



COVID-19 SÜRECİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARINDAKİ İŞ AİLE ÇATIŞMASI, İŞ STRESİ, İŞ TATMİNSİZLİĞİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

THE RELATIONS BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, JOB DISSATISFACTION AND TURNOVER INTENTION IN HEALTHCARE PROFESSIONALS DURING THE COVID-19 PROCESS

Selahattin Akyüz

Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Nöroloji Kliniği, Ankara, Türkiye

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada iş aile çatışmaları, bu çatışmalardan kaynaklanabilecek iş stresi ile iş tatminsizliği ve çalışanlardaki işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Yöntem: Araştırma COVID-19 sürecinde bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları ile gerçekleştirildi. Nicel araştırma yöntemi ile yürütülen çalışmada nedensel tarama deseni kullanıldı. Anket tekniği ile veriler toplandı. Araştırmada iş aile çatışması ölçeği, iş stresi ölçeği, iş tatminsizliği ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanıldı. Ölçeklerin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile değerlendirildi. Ayrıca ölçeklerin birleşim ve ayrışım geçerliliği incelendi. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa ve birleşik güvenilirlik katsayıları ile değerlendirildi. Yol analizi ile test edilen araştırma modelinde doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler incelendi.

Bulgular: Analiz sonucunda, çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin olduğu, ölçeklerin birleşim ve ayrışım geçerliliğine sahip olduğu belirlendi. Ölçeklerin güvenilir olduğu görüldü. Yol analizinde iş aile çatışması ile iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı doğrudan etkilerinin olmadığı fakat anlamlı dolaylı etkilerinin olduğu belirlendi. Bu dolaylı etkilerde iş tatminsizliğinin aracılık rolünün olduğu görüldü.

Sonuç: Araştırma bulgularının politika yapımcılar ve sağlık yöneticileri için faydalı olabileceği düşünülmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini daha düşük bir seviyeye getirmek için iş aile çatışması, iş stresi ve iş tatmini konularında uygun politikalar geliştirilmelidir. Bu politikaların belirlenmesinde iş tatmini konusuna özellikle önem verilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanları, İş Aile Çatışması, İş Stresi, İş Tatminsizliği, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

Objective: In this study, the relationships between work family conflicts, work stress that may arise from these conflicts, job dissatisfaction and turnover intention of employees were investigated.

Method: The research was carried out with healthcare professionals working in a public hospital during the COVID-19 process. The causal screening design was used in the research conducted with the quantitative research method. Data were collected with the questionnaire technique. Work family conflict scale, work stress scale, job dissatisfaction scale and turnover intention scale were used in the research. The construct validity of the scales was evaluated by confirmatory factor analysis. In addition, the convergent and discriminant validity of the scales were examined. The reliability of the scales was evaluated with Cronbach's alpha and composite reliability coefficients. In the research model tested by path analysis, direct, indirect and total effects were examined.

Results: As a result of the analysis, it was determined that the scales used in the research had construct validity and that the scales had convergent and discriminant validity. The scales were found to be reliable. In the path analysis, it was determined that work family conflict and work stress did not have significant direct effects on turnover intention, but had significant indirect effects. It has been observed that job dissatisfaction has a mediating role in these indirect effects.

Conclusion: It has been considered that the research findings can be useful for policy makers and health managers. Appropriate policies should be developed on the issues of work family conflict, work stress and job satisfaction in order to lower the turnover intention of the employees. Particular attention should be paid to the issue of job satisfaction in determining these policies.

Key Words: Healthcare Professionals, Work Family Conflict, Job Stress, Job Dissatisfaction, Turnover Intention

GİRİŞ

İşten ayrılma niyeti, bir işgörenin belirli bir süre zarfında işten ayrılma ihtimali olarak tanımlanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde bir tıp merkezindeki işten ayrılma maliyetinin, işe alım ve eğitim maliyetlerinin yanı sıra verimlilik kaybı gibi sebeplerle yıllık bütçenin %5'inden daha fazla olabileceği öngörülmüştür [1].

İşten ayrılma niyetine etki eden faktörleri çevresel, örgütsel ve kişisel faktörler şeklinde sınıflandırmak mümkündür. İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok faktör bulunmakla birlikte bunlar arasında öne çıkan faktörlerin başında iş tatmini gelmektedir [2]. Hellman (1997) tarafından yapılmış olan meta analiz çalışmasında da iş tatminsizliği arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı ortaya konmuştur [3].

