

Citation: Çankaya, M. (2020), Hastane Çalışanlarındaki İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, BMIJ, (2020), 8(1): 121-143 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1389>

HASTANE ÇALIŞANLARINDAKİ İŞ STRESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ¹

Muhammet ÇANKAYA²

Received Date (Başvuru Tarihi): 30/12/2019

Accepted Date (Kabul Tarihi): 25/01/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 25/03/2020

ÖZ

Bu çalışmada Ankara ilindeki bir özel hastanede çalışanların iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri, yaşadıkları iş stresi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda, Ankara ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir özel hastanede çalışan 256 kişiye anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda çalışanlar iş stresinde; 1,49, işten ayrılma niyetinde ise; 2,50 ortalama değerlerine sahiptir. Fark testleri sonucunda; cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, meslek, mesleki deneyim süresi ve kurumdaki deneyim süresi değişkenlerine göre çalışanların iş stresi düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunurken, mesleği seçme nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde ise; cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim düzeyi, mesleki deneyim süresi, kurumdaki deneyim süresi ve mesleği seçme nedeni değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunurken, aylık gelir düzeyi, meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Pearson korelasyon analizine göre; iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (0,495). Son olarak iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinin %24,5 oranında iş stresi ile açıklanabildiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti, Sağlık Sektörü, Hastane, Sağlık Çalışanları

Jel Kodları: M12, M10, I10

THE EFFECT OF JOB STRESS ON INTENTION OF QUITTING AMONG HOSPITAL PROFESSIONALS

ABSTRACT

In the study, levels of job stress and intention of quitting of employees working in a private hospital in the province of Ankara, the correlation between their job stress and intention of quitting and the effect of job stress on the intention of quitting were analyzed. According to the study objective, a questionnaire was applied to 256 employees working in a private hospital that operates in the health sector in the province of Ankara. As a result of the analyses performed, it was found that the employees' job stress (1,49) and intention of quitting (2,50) had an average value. As a result of the difference tests, it was found that there were significant differences in job stress levels of the employees according to the variables of gender, marital status, age, education, monthly level of income, task, duration of occupational experience and duration of corporate experience; however, there was no significant difference according to the variable of choice of profession. Concerning the employees' intention of quitting, on the other hand, it was found that there were significant differences according to the variables of gender, marital status, age, education, duration of occupational experience, duration of corporate experience and choice of profession; however, there was no significant difference according to the variables of monthly level of income and task. According to the Pearson's correlation analysis; it was determined that there was a positively significant correlation between job stress and intention of quitting (0,495). Finally, it was determined that job stress had a significant effect on the intention of quitting and the employees' intention of quitting could be explained by job stress at the rate of 24,5%.

Keywords: Job Stress, Intention to Leave, Health Sector, Health Care Professionals

Jel Codes: M12, M10, I10

¹ Bu çalışma, 10-13 Ekim 2019 tarihleri arasında Sakarya'da düzenlenen 3. Uluslararası 13. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi'nde özet olarak sunulan bildirinin genişletilmiş ve geliştirilmiş halidir.

² Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, muhammetcankaya@gmail.com <https://orcid.org/0000-0003-3498-7328>

1. GİRİŞ

Günümüz örgütleri için en önemli kaynak, insan unsurudur. Teknolojinin gelişimine bağlı olarak örgütlerde makine ve robot teknolojisinin kullanımı yaygın bir biçimde görülse de insan unsurunun yer almadığı bir örgüt yapısından bahsedilemez. 1920'li yıllardaki klasik dönem yönetim anlayışının temel mantığı içinde insan kaynağının bir makine gibi görülmesi şeklindeki bakış açısı artık günümüzde tamamen değişmiş ve insan, örgütlerin merkezine yerleşmiştir (Çankaya ve Çağlar, 2018, s. 394). Bugünün örgütleri; donanımlı çalışanlara sahip olma ve entelektüel sermaye düzeyini daha yukarılara çıkarmanın mücadelesini vermektedirler. Bu mücadele ise sanıldığı kadar kolay olmamakta ve hatta örgüt çalışanları üzerinde ciddi baskılara yol açabilmektedir. Psiko-sosyal bir varlık olan insan, örgütteki iş yaşamı boyunca karşılaştığı baskılar sonucunda iş stresi yaşayabilmektedir. Algılanan iş stresi sadece işte geçirilen zamanla sınırlı kalmayarak günlük yaşamdaki konfor düzeyini de düşürebilmekte ve kişiyi uzun süreli bir mutsuzluğa sürükleyebilmektedir. Bu durum, çalışanın zaman içerisinde işinden soğumasına ve hatta işten ayrılma konusunda bir düşünceye sahip olmasına yol açabilir.

Tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de yoğun bir rekabet ve gelişim ortamı söz konusu olduğundan, sağlık çalışanları da bu yoğun rekabet ortamının neden olduğu bir takım baskıları sıklıkla yaşayabilmektedirler. Buna ek olarak, yapılan işin doğrudan insan sağlığı ile ilgili olması ve işi yaparken yapılabilecek ufak bir hatanın dahi insan hayatının son bulması veyahut yaşam kalitesinin azalması gibi istenmeyen önemli etkilerinin olması nedenleriyle sağlık çalışanları işlerini gerçekleştirirken çok daha şiddetli stres kaynaklarına sahiptirler. Sağlık çalışanlarının nöbet usulüne göre ve uzun süre mesai yapması gibi nedenler de iş stresi yaşamalarında ayrı faktörler olarak değerlendirilebilir (Öztürk, Kırac ve Kara, 2018). Sağlık çalışanlarının algıladıkları iş stresi düzeylerini azaltabilmek ise ancak ve ancak liyakat sahibi, insan psikolojisini iyi analiz edebilen, empati duyguları gelişmiş ve ekip ruhuna inanan yöneticilerle mümkün olabilir. Aksi takdirde sağlık çalışanları çalışma ortamlarında iş stresini yaşayacak ve zamanla bu durum işten ayrılma niyetine dönüşecektir. Geline bu noktada ise; sağlık işletmeleri için personel alım sürecinin sıkça tekrarlanması durumu ortaya çıkacak ve örgütlere ilave maliyetler yüklenecektir (Özcan, Aba ve Ateş, 2016). İş stresi sonrasında meydana gelen işten ayrılmalar nedeniyle kaynakların sıklıkla personel temini ve yetiştirilmesi gibi alanlarda kullanılması ise diğer alanlara ayrılacak kaynaklarda kesintiler yapılmasını zorunlu kılacaktır.

