

HEMŞİRELERDE TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ARACILIK ROLÜ

Hilal KUŞCU KARATEPE¹, Mesut KARAMAN²

Öz

Amaç: Bu çalışmada hemşirelerde tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tipte olan bu çalışmanın örneklemini 384 hemşire oluşturmuştur. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 26 paket programı ile tanımlayıcı istatistikler, pearson korelasyon analizi ve aracılık testinde PROCESS Macro (Model 4) kullanılmıştır.

Bulgular: Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ($\beta = ,439$) ve dolaylı etkisinin ($\beta = ,181$) olduğu ve çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolünün bulunduğu belirlenmiştir.

Sonuç: Hemşirelerde tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin azalmasında çalışma yaşam kalitesinin önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma yaşam kalitesi, hemşireler, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Osmaniye, Türkiye, hkuscukaratepe@osmaniye.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9237-2714

² Sorumlu Yazar: Doktora Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sivas, Türkiye, mesut_karaman66@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7584-0800

Makale gönderim tarihi: 02.08.2023

Makale kabul tarihi: 25.10.2023

Künye Bilgisi: Kuşcu Karatepe, H., Karaman, M. (2023). Hemşirelerde Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Çalışma Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü. *Selçuk Sağlık Dergisi*, 4(3), 406 – 419.

The Mediating Role of Quality of Work Life in The Effect of Burnout on Turnover Intention in Nurses

Abstract

Objective: This study aimed to determine the mediating role of quality of work life in the effect of burnout on turnover intention in nurses.

Method: The sample of this descriptive and cross-sectional study consisted of 384 nurses. Descriptive statistics, Pearson correlation analysis and PROCESS Macro (Model 4) were used in the mediation test with SPSS 26 package program.

Results: It was determined that burnout had a direct ($\beta = ,439$) and indirect effect ($\beta = ,181$) on turnover intention and quality of work life had a mediating role.

Conclusion: It can be said that quality of work life is an important factor in reducing the effect of burnout on turnover intention in nurses.

Keywords: Quality of work life, nurses, turnover intention, burnout

1. GİRİŞ

Sağlık hizmetleri sunumunda önemli bir rol oynayan hemşireler (Stemmer vd., 2022) pek çok sorun ile karşı karşıyadır. Son yıllarda artan hemşire açığı, küresel sağlık sistemlerinin istikrarı ve hasta bakımının güvenliği ve kalitesi üzerinde önemli etkileri olan kritik bir konudur (Guo vd., 2018; Peng vd., 2023; Scammell, 2016). Dünya genelinde sağlık ihtiyaçlarını karşılayacak yeterli sayıda hemşire bulunmadığı birçok çalışmada bildirilmektedir (Adams vd., 2019; Faraji vd., 2017). Hemşirelerin yüksek işten ayrılma oranı bu açığı daha da kötüleştiren çok yaygın ve birçok nedene bağlı bir sorundur (Faraji vd., 2017; Liu vd., 2012). Avrupa'da hemşirelik mesleğinden ayrılanların oranı %5 ile %17 arasındadır (Wang vd., 2019). Lee vd. (2017) Tayvan'daki 1.283 hastane hemşiresinin %56,1'inin işten ayrılma niyetinde olduğunu belirlenmiştir. 1.137 Çinli hemşirenin %22,5'i bir sonraki yıl içinde işten ayrılma niyetinin olduğunu bildirmiştir (Guo vd., 2018). 10 Avrupa ülkesinde yapılan bir çalışmada hemşirelerin %9'u işten ayrılma eğilimi göstermiştir (Heinen vd., 2013). Ayrıca, yeni mezun hemşirelerin %43'ünün 3 yıl içinde işten ayrıldığı, %33,5'inin 2 yıl sonra istifa ettiği ve %17,5'inin sadece 1 yıl çalıştığı belirlenmiştir (Shaffer ve Curtin, 2020). Türkiye'de ise Aydoğmuş'un (2017) çalışmasına göre 547 hemşirenin 50,8' inin işten ayrılma niyetinin olduğunu belirlemiştir. Tükenmişlik, aşırı iş yükü, düzensiz ve uzun süreli çalışma, düşük ücret, sınırlı destek sistemleri, otonomi eksikliği, kariyer engelleri gibi uygun olmayan çalışma koşulları, yüksek iş stresi, düşük iş tatmini, düşük örgütsel bağlılık, olumsuz örgüt iklimi, iş-aile çatışması, özel yaşama ait değişiklikler ise nedenleri arasındadır (Faraji vd., 2017; Guo vd., 2018; Shaffer ve Curtin, 2020).