Makale Bilgisi/Article Info

Yükleme tarihi/Submitted: 08.09.2022, **Revizyon isteği/Revision requested:** 18.10.2022, **Son düzenleme tarihi/Last revision received:** 20.10.2022, **Kabul/Accepted:** 27.10.2022

Sorumlu yazar/Corresponding author: Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Nöroloji Kliniği, Ankara, Türkiye
Email: selahattinakyuz@hotmail.com

Sağlık çalışanlarının yüksek düzeyde işten ayrılma niyeti içinde olmaları sağlık sistemi için potansiyel bir sorun olarak değerlendirilebilir. Sağlık çalışanlarında iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda bulunmaktadır [4-7]. İş tatmini, iş yaşamındaki tecrübelerin işgören üzerindeki olumlu etkisi olarak değerlendirilmekteyken iş ile ilgili beklentilerin istenen düzeyde karşılanamaması iş tatminsizliğini ortaya çıkarmaktadır. Dinamik bir olgu olan iş tatmini gerekli özen gösterilmediğinde hızla iş tatminsizliğine dönüşebilmektedir [8].

İş stresi, işgörenin işyerindeki mental ve fiziksel tehdit olarak gördüğü hususlara verdiği tepki olarak tanımlanmaktadır. İş stresi yapılan işin içeriği ile örgütsel politikalarla, iş ortamındaki şartlarla ve çalışanlar arasındaki ilişkilerle ilgili olabilmektedir. Sağlık sektöründeki rekabet ve iş ortamının sağlık çalışanlarında birtakım baskılara sebep olması, gerçekleştirdikleri işlerin insan sağlığı ile ilgili olmasından dolayı yapacakları hataların ciddi sonuçlarının olabilirliği, nöbet ve uzun süre çalışma saatleri gibi unsurlar sağlık çalışanlarında yüksek düzeyde strese sebep olabilmektedir. Gerekli önlemler alınarak azaltılamayan iş stresleri ise sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini de artırabilmekte, personel devrini hızlandırmakta ve ilave maliyetlere neden olabilmektedir [9,10]. İş stresi çalışan sağlığını, motivasyonunu, verimliliğini olumsuz etkileyebilmekte, iş tatminsizliğine neden olmakta ve işten ayrılmada artış meydana gelmektedir [11-14]. Sağlık çalışanlarında iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ve iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalar da bulunmaktadır [9,15-18].

İş aile çatışması, iş ve aileye ilişkin rollerde yaşanan çatışma olarak değerlendirilmekte olup iş ve aile arasındaki dengenin sağlanmasında zorluk yaşandığı zamanlarda görülmektedir. Özellikle nöbet ve mesai süreleri gibi sebeplerden dolayı çalışma koşulları oldukça zor olan sağlık çalışanlarında iş aile çatışması yaşanması ihtimali diğer birçok meslek çalışanlarına göre daha yüksektir. Bu çatışmalar bazen işten kaynaklı konulardan bazen ise aileden kaynaklı konulardan meydana gelebilmektedir. Kendine has koşulları dikkate alındığında sağlık çalışanlarının iş aile rollerini ve oluşan çatışmaları yönetmelerinin de kolay olmayacağı değerlendirilmektedir [19]. İşe ve aileye ilişkin roller arasında yaşanan çatışmanın işten ayrılma niyetini artırdığı hem iş stresi hem de iş tatmini ile ilişkili olduğu görülmüştür [20-22]. Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş aile çatışmalarının iş stres düzeylerinde, iş tatminsizliklerinde ve nihai olarak da işten ayrılma niyetlerinde artışa sebep olması kaçınılmaz bir durum olarak görülmektedir. Sağlık çalışanlarında iş aile çatışması, iş stresi, iş tatmini, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda bulunmaktadır [19,23-27].

COVID-19 sürecinde görev yapan sağlık çalışanlarının yaşadığı iş aile çatışmalarının iş stresi ile iş tatminsizliğini artıracacağı ve bu durumda sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini etkileyeceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen bu çalışmada COVID-19 sürecinde bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının yaşadığı iş aile çatışmalarının, bu çatışmalardan kaynaklanabilecek iş stresi ile iş tatminsizliğinin ve çalışanlardaki işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmış olup araştırma soruları aşağıda belirtilmiştir:

- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş aile çatışması, iş stresi, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti düzeyleri nedir?
- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş aile çatışması, iş stresi, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti düzeyleri arasında korelatif ilişki var mıdır?
- İş aile çatışmasının; iş stresi, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?
- İş stresinin, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?
- İş tatminsizliğinin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni bir kamu hastanesinde görev yapan 1880 (675 hekim, 829 hemşire, 376 diğer sağlık çalışanları) sağlık çalışanı olarak belirlendi. Kota örneklem yönteminin kullanıldığı bu çalışmada %95 güven düzeyinde ve %5 kabul edilebilir hata toleransında örneklem sayısı 320 olarak hesaplandı. Tabakaların (hekim, hemşire, diğer sağlık çalışanları) ağırlıkları hesaplandıktan sonra tabaka ağırlıkları ile örneklem sayısı çarpılarak tabakaya alınacak birey sayısı belirlendi (115 hekim, 141 hemşire ve 64 diğer sağlık çalışanı). 1 Eylül 2020-30 Kasım 2020 tarihleri arasında online anket formları kullanılarak veri toplandı. Tabakalardaki örneklem sayısını karşılayacak geçerli anket sayısına ulaşıldığında veri toplama süreci sonlandırıldı.

