

Yönetici Hemşirelerde İş Stresi, Yönetici Olarak Çalışma Memnuniyeti ve Kurumdan Ayrılma Niyeti

Job Stress in Manager Nurses, Satisfaction with Working as Managers and Intention to Leave

Ali Özkan , Filiz Kantek 

SHYD 2021;8(2):181-191
doi:10.5222/SHYD.2021.58070

Cite as: Özkan A, Kantek F. Yönetici hemşirelerde iş stresi, yönetici olarak çalışma memnuniyeti ve kurumdan ayrılma niyeti. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2021;8(2):181-191.

Öz

Amaç: Bu çalışma, yönetici hemşirelerin iş stresi, çalışma memnuniyetleri ile kurumdan ayrılma niyetlerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı olarak planlanan bu çalışma Haziran-Temmuz 2019 tarihleri arasında bir il merkezindeki farklı altı hastanede görev yapan 100 yönetici hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler "Kişisel Bilgi Formu ve Algılanan İş Stres Düzeyi Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde "SPSS 20.0" istatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerinin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, Man Whitney-U, Kruskal Wallis, Cronbach alfa katsayısı analiz yöntemleri kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışmaya katılan yönetici hemşirelerin iş stres düzeyi puan ortalaması $2,40 \pm 0,51$ olarak bulunmuştur. Yönetici hemşirelerin %48'nin yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olduğu ve %72'sinin kurumdan ayrılma niyetinde olmadığı saptanmıştır. Yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olma durumu ve kurumdan ayrılma niyetine göre yönetici hemşirelerin iş stres düzeyinin farklılaştığı belirlenmiştir ($p < .005$).

Sonuç: Yönetici hemşirelerin iş stres düzeylerinin, sağlık ve verimlilik bakımından en uygun stres düzeyi olan "D" grubunda olduğu, kurumdan ayrılma niyeti olan ve yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olmayanların iş stresinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Yönetici hemşire, iş stresi, kurumdan ayrılma niyeti, çalışma memnuniyeti

Abstract

Aim: This study was carried out to examine the job stress, job satisfaction and intention to leave the institution of the manager nurses.

Method: This descriptive study was carried out with the participation of 100 manager nurses working in six different hospitals in a city center between June and July 2019. Data were collected using the Personal Information Form and the Perceived Job Stress Level Scale. "SPSS 20.0" statistical package program was used in the analysis of the data. Number, Percentage, Man Whitney-U, Kruskal Wallis, Cronbach Alpha Coefficient analysis methods were used in the evaluation of the data.

Results: The mean job stress level score of the manager nurses participating in the study was found to be 2.40 ± 0.51 . It was determined that 48% of the manager nurses were satisfied with working as executive nurses and 72% of them did not consider leaving the institution. It was determined that the job stress levels of the manager nurses differed according to their satisfaction with working as a manager nurse and their intention to leave the institution ($p < .005$).

Conclusion: It was found that the job stress levels of manager nurses were the most favorable stress level in terms of "D" group health and productivity, and those who had the intention of leaving the institution and who were not satisfied with working as manager nurses had higher job stress.

Keywords: Nurse managers, job stress, intention to leave the institution, job satisfaction.

Received / Geliş:
08.03.2021

Accepted / Kabul:
15.01.2021

Published Online / Online Yayın:
17.08.2021

Corresponding author /
Sorumlu yazar:

Ali Özkan

Süleyman Demirel Üniversitesi,
Araştırma ve Uygulama
Hastanesi, Isparta, Türkiye
✉ aliozkan@sdu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-7762-3279

F. Kantek 0000-0002-1524-9824
Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik
Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim
Anabilim Dalı, Antalya, Türkiye

Extended Abstract

Introduction: Nurse managers are nurses who have important managerial roles in the quality of nursing services and the success of health institutions (Karatuzla, 2020). The fact that nurse managers have complex roles and experience, time pressure causes them to be exposed to more stress than other nursing roles (Miyata, Arai and Suga, 2015; Shirey, 2006). High job stress causes problems such as job dissatisfaction, decreased organizational commitment, low performance and emotional exhaustion in nurse managers and strengthens their intention to leave the institution (Kath, Stichler, Ehrhart and Schultze, 2013). Implementations such as loss of organizational efficiency and knowledge, not being able to fill the managerial position immediately, and organizing management orientation trainings create additional costs for the institution (Simoens, Villeneuve and Hurst, 2005). In addition, the stress level of nurse managers can directly or indirectly affect the service quality of the nurses and they even leave the job (Roche, Duffield, Dimitrelis and Frew, 2015; Warshawsky and Havens, 2014). For this reason, it is important to know the work stress levels of nurse managers and the affecting factors.