Tükenmişlik, hemşireler arasında yaygın sorunlardan birisidir (Faraji vd., 2017; Wang vd., 2019). Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) kayıtlı hemşirelerde tükenmişlik oranının %35 ile %45 arasında olduğunu (Carvalho vd., 2022), Çin'de %50'sinden fazlasının tükenmişlik belirtileri gösterdiğini ve neredeyse %30'unun orta veya yüksek düzeylerde tükenmişlik yaşadığını, Avustralya'da ise %20-40'ının tükenmişlik belirtileri yaşadığı belirlenmiştir (Guo vd., 2018). Tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma, azalan kişisel etkinlik ve sinizm ile karakterizedir. Umutsuzluk, ilgisizlik, düşük iş tatmini ve düşük iş performansı ile ilişkilidir (Adams vd., 2019; Durkin vd., 2016). Ayrıca tükenmişliğe bağlı olarak hemşire devir hızının artması, kurumun finansal sorunlarının kötüleşmesine, iş yükünün artmasına ve psikolojik sorunların artmasına neden olabilir (Wang vd., 2019). Birçok çalışma işten ayrılma ile ilişkisini ortaya koymuştur (Boamah ve Laschinger, 2016; Flynn ve Ironside, 2018; Guo vd., 2018; Moloney vd., 2018). Boamah ve Laschinger (2016) çalışmasında şiddetli tükenmişlik yaşayan Kanadalı hemşirelerin %46,0'ının istihdamda kalmaya daha az istekli olduğunu bildirmiştir. Bu nedenle hemşire tükenmişliğini ve

etkilerini azaltmak, hemşire devri ile ilişkili mali yükleri azaltabilir ve hasta bakımının kalitesini ve sonuçlarını iyileştirebilir (Adams vd., 2019).

Çalışma yaşam kalitesi (ÇYK), mevcut personelin elde tutulması, işten ayrılmaların önlenmesi için temel bir kriterdir (Faraji vd., 2017). ÇYK, bir çalışanın çalışma yaşamından duyduğu memnuniyetidir (Mosadeghrad, 2013). ÇYK'nın iyileştirilmesi örgütsel verimliliğinin artırılmasının bir ön koşuludur. Çünkü ÇYK, bir kuruluşun çalışanlarının ve paydaşlarının hem personelin yaşam kalitesini hem de örgütün etkinliğini aynı anda iyileştirmek için birlikte nasıl daha iyi çalışacaklarını öğrendikleri bir süreçtir (Moradi vd., 2014). Hemşirelerin ÇYK'sının hemşirelerin işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik ile ilişkili olduğu bildirilmiştir (Adams vd., 2019; Sun vd., 2022). Hemşirelerin tükenmişliği işten ayrılmaları artırırken, ÇYK'yi olumsuz yönde etkilediği vurgulanmıştır (Durkin vd., 2016).

Bu çalışma, hemşirelerin tükenmişliğinin yanında ÇYK yoluyla işten ayrılmaların azalmasını mümkün olup olmadığını test eden JD-R (Job Demand-Resource) modeline (Broetje vd., 2020; Van den Tooren ve De Jonge, 2008) dayanmaktadır (Şekil 1). JD-R modelinde hemşirelerin tükenmişliği ile işten ayrılmaları arasındaki ilişkinin ÇYK yoluyla modellenmesi, bu değişkenler arasındaki ilişkiyi aynı anda ve bir bütün olarak ele alma için bir fırsatı sunabilir. İşten ayrılma için sunulan bu model, etkili faktörleri uygun bir değerlendirme çerçevesine yerleştirerek içgörü sunma fırsatı sunar.