Veri Toplama

Nicel araştırma yöntemi ile yürütülen çalışmada nedensel tarama deseni kullanıldı. Araştırmada veriler anket tekniği ile toplandı. Ankette katılımcılar bireysel özelliklerini belirlemeye yönelik sorulara ve araştırma ölçeklerine ilişkin ifadelere yanıt verdi. Araştırma ölçeklerine ilişkin veriler 5'li Likert şeklinde toplandı ve ölçek puanları ortalama değerler ile elde edildi. Araştırmada Kopelman ve ark. (1983) tarafından geliştirilen 4 madde ve tek boyutlu İş Aile Çatışması Ölçeği, Sosik ve ark. (2000) tarafından geliştirilen 8 madde ve tek boyutlu İş Stresi Ölçeği, Cammann ve ark. (1983) tarafından geliştirilen 3 madde ve tek boyutlu İş Tatminsizliği Ölçeği ve Lichtenstein ve ark. (2004) tarafından geliştirilen 3 madde ve tek boyutlu İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanıldı [28-31]. Ölçeklerin Türkçe'ye uyarlamaları Okan ve ark. (2016) tarafından gerçekleştirildi ve Cronbach alfa (CA) değerleri İş Aile Çatışması Ölçeği için 0.764, İş Stresi Ölçeği için 0.919, İş Tatminsizliği Ölçeği için 0.728, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için 0.811 olarak bulundu. Ölçek puanları ölçek maddelerinin ortalamaları alınarak hesaplandı [32].

İstatistiksel Analiz

Analizler SPSS 25 ve AMOS 24 programlarında yapıldı. Ölçeklerin araştırma verilerine göre geçerliliği ve güvenilirliği değerlendirildi. Araştırma ölçeklerinin yapısal geçerliliği Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile gerçekleştirildi. DFA'da faktör yüklerinin istatistiksel olarak anlamlılığı ve modelin uyum indekslerinin kabul edilebilirliği ($X^2/sd \leq 5$; $GFI \geq 0.90$; $AGFI \geq 0.90$; $NFI \geq 0.90$; $RMR \leq 0.08$; $SRMR \leq 0.08$) değerlendirildi. Çok değişkenli normal dağılımın karşılanamamasından dolayı DFA ve yol analizinde tahmin yöntemi olarak Unweighted Least Squares yöntemi kullanıldı, Bootstrap metodu ile faktör yükleri ve regresyon katsayıları %95 güven aralığında değerlendirildi. Ölçeklerin güvenilirliği CA ve birleşik güvenilirlik (Composite Reliability; CR) değerleri ile incelendi. Ayrıca ölçeklerin birleşim ve ayrışım geçerliliği de incelendi. Birleşim geçerliliği için AVE (Average Variance Extracted) > 0.500, CR > 0.700, CR > AVE koşullarının, ayrışım geçerliliği için MSV (Maximum Squared Variance) < AVE, ASV (Average Shared Square Variance) < AVE, Karekök AVE > faktörler arası korelasyon katsayıları koşullarının sağlanması gerekmektedir [33]. Değişkenlerin normal dağılımı basıklık çarpıklık değerlerine göre belirlendi. Ölçekler arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile ölçeklerle COVID-19 endişesine ilişkin değişkenler arasındaki ilişkiler Spearman korelasyon testi ile değerlendirildi. Yol analizinde doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler incelendi.

Etik Onay

Araştırmanın yapılabilmesi için etik kurul kararı ve katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alındı (Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu, 06.07.2020, 91/08).

Araştırma uluslararası Helsinki Deklarasyonuna uygun olarak yapıldı.

BULGULAR

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş ortalamasının 38.94±8.39 olduğu, 204 (%63.7) kişinin kadın ve 206 (%64.4) kişinin evli olduğu, katılımcıların çoğunluğunu hemşirelerin oluşturduğu (n=141; %44.1), 140 kişinin 21 yılın üzerinde görev yaptığı görüldü. Sağlık çalışanlarından 254 (%79.6) kişi COVID-19 tanısı alan veya şüpheli olarak değerlendirilen hastalara hizmet verdiğini, COVID-19 sürecinde COVID-19 hastalığının kendisine de bulaşabileceğine ilişkin yüksek düzeyde (\bar{x} :4.28±0.91) endişe yaşadığını ve yine COVID-19 hastalığını ailesine/arkadaşlarına taşıyabileceğine ilişkin yüksek düzeyde (\bar{x} :4.57±0.79) endişe yaşadığını belirtti (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların bireysel özellikleri

