



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

EĞİTİM PERSONELLERİNDE İŞ STRESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE DEPRESYON DÜZEYLERİNİN ARACILIK ETKİSİ(*)

Ahmet Cezmi SAVAŞ()**
Eurasian Society of Educational Research
ORCID: 0000-0003-4782-6291

Fatime EROL(*)**
Kilis 7 Aralık Üniversitesi
ORCID: 0000-0001-7148-8865

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, eğitim personellerinde iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde depresyon düzeylerinin aracılık (mediator) etkisini araştırmaktır. Araştırma kapsamında 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Gaziantep il merkezinde bulunan okullarda görev yapmakta olan 67 okul müdürü, 79 müdür yardımcısı ve 163 öğretmen çalışma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda eğitim personellerinde iş stresi ve depresyon düzeylerinin, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Eğitim personelinin iş stresi düzeylerinin, işten ayrılmayı yordamasında depresyon düzeylerinin aracılık etkisiyle ilgili analizlerin sonuçlarına göre; depresyon düzeylerinin ara yordayıcı olduğu saptanmış olup, konu ile ilgili çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler

İş Stresi, Depresyon, İşten Ayrılma Niyeti, Aracılık Etkisi

THE MEDIATOR EFFECT OF DEPRESSION LEVEL ON THE EFFECTS OF WORK STRESS ON THE INTENTION OF LEAVING EMPLOYMENT AMONG EDUCATION EMPLOYEE

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effects of depression level on the effects of work stress on the intention of leaving employment among education employee. The sample of the current research includes 67 principals, 79 assistant principals, and 163 teachers who work in various schools in the city center of Gaziantep during 2013-2014 education year. It was found that work stress and depression level were significant predictors of intention of leaving employment. Based on the results that the mediator effect of depression level when the level of work stress of education employee is predicting the intention of leaving of employment, it was found the level of depression is a mediator, and related solutions are presented.

Key Words

Work Stress, Depression, Intent to Leave Work, Mediation Effect

*Bu araştırma 8-10 Mayıs 2014'de Siirt'te düzenlenen 9.Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

**Doç.Dr. Eurasian Society of Educational Research, cezmisavas@gmail.com

***Öğr. Gör. Kilis 7 Aralık Üniversitesi, fatimeerol@hotmail.com.tr

Alıntılama: Savaş, A., Erol, F. (2017). Eğitim personellerinde iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde depresyon düzeylerinin aracılık etkisi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(2), 115-123.

Giriş

Modern çağın hastalığı olarak bilinen stres, son dönemlerde insanoğlunun hayatının bir parçası haline gelmiş ve üzerinde birçok araştırmalar yapılmasına neden olmuştur. Stres, Latince "estricia" sözcüğünden türetilmiştir. On yedinci yüzyılda dert, felaket, bela, keder, elem ve musibet gibi olumsuz manalarda kullanılmış olan stres, daha sonraki yüzyıllarda kelime anlamında değişme meydana gelmiş ve kişi, obje ve insanın ruhuna karşı baskı, güç, zor vb. anlamlarda kullanılmıştır. Literatürde stres ile ilgili birçok tanıma rastlanmasına karşın stres kavramının tanımını ilk olarak bu konuyla ilgili önemli araştırmalar yapan bilim adamı Selye yapmıştır. Selye stresi "organizmanın özel olmayan tepkisi" şeklinde tanımlamıştır (Eşsizoglu vd., 2013;98). Güçlü (2001;92)'ye göre stres, kişilerin ve nesnelere güçlerin etkisiyle biçiminin çarpıtılmasına, bozulmasına karşı gösterdiği dirençtir.