Bu çalışma öncelikle iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ise; Ankara ilindeki bir özel hastanede görev yapan sağlık

çalışanlarının iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeylerini tespit etmeye yönelik olarak gerçekleştirilen anket çalışmasının yöntemine, bulgularına ve sonuçlarına değinilmiş ve bu sonuçlar doğrultusunda öneriler getirilmiştir.

2. İŞ STRESİ

Latince “Estrictia” fiilinden gelmekte olan stres kavramı; insanın ya da diğer bir canlı varlığın tehlike içinde bulunduğu koşullara göre dengesinin bozulduğu bir durumu ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır (Tuna ve Baykal, 2013). Gümüştekin ve Gültekin (2009) stresi; iş yaşamında birey üzerindeki baskıyı artırarak çalışanın işten soğumasına ve performansının düşmesine neden olan bir kavram olarak tanımlamışlardır.

İş stresi kavramı ise, belirsizlik içeren ve çalışanın kontrolü dışındaki çalışma deneyimlerinin sonucu olan, bireyi fiziksel ve duygusal anlamda tehdit eden, iş ortamının özelliklerine karşı sergilenen bir reaksiyon olarak ifade edilmektedir (Büte, 2011).

İş yeri ortamından kaynaklanan stres kaynakları; işin yapısıyla ilgili olabildiği gibi, örgütsel yapı, örgütsel politika, fiziksel şartlar ve kişiler arası ilişkilerden kaynaklı olabilir (Onay ve Kılıcı, 2011).

İş stresinin çalışanlar ve örgüt üzerinde bir takım etkileri olduğu yapılan çalışmalarda dile getirilmiştir. Rickard ve arkadaşları (2012) çalışanların iş stresi yaşamaları durumunda; devamsızlık yapma, kendilerini işlerine tam olarak verememe, kapasitelerini gösterecek performans sergileyememe ve yüksek işten ayrılma niyeti gösterme gibi istenmeyen olguların ortaya çıkacağını belirtmektedirler. Başka bir çalışmada ise Alexopoulos, Palatsidi, Tigani ve Darviri (2014), iş yerinde çalışanların yüksek seviyede algıladıkları stresin, işlerindeki tatmin düzeylerinin düşük seviyede kalmasına neden olduğunu ifade etmektedirler.

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti, bilinçli ve planlanmış şekilde kasıtlı olarak örgütü terk etme eğilimi olarak ifade edilmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016). Devir niyeti (turnover intent) olarak da bilinen işten ayrılma niyeti, bir çalışanın artık kendi kurumunda hizmet sunmaya devam etmeme isteği olarak tanımlanmaktadır (Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2015).

İşten ayrılma niyetine sahip çalışanların niyetlerini eyleme dönüştürmesi ile işletmede işgören devir hızı artışı yaşanmaktadır. İşletmede belli bir dönem içinde oluşan ayrılma ve katılma hareketlerinin dönem içindeki toplam işgücüne oranı olan işgören devir hızının yüksek olması işletmelere yeni personel alımı, yeni personelin eğitimi ile yeni personel ve eski personelin uyumundan kaynaklanacak olan maliyetleri yükleyecektir. Tüm bu olumsuz

durumlardan kaçınmak isteyen işletmeler çalışanları işletmede tutacak etkin insan kaynakları yönetimi politikalarını uygulamak zorundadır (Darmon, 1990; Yenihan, Öner ve Çiftyıldız, 2014).

İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında çeşitli faktörlerin rol aldığı belirtilmektedir. Bu faktörler; yaş, cinsiyet, görev süresi, tazminat, tecrübe, eğitim ve iş piyasası yapısı gibi değişkenlerdir. Öte yandan yönetim tarzından memnun olma durumu, ücret düzeyi, örgütsel bağlılık ve prosedürel adalet gibi faktörlerin de işten ayrılma niyetini etkilediği bildirilmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016).

İşten ayrılma davranışı, psikolojik olduğu kadar, sosyolojik ve ekonomik anlamda da olumsuz sonuçlar doğurur. Örgütler üzerindeki bu olumsuz etkilerinden dolayı, araştırmacılar işten ayrılma davranışlarını önceden tahmin etmekte, açıklamakta; yöneticiler de potansiyel işten ayrılmaları önlemek için örgüt içinde bazı tedbirler geliştirmektedirler (Karabay, 2015).

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın türü ve amacı, araştırmada kullanılan ölçme araçları, araştırmanın evren ve örnekleme, kullanılan analizler, araştırma modeli, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmada kurulan hipotezler ile araştırmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik analizlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırma Türü ve Amacı

Çalışanların algıladıkları iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinde demografik unsurların anlamlı farklılıklara yol açıp açmadığı, algılanan iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin analiz edilmesi, algılanan iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığının tespit edilmesi gibi amaçlarla yapılan bu çalışmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın amacına uygun olarak; işten ayrılma niyeti bağımlı değişken, algılanan iş stresi ise bağımsız değişken olarak belirlenmiştir.

