0,14	0,05	0,18	2,70	0,01*	0,17	0,15
Tükenme	0,42	0,09	0,31	4,79	0,00*	0,28	0,27
Model 2							
Sabit	2,19	0,23		9,48	0,00*		
Stres	0,06	0,05	0,08	1,13	0,26	0,07	0,06
Tükenme	0,29	0,09	0,22	3,06	0,00*	0,19	0,16
Negatif Duygular	0,16	0,06	0,18	2,44	0,02*	0,15	0,13
Pozitif Duygular	-0,20	0,05	-0,22	-3,94	0,00*	-0,24	-0,21

Bağımlı değişken: İşten Ayrılma niyeti

1. Model: R=0,43 R²=0,19 Düzeltilmiş R²= 0,18 F (2-260) = 29,72

2. Model: R: 0,51 R²=0,26 Düzeltilmiş R²= 0,25 F (4-258) = 22,32 DW=1,90 *p<0,01

Tablo-4 incelendiğinde, işten ayrılma niyetini, stres, tükenme ve işe ilişkin negatif ve pozitif duyguların anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. İşten ayrılma niyetini yordayan değişkenlere ilişkin aşamalı çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre 1. aşamada stres ve tükenmenin birlikte işten ayrılma niyetinin %19'unu açıkladığı, 2. aşamada negatif ve pozitif duygularla birlikte hepsi modele katılarak işten ayrılma niyetinin %26'sını açıklamakta olduğu görülmüştür. 2. Aşamada stres değişkeninin katsayısı anlamlı olmaktan çıkmıştır (p: 0,26). Diğer bir ifade ile tükenme ve işe ilişkin pozitif ve negatif duyguların, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu görülmektedir. Bu sonuç, H₂ hipotezimizi kısmen doğrulamaktadır.

Hemşirelerin iş stresi, tükenmişlik, işe ilişkin pozitif ve negatif duyguları ile işten ayrılma niyetleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem t testi ile analiz edilmiştir ve elde edilen veriler Tablo 5'te özetlenmiştir

Tablo 5
Cinsiyete göre bağımsız örneklem t testi

Değişkenler	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart Hata	T	p
Negatif Duygular	Erkek	53	2,217	0,833	-1,314	0,193
	Kadın	210	2,385	0,811		
Pozitif Duygular	Erkek	53	2,401	0,696	-0,984	0,328
	Kadın	210	2,512	0,851		
STRES	Erkek	53	2,862	0,932	-1,734	0,087
	Kadın	210	3,111	0,941		
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	Erkek	53	2,886	0,731	1,027	0,303
	Kadın	210	2,771	0,726		
TÜKENME	Erkek	53	1,766	0,566	-2,291	0,019
	Kadın	210	1,964	0,537		
Duygusal Tükenme	Erkek	53	1,750	0,888	-1,648	0,098
	Kadın	210	1,975	0,878		
Duyarsızlaşma	Erkek	53	1,309	0,653	0,768	0,388
	Kadın	210	1,218	0,800		
Kişisel Başarısızlık	Erkek	53	2,067	0,776	-3,131	0,001
	Kadın	210	2,432	0,686		

p < 0,01; **

Yapılan analiz sonucunda tükenmişlik hariç, diğer değişkenlerde cinsiyete göre bir farklılık görülmemiştir. Kadın ve erkekler arasında sadece tükenmişlik düzeyinde farklılık olduğu, ortalamalara bakıldığında özellikle kadınların daha fazla etkilendiği anlaşılmaktadır (p < 0,01). Tablo 5’te de görüldüğü gibi; cinsiyet değişkenine göre hemşirelerin işe ilişkin pozitif (p=0,193>0,05) ve negatif duyguları (p=0,328>0,05), stres (p=0,087>0,05) ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p=0,303>0,05). Ancak kadınların stres düzeylerine ilişkin ortalama değeri (X =3,111) iken, erkeklerin stres düzeylerine ilişkin ortalama değeri (X =2,862)’dir. Bu da bize kadınların stres düzeylerinin, erkeklerin stres düzeylerinden yüksek olduğu sonucunu göstermektedir. Bu sonuç, H₃ hipotezimizi doğrulamamış olup, ancak sadece tükenme düzeyinde farklılığın ortaya çıkmasının, hipotezimizi kısmi olarak doğruladığı söylenebilir.