Stresi, insanın üzerinde baskı ve engelleme yaratması, acı bunaltı ve üzüntü veren yaşam olayları olarak da tanımlanabilmek mümkündür (Tuğrul, 2000;13). Stres, bireylerin kendi davranışlarını etkilerken, kişiler arasındaki ilişkileri etkileyebilmektedir. Stresin olumlu ve olumsuz birçok etkisi bulunmasına karşın, genelde, insan üzerindeki negatif etkileri ve sonuçları üzerinde daha fazla durulmaktadır (Soysal, 2009;333-359). Özellikle içinde yaşadığımız ülke ekonomisinin gidişatı, düzensiz kentleşme, siyasi yaşamın karmaşıklığı, altyapı sorunları, bilişim teknolojilerinin hayatımız üzerindeki etkileri, kuşak çatışması, yıpratıcı çalışma şartları vb. nedenler, stres olgusunun insan üzerinde olumsuz etkilerini meydana getirmektedir (Aytaç, 2009;1-3). Stresin birçok kaynağı bulunmasına karşın bireylerin çalıştıkları iş, stresin en önemli kaynaklarından. Çalışan insanların vakitlerinin büyük bir bölümü iş yerinde geçmektedir. İşte yaşanan olumsuzluklar insanın üzerinde olumsuz duygu durumlarının oluşmasına, sağlık ve iş veriminin düşmesine neden olabilmektedir. Stres, çalışanların verimliliğini, performansını, iş tatmini ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008;2). İş yeri çalışma ortamında bir çalışanda bile iş stresinin yaşanması aynı ortamda görev yapan kişileri etkileyebilmekte ve tüm çalışanların iş sağlığını etkileyerek kazalara yol açabilmektedir (Aytaç, 2009;1). Bu yüzden çalışanların stresle başa çıkma yollarını bilmesi kurumların ise stres kaynaklarını asgari düzeye indirmek için çeşitli önlemler alması giderek önem taşıyabilecektir.

Aşırı düzeyde olan iş stresleri çalışanlar üzerinde olumsuz duyguların oluşmasına ve bunun sonunda çalışanları işten ayrılmaya niyet etmelerine neden olabilmektedir. Örgütsel davranış alanında işgücünün işinden ayrılması üzerinde önemle durulan konular arasındadır. İş ile ilgili gerekli bilgi ve beceriye sahip olmayan bir çalışanın işten ayrılması kurumsal açıdan istenilen bir durumken, işinde uzman ve eğitimli çalışanların işten ayrılması o oranda istenmeyen bir sonuçtur (Arı, Bal ve Bal, 2010;146). Araştırmalara göre işten ayrılma niyeti; "çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler" olarak tanımlanmaktadır (Loi et al., 2006). Tüm sektörlerde çalışanların gerek bireysel, gerekse çevresel faktörlerden dolayı zaman zaman işten ayrılma eğilimi gösterdikleri bilinmektedir. Bununla beraber hizmet sektöründe çalışanların diğer sektörlerde nazaran iki kat daha fazla işten ayrılma niyeti gösterdikleri yapılan araştırmalarla belirlenmiştir (Buick ve Thomas, 2001;304). Eğitim personelleri de hizmet sektöründe çalışan grup olarak daha fazla insanla iletişim içinde olmalarından dolayı iş stresine bağlı işten ayrılma niyeti sergileyebilecekleri bu çalışmayla tespit edilmiştir.

Stres, bireyde fiziksel, davranışsal ve ruhsal birçok hastalıklara neden olmaktadır. Bu ruhsal hastalıkların başında depresyon gelmektedir. Güler (2006;69) depresyonu, insanın yaşama isteği ve zevkinin kaybolduğu, kendisini yoğun olumsuz duygulara bıraktığı, geleceğe dönük kötümser düşünceler beslediği, geçmiş ile ilgili pişmanlık duyduğu ve bazı anlarda ölümü dahi düşündüğü, bu duygunun daha da yoğunlaştığı durumlarda canına kıymayı dahi düşünebildiği bir sağlık sorunu olarak ifade etmektedir. Depresyon da stres gibi etkisini iş ortamında gösterebilmektedir. Kişinin yaşadığı ciddi iktisadi problemler, çalışma ortamındaki işverenler ve iş arkadaşlarıyla yaşadığı anlaşmazlıklar, işten çıkarılma kaygısı, psikolojik ve fiziksel sağlığın

bozulması, yakın birinin ölümü, ailevi sorunlar ve daha pek çok psikososyal stres etkeni depresyonun başlamasında ve devam etmesinde etkilidir (Eşsizoğlu vd., 2013;55). Depresyon, geçici bir ruh durumu veya kişisel bir zayıflık değildir. Tedavi edilebilen ciddi ve uzun süreç gerektiren bir rahatsızlıktır (Yıldız ve Yıldız, 2009;135). Farkına varılmayan depresyon, kişinin kendisi, ailesi, çalışma arkadaşları ve iş yeri için büyük bir tehlike arz etmektedir.