Özellik	Ortalama		
Yaş	38.94±8.39		
COVID-19 sürecinde, çalışma esnasında COVID-19 hastalığının size de bulaşabileceğine ilişkin endişe yaşadınız mı?	4.28±0.91		
COVID-19 sürecinde, COVID-19 hastalığını ailenize/arkadaşlarınıza taşıyabileceğinize ilişkin endişe yaşadınız mı?	4.57±0.79		
Özellik	n	%	
Cinsiyet	Kadın	204	63.7
	Erkek	116	36.3
Medeni Durum	Evli	206	64.4
	Bekar	114	35.6
Görev	Hekim	115	35.9
	Hemşire	141	44.1
	Diğer	64	20.0
Görev Süresi	<1 yıl	27	8.4
	1-10 yıl	82	25.6
	11-20 yıl	71	22.2
	≥21 yıl	140	43.8
COVID-19 tanısı alan veya şüpheli olarak değerlendirilen hastalara hizmet verme	Hayır	66	20.6
	Evet	254	79.4

Araştırmada kullanılan ölçeklerin veriler ile uyumunun değerlendirilmesi amacıyla yapılan DFA analiz bulguları incelendiğinde uyum indeks değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu, ölçek maddelerinin istatistiksel olarak anlamlı (p<0.05) faktör yüklerine sahip olduğu görüldü (Tablo 2).

Araştırma ölçeklerine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik bulgularına göre en yüksek puanın İş Aile Çatışması (3.80±0.85) ölçeğinden, en düşük puanın İşten Ayrılma Niyeti (2.38±1.27) ölçeğinden alındığı ve ölçekler arasında aynı yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görüldü. CA ve CR değerlerine göre ölçeklerin güvenilir olduğu, ölçeklerin birleşim ve ayrışım geçerliliğine sahip olduğu belirlendi (Tablo 3).

Sağlık çalışanlarının COVID-19 sürecinde, COVID-19 hastalığının kendisine de bulaşabileceğine ve COVID-19 hastalığını ailesine/arkadaşlarına taşıyabileceğine ilişkin yüksek düzeyde yaşadığı endişe düzeyleri ile araştırma ölçekleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu belirlendi.

Araştırma modeline ilişkin YEM bulgularına göre, modele ilişkin uyum indeksleri kabul edilebilir düzeydedir. Doğrudan etkiler incelendiğinde iş aile çatışmasının iş stresi üzerinde ($\beta=0.554$), iş stresinin iş tatminsizliği üzerinde ($\beta=0.647$) ve iş tatminsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=0.551$) anlamlı etkiye sahip olduğu

belirlendi. Dolaylı etkilere bakıldığında iş aile çatışmasının iş tatminsizliği üzerinde ($\beta=0.358$), iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=0.334$) ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta=0.356$) anlamlı etkisinin olduğu görüldü. Toplam etkilere göre de iş aile çatışmasının ($\beta=0.523$), iş stresinin ($\beta=0.477$) ve iş tatminsizliğinin ($\beta=0.538$) işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkilerinin anlamlı olduğu belirlendi.

Tablo 2. Araştırma ölçekleri doğrulayıcı faktör analizi bulguları

Ölçek	Madde	SOFY	SEFY(β)	%95 GA (β)		“
				Alt	Üst	
İAÇ	İAÇ1	0.576	0.581	0.451	0.699	<0.001
	İAÇ2	0.835	0.707	0.603	0.799	<0.001
	İAÇ3	1.008	0.718	0.616	0.810	<0.001
	İAÇ4	1.000	0.790	0.704	0.869	<0.001
İS	İS1	0.854	0.815	0.755	0.866	<0.001
	İS2	0.908	0.835	0.776	0.884	<0.001
	İS3	0.659	0.690	0.615	0.754	<0.001
	İS4	0.911	0.867	0.827	0.901	<0.001
	İS5	0.749	0.689	0.610	0.759	<0.001
	İS6	0.950	0.883	0.848	0.913	<0.001
	İS7	0.917	0.878	0.848	0.905	<0.001
	İS8	1.000	0.884	0.850	0.911	<0.001
İT	İT1	0.920	0.868	0.815	0.912	<0.001
	İT2	0.854	0.831	0.758	0.893	<0.001
	İT3	1.000	0.850	0.802	0.895	<0.001
İAN	İAN1	1.090	0.902	0.850	0.946	<0.001
	İAN2	1.179	0.984	0.954	1.014	<0.001
	İAN3	1.000	0.863	0.809	0.914	<0.001

Model uyum değerleri: χ^2/sd : 2.054 **GFI:** 0.991 **AGFI:** 0.989 **NFI:** 0.989 **RMR:** 0.070 **SRMR:** 0.051

İAÇ: İş Aile Çatışması, İS: İş Stresi, İT: İş Tatminsizliği, İAN: İşten Ayrılma Niyeti, SOFY: Standart olmayan faktör yükü, SEFY: Standardize edilmiş faktör yükü, GA: Güven aralığı

Bulgulara göre iş aile çatışması iş stresindeki varyansın %30.7'sini, iş aile çatışması ile iş stresi iş tatminsizliğindeki varyansın %54.2'sini, iş aile çatışması, iş stresi ve iş tatminsizliği işten ayrılma niyetindeki varyansın %45.5'ini açıklamaktadır (Şekil 1).