Method: The study was conducted as a descriptive study in order to determine the job stress levels of nurse managers, their satisfaction with working as a nurse manager and their intention to leave the institution. In the research responses of the participants to the following questions were sought; (1) What is the level of work stress of the executive nurses?, (2) What is the satisfaction level of the executive nurses working as a nurse manager?, (3) What is the nurse managers' intention about leaving the institution? The research was carried out between June and July 2019 in six hospitals providing general health services, including university hospital, city hospital, state hospital and three private hospitals in Isparta province. The sample of the study consisted of 100 executive nurses who volunteered to participate in the study and who were not on leave or on leave during the data collection process. Personal Information Form and S. Cohen and G.M. The Perceived Job Stress Scale developed by Williamson (1988) and adapted to Turkish by Baltaş (1998) was used. After obtaining ethical approval and institutional permissions, the research data were collected by going to the hospitals on the specified days and interviewing with the managers of the institutions. The rate of participation in the research was found to be 92.01%. The data were transferred to a computer-based system and analyzed with the help of the "SPSS 20.0" statistical package program.

Results: Nurse managers participating in the study were mostly female (90.0%), 51.0% were ≥ 40 years old, 48.0% were satisfied with working as a nurse manager, 72.0% did not intend to leave the institution. It was determined that work stress was high and 79.0% of them did not receive training on stress management. The job stress scale total score average of the nurse managers was 2.40 ± 0.51 . It was determined that 39.0% of the nurse managers were at the most productive stress level (D level) in terms of health and productivity. A statistically significant difference between the job stress score averages was detected according to the satisfaction of working as a nurse manager. It was determined that this difference was due to the high mean score ($X=2.70$, $Ss=0.43$) of the executive nurses who were not satisfied with working as a nurse manager. ($p<0.05$). A statistically significant difference was revealed between the job stress score averages of the manager nurses according to their intention to leave the institution. Besides, the nurse managers who had the intention to leave the institution had a higher mean job stress score ($X=2.66$, $Ss=0.51$) ($p<0.05$).

Conclusion: It can be recommended that hospital administrators monitor the work stress level of nurse managers at regular intervals and apply stress-reducing interventions in line with these results. Thus, by creating less stressful working environments for nurse managers, their job satisfaction will increase and their intention to leave the institution will decrease. In future studies, it will be useful for nurses to determine the reasons why they are not satisfied with working as a nurse manager and the factors that cause them to leave the institution.

Giriş

İş stresi, çalışma yaşamındaki bireylerin işle doğrudan ya da dolaylı olarak yaşadıkları tedirginlikler, endişe ve kaygılar olarak tanımlanmaktadır (Tsaour ve Tang, 2012). Amerika Ulusal İş Güvenliği ve Sağlık Kurumu iş stresini, "işten kaynaklanan isteklerin, çalışanların yeteneği, kaynak ya da gereksinimiyle uyumsuzlukta oluşan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler" olarak belirtmektedir (NIOSH Publications ve Products, 2015). Hemşireler, çalışma koşullarından ve iş ortamının neden olduğu iş yükü, ölümlü yüz yüze olma, yüklendikleri sorumluluk ve görevlerindeki belirsizlik nedeniyle iş stresi açısından yüksek riskli sağlık meslek üyesi olarak kabul edilmektedir (Dachalson, Gyang ve Azi, 2017).

Yönetici hemşireler, hemşirelik hizmetlerinin kalitesi ve sağlık kurumlarının başarısında önemli yönetsel rollere sahip hemşirelerdir (Karatuzla, 2020). Yönetici hemşirelerin, karmaşık rollere sahip olması ve zaman baskısı yaşamaları onların diğer hemşirelik rollerine göre daha fazla stresle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır (Miyata ve ark., 2015; Shirey, 2006). Yüksek iş stresi yönetici hemşirelerde, iş doyumsuzluğu, örgütsel bağlılıkta azaltma, düşük performans ve duygusal tükenme gibi sorunlara yol açmakta ve kurumdan ayrılmalarını artırmaktadır (Kaya ve Kantek, 2016; Kath ve ark., 2013).

Yönetici hemşirelerin kurumdan ayrılması ile örgütsel verimlilik ve bilgi kaybının olması, yöneticilik pozisyonun hemen doldurulmaması, yönetici uyum/oryantasyon eğitimlerinin düzenlenmesi gibi uygulamalar kuruma ek maliyet yaratmaktadır (Simoens ve ark., 2005). Ayrıca yönetici hemşirelerin stres düzeyi dolaylı veya dolaysız olarak, birlikte çalıştığı hemşirelerin hizmet kalitesine ve hatta işten ayrılmalarına neden olabilmektedir (Roche ve ark., 2015; Warshawsky ve Havens, 2014). Bu nedenle, yönetici hemşirelerin iş stres düzeyinin ve etkileyen etmenlerin bilinmesi önemli olmaktadır.