Bu konuda yapılan araştırmalara baktığımızda; Onay ve Kılıcı (2011) lokanta çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırmada bireysel ve örgütsel stres kaynaklarının işten ayrılma üzerine anlamlı etkileri olduğunu bulmuşlardır. Tuğrul (2000) yaptığı bir araştırmada depresyon ile stres arasında ilişkiyi incelemiş ve stresle günlük olaylar ile depresyon arasında anlamlı orta düzeyde bir ilişki tespit etmiştir. Mudgal, Borges, Díaz-Montiel, Salmerón (2006), sağlık çalışanları arasında depresyon ile iş stresinin arasında anlamlı bir ilişki bulmuş ve stresin birçok önemli kronik hastalıklara sebep olduğunu belirtmişlerdir. Hamman'ın (2005) de stresli yaşam olayları ve depresif ataklar arasında sağlam ve nedensel bir ilişkinin olduğunu bulmuştur.

Sonuç olarak iş yaşamında stresin ve depresyonun yol açtığı derin yaralar hem bireyleri hem de kurumları olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Eğitim personelleri de aşırı veya yetersiz iş yükü, uzun çalışma saatleri, yetersiz ücret, fiziksel koşulların yetersizlikleri gibi birçok nedenden dolayı stres yaşamaktadır. Stresle başa çıkmada yetersiz olan öğretmen, okul müdür veya müdür yardımcıları depresyon hastalığına yakalanabilmekte ve bir kısmı da işten ayrılma niyetinde bulunabilmektedirler. Fakat stresin ve depresyonun bu denli olumsuz sonuçlarının olmasına rağmen ülkemizde daha önce yapılmış eğitim personellerini kapsayan iş stresi, işten ayrılma niyeti ve depresyon ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın amacı; okullarda eğitim personellerinde iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde depresyon düzeylerinin aracılık (mediator) etkisini araştırmaktır. Bu araştırmada, stres ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan veya depresyon aracılığıyla bir ilişkinin olup olmadığı araştırılacaktır.

Yöntem

Çalışma ile eğitim personellerinde iş stresinin ve depresyonun işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırıldığından dolayı yöntem olarak ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmada kapsamında 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Gaziantep il merkezinde görev yapmakta olan 67 okul müdürü, 79 müdür yardımcısı ve 163 öğretmenden oluşan çalışma grubu oluşturulmuştur.

Veri Toplama Araçları

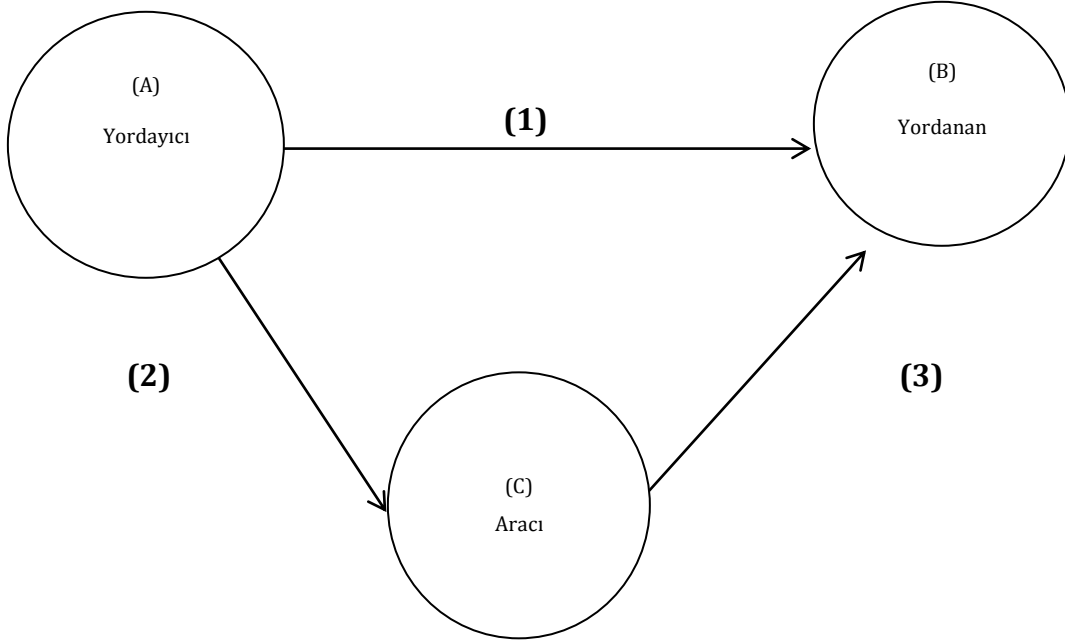
Araştırmada gerekli verileri için amacıyla üç ölçme aracı kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1983) esinlenerek Karakuş (2012) tarafından oluşturulmuştur. Güvenirlilik katsayısı (Cronbach Alpha) 0.929 bulunmuştur. İş stresi ölçeği; Karakuş (2012) tarafından geliştirilmiş olup güvenirlilik katsayısı (Cronbach Alpha) 0.732 bulunmuştur. Depresyon Ölçeği: Goldberg (1999) tarafından geliştirilmiş olup Karakuş (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Güvenirlilik katsayısı (Cronbach Alpha) 0.874 bulunmuştur.