2. YÖNTEM

2.1 Araştırmanın Amacı

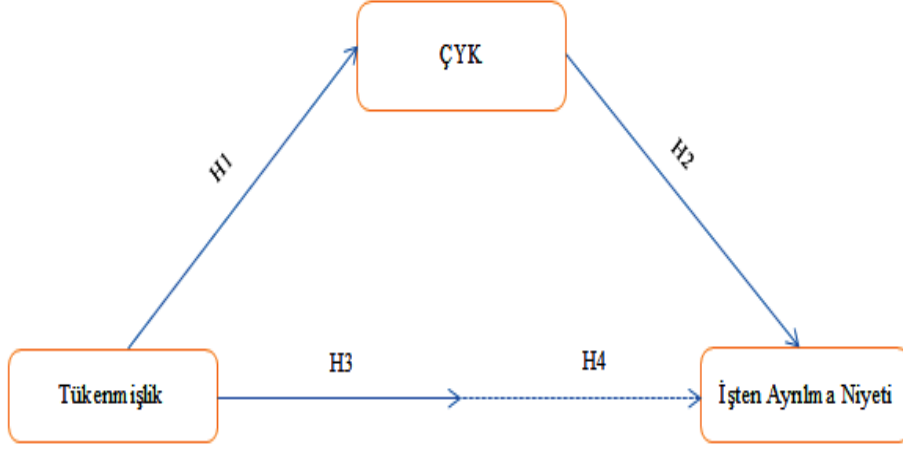
Hemşirelerde tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde ÇYK'nın aracılık rolünü belirlemek, bu değişkenlerin uyumunu ve ilişkilerini kanıtlamak için tasarlanan bir modeli test etmektir.

2.2. Araştırmanın Tasarımı

Bu çalışma tanımlayıcı ve kesitseldir.

2.3. Araştırma Modeli

Tasarlanan model, önceki literatüre ve nedensellik ilişkilerine dayanmaktadır. Bu çalışmada tükenmişliğin altında yatan mekanizmaları açıklamak üzere tasarlanmış teorik bir model kullanılmıştır. Bu mekanizmalar tükenmişlik, ÇYK ve işten ayrılma niyeti ve ÇYK arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerdir. Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Modeli

2.4. Örneklem

Bu çalışmanın evrenini aynı ilde bir kamu ve bir özel hastanede görev yapmakta olan hemşireler dâhil edilmiştir. Çalışmanın örnekleme kolayda örnekleme yöntemi ile araştırma tarihleri içerisinde maksimum sayıya ulaşılmaya çalışıldığı için hemşirelerin gönüllü katılımı esas alınmıştır. Bu çalışmada örneklem dâhil etme kriterleri; a. bir sağlık kurumunda çalışmak b. doğrudan hasta bakımına katılmak ve c. araştırmaya katılmaya gönüllü olmaktır. Veriler 384 hemşireden toplanmıştır. 20 anket aynı şikkın sık tekrarı nedeniyle özenli doldurulmadığı düşünüldüğünden çalışma dışı bırakılmıştır. Örneklem büyüklüğünü yeterliliğini belirlemek için G*Power programı (ver. 3.1.9.7) kullanılarak post hoc güç analizi yapılmıştır. R^2 değeri .44 olarak bulunmuştur. Standardize edilmiş etki büyüklüğü ve gücü sırasıyla f^2 :.36 ve .95 (%95) ve .05 anlamlılık düzeyi olarak bulunmuştur. Bu değerler örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermiştir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada tükenmişlik bağımsız, işten ayrılma niyeti bağımlı değişken ve ÇYK aracı değişkendir.

Tükenmişlik Ölçeği: Maslach ve Jackson (1981) geliştirmiş ve Ergin (1995) ise Türkçe'ye uyarlamıştır. Ölçek kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarından oluşmaktadır. Likert tipi ölçek “1-Hiçbir Zaman, 5-Her Zaman” arasında puanlanmaktadır. Kişisel başarı boyutundaki tüm maddeler ters kodludur. Ergin (1995)'in çalışmasında ölçeğin boyutlara yönelik Cronbach Alpha katsayıları 0,65 ile 0,83 arasında değişmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Cammann vd., (1979) geliştirmiş ve Gülertekin (2013) ise Türkçe'ye uyarlamıştır. Ölçek tek boyut ve üç maddelidir. Ölçek puanlaması; “1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-

Kesinlikle Katılıyorum” arasındadır. Gülertekin (2013)’in çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,946’dır.

Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Ölçek Cacioppe (1980, 1984) tarafından geliştirilmiş olup Macit vd., (2019) tarafından geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek bağlılık, etkinlik, gelişim, atmosfer ve yönetim olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Likert tipi ölçek “(1) Kesinlikle Katılmıyorum” dan “(5) Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puanlandırılmıştır. Macit vd., (2019) çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,92’dir.

2.6. Verilerin Toplanması

Veriler hemşirelere çevrim içi bir anket kullanılarak Nisan/Mayıs 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Çevrimiçi anket (Google formu), hemşire ve yönetici hemşireler aracılığıyla, araştırmacıların iletişim halinde olduğu hemşirelerle paylaşılmıştır. Anketin ilk sayfasında çalışmanın amaç ve kapsamı belirtilmiştir ve anketi 364 hemşire eksiksiz olarak doldurmuştur. Araştırmacılar, hemşirelerin kişisel bilgilerini içermeyen ve doldurulması yaklaşık 20 dakika süren anketi anonim olarak almıştır.

2.7. Etik Hususlar

Bu çalışma için bir devlet üniversitesinden etik onay (Etik No: 28.03.2023 Tarih: 2023/3/1 Sayılı) ve ölçek izinleri alınmıştır. Bu çalışmaya katılan tüm hemşireler bilgilendirilmiş onam vermiştir. Her katılımcı anketi yalnızca bir kez doldurmuş ve cevaplar araştırmacılara anonim olarak gönderilmiştir.

2.8. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 26 ve SPSS v4.0 için PROCESS makrosu kullanılmıştır. Veriler normal dağılım göstermiştir (Çarpıklık= -,327 ile ,256; Basıklık= -,617 ile -,208) (Hair vd., 2013). SPSS 26.0 kullanılarak tanımlayıcı istatistiklerle sürekli ve kategorik değişkenler tanımlanmış, ölçeklerin iç tutarlılığı Cronbach Alpha katsayısı ile hesaplanmış ve ölçek puanları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiştir.

Aracılık analizi için Hayes’in PROCESS makrosu (Model 4) kullanılmıştır (Hayes ve Scharkow, 2013). Sonuçlar bootstrap (5000 bootstrap samples) güven aralıklarında tahmin edilmiştir. Güven aralığı %95 olarak belirlenmiş ve sıfır içermemiştir. İstatistiksel olarak $P < .05$ 'te anlamlı bir etkiye neden olmuştur. Sosyodemografik veriler kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri Tablo I’de gösterilmiştir.

Tablo I. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özellikleri (N=364)

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	236	64,8
	Erkek	128	35,2
Medeni Durum	Bekâr	262	72
	Evli	102	28
Yaş	20-25 yaş	103	28,3
	26-30 yaş	113	31
	31-35 yaş	53	14,6
	36-40 yaş	21	8,5
	41-45 yaş	35	9,6
	46 ve üzeri	29	8
Eğitim düzeyi	Lisans öncesi	60	16,5
	Lisans	255	70,1
	Lisansüstü	49	13,5
Çalıştığınız kurum tipi	Kamu	285	78,3
	Özel	79	21,7
Toplam mesleki yıl	1-5 yıl	203	55,8
	6-10 yıl	84	23,1
	11 yıl ve üzeri	77	21,2
Buldukları kurumda çalışma süresi	1-5 yıl	224	61,5
	6-10 yıl	82	22,5
	11 yıl ve üzeri	58	15,9

Hemşirelerin %64,8’i kadın, %72’si bekâr, %31’i 26-30 yaş aralığındadır. Hemşirelerin %70,1’i lisans mezunu, %78,3’ünün çalıştıkları kurum tipi kamu, %55,8’inin toplam mesleki yılı ve %61,5’nin buldukları kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arasındadır (Tablo I).