Konuya ilişkin bilimsel yazında, yönetici hemşirelerin iş stres düzeylerini (Göçeri, 2014; Kaneko ve Kakehi 2015; Köse Genç, 2020; Laal, 2013; Miyata ve ark., 2015; Sarıçam, 2012), iş doyumlarını (Acarer ve Beydağ, 2013; Cox, 2019; Özbay, 2007) ve kurumdan ayrılma niyetlerini (Coşkun, 2020; Kantek ve Kartal, 2017) inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Buna karşın, yönetici hemşirelerin iş stresi düzeylerini, iş doyumunu ve kurumdan ayrılma niyetlerinin birlikte incelendiği çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma, yönetici hemşirelerin iş stresi algılarının çalışma memnuniyeti ve kurumdan ayrılma niyetleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla yürütülmüştür. Çalışma sonuçlarının yönetici hemşirelerin iş stres düzeylerinin azaltılması ve iş memnuniyetlerinin artırılmasına yönelik kurum yöneticilerine bir görüş vereceği ve yetişmiş yöneticilerin kurumdan ayrılmalarını önlemeye yönelik geliştirilecek stratejilerde yol gösterici olacağı öngörülmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Türü: Bu çalışma, yönetici hemşirelerin iş stresi, yönetici olarak çalışmaktan memnuniyetleri ve kurumdan ayrılma niyetlerinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırma Soruları: Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Yönetici hemşirelerin iş stresleri ne düzeydedir?
- Yönetici hemşirelerin, yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnuniyetleri nedir?
- Yönetici hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetleri nedir?
- Yönetici hemşirelerin iş stres düzeyleri ile katılımcı özellikleri arasındaki ilişkisi ne düzeydedir?

Araştırmanın Yeri ve Zamanı: Araştırma, bir ilin merkezindeki bir üniversite, iki kamu ve üç özel hastane olmak üzere toplam altı sağlık kurumunda, Haziran-Temmuz 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi: Araştırmanın evrenini, bir il merkezindeki altı hastanede yönetici olarak çalışan tüm hemşireler (113 kişi) oluştururken, evrenin tamamı araştırma örneğine alınmıştır. Yönetici hemşire pozisyonundaki; başhemşire/hemşirelik hizmetleri müdürü/sağlık bakım hizmetleri müdürü, başhemşire yardımcısı/hemşirelik hizmetleri müdür yardımcısı/sağlık bakım hizmetleri müdür yardımcısı, koordinatörler, gözetmenler/süpervizörler ve klinik sorumlu hemşireler araştırmaya katılmışlardır. Veri toplama sürecinde beş yönetici hemşire izinli/raporlu olduğundan, veri toplama aracı araştırmaya katılmaya gönüllü olan 108 hemşireye dağıtılmıştır. Araştırmaya katılan yönetici hemşirelere anketi doldurmaları için herhangi bir süre kısıtlaması yapılmamıştır. Yanıtlanan veri toplama araçlarından sekizi eksik veri içerdiği için, analizler 100 anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılma oranı %92,01'dir.

Veri Toplama Araçları: Araştırma verileri, "Kişisel Bilgi Formu ve Algılanan İş Stres Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Form iki bölümden oluşmakta olup birinci bölüm katılımcıların çalıştıkları kurum, yöneticilik pozisyonu, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve öğrenim durumunu belirlemeye yönelik yedi kişisel soruyu içermektedir. İkinci bölüm ise katılımcıların meslekteki toplam çalışma süresi, buldukları kurumda çalışma süresi, yönetici hemşirelikte çalışma süresi, yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olma durumu, iş stres düzeylerini tanılama ve stres yönetimi eğitime katılma durumuna yönelik sekiz soruyu içermektedir.

Algılanan İş Stres Ölçeği: Yönetici hemşirelerin iş stres düzeylerinin ölçülmesinde "Algılanan İş Stres Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, S. Cohen ve G.M. Williamson (1988) tarafından geliştirilmiştir. Beşli Likert tipinde değerlendirilen ve 15 maddeden oluşan bir ölçüm aracı olup Baltaş (1998) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek bütünleştirme, A (3,5-4,0), B (1,0-1,3), C (1,4-1,9), D (2,0- 2,5), E (2,6-3,1), F (3,2-3,4) şeklinde altı boyuttan meydana gelmekte ve 15 madde puan ortalamasının alınmasıyla ölçek toplam puanı bulunmaktadır. A, B, E ve F verimli çalışmaya etki edebilen ve sağlığı tehdit edebilen stres düzeyi olarak tanımlanmaktadır. C mücadele etmeyi sevmeyen birileri için elverişli stres düzeyi, D ise sağlık ve verimlilik açısından en uygun düzeydeki stres düzeyi şeklinde değerlendirilmektedir (Yeşilyurt, 2009; Topuz, 2006; Baltaş, 1998). Baltaş (1998) ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında Cronbach alpha değerini 0,84 olarak bulmuştur. Bu çalışmada ise Cronbach alpha değeri 0,79'dir.