İstatistiksel Analiz

Ölçme araçları kullanılarak toplanan verilerin analizi için SPSS 20.0 istatistik paket programlarında kullanılmıştır. Verilerin analizinden önce eksik değer, aykırı değer gibi analiz sayıtları test edilmiştir. Verilerin analizinde hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon yöntemi uygulanmıştır. Bu araştırmada bağımlı değişkeni eğitim personellerinin işten ayrılma niyetidir. İş stresi ve depresyon gibi bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken işten ayrılma niyetine etkisini incelerken cinsiyet, yaş, kıdem gibi demografik değişkenler kontrol altına alınmış daha sonra hiyerarşik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Test edilmek istenen model: "Eğitim personellerinde iş streslerinin, işten ayrılma niyetlerini hem doğrudan hem de depresyon aracılığıyla

etkilemektedir". Bu araştırmada eğitim personellerinin iş stresinin işten ayrılma niyeti yordamasında depresyon düzeylerinin aracılık (mediation) etkisi araştırılmıştır.

Baron ve Kenny (1986:1176) aracılık etkisini, "iki değişkenin birbiri arasındaki ilişkide üçüncü bir değişkenin aracı olması durumu" olarak tanımlamaktadır. Aracılık etkisi modelinde üçüncü değişkenin aracılık rolünden söz edilebilmesi için bazı koşulların varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu koşullar aşağıda Şekil 1'de açıklanmıştır.



Şekil 1. Baron ve Kenny aracılık etkisi modeli

Şekil 1'e göre bir analizde aracılık etkisinden bahsedebilmek için iki değişkenin yanında üçüncü değişkenin olması gerekmektedir. Bu değişkenler; (A) Yordayıcı, (B) Yordanan ve (C) Aracı Şeklinde adlandırılmıştır. Baron ve Kenny (1986:1177) aracılık etkisini ispatlamak için regresyon analizi ile dört koşulun sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Bu Őartlar;

1. A'nın, B'yi anlamlı bir Şekilde yordaması
2. A'nın, C'yi anlamlı bir Şekilde yordaması
3. A'nın etkisini kontrol altına alarak C ve B'yi yordaması
4. C'nin etkisini kontrol altına alarak A'nın B'yi yordamasında anlamlı bir düşmenin veya bu ilişkide istatistiksel olarak ilişkinin anlamsız olması gereklidir.

Son adımda A'nın B'yi yordamasının anlamsız olması halinde C'ye 'tam aracı/full mediator' değişken denilirken, A'nın B'yi yordamasında anlamlı bir azalma var ise C'ye "kısmi aracı /partial mediator" değişken olarak nitelendirilmektedir (Frazier, Tix ve Barron, 2004:126). Söz konusu kısmi aracılıkta A'nın B'yi direk etkilemesinin yanında C üzerinden dolaylı etkilediği de düşünülür. Bu modelde, aracı C yok düşünülerek hesaplanan A'nın B'ye etkisi gerçekte dolaylı ve doğrudan etkilerin toplamıdır.