Araştırma tanımlayıcı türde bir çalışma niteliği taşımaktadır. Tanımlayıcı nitelikteki araştırmalar; sorunun özelliklerini ve oluş sıklığını belirlemek ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyerek genellemelere varmak için yapılmaktadır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2013, s. 40).

4.2. Kullanılan Ölçme Araçları

Çalışma iki farklı ölçek ile bunlara ek olarak demografik soruların da bulunduğu 27 ifadeden oluşan veri toplama aracı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışanlarca algılanan iş stresi; 1 boyut ve 15 ifadeden oluşan “Algılanan İş Stresi Ölçeği” ile yine çalışanların işten ayrılma

niyeti de; 1 boyut ve 3 ifadeden oluşan “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ile ölçülmüştür. Bunlara ek olarak çalışanların demografik yapılarını tespit etmek amacıyla araştırmacı tarafından 9 adet soru seti düzenlenmiştir.

Algılanan İş Stresi Ölçeği: Çalışanların iş stres düzeyleri; 1998 yılında Baltaş tarafından geçerlik ve güvenilirliği yapılan “Algılanan İş Stresi Ölçeği” aracılığıyla ölçülmüştür. Ölçek, toplamda 15 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak hesaplanmış ve ölçeğin güvenilir olduğu bildirilmiştir (Cronbach alfa değeri > 0,70) (Baltaş, Atakuman ve Duman, 1998)

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Bu çalışmada; çalışanların iş yerinde kalmak ya da istifa etmek için kendini değerlendirme niyetlerinin düzeyini ölçmek amacıyla Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen 3 maddelik “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” (Turnover İntention) kullanılmıştır. Cevaplar, 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,94 olarak hesaplanmış ve güvenilir bir ölçek olduğu belirtilmiştir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013).

4.3. Evren ve Örneklem

Araştırma; Ankara İl merkezindeki bir özel hastanede görev yapan personel ile yapılmıştır. Araştırma evrenini; hastanede görev yapan 407 personel oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden biri olan yargısal örneklem yöntemi kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü için %95 güven aralığına göre hesaplama yapılmış ve buna göre gereken örneklem miktarı 198 çalışan olarak hesaplanmıştır. Eksik veya hatalı anket formlarının olması ihtimaline karşı çalışanlara 300 anket formu dağıtılmıştır. Bu anketlerin 256’sı değerlendirilebilir nitelikte kabul edilmiş ve çalışmanın örneklem sayısı 256 olarak belirlenmiştir. Anket çalışması 4-22 Şubat 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Örneklemen evreni temsil etme oranı; % 62,9, dağıtılan anketlerin geri dönüş oranı ise; %85,33’ dür.

4.4. Kullanılan Analizler

Çalışmada ilk olarak ölçeklerin güvenilirliği test edilmiş ve Cronbach Alfa değerleri kullanılmıştır. Daha sonra çalışmada incelenen değişkenler arasındaki ilişkinin varlığının ve yönünün tespiti için Pearson Korelasyon Analizi, çalışanların algıladıkları iş stresi ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi için Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Anova Testleri, algılanan iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek için ise Basit

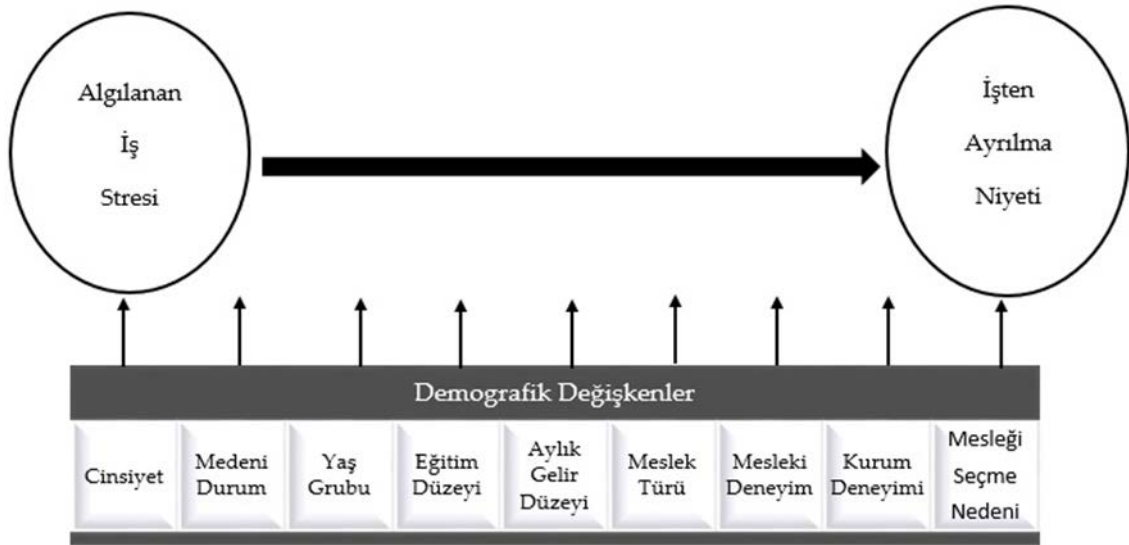
Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır. Bunlara ek olarak tanımlayıcı istatistiklerden frekans, yüzdelik, ortalama ve standart sapma değerlerine de yer verilmiştir.