Sonuç

Çalışmada, bir sağlık kurumunda hemşire olarak çalışan personelin stres ve tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Bu alanda iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile ilgili daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde bu çalışmada elde edilen benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir.

Sağlık sektöründe yapılan çeşitli araştırmalarda da iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ölçülmüştür.

Hemşirelerin tükenmişlik düzeyini ölçen çalışmalarda tükenmişliğin, bireyin çalıştığı birime göre değişkenlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin yoğun bakım hemşirelerinde, cerrahi ve acil servis birimlerinde çalışanlarda işe bağlı stresin yüksek olması ve iş doyumunun düşük olması sebebiyle tükenmişlik düzeyi yüksek olmaktadır. Yapılan çalışmalar, iş stresi ve tükenmişlik olgusu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Stres düzeyinin yüksek olması çalışanlarda tükenme, duyarsızlaşma ve işteki başarılarının düşmesine yol açmaktadır (Özsoylu ve ark, 2017, s.104, Akpınar ve Taş, 2011, s. 163-164, Abarghouei ve ark. 2016, Öcal ve ark., 2015, s. 147). Başka bir çalışmada tükenmişliğe bağlı olarak değişen iş tatmininin düşmesi, bireylerin işten ayrılma niyetine etki etmektedir. İşten ayrılma niyetini örgütsel desteğin boyutu da etkilemektedir. Çalışan işyerinde kendisine değer verildiğini gördüğünde örgüt ile aidiyet kurar ve işten ayrılma eğilimi düşer. Ters durumda kendini örgüte ait hissedemez ve işten ayrılma eğilimi yükselir (Yücel ve Koçak, 2018, s. 297, Anafarta, 2015, s. 115, 119). Benzer bir ifadeyi Çelik ve Yıldız'ın (2018, s. 47) çalışması için de söylemek mümkündür. Hemşirelerin işten ayrılma niyetini örgütsel etkiler kadar mesleklerine olan bağlılıkları da etki etmektedir. Çelik ve Yıldız çalışmalarında özellikle kamu ve özel sektörü ayırımına yer vermişlerdir. Benzer bulguları bu çalışmada da görmekteyiz. Çalışmada işe ilişkin iyilik algısının alt boyutlarından olan işe ilişkin negatif duygular, stres, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik değişkenleri ile pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı ilişkiler sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. İşe ilişkin iyilik algısının alt boyutlarından bir diğeri olan işe ilişkin pozitif duyguların ise, işten ayrılma niyeti, stres ve tükenmişlik değişkenleri ile negatif ilişki içinde olduğu ifade edilmiştir. Kısaca işe yönelik negatif duyguların stres ve tükenme ile aynı yönde güçlü bir ilişki sergilediği dikkat çekerken, pozitif duyguların da stres, tükenme ve işten ayrılma niyeti ile ters yönde güçlü bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çam ve Engin (2017, s. 501-505) yaptıkları araştırmada tükenmişlik olgusunun çalışanların bireysel özelliğine ve çalışma koşullarına bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini ifade etmiştir. Yüksel Kaçan ve ark. (2016, s. 65), hemşirelerin tükenmişlik düzeyini işten memnuniyetsizlik, ekonomik yetersizlik korkusu, mesleki deneyimin 5 yıldan az olması gibi değişkenlerin etkilediği

bulgusunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada da tükenme ve işe ilişkin (çalışma koşulları, örgüt ve meslek ile ilgili düşüncelerin) pozitif ve negatif duyguların, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Görüldüğü gibi, literatürde çalışmamıza konu olan üç değişkenin kendi aralarında başka değişkenlerle ilişkisine yönelik çok sayıda çalışma bulunsa da hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda üçünün birlikte ele alındığı çok az çalışmaya rastlanmaktadır. Benzer çalışmalar incelendiğinde, bizim çalışmamızın bulgularının da diğer benzer çalışma sonuçlarıyla kısmen örtüştüğü anlaşılmaktadır.