Bulgular

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı eğitim personelinin bazı demografik özellikleri (cinsiyet, yaş ve kıdem) frekans ve yüzdelikleri tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımları

Cinsiyet	N	%
Erkek	224	72.5
Bayan	85	27.5
Yaş		
20-29 arası	44	14.2
30-39 arası	139	45.0
40-49 arası	117	37.9
50 ve üzeri	9	2.9
Kıdem		
0-9	72	23.3
10-19 arası	143	46.3
20-29 arası	89	28.8
30 ve üzeri	5	1.6
Toplam	309	100

Tablo 1’de görüleceği üzere; cinsiyet değişkenine göre araştırmaya katılan eğitim personellerinden %72.5’i erkek, %27.5’i ise kadındır. Araştırmaya 30-39 yaş aralığında olan eğitim personellerinin %45 ile en yüksek oranda katıldığı görülürken, en az oranda katılım 50 ve üzeri yaşta eğitim personellerinde görülmektedir. Bu oran %2.9 olarak tabloda ifade edilmektedir. Kıdem değişkeninde ise %46.3 ile 10-19 yıl arası çalışanların araştırmaya katıldığı görülmektedir. 30 ve daha fazla yıl çalışanların araştırmaya katılım oranı ise %1.6 ile en düşük seviyededir.

İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti ve Depresyon Arasındaki İlişki

Eğitim personellerinde iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde depresyon düzeylerinin aracılık (mediator) etkisini analiz etmek amacıyla hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmaya ilişkin bulgulara ve sonuçlara tablo 2’de yer verilmiştir. Aşağıda yapılan aracılık etkisi analizinde, eğitim personellerinin iş stresinin işten ayrılma niyeti etkisinde depresyonun aracılık düzeyini incelerken stres kontrol değişkeni olarak modele alınmıştır.

Tablo 2. Eğitim personellerinin iş stresinin işten ayrılma niyeti etkisinde depresyon düzeylerini yordaması ile ilgili yapılan hiyerarşik çoklu regresyon analizleri

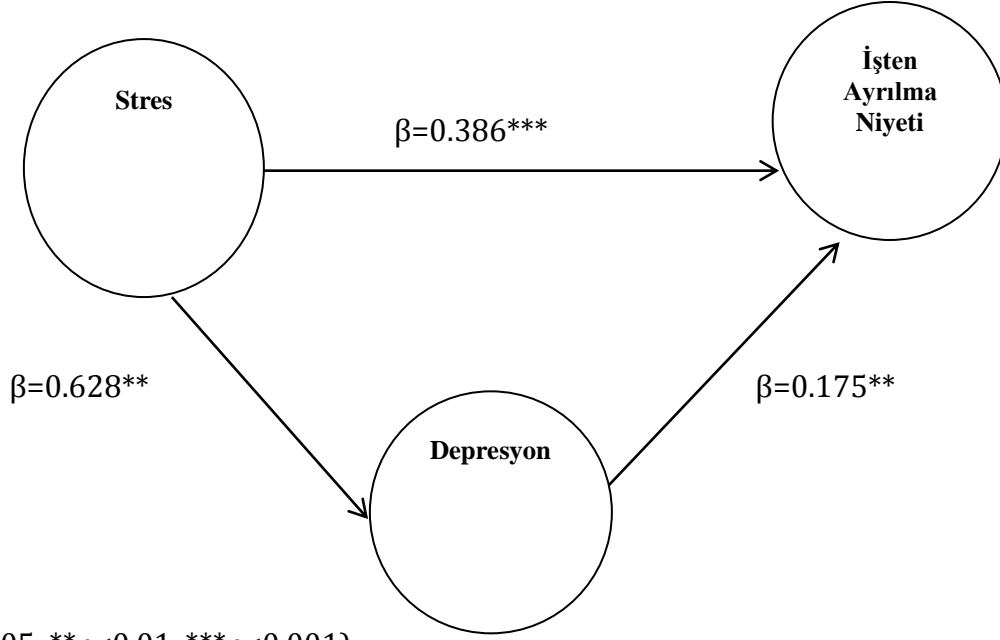
Model		Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				
Bağımsız Değişkenler		B	Std.Hata	Beta	t	p
1. adım	(Sabit)	0.356	0.197		1.805	0.072
	Stres	0.715	0.071	0.496	10.008	0.000***
2. adım	(Sabit)	0.161	0.208		0.774	0.44
	Stres	0.556	0.091	0.386	6.132	0.000***
	Depresyon	0.31	0.112	0.175	2.781	0.006**