Verilerin Toplanması: Araştırmanın yürütülebilmesi için Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onay alındıktan sonra, araştırmanın yapıldığı kurumlardan yazılı izin alınmıştır. Çalışmada ölçeklerin kullanılabilmesi için ölçeği geliştiren araştırmacılarından da izin alınmıştır. Örneklem kapsamındaki yönetici hemşirelere gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra katılımda gönüllü olanlara veri toplama formları elden verilmiş ve doldurmaları için süre verilerek daha sonra geri toplanmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Araştırmadan elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra IBM SPSS 20.0 (IBM Statistical Package for the Social Sciences Corp.; Armonk, NY, ABD) programıyla değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden (aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde dağılımı) yanı sıra değerlendirmelerde Mann Whitney U, t Testi, Anova, ve Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü: Bu çalışma için bir kamu üniversitesine bağlı Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 20.02.2019-187 sayılı etik kurul onayı alınmıştır. Ayrıca, araştırmanın yapıldığı kurum yöneticilerinden kurum izinleri alınmış ve yönetici hemşirelerin bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Bu çalışmanın sonuçları, çalışmanın yapıldığı il merkezine bağlı sağlık kurumundaki yönetici hemşirelerin görüşleri ile sınırlı olup genellenemez.

Bulgular

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Yönetici hemşirelerin %90'ının kadın, %51'inin 40 yaş ve üzerinde, %57'sinin lisans eğitimi aldığı, %80'inin evli, %43'ünün üniversite hastanesinde ve %92'sinin sorumlu hemşire pozisyonunda çalıştığı belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin %62'sinin 16 yıl ve üzerinde mesleki deneyime ve %80'nin 10 yıldan daha az yöneticilik deneyimine sahip olduğu saptanmıştır. Yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olduğunu belirtenlerin oranı %48'dir. Yönetici hemşirelerin %72'sinin kurumdan ayrılma niyetinde olmadığı, %55'inin iş streslerinin çok olduğu, %79'unun ise stres yönetimi konusunda eğitim almadığı görülmüştür.

Tablo 1. Yönetici hemşirelerin tanıtıcı özellikleri (N: 100)

Tanıtıcı Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	90	90,0
Erkek	10	10,0
Yaş		
29 yaş ve altı	13	13,0
30-39 yaş	36	36,0
40 yaş ve üzeri	51	51,0
Eğitim Durumu		
SML	13	13,0
Ön lisans	15	15,0
Lisans	57	57,0
Lisansüstü	15	15,0
Medeni Durum		
Evli	80	80,0
Bekar	20	20,0
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
Var	83	83,0
Yok	17	17,0
Çalışılan Kurum		
Üniversite hastanesi	43	43,0
Kamu hastaneleri	32	32,0
Özel hastaneler	25	25,0
Yöneticilik Pozisyonu		
Müdür/koordinatör/süpervizör	8	8,0
Sorumlu hemşire	92	92,0
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi		
10 yıldan az	22	22,0
11-15 yıl	16	16,0
16 yıl ve üzeri	62	62,0
Yönetici Hemşire Olarak Çalışma Süresi		
10 yıldan az	80	80,0
11-15 yıl	10	10,0
16 yıl ve üzeri	10	10,0
Yönetici Hemşire Olarak Çalışmaktan Memnun Olma		
Memnunum	48	48,0
Kısmen memnunum	44	44,0
Memnun değilim	8	8,0
Kurumdan Ayrılma Niyeti		
Evet	11	11,0
Hayır	72	72,0
Kararsızım	17	17,0
İşinizin Stres Düzeyini Nasıl Tanımlarsınız?		
Çok stresli	55	55,0
Stresli	44	44,0
Hiç stresli değil	1	1,0
Stres Yönetimi Eğitimine Katılma Durumu		
Evet	21	21,0
Hayır	79	79,0

Tablo 2. Yönetici hemşirelerin İş Stres Ölçeği bulguları (N: 100)

İş Stres Ölçek Değeri	Aralık	n	%	
A (1. Grup)	3,5-4,0	4	4,0	
B (2. Grup)	1,0-1,3	2	2,0	
C (3. Grup)	1,4-1,9	19	19,0	
D (4. Grup)	2,0-2,5	39	39,0	
E (5. Grup)	2,6-3,1	33	33,0	
F (6. Grup)	3,2-3,4	3	3,0	
	Ort.	Ss	Min	Max
İş Stres Ölçeği	2,40	0,51	1,13	3,60

Tablo 2' de yönetici hemşirelerin iş stres ölçeğinden aldığı değerler görülmektedir. Yönetici hemşirelerin iş stres ölçeği toplam puan ortalaması $2,40 \pm 0,51$ olduğu saptanmıştır. Yönetici hemşirelerin %39'unun sağlık ve verimlilik açısından en verimli stres (D düzeyi) düzeyinde stresinin olduğu belirlenmiştir. Verimli çalışmaya etki edebilen ve sağlığı tehdit edebilen stres düzeyi olan A, B, E ve F düzeyindeki yönetici hemşirelerin toplam oranının %42 olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin iş stres düzey puanlarının cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çalışılan yöneticilik pozisyonu, stres yönetimi eğitimine katılma durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Yönetici hemşirelerin iş stresi ve incelenen değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin iş stres düzeyi puanlarının yaş, öğrenim durumu, çalışılan kurum, meslekte ve yönetici hemşirelikte çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirleyebilmek amacıyla Kruskal Wallis H Testi yapılmıştır. Bu değişkenler ile yönetici hemşirelerin iş stres düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Katılımcıların yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olma ve kurumdan ayrılma niyeti ile iş stres puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Yönetici hemşirelerin yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olma ve kurumdan ayrılma niyeti ile iş stres puan ortalamalarının karşılaştırılması (N: 100)