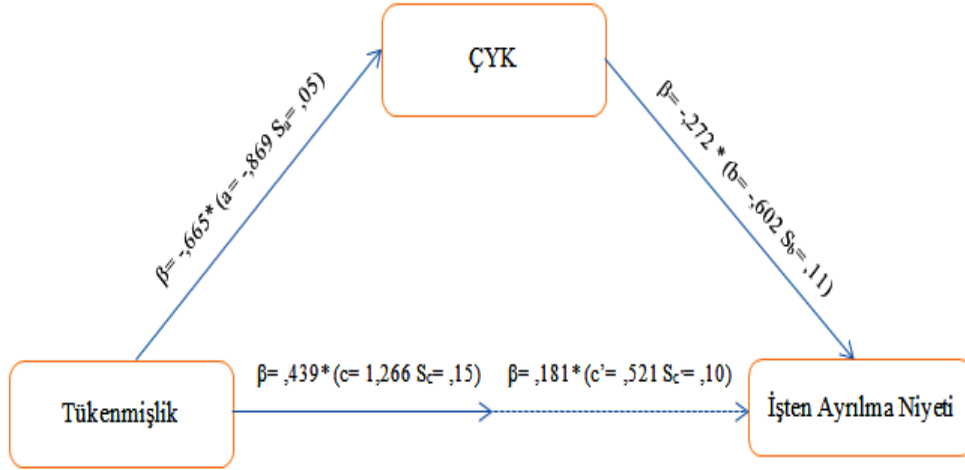
Hemşirelerin tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve ÇYK arasındaki pearson korelasyon analizi sonuçları ve puan ortalamaları Tablo II’de gösterilmiştir.

Tablo II. Ölçekler Arası Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları (N=364)

Değişkenler	Min-max	Ort.		Tükenmişlik	İşten Ayrılma Niyeti	ÇYK
Tükenmişlik	1-5	3,14±0,37	r	1	,620**	-,665**
			p		,000	,000
İşten Ayrılma Niyeti	1-5	2,93±1,07	r		1	-,564**
			p			,000
ÇYK	1-5	3,55±0,48	r			1
			p			
Skewness				,019	-,327	,256
Kurtosis				-,208	-,617	-,482
Cronbach Alpha				,886	,907	,857

**p<0,01

Puan ortalamaları tükenmişlik 3,14±0,37; işten ayrılma niyeti 2,93±1,07 ve ÇYK 3,55±0,48'dir. Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında (r: ,620) pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. ÇYK ile tükenmişlik (r:-,665) ve işten ayrılma niyeti (r: -,564) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Tablo II).



Şekil 2. Araştırma Modeli Analiz Sonuçları (N=364) *p<0,001

Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde ÇYK'nın aracılık rolü sonuçları Tablo III'te gösterilmiştir.

Tablo III. Aracılık Testi Analiz Sonuçları (N=364)

Doğrudan Etki		USE	SE	SH	C.R.	P	R ²	Alt Sınır	Üst Sınır
ÇYK	← Tükenmişlik	-,869	-,665	,051	-17,039	,000*	,442	-,970	-,769
İşten Ayrılma Niyeti	← ÇYK	-,602	-,272	,118	-5,101	,000*		-,831	-,368
İşten Ayrılma Niyeti	← Tükenmişlik	1,266	,439	,154	8,220	,000*	,426	,963	1,569
Dolaylı Etki									
İşten Ayrılma Niyeti	← Tükenmişlik	,521	,181	,037	14,081			,109	,253
Toplam Etki									
İşten Ayrılma Niyeti	← Tükenmişlik	1,788	,620	,119	15,025		,384	2,021	,620

*p<0,001 USE: Standardize Edilmemiş Katsayılar; SE: Standardize Edilmiş Katsayılar; SH: Standart Hata

Doğrudan etkiler incelendiğinde; tükenmişliğin ÇYK üzerinde anlamlı ve negatif yönlü ($\beta = -.665$) bir etki bulunmuştur ve açıklanan varyans değeri (R^2), .442'dir. İşten ayrılma niyetinin üzerinde ÇYK'nın negatif ($\beta = -.272$), tükenmişliğin pozitif ($\beta = .439$) etkisi belirlenmiştir ve R^2 değeri, .426'dır.

Dolaylı etkiler incelendiğinde; tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde ($\beta = .181$) anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu gözlenmiştir.

Tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ($\beta = .439$) ve doğrudan etkisinin ($\beta = .181$) olduğu, bu etkide ÇYK'nın aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir (Tablo III; Şekil 2).

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı hemşirelerde tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde ÇYK'nın aracılık rolünü belirlemek, bu değişkenlerin uyumunu ve ilişkilerini kanıtlamak için tasarlanan bir model test etmektir. Modelin kavramsal çerçevesi JD-R modeline göre tasarlanmıştır. Hemşirelerin tükenmişliği ile işten ayrılmaları arasındaki ilişkinin ÇYK yoluyla modellenmesi, bu değişkenler arasındaki ilişkiyi aynı anda ve bir bütün olarak ele alma fırsatı sunmuştur. İşten ayrılma niyeti için sunulan bu model, altta yatan nedenler için içgörü sunma fırsatı sunar.

Çalışmada tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirlenmiştir. Önceki çalışmalarda tükenmişliğin hemşirelerde iş doyumunun azalması ve işten ayrılma niyetinin artmasıyla ilişkili olduğunu öne sürülmüştür (Liu vd., 2012; Moloney vd., 2018). Ulusal Tıp Akademisi tarafından yürütülen yakın tarihli bir araştırma, ankete katılan 3000 hemşirenin yarısından fazlasının tükenmişlik yaşadığını ve hemşirelerin gönüllü olarak işlerinden ayrılmalarının başlıca nedeni olduğunu bildirmektedir (Peng vd., 2023). Benzer çalışmalar hemşirelerde tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde pozitif yönlü ve güçlü bir etki gösterdiği bildirilmiş olup çalışma bulgusu desteklenmiştir (Aydın vd., 2021; Alkhraish vd., 2023; Hong ve Lee, 2016; Köroğlu ve Bahar, 2021; Elbarazi vd., 2017; Sasso vd., 2019; Van Bogaert vd., 2014).

Çalışmada hemşirelerde tükenmişlik ile ÇKY arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Hemşirelikte oldukça önemli bir konu olmasına rağmen sınırlı sayıda çalışma tükenmişlik ile ÇYK arasındaki ilişkiyi vurgulanmıştır (Alan ve Yıldırım, 2016; Cerit vd., 2016; Çatak ve Bahçecik, 2015; Naz vd., 2016; Wrzesińska vd., 2019). Casida vd., (2018) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki hemşireler arasında yüksek düzeyde iş tükenmişliği yaşayanlarda ÇYK'nın düşük düzeyde olduğunu bildirmiştir. Farsi vd., (2015) çalışmasında Tahran'da hemşirelerde tükenmişlik ile ÇKY arasında negatif ve anlamlı bir ilişki saptamıştır. Mosadeghrad (2013) çalışmasında İranlı hemşirelerde işten ayrılma niyeti ile ÇYK arasında negatif yönlü bir ilişki belirlemiştir. Çalışma bulguları önceki çalışmalarını destekler niteliktedir.

Bu çalışmada tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde ÇYK'nın aracılık rol oynadığı belirlenmiştir. Nitelikli çalışanları elde tutmak isteyen sağlık kuruluşları için ÇYK uygulamaların kritik bir öneme sahip olduğu söylenebilir (Chegini vd., 2019). Tükenmişliğin işten ayrılma niyetine neden olduğu sağlık kuruluşlarında ÇKY'nin iyileştirilmesi bir çözüm önerisi olarak sunulabilir.

5. SONUÇ

Bu çalışmada hemşirelerde tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin azalmasında ÇYK'nın önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerde yüksek tükenmişliğe rağmen ÇYK'nın iyileştirilmesi durumunda işten ayrılma niyetlerinin azaltacağı öngörülebilmektedir. Bu doğrultuda ÇYK'da yapılacak iyileştirmeler önemlidir. Politika yapıcılara ve yöneticilere hemşirelerin ÇYK'sını artırma ile ilgili uygulamaların geliştirilmesi önerilebilir.

Destekleyen Kuruluş

“Çalışmayı maddi olarak destekleyen kişi/kuruluş yoktur”.

Çıkar Çatışması

“Yazarların herhangi bir çikara dayalı çatışması yoktur”.