$\Delta R^2=0.246^{***}$

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Tablo 2’de iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisine ilişkin yapılan regresyon analizlerinde, stresin, işten ayrılma niyetini $\beta=0.496$ ile anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Depresyon düzeyi modele eklendikten sonra, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi $\beta=0.496$ ’dan $\beta=0.386$ ’ya düşmektedir. Depresyon

düzeyi modele eklendiğinde iş stresi etkisinde azalmanın olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra iş stresindeki azalmanın anlamlı olması, depresyon düzeyinin bu ilişkide ara değişken (mediator) olduğunu göstermektedir.



(*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001)

Şekil 2. Eğitim personellerinin iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde depresyon düzeylerinin aracılık etkisi ve standardize edilmiş beta katsayıları

Şekil 2 incelendiğinde eğitim personelinin iş stresinin işten ayrılma niyetini $\beta=0.386$ ile anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra iş stresinin $\beta=0.628$ ile depresyonu anlamlı bir şekilde yordadığı ve depresyonun da $\beta=0.175$ ile işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Eğitim personelinin iş stresinin işten ayrılma niyeti yordamasında depresyon düzeylerinin ara yordayıcı olduğu saptanmıştır. Depresyon düzeyinin modelde ihmal edilmesi iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğundan daha düşük hesaplanmasına yol açabilmektedir. Bundan anlaşılması gereken iş stresi işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediği gibi depresyon düzeyinin aracılığıyla da kişinin işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırma sonucunda eğitim personelinin iş stresinin işten ayrılma niyeti yordamasında depresyon düzeylerinin ara yordayıcı olduğu saptanmıştır. Eğitim personellerinin iş stresi sonucunda işten ayrılma niyeti göstermelerine benzer olarak, Yoon ve Kim (2010), Kim ve Stoner (2008) iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi olduğunu bulmuşlardır. Kıdak (2011) diş hekimlerinin “işten ayrılma niyeti” ve “iş” ile ilgili “kişilik yapıları, işteki rol ve iş ilişkileri” arasında stres kaynakları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Yine benzer bir araştırma olarak Onay ve Kılıcı (2011) lokanta çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırmada; işten ayrılma niyetinin öncülü olarak işe ilişkin bireysel ve örgütsel stres kaynakları olduğu kanıtlanmıştır.

Tuğrul (2000), stres ve depresyon ile ilgili çalışmasında stresin birçok önemli hastalıklara sebep olabileceğini savunmuştur. Stresin etkisinin uzun sürmesi ve tedavi edilmemesi durumunda bireylerde “tükenmenin” başlaması, hastalanma ve hatta ölüm gibi sonuçlarının olduğu belirtmiştir. Hamman (2005), stres ve depresyon konulu çalışmasında stresli yaşam olayları ve depresif ataklar arasında sağlam ve nedensel ilişki saptamıştır. Depresyon ataklarının kişilerin yaşamlarını olumsuz etkileyebileceğine de vurgu yapmıştır. Aynı şekilde Mudgal, Borges, Díaz-Montiel, Salmerón (2006), sağlık çalışanları arasında depresyon ile iş stresinin arasında

anlamli bir ilişki bulmuşlar ve stresin biręok önemli kronik hastalığa sebep olduğunu saptamışlardır.

Melchior, Cospi, Milne, Donese, Poulten, Maffitt'nin 2008'de yaptığı ęalıřmada stresle depresyon arasında anlamli ilişkinin olduğu tespitinde bulunulmuş, aşırı iş yükü, zaman baskısının özellikle erkek ęalıřanlardan daha fazla kadın ęalıřanları etkilediği ve bunun sonucunda depresyon hastalığına yakalanabildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, eğitim personelleri uzun süre iş stresine maruz kaldıklarında depresyona girmeye eğilim gösterdikleri ve bunun sonucunda işten ayrılmaya niyet ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yıllarca emek verilerek yetiştirilmiş nitelikli ve uzman eğitim personellerinin iş gücünden ayrılması bireysel, kurumsal ve toplumsal açıdan istenmeyen bir durumdur. Bunun için gerekli önlemlerin zamanında alınarak, eğitim personellerin iş stresinin minimuma indirilmesi gerekmektedir.