Yönetici Hemşire Olarak Çalışmaktan Memnun Olma Durumu	İş stres puanı			
	Ort.	Ss	F	p
Memnunum (n=48)	2,26	0,54	4,177	0,018*
Kısmen memnunum (n= 44)	2,50	0,45		
Memnun değilim (n= 8)	2,70	0,43		
Kurumdan Ayrılma Niyeti				
Evet (n=11)	2,66	0,51	3,205	0,045*
Hayır (n=72)	2,32	0,49		
Kararsızım (n=17)	2,57	0,53		

* $p < .005$

Yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olma durumuna göre iş stres puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu farklılığın yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olmayan yönetici hemşirelerin puan ortalamasının ($\bar{x} = 2,70$, $Ss = 0,43$) yüksek olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir ($p < .005$).

Yönetici hemşirelerin kurumdan ayrılma niyetine ile iş stres puan ortalamaları arasında yapılan karşılaştırmada istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu, bu farkın kurumdan ayrılma niyetinde olan yönetici hemşirelerin puan ortalamasının ($\bar{x} = 2,66$, $Ss = 0,51$) yüksek olmasından kaynaklandığı saptanmıştır ($p < .005$).

Tartışma

Yönetici hemşireler hemşirelik hizmetlerinin etkin ve verimli yürütülmesinde önemli bir role sahiptir (Çetin ve Yayan, 2019). Yönetici hemşirelerin iş stres düzeyleri hem kendi hem de birlikte çalıştıkları hemşirelerin iş verimliliğini, iş doyumunu ve kurumdaki ayrılma niyetlerini etkilemesi nedeniyle ayrıca önemli olmaktadır (Duffield, Roche, Blay ve Stasa, 2011). Bu nedenle, çalışmada yönetici hemşirelerin iş stres düzeyleri, işlerinden memnun olma durumları ve kurumdaki ayrılma niyetleri ile tanıtıcı özelliklerin etkileme durumu ele alınmıştır.