4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma; zamandan ve maddi kaynaklardan tasarruf edebilmek amacıyla yalnızca Ankara ilindeki bir özel hastane çalışanları ile yapılmıştır. Araştırma örnekleminin sadece bir il ve bir özel hastane çalışanları ile sınırlı tutulması araştırmanın en büyük sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu nedenle bulguların yorumlanmasında genelleme yapılması doğru değildir.

4.6. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli; algılanan iş stresinin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Bununla birlikte sosyo-demografik değişkenlerin çalışanların algıladıkları iş stresi düzeylerinde ve işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığı da modelde yer almaktadır. Bu bağlamda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.7. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmada kurulan araştırma modeli doğrultusunda 20 adet hipotez oluşturulmuş olup, bu hipotezler aşağıda verilmektedir.

Hipotez 1: Çalışanların iş stresi algılarında cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 2: Çalışanların iş stresi algılarında medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 3: Çalışanların iş stresi algılarında yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 4: Çalışanların iş stresi algılarında eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 5: Çalışanların iş stresi algılarında aylık gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 6: Çalışanların iş stresi algılarında meslek türlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 7: Çalışanların iş stresi algılarında mesleki deneyimlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 8: Çalışanların iş stresi algılarında kurum deneyimlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 9: Çalışanların iş stresi algılarında mesleği seçme nedenlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 10: Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 11: Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde medeni durumlarına göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 12: Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 13: Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 14: Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde aylık gelir düzeylerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 15: Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde meslek türlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 16: Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde mesleki deneyimlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 17: Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde kurum deneyimlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 18: Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde mesleği seçme nedenlerine göre anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotez 19: Çalışanların algılanan iş stresi düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 20: Çalışanların algılanan iş stresi düzeyleri işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

5. BULGULAR

Bu bölümde çalışmada elde edilen bulgularına yer verilmektedir. Bu doğrultuda ilk olarak Tablo 1’ de çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları gösterilmektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda Algılanan İş Stresi Ölçeği; 0,895 ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ise; 0,885 Cronbach Alfa Değerlerine sahiptirler. Her iki ölçeğin de Cronbach Alfa Değerleri 0,70’in üzerinde olduğundan ölçeklerin güvenilir oldukları söylenebilir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa Değeri
Algılanan İş Stresi Ölçeği	15	0,895
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3	0,885

Tablo 2’de çalışanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sayı ve yüzde değerleri verilmektedir. Buna göre; çalışanların %60,2’si kadın, %52’si bekar, %52,7’si 30 yaşından küçük, %30,1’i lisans mezunu, %50,8’i aylık 2.500-4.000 TL arasında gelire sahip, %31,2’si hemşire, %44,5’i 5 yıldan az mesleki deneyime sahip, %65,6’sı 1-5 yıl arasında kurum deneyimine sahip ve %37,5’i yaptığı işi sevdiği için bu mesleği tercih etmiştir.

Tablo 2. Çalışanlara İlişkin Demografik Bilgiler (n=256)

Değişkenler		n	%	Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	154	60,2	Meslek	Hekim	30	11,7
	Erkek	102	39,8		Türü	Hemşire	80
Medeni Durum	Evli	123	48,0	Diğer Sağlık Çalışanları	Ebe	25	9,8
	Bekar	133	52,0		İdari Personel		36
Yaş Grubu	30 Yaşın altında	135	52,7	Teknik Hizmet Personeli		29	11,3
	30 ve üzerinde	121	47,3				
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	21	8,2	Mesleki Deneyim Süresi	5 yıldan az	114	44,5
	Lise	69	27,0		5-10 yıl aralığında	81	31,6
	Ön lisans	52	20,3	Kurumdaki Deneyim Süresi	11 yıl ve üzeri	61	23,9
	Lisans	77	30,1		1 yıldan az	37	14,5
	Lisansüstü	37	14,4		1-5 yıl aralığında	168	65,6
Aylık Gelir Düzeyi	<2.500 TL	32	12,5	Mesleği Seçme Nedeni	6 yıl ve üzeri	51	19,9
	2.500-4.000 TL	130	50,8		Yaptığı işi sevdiği için	96	37,5
	4.001-5.500 TL	42	16,4		Tesadüfen	52	20,3
	5.501-7.000 TL	28	10,9		Ailesinin önerisi	64	25,0
	>7.000 TL	24	9,4		Arkadaşlarının önerisi	44	17,2

Tablo 3’de çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin minimum-maximum değerler, ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir. Erşan ve diğerleri (2013, s. 117), algılanan iş stresi ölçeği puan ortalamalarının yorumlamasında ölçekten alınan puanların, toplam soru sayısı olan 15’e bölünmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Daha sonra bu puan aralıklarını belirli alfabetik kodlamalar ile düzeyler haline getirmişlerdir (A=1,0-1,3; B=1,4-1,9; C=2,0-2,5; D=2,6-3,1; E=3,2-3,4; F=3,5-4,00). A, B, E ve F düzeylerinin verimliliği etkileyebilen ve sağlığı tehdit edebilen bir nitelikte olduklarını, C ve D düzeylerinin ise çalışmada uyaran etkisi oluşturup başarıyı arttıran nitelikte olduklarını ifade etmişlerdir. Çalışmada algılanan iş stresi ölçeği ortalama değerinin 1,49 olarak hesaplanması nedeniyle bu durumun başarıya olumsuz manada etki etmesi düşünülen bir stres düzeyi olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışanların işten ayrılma niyeti ölçeği ifadelerine vermiş oldukları cevaplara göre oluşan ortalamaların yorumlanmasında literatürde yapılan çalışmalara bakılmış ve bu doğrultuda bir yorumlamaya gidilmiştir (Soh vd., 2010, s. 549; Akbolat vd., 2014, s. 89; Çankaya, 2017, s. 277). 1,00-2,33 arasındaki değerler; “düşük düzeyde katılım”, 2,34–3,66 arasındaki değerler; “orta düzeyde katılım” ve son olarak 3,67–5,0 arasındaki değerler; “yüksek düzeyde katılım” olarak ifade edilmiştir. Buna göre çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri; 2,50-orta düzeyde katılım olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Min-Max, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Min.-Max.	Ortalama	Standart Sapma
Algılanan İş Stresi Ölçeği	0,00-2,67	1,49	0,63
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1,00-5,00	2,50	0,89