KAYNAKÇA

- Adams, A., Hollingsworth, A., & Osman, A. (2019). “The implementation of a cultural change toolkit to reduce nursing burnout and mitigate nurse turnover in the emergency department”, *Journal of Emergency Nursing*, 45(4), 452-456.
- Alan, H., & Yıldırım, A. (2016). “Hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve etkileyen faktörlerin incelenmesi”, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(2), 86-98.
- Alkhraishi, M. Y., Eivazzadeh, N., & Yeşiltaş, M. (2023). “The impact of burnout on turnover intention among nurses: The mediating role of job satisfaction”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(1), 1-28.
- Aydın, G. Ç., Aytaç, S., & Şanlı, Y. (2021). “İşe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma”, In *Journal of Social Policy Conferences*, 1-35.
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). “The influence of areas of work- life fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses”, *Journal of Nursing Management*, 24(2), E164–E174.

- Broetje, S., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2020). "The key job demands and resources of nursing staff: An integrative review of reviews", *Frontiers in Psychology*, 11, 1-17.
- Cacioppe, R., & Mock, P. (1984). "A comparison of the quality of work experience in government and private organizations", *Human Relations*, 37(11), 923-940.
- Cacioppe, R.L. (1980). "The quality working life", A study of work attitudes in Australian organizations presented at the management educator's conference Melbourne.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G.D., & Klesh, J. (1979). "Michigan Organizational Assessment Questionnaire", University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Carvalho Manhães Leite, C., & Wooldridge, A. R. (2022). "Prediction of nursing burnout—a scoping review of the literature from 1970 to 2021", *IISE Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 1-20.
- Casida, J. M., Combs, P., Schroeder, S. E., & Johnson, C. (2018). "Burnout and quality of work life among nurse practitioners in ventricular assist device programs in the United States", *Progress in Transplantation*, 29(1), 67-72.
- Cerit, G. N., Aykal, G., Güzel, A., & Kara, İ. (2016). "Bir hastanede çalışan yoğun bakım hemşirelerinde tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi", *Anadolu Kliniği Dergisi*, 21(2), 109- 118.
- Chegini, Z., Asghari Jafarabadi, M., & Kakemam, E. (2019). "Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses", *Nursing in Critical Care*, 24(5), 283-289.
- Çatak, T., & Bahçecik, N. (2015). "Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi", *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 85-95.
- Durkin, M., Beaumont, E., Hollins Martin, C. J., & Carson, J. (2016). "A pilot study exploring the relationship between self-compassion, self-judgement, self-kindness, compassion, professional quality of life and wellbeing among UK community nurses", *Nurse Education Today*, 46, 109-114.
- Elbarazi, I., Loney, T., Yousef, S., & Elias, A. (2017). "Prevalence of and factors associated with burnout among health care professionals in Arab countries: a systematic review", *BMC Health Services Research*, 17(1), 1-10.

- Ergin, C. (1995). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması", 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 143-154.
- Faraji, O., Salehnejad, G., Gahramani, S., & Valiee, S. (2017). "The relation between nurses' quality of work life with intention to leave their job", *Nursing Practice Today*, 4(2), 103-111.
- Farsi, Z., Rajaei, N., & Habibi, H. (2015). "The relationship between burnout and quality of working life in nurses of AJA hospitals in Tehran", *Military Caring Sciences Journal*, 1(2), 63-72.
- Flynn, L., & Ironside, P. M. (2018). "Burnout and its contributing factors among midlevel academic nurse leaders", *Journal of Nursing Education*, 57(1), 28-34.
- Guo, Y. F., Plummer, V., Lam, L., Wang, Y., Cross, W., & Zhang, J. P. (2019). "The effects of resilience and turnover intention on nurses' burnout: Findings from a comparative cross-sectional study", *Journal of Clinical Nursing*, 28(3-4), 499-508.
- Gülertekin, S. (2013). *Duygu İklimi ve Liderlik Tarzının İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Alanya'daki Turizm İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Aydoğmuş, S. (2017). *Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis: Pearson Education Limited*.
- Hayes, A. F., & Scharkow, M. (2013). "The relative trustworthiness of inferential tests of the indirect effect in statistical mediation analysis: Does method really matter?" *Psychological Science*, 24(10), 1918-1927.
- Heinen, M. M., van Achterberg, T., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kózka, M., ... & Schoonhoven, L. (2013). "Nurses' intention to leave their profession: a cross sectional observational study in 10 European countries", *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 174-184.