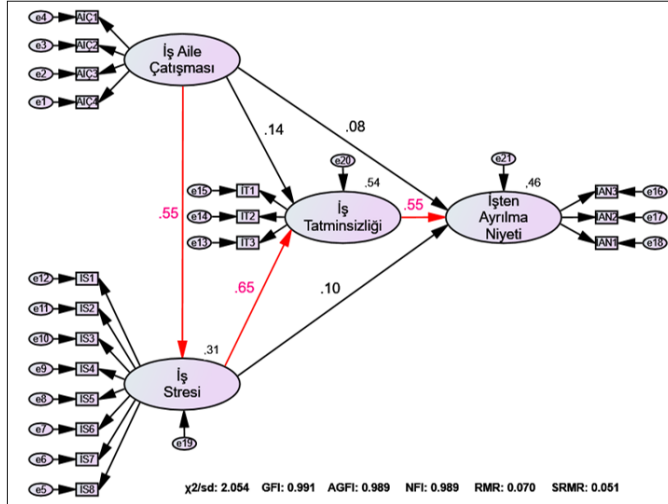
Yol analizi bulguları genel olarak değerlendirildiğinde;

- ✓ İş aile çatışmasının, iş tatminsizliğini anlamlı olarak doğrudan etkilemediği fakat iş stresi üzerinden iş tatminsizliğini anlamlı olarak dolaylı etkilediği ve bu dolaylı etkide iş stresinin aracılık etkisinin olduğu,
- ✓ İş aile çatışmasının, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak doğrudan etkilemediği fakat iş stresi ve iş tatminsizliği üzerinden işten ayrılma niyetini anlamlı olarak dolaylı etkilediği ve bu etkide iş stresinin ve iş tatminsizliğinin aracılık etkisinin olduğu,
- ✓ İş stresinin, işten ayrılma niyetini anlamlı olarak doğrudan etkilemediği fakat iş tatminsizliği üzerinden işten ayrılma niyetini anlamlı olarak dolaylı etkilediği ve bu dolaylı etkide iş tatminsizliğinin aracılık etkisinin olduğu görüldü.

Tablo 3. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik bulguları

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	CA	CR	AVE	MSV	ASV	1	2	3	4
1.İAÇ	3.80	0.85	0.791	0.794	0.494	0.237	0.076	(0.703)			
2.İS	3.37	0.98	0.941	0.942	0.674	0.439	0.125	0.487*	(0.821)		
3.İT	2.92	1.14	0.885	0.886	0.722	0.439	0.138	0.430*	0.663*	(0.849)	
4.İAN	2.38	1.27	0.941	0.941	0.842	0.367	0.096	0.348*	0.516*	0.606*	(0.917)

İAÇ: İş Aile Çatışması, İS: İş Stresi, İT: İş Tatminsizliği, İAN: İşten Ayrılma Niyeti, * $p < 0.05$, (Karekök AVE)



	Regresyon Katsayısı	Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı (β)	Standart Hata	%95 Güven Aralığı (β)		p
				Alt	Üst	
Direk Etkiler						
İş Aile Çatışması → İş Stresi	.680	.554	.055	.444	.660	<.001
İş Aile Çatışması → İş Tatminsizliği	.187	.144	.073	-.005	.288	.055
İş Aile Çatışması → İşten Ayrılma Niyeti	.098	.077	.070	-.054	.222	.247
İş Stresi → İş Tatminsizliği	.686	.647	.070	.506	.783	<.001
İş Stresi → İşten Ayrılma Niyeti	.108	.104	.091	-.085	.275	.263
İş Tatminsizliği → İşten Ayrılma Niyeti	.538	.551	.079	.395	.709	<.001
Dolaylı Etkiler						
İş Aile Çatışması → İş Tatminsizliği	.466	.358	.058	.255	.480	<.001
İş Aile Çatışması → İşten Ayrılma Niyeti	.425	.334	.047	.244	.428	<.001
İş Stresi → İşten Ayrılma Niyeti	.369	.356	.070	.236	.510	<.001
Toplam Etkiler						
İş Aile Çatışması → İş Stresi	.680	.554	.055	.444	.660	<.001
İş Aile Çatışması → İş Tatminsizliği	.653	.502	.050	.403	.600	<.001
İş Aile Çatışması → İşten Ayrılma Niyeti	.523	.411	.055	.306	.521	<.001
İş Stresi → İş Tatminsizliği	.686	.647	.070	.506	.783	<.001
İş Stresi → İşten Ayrılma Niyeti	.477	.461	.063	.334	.581	<.001
İş Tatminsizliği → İşten Ayrılma Niyeti	.538	.551	.079	.395	.709	<.001

Şekil 1. Yol analizi bulguları

TARTIŞMA

Bu çalışmada ölçeklerden alınan puanların 2.38-3.80 aralığında olduğu belirlendi. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan ve aynı ölçeklerin kullanıldığı başka bir çalışmaya göre bu çalışmada iş aile çatışması, iş stresi, iş tatminsizliği ölçek puanlarının daha yüksek seviyede olmasına karşın işten ayrılma niyeti ölçeğinden alınan puanın daha düşük seviyede olduğu görüldü [32].