Sağlam Arı ve arkadaşlarının (2010, s. 143) yatırım uzmanları üzerinde yaptıkları araştırmada, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işe bağlılığın tam aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere bakıldığında tükenmişlik düzeyinin bir alt boyutu olan duygusal tükenmişlik düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı ifade edilmiştir. Bulgulara bakıldığında tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık arasındaki ilişkilere bakıldığında duygusal tükenmişlik düzeyi ile işe bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Taslak'ın (2015) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada; duygusal tükenmişlik, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı değişkenlerinin anlamlı biçimde işten ayrılma niyetini açıkladığını, ancak örgüt-iş-birey uyumunun anlamlı bir sonuç göstermediğini ifade etmiştir. Korkmaz ve diğerlerinin (2015, s.14) yaptığı çalışmada yüzeysel davranışın duygusal tükenmeyi arttırdığı ve duygusal tükenmenin de işten ayrılma niyetini arttırdığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte derin davranışın ise kişisel başarı hissini arttırdığı bulunmuştur

Çelik ve Yıldız (2016, s. 734) 428 kamu ve 239 özel hastane çalışanı hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, yüzeysel rol yapmanın stresi ve işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, doğal duygular sergilemenin ve stresin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte çalışmada, yüzeysel rol yapmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde stresin aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.

Uştu ve Tümkaya (2017: s. 1262), sınıf öğretmenleri ile yaptıkları çalışmada örgütsel ve mesleki bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisini ölçmeye çalışmıştır.

Çalışmanın sonucunda, örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılığın orta düzeyde, devam ve normatif bağlılığın ise düşük düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Bununla birlikte mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri de düşük düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Dirik'in (2019, s. 131) ulusal/uluslararası dergilerde işten ayrılma niyetine ilişkin yapılan araştırmaları incelediği çalışmasında İş stresi ve işten ayrılma niyeti değerlendirildiğinde pozitif yönlü ve orta düzey bir ilişki olduğu; iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasında ise, negatif yönlü ve çok zayıf bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Görüldüğü gibi farklı çalışan kesimler üzerinde yapılan stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyetine yönelik farklı çalışmalarda değişkenler arasında zayıf ilişkiler de olduğu anlaşılmaktadır (Dirik, 2019; Faiz, 2019; Koç ve ark., 2017, s. 69; Uştu ve Tümkaya, 2017; Anafarta, 2015, s. 124). Bu çalışmada da işten ayrılma niyetini, stres, tükenmişlik ve işe ilişkin duyguların anlamı bir şekilde bir arada yordadığı görülmüştür. Ancak açıklama gücünün çok yüksek çıkmamasının ($R^2=0,26$) nedeni, bu çalışmada toplanan veri setiyle ilgili olduğu söylenebilir. Bundan sonra yapılacak benzer çalışmalarla araştırmanın farklı sağlık kurumlarında tekrarlanması, sağlıkçıların işten ayrılma niyeti üzerinde etkide bulunan faktörleri tespit etmek açısından önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, yıpranma payı yüksek ve hızlı mesleklerden biri de hemşireliktir. Bu sebeple işten ayrılma davranışının en yoğun görüldüğü çalışma alanlarından da biridir. Aşırı iş yükü, çalışma saatlerinin yoğun ve uzun olması, zaman kısıtı, mesleki zorluk, tekdüzelik bu süreci hızlandıran etmenler arasında yer almaktadır. Tedavilerin gerçekleştirilmesinde uzun süre ayakta kalmak, nöbetler nedeniyle uyku yoksunluğu, işbaşında düzenli beslenmenin gerçekleştirilememesi yaşadıkları olumsuzluklardan bazılarıdır. Dolayısıyla hemşirelerin, kurumlarında göstermiş oldukları fedakarlığın karşılığını alamadıklarında işe ilişkin duygu durumlarının olumsuz etkilendiğini, işten ayrılma eğilimlerinin yükseldiğini söylemek mümkündür. Bu nedenle sağlık kurumları mevcut çalışanlarının değerli olduklarını hissettirmeli, kendilerini geliştirmelerine olanak tanımalı, yönetime katmalı ve örgütsel desteğini esirgememelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazar Katkıları: Çalışma Konsepti/Tasarımı: G.Ç.A.; Veri Toplama Y.Ş.; Veri Analizi /Yorumlama: S.A.; Yazı Taslağı: G.Ç.A., Y.Ş.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: S.A.; Son Onay ve Sorumluluk: G.Ç.A., Y.Ş., S.A.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Author Contributions: Conception/Design of study: S.Ç., F.A.; Data Acquisition: Y.Ş.; Data Analysis/Interpretation: S.A.; Drafting Manuscript: G.Ç.A., Y.Ş.; Critical Revision of Manuscript: S.A.; Final Approval and Accountability: : G.Ç.A., Y.Ş., S.A