Bu çalışmada, yönetici hemşirelerin iş stres düzeyi ölçek toplam puan ortalamasının 2,40 (ss=0,51) olduğu, yönetici hemşirelerinin %39'unun sağlık ve verimlilik açısından en verimli stres seviyesini tanımlayan D düzeyinde (4. grup) olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Yönetici hemşirelerin yarıya yakınının D grup düzeyinde iş stresine sahip olmaları, çalışmanın yapıldığı kurumlarda etkili ve verimli bir çalışma ortamının oluşturulduğuna ilişkin olumlu bir bulgu olarak yorumlanabilir. Yapılan diğer çalışmalarda da yönetici hemşirelerin iş stresi düzeylerinin "sağlık ve verimlilik açısından en elverişli stres" grubu olan "D" grubunda oldukları saptanmıştır (Topuz, 2006; Özbay, 2007; Yeşilyurt, 2009). Bulgular, Türkiye'de yürütülen çalışma sonuçları ile uyumlu olup uluslararası yazınla karşılaştırıldığında ise Türkiye'de yönetici hemşirelerin iş stres düzeyi puan ortalamasının daha düşük olduğu belirlenmiştir (Göçeri, 2014; Gheshlagh, Parizad, Dalvand, Zarei, Farajzadeh, Karami, ve Sayehiri, 2017; Jones, Wells, Gao, Cassidy ve Davie, 2013; Kakemam, Raeissi, Raoofi, Soltani, Sokhanvar, Visentin, ve Cleary, 2019; Maharaj, Lees, ve Lal, 2019). Bununla birlikte çalışmada, yönetici hemşirelerin %42'sinin çalışmaya etki edebilen ve sağlıklı tehdit edebilen stres düzeyine sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu gruptaki yönetici hemşirelere stres azaltıcı girişimlerin uygulanmasının yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada, yönetici hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerden; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çalışılan kurum, yöneticilik pozisyonu, meslekteki ve yöneticilikteki çalışılan süre, stres yönetimi eğitime katılma durumu ile iş stresi düzeyi arasında anlamlı ilişki belirlenmemiştir. Göçeri (2014) çalışmasında, cinsiyete göre iş stresi ölçeği puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığını saptamıştır. Bayram (2010) çalışmasında, erkek hemşirelerin kadınlara göre daha az stresten etkilendiğini ileri sürmüştür. Bu çalışma, Bayram'ın (2010) sonuçlarıyla çelişmekte olup bu çelişkinin örneklem grubunda farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. İleride yapılacak olan çalışmaların farklı örneklem gruplarında yapılmasının bu duruma netlik kazandırılması açısından önemli olacaktır. Çalışma bulgularıyla benzer şekilde Göçeri (2014) çalışmasında, yöneticilik pozisyonu ile iş stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Bağrıyanık (2019), Göçeri (2014) ve Taş, (2013) yaptıkları çalışmalarda, hemşirelerin yaş grupları ve kıdem düzeyinin iş stres düzeylerini etkilemediğini bulmuşlardır. Özbay'ın (2007) çalışmasında, yönetici hemşirelerin yaşı ile iş stres puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Araştırma bulgularını destekleyen diğer bir çalışmada ise onkoloji kliniğinde çalışan hemşirelerin yaş gruplarına ve mesleki çalışma sürelerine göre algıladıkları iş stresinin farklılık göstermediği bulunmuştur (Aytaç, 2009; Engindeniz, 2010). Yönetici hemşirelerle yapılan diğer bir çalışmada da iş stresi ile yöneticilikte çalışılan süre arasında anlamlı bir farkın olmadığını saptamıştır (Özbay, 2007). Bu araştırma bulgularına karşılık, Laal (2013), Ardahan ve Ay (2006) tarafından yönetici hemşireler üzerinde yapılan araştırmalarda, yaş, çalışma yılı ve iş stresi arasında olumsuz şekilde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre yönetici hemşirelerin çalışma yılları arttıkça, iş streslerinin de arttığı ileri sürülmüştür. Hemşirelerde yapılan başka bir çalışmada ise, farklı yaş gruplarındaki hemşirelerin iş stres düzeylerinin farklılık gösterdiği, kıdemi az olan hemşirelerin iş stresi düzeylerinin kıdemi fazla olan hemşirelere göre daha fazla olduğu bulunmuştur (Şahin, 2011). Bu nedenle yönetici hemşirelerde yaş ortalamaları ile orantılı olarak mesleki deneyimlerinin artmasının, iş ortamında daha az stres yaşamalarını sağladığı ileri sürülebilir. Bu çalışmada, yönetici hemşirelerin çalıştıkları kurum ile iş stresleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bilimsel yazında hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre iş stres düzeylerinin farklılaştığına ilişkin sonuçların olması araştırma bulgularıyla çelişmektedir (Özbay, 2008). Bu çalışmadan farklı şekilde Şahin (2011) devlet hastanesindeki hemşirelerin iş stres düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bağrıyanık (2019), Göçeri (2014) ve Taş (2013) hemşirelerin algıladıkları iş stresi düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Ancak bilimsel yazında eğitim düzeyinin stres etkenleriyle başa çıkmada önemli bir rol oynadığı, yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin sorun çözme yetisinin daha fazla olduğunu ileri süren çalışmalar bulunmaktadır (Özbay, 2007). Özkaya, Yakın ve Ekinci (2008) yüksek lisans ya da uzmanlık eğitimi almış olan hemşire ve diğer sağlık çalışanlarının iş stresi düzeylerinin lise ve üniversite eğitimi almış olanlara göre daha düşük olduğunu saptamıştır. Bu çalışmanın bulgularını destekler şekilde, yapılan diğer çalışmalarda da iş stres düzeyinin katılımcıların medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Bağrıyanık, 2019; Göçeri, 2014; Kurumahmut, 2010; Özbay, 2007; Taş, 2013; Tokmak, Kaplan ve Türkmen, 2011). Ancak bazı çalışmalarda, evli olan hemşirelerin yoğun çalışmalarından dolayı ev yaşamındaki sorumluluklarını yerine getiremedikleri, bu nedenle yoğun iş stresi yaşayabileceklerini ileri sürülmüştür (Alkaya, 2009; Karahan, Koray ve Pakize, 2007; Sökmen, 2010). Benzer şekilde Sarıçam (2012) hemşirelerin yoğun iş temposundan dolayı aile yaşantılarında sorun yaşadıkları, bu sorunların zamanla hem aile içerisinde hem de iş ortamında stres oluşmasına neden olduğunu saptamıştır. Evli yönetici hemşireler, çalışma ortamında üstelendikleri sorumluluklar dışında; aile, çocuk ve eş gibi değişkenlerin getirdiği ek sorumlulukları da üstlenmektedir. Çalışmada, evli ve çocuğu