- Hong, E., & Lee, Y. S. (2016). "The mediating effect of emotional intelligence between emotional labor, job stress, burnout and nurses' turnover intention", *International Journal of Nursing Practice*, 22(6), 625-632.
- Köroğlu, Ö., & Bahar, E. (2021). "Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3453-3466.
- Lees, T., & Lal, S. (2017). "Stress and its impact on the neurocognitive performance of Australian nurses", *Stress Health*, 33(1), 45-54.
- Liu, C., Zhang, L., Ye, W., Zhu, J., Cao, J., Lu, X., & Li, F. (2012). "Job satisfaction and intention to leave: A questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China", *Journal Of Clinical Nursing*, 21(1-2), 255-263.
- Macit, M., Eren, A. S., Karaman, M., & Demir, İ. E. (2019). "Çalışma yaşamı kalitesi ölçeği geçerlilik güvenirlik çalışması: sağlık çalışanlarında bir uygulama", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(3), 903-917.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). "The measurement of experienced burnout", *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Moloney, W., Boxall, P., Parsons, M., & Cheung, G. (2018). "Factors predicting registered nurses' intentions to leave their organization and profession: A job demands-resources framework", *Journal of Advanced Nursing*, 74(4), 864-875.
- Moradi, T., Maghaminejad, F., & Azizi-Fini, I. (2014). "Quality of working life of nurses and its related factors", *Nursing and midwifery studies*, 3(2), 1-6.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). "Quality of working life and turnover intentions: implications for nursing management", *International Journal of Research in Nursing*, 4(2), 47-54.
- Naz, S., Hashmi, A. M., & Asif, A. (2016). "Burnout and quality of life in nurses of a tertiary care hospital in Pakistan", *Journal of the Pakistan Medical Association*, 66(5), 532-536.
- Peng, X., Ye, Y., Ding, X., & Chandrasekaran, A. (2023). "The impact of nurse staffing on turnover and quality: An empirical examination of nursing care within hospital units", *Journal of Operations Management*, 1-29.

- Sasso, L., Bagnasco, A., Catania, G., Zanini, M., Aleo, G., & Watson, R. (2019). "Push and pull factors of nurses' intention to leave", *Journal of Nursing Management*, 27(5), 946-954.
- Scammell, J. (2016). "Should I stay or should I go? Stress, burnout and nurse retention", *British Journal of Nursing*, 25(17), 990.
- Shaffer, F. A., & Curtin, L. (2020). "Nurse turnover: Understand it, reduce it", *My American Nurse*, 15(8), 57-59.
- Stemmer, R., Bassi, E., Ezra, S., Harvey, C., Jojo, N., Meyer, G., ... & Bail, K. (2022). "A systematic review: Unfinished nursing care and the impact on the nurse outcomes of job satisfaction, burnout, intention-to-leave and turnover", *Journal of Advanced Nursing*, 78(8), 2290-2303.
- Sun, B., Fu, L., Yan, C., Wang, Y., & Fan, L. (2022). "Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity", *Nurse Education in Practice*, 58, 1-8.
- Van Bogaert, P., Timmermans, O., Weeks, S. M., van Heusden, D., Wouters, K., & Franck, E. (2014). "Nursing unit teams matter: impact of unit-level nurse practice environment, nurse work characteristics, and burnout on nurse reported job outcomes, and quality of care, and patient adverse events: A cross-sectional survey", *International Journal of Nursing Studies*, 51(8), 1123- 1134.
- Van den Tooren M. & De Jonge J. (2008) "Managing job stress in nursing: what kind of resources do we need?", *Journal of Advanced Nursing* 63(1), 75–84.
- Wang, Q. Q., Lv, W. J., Qian, R. L., & Zhang, Y. H. (2019). "Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study", *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1835-1844.
- Wrzesińska, M., Binder, K., Tabala, K., Lipert, A., & Miller, E. (2019). "Burnout and quality of life among massage therapists with visual impairment", *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(2), 384–394.