Kaynakça/References

- Akbaş A. T., Boylu, Y. (2016). Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Halinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 505-521
- Akça S., Devebakan N. (2017). Sağlık kurumlarında çalışanların kurumda kalma ya da ayrılma kararlarının belirlenmesinde örgütsel bağlılığın etkisi: İzmir ilinde bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 239-261.
- Akduman G., İlkar Dünder G. (2017). Çalışan mutluluğunun işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı ile ilişkisi ve kuşaklar arasındaki farklılıkların incelenmesi, *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 29-49.
- Akpınar A. T., Taş Y. (2011). Acil servis çalışanlarının tükenmişlik ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma, *Türkiye Acil Tıp Dergisi*, 11 (4), 161-165.
- Alan H. (2020). Çalışanlarda sinizm ve tükenmişlik sendromu, Nilüfer Rüzgâr (Ed.) *İşletme Yönetimi Kitabı İçinde* (s.265-288) Nobel Yayınları.
- Anafarta N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26 (79), 112-130.
- Anıkan R. (2018). Anket yöntemi üzerinde bir değerlendirme, *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 97-159.
- Armutçuk A. K., Sevinç, Ö., Bozkurt, A. İ., Bostancı, M. ve Zencir, M. (2011). Denizli Devlet Hastanesi'nde çalışan hekim dışı sağlık personelinde tükenmişlik düzeyi ve ilişkili faktörler, *Pamukkale Tıp Dergisi*, 4 (1), 15-20.
- Aslan Z. ve Etyemez, S. (2015). İş görenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (3), 482-507.
- Aytaç S., Dursun S., Aca Z. (2015). The effect of the perceptions of correctional officers of job-related affective wellbeing on tendency to leave the job, *Business and Economics Journal*, special Issue, Challenges and opportunities of Emerging Economies, December 10, (1), 1-5. ISSN: 2151-6219 BEJ, an open Access journal. <http://dx.doi.org/10.4172/2151-6219.S1-001>.