Bu çalışmada kullanılan ölçekler arasında pozitif yönde korelatif ilişkilerin olduğu saptandı. Sağlık çalışanlarında gerçekleştirilen ve aynı ölçeklerin kullanıldığı çalışmada da aynı yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur [32]. Gerçekleştirilen başka bir çalışma sonucunda da iş aile çatışması, iş stresi ve iş tatminsizliği arasında benzer ilişkiler olduğu belirtilmiştir [22]. Literatürde bu çalışma bulguları ile uyumlu bulgulara sahip olan çalışmalar bulunmaktadır [3,4,9,12,15,16,20,24-26]. Karabay (2015) tarafından sağlık çalışanları üzerinde yürütülen çalışmada iş tatmini ile iş stresi, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde, iş stresi, iş aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur [27]. Bu çalışmada iş aile çatışmasının iş stresini, iş stresinin iş tatminsizliğini ve iş tatminsizliğinin de işten ayrılma niyetini pozitif yönde doğrudan etkilediği görüldü. Analizler sonucunda iş aile çatışması ve iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı doğrudan etkiler tespit edilemedi.

Aynı araştırma modeli kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışmada ise tüm değişkenler arasında doğrudan anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Çalışmada iş tatminin işten ayrılma niyetini negatif yönde doğrudan etkilediği, iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif, iş tatminini negatif yönde doğrudan etkilediği, iş aile çatışmasının işten ayrılma niyetini ve iş stresini pozitif, iş tatminini negatif yönde doğrudan etkilediği belirtilmiştir [34]. Bu bulgular, bu çalışmada bulunan bulgular ile benzerlik göstermekle birlikte, bu çalışma elde edilen iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti ve iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki istatistiksel olarak anlamlı olmayan doğrudan etkiler bakımından farklılık göstermektedir. Sağlık çalışanlarıyla yapılan başka bir çalışmada iş aile çatışmasının iş stresinde, iş stresinin iş tatminsizliğinde ve iş stresinin işten ayrılma niyetinde pozitif yönlü anlamlı doğrudan etkisinin olduğu görülmüştür [32]. Bu bulgular bu çalışmada bulunan iş aile çatışmasının iş stresi üzerindeki, iş stresinin iş tatminsizliği üzerindeki anlamlı etkisi ile paralellik göstermekle birlikte iş stresinin işten ayrılma niyetindeki anlamlı olmayan doğrudan etkisi ile uyumsuzdur. Yapılan çalışmalarda iş stresinin işten ayrılma niyetini etkilediği, literatürdeki başka araştırmalarda da iş aile çatışmasının işten ayrılma niyetini pozitif yönlü etkilediği ortaya konulmuştur [9,15,20,21,35]. Bu bulgularda bu çalışma bulguları ile ilgili değişkenler arasındaki etkinin anlamlı olmaması bakımından ayrılmaktadır. Jadoo ve ark. (2015) tarafından yürütülen çalışmada iş tatminsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi olduğu, yapılan başka çalışmalarda da iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkisinin olduğu ortaya konulmuş olup bu çalışma bulgusu ile örtüşmektedir [4,7,36]. Anafarta (2011), Benli ve ark. (2016) ve Hanif ve ark. (2014) tarafından yapılan çalışmalarda iş aile çatışmasının iş tatminini negatif olarak etkilediği, Kılıç ve ark. (2008) tarafından yapılan çalışmada iş aile çatışmasının iş tatminini negatif olarak, iş stresini ise pozitif olarak etkilediği bulunmuştur [23-26]. Karabay (2015)'ın çalışmasında, iş aile çatışmasının iş tatminini negatif olarak etkilediği, iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif, iş tatminini negatif olarak etkilediği, iş tatmininin işten ayrılma niyetini ters yönlü etkilediği belirlenmiştir [27].