Çalışanların algılanan iş stresi düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinde; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, meslek türü, mesleki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi ve mesleği seçme nedeni gibi sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar olup olmadığına ilişkin bilgiler Tablo 4’te gösterilmektedir. Buna göre çalışanların algılanan iş stresi düzeylerinde; cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, meslek türü, mesleki deneyim süresi ve kurumdaki deneyim süresine göre anlamlı farklılıklar bulunurken, mesleği seçme nedenlerine göre ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ayrıca çalışanların işten ayrılma niyetlerinde ise; cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim düzeyi, mesleki deneyim süresi, kurumdaki deneyim süresi ve mesleği seçme nedenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunurken, aylık gelir düzeyi ve meslek türüne göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 4. Algılanan İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetinde Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Fark Testleri

Sosyo-Demografik Özellikler	Algılanan İş Stresi		İşten Ayrılma Niyeti	
	Cinsiyet	t = -3,037	p=0,003	t = -4,219
Medeni Durum	t = -2,785	p=0,006	t = -2,674	p=0,008
Yaş Grubu	t = 2,721	p=0,007	t = 3,459	p=0,001
Eğitim Düzeyi	F = 3,740	p=0,006	F = 3,842	p=0,005
Aylık Gelir Düzeyi	F = 6,256	p=0,000	F = ,623	p=0,647
Meslek Türü	F = 5,243	p=0,000	F = ,952	p=0,448
Mesleki Deneyim Süresi	F = 5,305	p=0,006	F = 7,694	p=0,001
Kurumdaki Deneyim Süresi	F = 4,763	p=0,009	F = 8,046	p=0,000
Mesleği Seçme Nedeni	F = 2,165	p=0,093	F = 3,106	p=0,027

Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri; -2 ile +2 değerleri arasında olduğundan normal dağılım gösterdikleri kabul edilmiştir (Kalaycı, 2010). Bu nedenle Bağımsız Örneklem T Testi ve Anova Testleri kullanılmıştır. Gruplara göre anlamlı farklılıkların oluşması durumunda bu farklılıkların hangi alt grup ya da gruplardan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla post-hoc analizlerinden Tukey-HSD yöntemi kullanılmıştır.

Çalışanların mesleği seçme nedeni dışında kalan diğer tüm sosyo-demografik özelliklerinin algılanan iş stresi düzeylerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde ise; aylık gelir düzeyi ve meslek türü haricindeki diğer sosyo-demografik değişkenlerin anlamlı farklılıklar oluşturduğu tespit edilmiştir. Anlamlı farklılıklar oluşturan sosyo-demografik özelliklerin hangi alt grup veya gruplarının bu farklılıklara yol açtığını tespit etmek amacıyla post-hoc analizi yapılmıştır. Buna göre çalışanların algılanan iş stresi düzeylerinde:

- ✓ Erkek çalışanlar, kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş stresi algısına sahiptirler.
- ✓ Bekarlar, evlilere göre daha yüksek düzeyde iş stresi algısına sahiptirler.
- ✓ 30 yaş altındaki çalışanlar, 30 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş stresi algısına sahiptirler.

- ✓ Lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanlar, lisans mezunlarına göre daha düşük düzeyde iş stresi algısına sahiptirler.
- ✓ Aylık gelir düzeyi 7.001 TL ve üzerinde olan çalışanlar, diğerlerine göre daha düşük düzeyde iş stresi algısına sahiptirler.
- ✓ Hemşireler, hekimler ve diğer sağlık çalışanlarına göre ve ayrıca teknik hizmet personeli ise hekimlere göre daha yüksek düzeyde iş stresi algısına sahiptirler.
- ✓ Mesleki deneyimi 11 yıl ve üzerinde olan çalışanlar, diğerlerine göre daha düşük düzeyde iş stresi algısına sahiptirler.
- ✓ Kurum deneyimi 6 yıl ve üzerinde olan çalışanlar, diğerlerine göre daha düşük düzeyde iş stresi algısına sahiptirler.

Tablo 5. Algılanan İş Stresine İlişkin Post-Hoc Testleri (Bağımsız Örneklem T Testi ve Anova)

	Sayı	Ar. Ort – St. Sapma	F	t	p
Cinsiyet					
Kadın (1)	154	1,38±,62		-3,037	,003***
Erkek (2)	102	1,63±,63		2>1*	
Medeni Durum					
Evli (1)	123	1,37±,73		-2,822	,005***
Bekar (2)	133	1,59±,51		2>1*	
Yaş Grubu					
30 yaşın altında (1)	135	1,58±,60		2,7211	,007***
30 yaş ve üzerinde (2)	121	1,37±,66		1>2*	
Eğitim Düzeyi					
İlköğretim (1)	21	1,67±,44	3,740 4>5*		,007***
Lise (2)	69	1,39±,64			
Önlisans (3)	52	1,51±,53			
Lisans (4)	77	1,63±,58			
Lisansüstü (5)	37	1,20±,83			
Aylık Gelir Düzeyi					
<2.500 TL (1)	32	1,63±,52	6,256 5<1* 5<2* 5<3* 5<4*		,000***
2.500-4.000 TL (2)	130	1,51±,63			
4.001-5.500 TL (3)	42	1,53±,57			
5.501-7.000 TL (4)	28	1,60±,68			
>7.000 TL (5)	24	0,90±,61			
Meslek Türü					
Hekim (1)	30	1,14±,63	5,243 2>1* 2>4* 6>1*		,000****
Hemşire (2)	80	1,67±,61			
Ebe (3)	25	1,30±,68			