- Aytaç S., Akalp G., Gökçe A. (2016). İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının işe bağlı stres ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30 (5), 1207-1224.
- Aytaç S. (2006). Çalışanların işlerine ilişkin duygularının stres üzerindeki etkisi, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*, 55 (1), 833-851.
- Aytaç S. (2020). İş stresi, Nilüfer Rüzgâr (Ed.), *İşletme Yönetimi Kitabı içinde*. (s.209-238). Nobel Yayınları,
- Bayram N., Kuşdil E. M., Aytaç S., Bilgel N. (2004). İşe ilişkin duyusal iyilik algısı ölçeğinin (job-related affective well being-jaws) Türkçe versiyonunun güvenilirlik çalışması, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi: Öneri*, 6 (22), 1-7.
- Blau G., Boal K., (1989); Using job involvement organizational commitment interactively to predict turnover, *Journal of Management*, 15(1), 115-127.
- Bulgurcu Gürel, E. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, iş stresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1431–1438. doi:10.33206/mjss.460701.
- Büyükoztürk, Ş. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Pagem Akademi Yayınları, Ankara.
- Collin V., Toon, M., O'Selmo, E., Reynolds, L., & Whitehea, P. (2019). A Survey of stress, burnout and well-being in UK dentists, *British Dental Journal*, 226 (1), 40–49.
- Çam M. O., Engin E. (2017). Hemşirelerde tükenmişlik, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (51), 501-507.
- Çelik M., Yıldız B. (2016). Duyusal emek düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde stresin aracı rolü, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(45), 734-745.
- Çelik M., Yıldız B. (2018). Hemşirelerde mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: kamu sektörü ve özel sektör karşılaştırması, *Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20 (2), 47-75.
- Çetin F., Basım, H. N., ve Aydoğan O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70
- Deliorman R. B., Taştan Boz İ., Yiğit İ., Yıldız S. (2009). Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlanması, *İ.Ü. Yönetim Dergisi*, 20 (63), 77-98.
- Dirik D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, 26/1, 131-155.
- Duraisingam V, Pidd, K. and Roche, A M. (2009). The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions: A study of Australian specialist alcohol and other drug workers, *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 16 (3), 217—231. <http://dx.doi.org/10.1080/09687630902876171>.

- Duygulu E., Çıraklar, N. H., Güripek, E., & Bağırın, D. (2013). The effect of role stress on the employee's wellbeing: A study in the pharmaceutical companies in the city of İzmir, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 84 (2), 1361–1368.
- Dülgeroğlu İ. ve Başol, O. (2017). İş stresi ve çalışma yaşamı kalitesi algısının yansımaları: satış temsilcileri üzerine bir araştırma, *Business and Economics Research Journal*, 8(2), 293–304.
- Efeoğlu İ.E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana
- Erdoğan İ. (1991). *İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri*, İstanbul: İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- Ergin C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Erol Y., Karakoç G.A., ve Aydın N.C. (2016). İş yeri zorbalığı ve iş yeri nezaketsizliğinin algılanan stres üzerine etkisi: sağlık kurumlarında bir araştırma, *Conference: 2nd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress At: Cappadocia*: <https://www.researchgate.net/publication/338980801> .
- Faiz E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: satış personelleri üzerinde bir araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10 (1), 26-38, <https://dergipark.org.tr/en/pub/cider/issue/41256/541043>
- Filizöz B. ve Ay, F. A. (2011). Örgütlerde mobbing ve tükenmişlik olgusu arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma, *Journal of New World Sciences Academy*, 6 (2), 120-149.
- Gökler R., Işıtan, G. (2012). Modern çağın hastalığı; stres ve etkileri, *Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları Dergisi*, ISSN: 2147-0626, 1(3), 154-168.
- Gümüştekin Y, Öztemiz, A. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288. <https://dergipark.org.tr/pub/cusosbil/issue/4371/59802>
- Güran R., Kümbül Güler B., (2019). Termik santral çalışanlarında iş yükü ve zaman baskısının tükenmişlik üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliğinin aracılık etkisi, *İktisat Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 153-176.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467–505. doi:10.1016/0030-5073(72)90030-X
- Karataş Z. (2020). Covid-19 pandemisinin toplumsal etkileri, değişim ve güçlenme, *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, MD Publishing, TUSHAD e-ISSN: 2602-3393, 4 (1), 3-17.
- Kareaga, A. A., Exeberria, S. A., ve Smith, J. C. (2009). Assessment of burnout and psychological well-being among health professionals in the basque country, *Psychology in Spain*, 62–71.