Uygulayıcılar için öneriler: Okulların eğitim kalitesini artırmak ve kalifiye iş gücünün ęalıřma hayatında sürekliliğini sağlamak için milli eğitim merkezi yönetimlerinin işten ayrılma isteğini azaltmaya yönelik adımlar atması gerekmektedir. Bu bağlamda yapılması gerekenlerden ilki iş stresinin azaltılmasıdır. İş stresinin azaltılması sırasında öğretmenlerin depresyon düzeyleri dikkate alınmalı ve düşük tutulmaya ęalıřılmalıdır. Ayrıca öğretmenlerin stresle başa ęıkmaları için okullarda yapılan sosyal etkinliklerin arttırılması ve öğretmenler arasında iletişiminin güçlendirilmesi önem taşımaktadır. Çünkü insan ilişkilerinin güçlü olduğu ortamlarda stres ve depresyon düzeyleri daha düşük seviyelerde olduğu görülebilmektedir.

Araştırmacılar için öneriler: Bu araştırma sonucunda eğitim personelinin iş stresinin işten ayrılma niyeti yordamasında depresyon düzeylerinin ara yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar, bu konuya ilişkin farklı değişkenleri de kullanarak aracılık etkilerinin olup olmadığını inceleyebilirler. Bu ęalıřmada iş stresinin işten ayrılma niyeti etkisinde depresyonun aracılık etkisi incelenmiştir. Farklı ęalıřmalarda da ara yordayıcı olarak depresyon yerine iş performansı veya iş doyumunu düzeylerinin etkileri analiz edilebilir.

Kaynakça

- Arı, G., Bal, H., Bal, E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Aytaç, S.(2009). *Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*. Labour Ministry-Casgem, s.1-3.
- Baron, R.M. ve Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Borghei, R.,Gholamreza, J., Zarei, M.H., Dastani, N.D.(2010). An examination of the relationship between empowerment and organizational commitment. *Int J of Human Sciens*, 7, 63-79.
- Buick, I., Thomas, M. (2001).Why do middle managers in hotel burnout?, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(6), 304-309.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara, Pegem Yayınevi.
- Eşsizoglu, A., Işıklı, B., Güleç, G., Aksaray, G., Yenilmez, Ç., Kirel, A.Ç. (2013). *Çatışma ve Stres Yönetimi-II*. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, Yayın No:1716, s.76-77.
- Fraenkel, J.R. ve Norman, E.W. (2008). How to Design and Evaluate Research in Education. 7th Edition, *McGraw-Hill*, Boston, p.362.
- Frazier, P.A.,Tix, A.P. ve Barron, K.E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, H., Ercan, O., Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15, 2.
- Güler, D. (2006). *Mastalji, Yaşam Kalitesi ve Depresyon*. Uzmanlık Tezi, Sağlık Bakanlığı Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği, İstanbul.
- Hamman, C. (2005). Stress and Depression. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 293-319.
- Kim, H.,Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25.
- Loi, R., Hang-Yue, N., Folley, S. (2006). Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: the Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Melchior, M.,Cospi, A., Milne, B., Danese, A., Poulten, R. And Maffitt, T.E. (2008). Work Stress Precipitates Depression and Anxiety in Young, Working Women and Men. *Psychol Med. Author Manuscript*.
- Mudgal, J., Borges, G.L.G. -Montiel, J.C.D., Flores, Y., Salmerón, J., (2006). Depression Among Health Workers: The Role of Social Characteristics, Work Stress, and Chronic Diseases, *Salud Mental*, 29(5), 1.
- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Soysal, A. (2009). Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 333-359.
- Şenyiğit, G. (2004). Çalışma Hayatında Stres. *Verimlilik Dergisi*, Ankara, MPM Yayını.

- Tuğrul, C.D. (2004).Stres ve Depresyon. *Psikiatri Dúnyası*, 4, 12-17.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235-249.
- Yıldız, S. ve Yıldız, S.E. (2009). Bullying ve Depresyon Arasındaki İlişki: Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 133-150.
- Yoon, G.S.,Kim, S.Y. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 507-516.
- Yüksel, N. (1984). Bilişsel İşlevleri Yönünden Normallerle Depresif Hastaların Karşılaştırılması. *Psikoloji Dergisi*, 5(117), 14-15.