Diğer Sağlık Çalışanları (4)	56	1,32±,63			
İdari Personel (5)	36	1,57±,62			
Teknik Hizmet Personeli (6)	29	1,67±,45			
Mesleki Deneyim Süresi					
5 yıldan az (1)	114	1,58±,52	5,305		,006*****
5-10 yıl aralığında (2)	81	1,51±,69	3<1*		
11 yıl ve üzeri (3)	61	1,26±,71	3<2*		
Kurumdaki Deneyim Süresi					
1 yıldan az (1)	37	1,53±,67	4,763		,009***
1-5 yıl aralığında (2)	168	1,54±,59	3<1*		
6 yıl ve üzeri (3)	51	1,24±,69	3<2*		
Mesleği Seçme Nedeni					
Yaptığı işi sevdiği için (1)	96	1,38±,68	2,165		,093
Tesadüfen (2)	52	1,65±,56			
Ailesinin önerisi (3)	64	1,45±,70			
Arkadaşlarının önerisi (4)	44	1,55±,47			

* Post Hoc Tukey HSD **p<0,05 ***p<0,01

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde ise;

- ✓ Erkek çalışanlar, kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetindedirler.
- ✓ Bekarlar, evlilere göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetindedirler.
- ✓ 30 yaş altındaki çalışanlar, 30 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetindedirler.
- ✓ Lise mezunu eğitim düzeyine sahip çalışanlar, lisans mezunu çalışanlara göre daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetindedirler.
- ✓ Mesleki deneyimi 11 yıl ve üzerinde olan çalışanlar, diğerlerine göre daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetindedirler.

- ✓ Kurum deneyimi 6 yıl ve üzerinde olan çalışanlar, diğerlerine göre daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetindedirler.
- ✓ Yaptığı işi sevdiği için mesleği tercih eden çalışanlar, tesadüfen mesleği tercih eden çalışanlara göre daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetindedirler.

Tablo 6. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Post-Hoc Testleri (Bağımsız Örneklem T Testi ve Anova)

	Sayı	Ar. Ort – St. Sapma	F	t	p
Cinsiyet					
Kadın (1)	154	2,37±,87		-4,219	,000*** 2>1*
Erkek (2)	102	2,78±,87			
Medeni Durum					
Evli (1)	123	2,34±,92		-2,674	,008*** 2>1*
Bekar (2)	133	2,64±,85			
Yaş Grubu					
30 yaşın altında (1)	135	2,67±,83		4,459	,001*** 1>2*
30 yaş ve üzerinde (2)	121	2,29±,92			
Eğitim Düzeyi					
İlköğretim (1)	21	2,74±,74	3,842 2<4*		,005***
Lise (2)	69	2,25±,83			
Önlisans (3)	52	2,42±,86			
Lisans (4)	77	2,76±,83			
Lisansüstü (5)	37	2,35±,92			
Aylık Gelir Düzeyi					
<2.500 TL (1)	32	2,43±,61	0,623		,647
2.500-4.000 TL (2)	130	2,57±,93			
4.001-5.500 TL (3)	42	2,42±,75			
5.501-7.000 TL (4)	28	2,46±,91			
>7.000 TL (5)	24	2,31±,96			
Meslek Türü					
Hekim (1)	30	2,38±,98	0,952		,448
Hemşire (2)	80	2,57±,85			
Ebe (3)	25	2,37±,85			

Diğer Sağlık Çalışanları (4)	56	2,41±,94			
İdari Personel (5)	36	2,42±,92			
Teknik Hizmet Personeli (6)	29	2,75±,71			
Mesleki Deneyim Süresi					
5 yıldan az (1)	114	2,60±,78	5,918		,001****
5-10 yıl aralığında (2)	81	2,63±,92	3<1*		
11 yıl ve üzeri (3)	61	2,11±,83	3<2*		
Kurumdaki Deneyim Süresi					
1 yıldan az (1)	37	2,58±,86	8,046		,000***
1-5 yıl aralığında (2)	168	2,61±,88	3<1*		
6 yıl ve üzeri (3)	51	2,05±,84	3<2*		
Mesleği Seçme Nedeni					
Yaptığı işi sevdiği için (1)	96	2,28±,89	3,106		,027**
Tesadüfen (2)	52	2,69±,74	1<2*		
Ailesinin önerisi (3)	64	2,59±,92			
Arkadaşlarının önerisi (4)	44	2,59±,81			

* Post Hoc Tukey HSD **p<0,05 ***p<0,01

Çalışmada sosyo-demografik özelliklerin algılanan iş stresi ve işten ayrılma niyetinde farklılıklara yol açıp açmadığı analiz edildikten sonra kullanılan ölçeklerin birbirleriyle aralarındaki ilişki düzeyleri incelenmiştir. Bu doğrultuda pearson korelasyon analizi yapılmış olup, analize ilişkin bulgular Tablo 7’ de gösterilmektedir.