- Katwyk Van P. T., Fox S., Spector P. E., Kelloway K. (2000). Using the job-related affective well-being scale (jaws) to investigate affective responses to work stressors, *Journal of Occupational Health Psychology*, (5), 219-230.
- Kayış A. (2009). Güvenirlilik analizi, Ş. Kalaycı (Ed.) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (s.403-419), 4.Baskı, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kaymaz K. (2020). Teknostresin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri, Nilüfer Rüzgâr (Ed.), *İşletme Yönetimi Kitabı içinde*. (s. 239-264).Nobel Yayınları,
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses, *International Journal of Environmental Research Public Health*, (12), 652–666.
- Kılıç S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient, *Journal of Mood Disorders*, 6 (1), 47-49.
- Kızılırmak H., Demirbaş, E., Utlı, N. (2016). Hemşirelerde etik ikilem kaynaklı stres oluşumu ve başatma yöntemleri, *Anadolu Bilimleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (44), 0-0, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abmyoder/issue/46666/585114> .
- Koç S., Özkul A. S., Özdemir Ürkmez D., Özkul Özel H., Çelik Çevik L. (2017). Bir sağlık kuruluşunda görev yapmakta olan hemşirelerin stres kaynaklarının ve düzeylerinin analizi, *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 33 (2), 68-75.
- Korkmaz H., Sünnetçioğlu S., Koyuncu M. (2015). Duygusal emek davranışlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: yiyecek içecek çalışanları üzerinde bir araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 14-33.
- Kuşdil, E., Bayram, N., Aytaç, S. ve Bilgel, N. (2004). Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları işe ilişkin duygularının iş stres tepkileri üzerine etkisi, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(1), 207-216.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour an evidence-based approach*. The McGraw-Hill.
- Maslach C., Zimbardo P. G. (1982). *Burnout the cost of caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mert Haydari S., Kocaman G., Aluş Tokat M. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3 (3), 119-131.
- Miksaj-Todorovic, L., & Novak, T. (2008). Research of emotional well-being and job burnout of prison staff, *Kriminologija i Socijalna Integracija* (16), 61–77.
- Morrissy, L., Boman, P., & Mergler, A. (2013). Nursing a case of the blues: an examination of the role of depression in predicting job-related affective well-being in nurses, *Issues in Mental Health Nursing*, (34), 158–168.
- Mulki, J., Jaramillo, F., Goad, E., ve Pesquera, M. (2011). Regulation of emotions, interpersonal conflict, and job performance for salespeople, *Journal of Health Management*, 3(2), 363–372.