olan yönetici hemşirelerin evle ilgili stresleri iş yaşantısına yansıtmadığını, bunun da nedeninin, aile üyelerinden almış oldukları sevgi ve desteğin, iş stresiyle başa çıkmada yarar sağladığı söylenebilir. Çalışma bulgularıyla uyumlu bir şekilde, Acarer ve Beydağ (2013), Baykal, Altuntaş ve Sökmen (2006) yapmış oldukları çalışmalarda da hemşirelerin stres yönetimi eğitimine katılma düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yönetici hemşirelerin iş streslerini yönetmede uygun stratejiler geliştirememeleri nedeniyle, iş stresini yüksek algıladıkları şeklinde değerlendirilebilir. Bu nedenle yönetici hemşirelere, yöneticilik görevi verilmeden önce ve verildikten sonra “Stres Yönetimi” konusunda düzenli eğitim verilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Yönetici hemşirelerin %48’i yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olduğunu belirtmekle birlikte (Tablo 1) daha önceki çalışma sonuçları ile karşılaştırıldığında, memnuniyet oranının kısmen düşük olduğu söylenebilir. Baykal ve arkadaşları 2006 yılında yaptıkları çalışmalarında, yönetici hemşirelerin %51’inin yönetici olarak çalışmaktan memnun olduğunu, Ardahan ve Ay (2006) yönetici hemşirelerin %50,7’sinin yöneticiliği sevdiğini saptamıştır. Bununla birlikte, yoğun bakımda görevli yönetici hemşirelerin büyük bir kısmının kendi istekleri ile çalıştıkları (Bahar, 2006) ve yönetici hemşirelerin yöneticilik görevini yapmaktan ve yönetici olarak çalışmaktan memnun olduğunu ortaya koyan çalışmalar (Acarer ve Beydağ, 2013; Özbay, 2007) bulunmaktadır. Buna karşın Göçeri (2014) çalışmasında, sorumlu hemşirelerin %56,4’ünün yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olmadığını saptamıştır. Yönetici hemşirelerin memnuniyet düzeylerine ilişkin araştırma sonuçlarındaki bu farklılığının kurumsal özelliklerden, üst yönetimle olan ilişkilerinden ve yönetim şekliyle kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Gelecek çalışmalarda bu konunun daha ayrıntılı incelenmesi yararlı olacaktır.

Bu çalışmanın bulgularında katılımcıların, iş stres düzeylerinin yönetici olarak çalışmaktan memnun olma durumuna göre farklılaştığı, yönetici olarak çalışmaktan memnun olmayan yönetici hemşirelerin daha yüksek iş stresine sahip olduğu ortaya konmuştur. Bilimsel yazında, yönetici hemşirelerin mesleki ve sosyal yaşamlarında karşılaştıkları stres durumlarına karşı direnç göstermeleri ve stresle etkili bir şekilde başa çıkabilmelerinin, yöneticilik rollerini severek ve isteyerek yapmalarıyla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Özbay, 2007). Bu çalışma bu görüşü desteklemektedir. Yönetici hemşirelerin yöneticilik rollerine ilişkin memnun olmadıkları durumların nedenlerinin belirlenmesi ve memnun olmalarını artırıcı girişimlerin uygulanmasının onların iş stres düzeylerinin düşürülmesine katkıda bulunabileceği söylenebilir.

İşten ayrılma niyeti, bilinçli ve planlanmış şekilde kasıtlı olarak örgütü terk etme eğilimi olarak belirtilmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016). Bilimsel yazında, iş stresi algısının yüksek olmasının örgütsel bağlılığı azalttığı (Kath, Stichler ve Ehrhart, 2012; Lo, Chien, Hwang, Huang ve Chiou, 2018; Yin-Fah, Foon, Chee-Leong ve Osman, 2010; Savaş ve Erol, 2017; Taş ve Özkara, 2020) ve bunda işten ayrılma niyetine yol açtığı üzerinde durulmaktadır (Rickard, Lenthall, Dollard, Opie, Knight, Dunn, Wakerman, Macleod, Seiler, ve Brewster-Webb, 2012). Bununla birlikte, Aydın, Aytacı ve Şanlı (2020) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin iş stresi ile işten ayrılma niyetleri arasında doğrusal anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Erdilek Karabay (2015) çalışmasında, yaşanan iş stresinin işten ve kurumdan ayrılma niyetini arttırdığını saptamıştır. Çankaya (2020), 256 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve çalışanların işten ayrılma davranışlarının %24,5 oranında stres kaynaklı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, bu çalışmada da hemşirelik mesleğinin getirdiği sorumluluklar yanında yönetsel roller de üstlenen kurumdan ayrılma niyetinde olan yönetici hemşirelerin iş stres düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Sağlık hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde dönüşümü, hemşire liderlerinin organizasyonlardaki başarısına bağlıdır. Bu çalışmada, yönetici hemşirelerin iş stres düzeylerinin, “D” grubu sağlık ve verimlilik açısından en elverişli stres düzeyinde olduğu, kurumdan ayrılma niyeti olan ve yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olmayanların iş stresinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hastane yöneticilerinin, yönetici hemşirelerin iş stres düzeyini belirli aralıklarla izlemesi ve bu sonuçlar doğrultusunda stres azaltıcı girişimleri uygulaması önerilebilir. Böylece yönetici hemşireler için daha az stresli çalışma ortamları yaratılarak çalışma memnuniyetleri artacak ve kurumdan ayrılma niyetleri azalacaktır. Gelecek çalışmalarda hemşirelerin yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olmama nedenleri ile kurumdan ayrılma niyetinde olmalarına neden olan etmenlerin belirlenmesi yararlı olacaktır. Ayrıca bu çalışmada yönetici hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin algıladıkları iş stres düzeylerine etki etmemesinin nedenleri ileride yapılacak çalışmalarda farklı gruplarda ya da benzer gruplarda daha büyük örneklemle tekrar çalışılması ve bu etmenlerin ortaya çıkarılması önerilir.