Bu çalışmada iş aile çatışmasının iş tatminsizliği üzerinde, iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde dolaylı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Aynı araştırma modeli kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada da iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif yönde dolaylı etkilediği ve iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde dolaylı etkisinin olduğu belirlenmiştir [34]. Okan ve ark. (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da iş aile çatışmasının iş tatminsizliğini anlamlı olarak dolaylı etkilediği ve bu etkinin iş stresi üzerinden gerçekleştiği belirlenmiştir [32]. Chung ve ark. (2017) tarafından yapılan çalışmada iş stresinin işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediği ve iş tatmini üzerinden dolaylı etkisinin de olduğu belirlenmiştir [14]. Çini ve ark. (2021) tarafından yapılan çalışmada ise iş stresinin işte kalma niyetini doğrudan anlamlı olarak etkilemediği ve iş tatmini üzerinden dolaylı etkisinin olduğu belirlenmiştir [18]. Gerçekleştirilen başka çalışma bulgularında da iş stresinin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak doğrudan etkilemediği ve iş tatmini üzerinden dolaylı etkisinin olduğu ortaya konulmuştur [11,37-39]. Bu bulgular bu araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Gece vardiyalarının, fazla çalışma saatlerinin ve çalışma saatlerini etkileyen öngörülemez durumların iş aile çatışmasını tetikleyen stresörler olduğu belirtilmiştir [34]. Özellikle sağlık sektöründe yoğun olarak kullanılan nöbet ve icap sistemlerinin iş stresini çok fazla artırdığı ve

bu nedenle çalışanların işten ayrılma niyetlerinde artış görüldüğü ortaya konmuştur [40]. Dolayısıyla iş aile çatışmasının işten ayrılma niyetindeki etkisinde iş stresinin aracı bir değişken olması kaçınılmaz olmaktadır.

Bu çalışmada iş aile çatışmasının, iş stresinin ve iş tatminsizliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkilerinin anlamlı olduğu ve iş tatminsizliğinin etkisinin daha yüksek olduğu görüldü. Aynı araştırma modeli kullanılarak gerçekleştirilen bir çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir [34]. Okan ve ark. (2016) tarafından yapılan çalışmada iş aile çatışmasının iş tatminsizliği ve iş aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkilerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir [32].

Çalışmanın Limitasyonları

Çalışmanın tek merkezli olarak gerçekleştirilmesi, araştırma sonuçlarının sadece araştırma yapılan merkezde çalışan sağlık çalışanları için genellenebilmesi araştırmanın kısıtlılıkları olarak değerlendirildi.

SONUÇ

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının iş aile çatışması, iş stresi, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti arasında ilişkilerin olduğu, bu değişkenlerden herhangi birisinde artış olduğunda tüm değişkenlerde ve en nihayetinde de işten ayrılma niyetinde de artış olduğu, iş aile çatışmasının iş stresini, iş stresinin iş tatminsizliğini ve iş tatminsizliğinin de işten ayrılma niyetini etkilediği, iş aile çatışmasının ve iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatminsizliğinin aracılık rolünün olduğu belirlendi.

Araştırma bulguları, sağlık kuruluşlarından fazla sayıda sağlık profesyonelinin meslekten ayrılmamasını isteyen politika yapıcılar ve sağlık yöneticileri için faydalı olabilecektir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini daha düşük bir seviyeye getirmek için iş aile çatışması, iş stresi ve iş tatmini konularında uygun politikalar geliştirilmelidir. Bu politikaların belirlenmesinde iş tatmini konusuna özellikle önem verilmelidir. Çalışma saatlerinin düzenlenmesi, mali sıkıntıların azaltılması, görevde yükselme imkanlarının sağlanması gibi konularda sağlık çalışanlarının desteklemesiyle iş streslerinin ve iş tatminsizliklerinin azalabileceği ve iş aile çatışmasının optimal noktada tutulabileceği değerlendirilmektedir. Bölgesel ve mülkiyet bakımından farklı hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarında bu çalışmada elde edilen bulguların farklılık gösterebileceği düşünüldüğünde daha sonraki çalışmaların farklı evrenlerde gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Etik onay: 2020/93-02 Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Çıkar çatışması: Yazar çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Finansal destek: Yok.

Teşekkür: Yok.

Yazar Katkısı: Fikir: SA; Tasarım: SA; Veri Toplama: SA; Verilerin İstatistiksel Analizi: SA; Literatür Taraması: SA; Makale Yazımı: SA; Eleştirel İnceleme: SA.

KAYNAKLAR

1. Waldman JD, Kelly F, Aurora S, Smith HL. The shocking cost of turnover in health care. *Health Care Management Review*. 2004;29(1):2-7.
2. Sabuncuoğlu ET. Eğitim, örgütsel bağlılık ve isten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Academic Review*. 2007;7(2):613-628.
3. Hellman CM. Job satisfaction and intent to leave. *The Journal of Social Psychology*. 1997;137(6):677-689.
4. Sivuk D, Seyhan F. Örgütsel çatışma, örgütsel stres, iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Sağlık çalışanlarının verimliliği üzerine bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*. 2021(4):185-201.
5. Oh S, Kim H. Turnover intention and its related factors of employed doctors in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019;16(14):2509.
6. Zaheer S, Ginsburg L, Wong HJ, Thomson K, Bain L, Wulffhart Z. Turnover intention of hospital staff in Ontario, Canada: Exploring the role