Tablo 7. Pearson Korelasyon Testi

Ölçekler	1	2
1-Algılanan İş Stresi	1	0,495 0,000**
2-İşten Ayrılma Niyeti	0,495 0,000**	1

**p<0,01

Pearson korelasyon analizi bulgularına göre; algılanan iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında (0,495) orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; çalışanların algıladıkları iş stres düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığı söylenebilir.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinden sonra çalışanların algıladıkları iş stresinin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmış olup, analiz sonuçları Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Ölçekler	İşten Ayrılma Niyeti			
	B	T	F	Anlamlılık
Sabit	0,762			0,000**
Algılanan İş Stresi	0,699	9,091	82,639	0,000**
R ²	0,245			0,000**

**p<0,01

Basit doğrusal regresyon analizi sonrasında çıkan sonucu şu şekilde formüle etmek mümkündür; İşten Ayrılma Niyeti= 0,762 + 0,699* algılanan iş stresi.

Bu denkleme göre, algılanan iş stresindeki bir birimlik artış, işten ayrılma niyetinde 0,699 birimlik artışa neden olmaktadır. Bu sonuç; algılanan iş stresindeki artışla birlikte işten ayrılma niyetinde de artış yaşanacağını göstermektedir. Bununla birlikte model sonucuna göre; çalışanların işten ayrılma niyetlerinin %24,5’inin algılanan iş stresi ile açıklanabileceğini de söylemek mümkündür.

6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Ankara ilinde faaliyet gösteren bir özel hastanede görev yapan 256 çalışan ile gerçekleştirilen bu çalışma sonucunda; çalışanların algılanan iş stresi düzeyleri 1,49 ortalama değerindedir. Bu düzey “B” iş stresi kategorisi içerisindedir ve düşük derecede olduğu söylenebilir. Nihayetinde bu iş stresi düzeyinin; çalışanların işlerinde verimli bir şekilde çalışabilmelerini olumsuz yönde etkileyen türde olduğunu söylemek doğru olacaktır. Bununla birlikte çalışmada çalışanların işten ayrılma niyetleri ortalama değeri ise; 2,50 olarak bulunmuştur. Bu durum; çalışanların işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Tekingündüz vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada iş stresi ortalaması; 2,74, işten ayrılma niyeti ortalaması ise; 2,28 düzeylerinde bulunmuştur.

Çalışmada ele alınan değişkenler doğrultusunda 20 hipotez kurulmuş ve bu hipotezlerin 17'si hipotez kabul edilmiştir. Buna karşın hipotez 9, 14 ve 15 ise desteklenmedikleri için reddedilmişlerdir.

Çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeyi, meslek, mesleki deneyim süresi ve kurumdaki deneyim süresi değişkenlerine göre algılanan iş stresi düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunurken, mesleği seçme nedeni değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde ise; cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim düzeyi, mesleki deneyim süresi, kurumdaki deneyim süresi ve mesleği seçme nedeni değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunurken, aylık gelir düzeyi ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Erşan vd. (2013) tarafından yapılan çalışmada; medeni durum, yaş grupları ve mesleki kıdem gibi demografik unsurların çalışanların algılanan iş stresi düzeylerinde anlamlı farklılıklara yol açtıkları tespit edilmiştir. Ayrıca aynı çalışmada; kadın çalışanların erkeklere göre algılanan iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu, hemşirelerin diğer çalışanlara göre algılanan iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu ve lisansüstü eğitim düzeyindeki çalışanların algılanan iş stresi düzeylerinin diğer çalışanlara göre daha düşük düzeyde olduğu sonucu bulunmuştur. Başka bir çalışmada Tekingündüz vd. (2015) çalışanların algılanan iş stresi düzeylerinde; cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim düzeyi gibi sosyo-demografik değişkenlerin anlamlı farklılıklara yol açmadıklarını tespit etmişlerdir. Buna karşın mesleki deneyimde 11 yıl ve üzerinde çalışanların algılanan iş stresi düzeylerinin diğer çalışanlara göre yüksek, meslek türünde de diğer yardımcı sağlık personelinin (Laborant, Sosyal Çalışmacı, Psikolog, Diyetisyen vb.) diğer çalışanlara göre algılanan iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucunu bulmuşlardır. Aynı çalışmada çalışanların işten ayrılma niyetlerinde ise hiçbir demografik değişkenin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirtilmiştir. Akdaş (2017) tarafından Erzurum ve Denizli illerindeki 2 kamu hastanesinde görev yapan 340 personel ile yapılan çalışmada çalışanların algılanan iş stresi düzeylerinde; yaş grubu ve meslek grubu gibi sosyo-demografik değişkenlerin anlamlı farklılıklara yol açtıklarını tespit etmiştir. Aynı çalışmada meslek grubu değişkeninde hemşire olarak görev yapan çalışanların, kurum deneyimi değişkeninde ise 6-10 yıl arasında çalışanların en yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahip oldukları sonucu da bulunmuştur. Başka bir çalışmada ise Öztürk ve Şahverdioğlu (2019) 146 çalışan ile araştırma yapmış ve çalışanların eğitim düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığını tespit etmişlerdir.

Sosyo-demografik değişkenler açısından çalışma bulgularına yönelik bir değerlendirme yapıldığında hem algılanan iş stresi hem de işten ayrılma niyetinde bazı sosyo-demografik

değişkenlerin aynı türde eğilim gösterdiği tespit edilmiştir. Örneğin cinsiyeti erkek olan çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde iş stresi algısına sahip oldukları ve yine daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahip oldukları görülmektedir. Yine 30 yaş altındaki çalışanların 30 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre algılanan iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Aynı durum medeni durumu bekar olan çalışanlar için de geçerlidir. Bu 3 sosyo-demografik değişken dışındaki diğer değişkenlerde algılanan iş stresi ve işten ayrılma niyeti konuları için benzer bulguların olmadığı görülmektedir.