- Owen, F. Demirbaş-Çelik N., Doğan T. (2017). Üniversite öğrencilerinde iyilik halinin yordayıcısı olarak psikolojik sağlamlık, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(64), 1461-1479.
- Öcal D., Kürklu S., Tekin K. (2015). Bir eğitim ve araştırma hastanesi cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin stres ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi, *Health Care Academic Journal*, 2 (3), 147-154.
- Öngen Bilir B., Yaman Tüfekçi U., Aytaç S., (2018). İşe İlişkin duyguların işten ayrılma niyetine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (3), 53-71.
- Özarallı, N. (2015). Örgüt kültürü ve işe ilişkin duygusal iyilik algısının çalışanların çatışma çözümü tarzları üzerindeki etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 7-37.
- Özdemir, A.A. (2015). İş tatmini, pozitif/negatif duygulanım ve yaşam tatmininin etkisi, *Çalışma ve Toplum*, (3), 47-63.
- Özsoyulu S., Akyıldız B., Dursun A. (2017). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi ve etkileyen faktörler, *Çocuk Acil ve Yoğun Bakım Dergisi*, (4), 104-109.
- Öztürk S., Özgen R., Şişman H., Baysal D., Sarıakçalı N., Aslaner E., Kum P., Gürel D., Gezer D., Akil Y., Yıldızdaş R. D. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi ve sosyal desteğin etkisi”, *Çukurova Medical Journal*, 39 (4), 752-764.
- Pindek S., Zhou E. Z., Kessler S. R., Krajcevska A., Spector P. E. (2020). Workdays are not created equal: job satisfaction and job stressors across the workweek”, *Human Relations*, 1-26. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726720924444>
- Sağlam Arı G., Bal H., Çına Bal E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Schaufelia, W. B., Bakkerb, A. B., Heijndenc, F. M., Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict, *Work & Stress*, 23(2), 155–172.
- Selvi M., Erdem, Y., Kayar, Y. (2014). Örgütsel stres kaynakları ve baş etme yolları: Tekirdağ adliyesi örneği, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6),56-75. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/bsbd/issue/43818/538519> .
- Serçoğlu, N. Işık, Z., Çetinkaya M. Y. (2016). İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (45). 1099-1108
- Spector P. <http://paulspector.com/scales/our-assessments/job-related-affective-well-being-scale-jawsob-relatedaffective-> (Erişim Tarihi: 12.05.2020).
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being behaviours and style associated with the affective well-being of employees? a systematic review of three decades of research, *Work and Stress*, 24(2), 107–139.
- Smith T. W. (1992). Hostility and health: currentstatus of a psychosomatic hypothesis, *Health Pyschology*, (11), 130-150.

- Şahin N. H., Durak A. (1994). Kısa semptom envanteri: Türk gençleri için uyarlanması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 9 (31), 44-56.
- Şahin S. (2015). Work-Related stress in nurses, *Journal of Strategic Research in Social Science*, 1(1), 47-62.
- Şenyiğit G. (2004). Çalışma hayatında stres, *Verimlilik Dergisi* (3). 0-0, <https://dergipark.org.tr/en/pub/verimlilik/issue/30735/332161>
- Taslak S. (2015). Banka çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan faktörlere yönelik bir araştırma: Muğla ili örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 145-160.
- Trivellas P., Reklitis, P., Platis, C. (2013). The effect of job related stress on employees' satisfaction: a survey in health care. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (73), 718–726.
- Turuç Ö. ve Erkuş A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Cilt 10, Sayı 19, 415-440, <http://dergipark.gov.tr/susead/issue/28416/302522>
- Uncu Y. Bayram, N., Bilgel, N. (2007). Job related affective well-being among primary health care physicians, *European Journal of Public Health*, (17), 514-519.
- Uştu H., Tümkaya S. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi, *Elementary Education Online*, 16(3), 1262-1274.
- Yaprak E., Seren Ş. (2010). Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve örgüt ikliminin hemşire istihdamına etkisi, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7 (1), 28-33.
- Yeşiltaş, M. D. ve Ekici, E. (2017). İş akış deneyiminin kişilik özellikleri ve iş stresi ile ilişkisi: akademik personel üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 1–11.
- Yıldırım, S. (2008). Muhasebe öğretim elemanları ve meslek mensuplarının mesleki stres düzeyi üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 38(2) 153–162.
- Yıldırım M. H., Erul E. E., Kelebek P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerine bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 34-44.
- Yıldız Bağdoğan, S., Tüfekci Y., U., Öngen Bilir, K. B. ve Aytaç, S. (2020). “Mediator role of work stress between burnout and job related affective wellbeing: a case of public employees”. *Journal of Economy Culture and Society*, 61(1), 189-205, <https://doi.org/10.26650/JECS2019-0077>
- Yücel İ., Koçak D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: sağlık sektöründe bir çalışma, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (2), 297-321.
- Yüksel Kaçan C., Örsal Ö., Köşgeroğlu N. (2016). Hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin incelenmesi, *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 5 (2), 65-74.