- of frontline supervisors, teamwork, and mindful organizing. *Human Resources for Health*. 2019;17(1):1-9.
7. Alnaçık E, Pamuk M, Alnaçık Ü. Kurumsal imajın bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*. 2020;6(4):43-55.
8. Demir H, Usta R, Okan T. İşsel pazarlamanın örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2008;26(2):135-161.
9. Çankaya M. Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*. 2020;8(1):121-143.
10. Öztürk YE, Kıracık R, Ferhan K. Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesini etkileyen etmenlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2018;6(84):567-577.
11. Han SS, Han JW, Choi EH. Effects of nurses' job stress and work-family conflict on turnover intention: Focused on the mediating effect of coping strategies. *Asian Women*. 2015;31(3).
12. Lu Y, Hu X-M, Huang X-L, et al. Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ Open*. 2016;6(7):e011388.
13. Kaplanoğlu E. Mesleki stresin temel nedenleri ve muhtemel sonuçları: Manisa ilindeki SMMM'ler üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 2014(64):131-150.
14. Chung EK, Jung Y, Sohn YW. A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*. 2017;98:89-97.
15. Aydın GÇ, Aytac S, Şanlı Y. Hemşirelerde algılanan stres ve stres semptomlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*. 2020;Özel Sayı:526-538.
16. Aksu BÇ. Covid 19 pandemisinin sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 2021;24(4):747-776.
17. Özkan A, Kantek F. Yönetici hemşirelerde iş stresi, yönetici olarak çalışma memnuniyeti ve kurumdan ayrılma niyeti. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2021;8(2):181-191.
18. Çini MA, Erdiñencelebi M, Ertürk E. COVID-19 pandemi döneminde iş stresinin işte kalma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2021;13(3):2356-2375.
19. Öngel G, Gerni GM. Sağlık çalışanlarında iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2021;35(2):667-695.
20. Blomme RJ, Van Rheede A, Tromp DM. Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*. 2010;10(4):269-285.
21. Özbağ GK, Ceyhan GÇ. Does job satisfaction mediate the relationship between Work-family conflict and turnover? A study of Turkish marine pilots. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2014;140:643-649.
22. Armstrong GS, Atkin-Plunk CA, Wells J. The relationship between work-family conflict, correctional officer job stress, and job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*. 2015;42(10):1066-1082.
23. Anafarta N. The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*. 2011;6(4):168-177.
24. Hanif F, Naqvi S. Analysis of work family conflict in view of nurses, in health sector of Pakistan. *International Journal of Gender and Women's Studies*. 2014;2(4):103-116.
25. Benli A, Yenihan B, Mert Ö. Aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasındaki ilişki: Kocaeli Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2016;14(27):415-431.
26. Kılıç KC, Efeoğlu İE, Mimaroglu H, Özgen H. Adana ili'ndeki özel sağlık merkezlerinde çalışan personelin iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş stresine etkisi üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2008;17(2):241-254.
27. Karabay ME. Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2015;13(26):113-134.
28. Kopelman RE, Greenhaus JH, Connolly TF. A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1983;32:198-215.
29. Sosik JJ, Godshalk VM. Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: a conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior*. 2000;21(4):365-390.
30. Cammann C, Fichman M, Jenkins D, Klesh JR. Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In: Seashore SE, Lawler EE,

- Mirvis PH, Cammann C, editors. *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices*. New York: Wiley; 1983. p. 71-138.
31. Lichtenstein R, Alexander JA, McCarthy JF, Wells R. Status differences in cross-functional teams: effects on individual member participation, job satisfaction, and intent to quit. *Journal of Health and Social Behavior*. 2004;45(3):322-335.
 32. Okan T, Özbek MF. İş yükü talebi, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde iş-aile çatışması ve iş stresinin ara değişken rolü: Sağlık çalışanları örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*. 2016;7(17):203-226.
 33. Gürbüz S. *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayınevi; 2019.
 34. Lu Y, Hu X-M, Huang X-L, et al. The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*. 2017;7(5):e014894.
 35. Wong CA, Laschinger HKS. The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*. 2015;52(12):1824-1833.
 36. Jadoo SAA, Aljunid SM, Dastan I, et al. Job satisfaction and turnover intention among Iraqi doctors-a descriptive cross-sectional multicentre study. *Human Resources for Health*. 2015;13(1):1-11.
 37. Chen M-L, Su Z-Y, Lo C-L, Chiu C-H, Hu Y-H, Shieh T-Y. An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of Dental Sciences*. 2014;9(4):332-344.
 38. Tao H, Ellenbecker CH, Wang Y, Li Y. Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. *International Journal of Nursing Sciences*. 2015;2(2):140-148.
 39. Pradana A, Salehudin I. Work overload and turnover intention of junior auditors in greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*. 2015;9(2):108-124.
 40. Heponiemi T, Pesseau J, Elovainio M. On-call work and physicians' turnover intention: the moderating effect of job strain. *Psychology, Health & Medicine*. 2016;21(1):74-80.