Çalışmada ele alınan iki değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerini ölçmek amacıyla pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; algılanan iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (0,495). Tekingündüz vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada, algılanan iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Akdaş (2017) çalışmasında algılanan iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında 0,175 düzeyinde çok zayıf ve pozitif bir ilişki bulmuştur. Öztürk ve Şahverdioğlu (2019) ise algılanan iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki düzeyini 0,309 olarak bulmuşlardır.

Son analiz ise algılanan iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ölçmeye yöneliktir. Bu doğrultuda algılanan iş stresi bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak ele alınmış ve basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda; algılanan iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve çalışanların işten ayrılma niyetlerinin %24,5 oranında iş stresi ile açıklanabildiği tespit edilmiştir. Tekingündüz vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada ise, algılanan iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu bulunmuştur.

Çalışma bulguları doğrultusunda sağlık kurumlarında üst düzey yönetici pozisyonlarında görev yapan çalışanlara yönelik bazı önerilerde bulunulmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Sağlık kurumlarının 7 gün, 24 saat süresince kesintisiz bir şekilde sağlık hizmeti sunmasından ve yapılan işin insan sağlığına hızlı ve doğrudan etkisinin olmasından kaynaklanan nedenlerden dolayı sağlık çalışanları üzerinde yoğun bir baskının olduğu bilinen bir durumdur. Sağlık çalışanları üzerindeki yoğun iş yükü ve fazla çalışma saatleri gibi problemler bu alanda istihdam edilen birey sayısı artırılarak giderilebilir. Matriks örgüt özelliğine sahip olan hastane örgütlerinde yetki karmaşası da ayrı bir problemdir. Fonksiyonel ve proje tipi çalışma usullerinin sıkça yaşandığı bu kurumlarda örgüt içi iletişimin

güçlendirilmesi ve tüm çalışanlara empati eğilimlerinin verilmesi bu sorunu ortadan kaldıracaktır. Bunlara ilaveten diğer birçok kurumda olduğu gibi sağlık kurumlarında da açık bir kariyer planlamasının olmaması, liyakat ilkesine gereken özenin verilmemesi ve ulaşılmaması çok mümkün olmayan örgütsel hedeflerin belirlenmesi gibi çalışmada iş stresine sebep olan unsurlar hususunda işverenlerin birtakım koruyucu önlemler almaları gerekmektedir. Çalışanların iş stres düzeyleri düşürüldüğünde işten ayrılma niyetlerinde de bir azalma yaşanacağı düşünülmektedir. Çalışanların iş stres düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin azaltılarak örgütleri için daha verimli ve kendi yaşamlarında daha mutlu olabilmeleri adına yukarıda belirtilen önlemlerin dışında başka ne türden önlemlerin alınması konusunda daha detaylı araştırmaların yapılması hem akademik anlamda hem de bu işin uygulanması noktasında büyük katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akbolat, M., Işık, O., Kahraman, G. (2014). Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 84-95.
- Akdaş, K. (2017). *Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum ve Denizli Uygulaması*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Alexopoulos, E. C., Palatsidi, V., Tigani, X., Darviri, C. (2014). Exploring Stress Levels, Job Satisfaction, and Quality of Life In A Sample of Police Officers In Greece. *Safety and Health at Work*, 5(4), 210–215. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.07.004>
- Baltaş, Z., Atakuman, Y., Duman, Y. (1998). Standardization of The Perceived Stress Scale: Perceived Stress In Turkish Middle Managers. *Stress and Anxiety Research Society In 19th International Conference*. İstanbul.
- Büte, M. (2011). Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177–194.
- Çankaya, M. (2017). Hastane Çalışanlarının Performansa Dayalı Ek Ödeme Sistemine İlişkin Görüşleri Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Bir Araştırma. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 4(4), 271-282.
- Çankaya, M., Çağlar, İ. (2018). “Personel Güçlendirmenin Örgütsel Etkililiğe Katkısı Üzerine Bir Alan Araştırması”. İçinde: Özdaşlı, K., Demir, M. C., Tire, O., Arvas, İ. S., Odabaş, K. (Ed.) Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar Cilt 1, Gece Kitaplığı, Ankara, 391-420.
- Darmon, R. Y. (1990). “Identifying Sources of Turnover Costs: A Segmental Approach”. *Journal of Marketing*, 54(2), 46-56.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., Doğan, S. (2013). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115-121.
- Gümüştekin, G. E., Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 147–158.
- İslamoğlu, A. H., Alnaçık, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınevi
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5. Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113–134.
- Onay, M., 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.
- Örücü, E., Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335–358.
- Özcan, İ., Aba, G., Ateş, M. (2016). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin ve İş Doyumunun Beklenen Personel Devir Hızı Üzerine Etkisi. *Uluslararası Avrasya Ekonomileri Konferansı*, 465-470.
- Öztürk, M., Şahverdioğlu, H. (2019). Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 679-702.
- Öztürk, Y. E., Kırac, R., Kara, F. (2018). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(84), 567-577.
- Rickard, G., Lenthall, S., Dollard, M., Opie, T., Knight, S., Dunn, S., Wakerman, J., Macleod, M., Seiler, J., Brewster-Webb, D. (2012). Organisational Intervention to Reduce Occupational Stress and Turnover In Hospital Nurses In The Northern Territory, Australia. *Collegian*, 19(4), 211–221.
- Soh, T. M. T., Arsad, N. M., Osman, K. (2010). The Relationship of 21st Century Skills on Students' Attitude and Perception Towards Physics. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 7, 546-554.

- Sökmen, A., Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606–620.
- Tekingündüz, S., Top, M., Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39–64.
- Tuna, R., Baykal, Ü. (2013). Onkoloji Hemşirelerinde İş Stresi ve Etkileyen Faktörler. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(2), 92–100.
- Yenihan, B., Öner, M., Çift yıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki : Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38–49.