Etik Kurul Onayı: Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 20.02.2019 tarih ve 187 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Katılımcıların bilgilendirilmiş onamları alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval, dated 20.02.2019 and numbered 187, was obtained from Akdeniz University Faculty of Medicine Clinical Research Ethics Committee.

Conflict of Interest: Not reported.

Funding: None.

Informed Consent: Written consents of the participants were obtained.

Kaynaklar

Acarer, E. & Beydağ, K. (2013). Yönetici hemşirelerin yaşadıkları sorunlar ve bunları etkileyen faktörler. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1), 26-30.

Alkaya, S. F. (2009). *İş stresi: Türkiye'deki ruh sağlığı ve hastalıkları hastanelerinde çalışan uzman psikiyatrist hekimlerin iş stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Manisa, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Ardahan, M. & Ay, S. (2006). Yönetici hemşirelerde stres belirtileri ve strese yatkınlık üzerine bir araştırma. *Sağlık ve Toplum*, 16(1), 83-90.

Aydın, G. Ç., Aytaç, S. & Şanlı, Y. (2020). Hemşirelerde algılanan stres ve stres semptomlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisi. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 526-538.

Bağrıyanık, Y. (2019). *Psikiyatri yataklı servisinde çalışan hemşirelerin iş stresi ile depresyon, duygusal tükenme, ikincil travmatik stres ve eş duyum yorgunluğu arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Bahar, E. (2006). *İşletme becerileri grup çalışması*. Ankara, Türkiye: Detay Yayıncılık.

Baltaş, Z., Atakuman, Y. & Duman, Y. (1998). Standardization of the perceived stress scale: Perceived stress in middle managers. *Stress and Anxiety Research Society. 19 the International Conference. Boğaziçi University*.

Baykal, Ü., Altuntaş, S. & Sökmen, S. (2006). Yönetici hemşirelerimiz kimlerdir? *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 22(2), 55-69.

Bayram, G. (2010). *İbni Sina hastanesinde çalışan hemşirelerin stres ve motivasyon durumları* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Coşkun, D. (2020). *Hemşirelerin örgütsel stres düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Trabzon, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

Cox, C.A. (2019). Nurse manager job satisfaction and retention A home healthcare perspective. *Nursing Management (Springhouse)*, 50 (7), 16-23. <https://doi.org/doi:10.1097/01.NUMA.0000558512.58455.68>.

Çankaya, M. (2020). Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Business and Management Studies: An International Journal*, 8(1), 121-143. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1389>

Çetin, Y. & Yayan, H. E. (2019). Yönetici hemşirelerin yenilikçi davranışlarının örgütsel vatandaşlığa etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 2(6), 90-100.

Dachalson, E. M. M., Gyang, E. D. & Azi, P. S. (2017). Stress among nurses: A comparative study of two tertiary health care institutions in Jos, Nigeria. *IFE Psychologia*, 25, 82-103.

Duffield, C. M., Roche, M. A., Blay, N. & Stasa, H. (2011). Nursing unit managers, staff retention and the work environment. *Journal of Clinical Nursing*, 20 (1/2), 23-33. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03478.x>

Engindeniz, F. (2010). *İzmir il sağlık müdürlüğü acil hizmetler şubesi ve 112 ambulans servisinde çalışan personelin iş stresinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir, Türkiye.

Erdilek, K. M. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 26(13), 113-134.

Gheshlagh, R., Parizad, N., Dalvand, S., Zarei, M., Farajzadeh, M., Karami, M. & Sayehiri, K. (2017). The prevalence of job stress among nurses in Iran: A meta-analysis study. *Nursing and Midwifery Studies*, 6(4), 143-148. https://doi.org/10.4103/nms.nms_33_17

Göçeri, F. (2014). *Sorumlu hemşirelerin iş stresinin iş doyumu üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>

- Jones, M. C., Wells, M., Gao, C., Cassidy, B. & Davie, J. (2013). Work stress and well-being in oncology settings: A multidisciplinary study of health care professionals. *PsychoOncology*, 22(1), 46–53. <https://doi.org/10.1002/pon.2055>
- Kakemam, E., Raeissi, P., Raofi, S., Soltani, A., Sokhanvar, M., Visentin, D. C. & Cleary, M. (2019). Occupational stress and associated risk factors among nurses: A cross-sectional study. *Contemporary Nurse*, 55 (2-3), 237-249. <https://doi.org/10.1080/10376178.2019.1647791>
- Kaneko, M. & Kakehi, R. (2015). Difficulties with stress management faced by nurse managers: A survey of nurse managers at a University hospital. *International Archives of Nursing and Health Care*. 1(1). <https://doi.org/10.23937/2469-5823/1510021>
- Kantek, F. & Kartal, H. (19-22 May. 2017). *Yönetici hemşirelerin kurumdan ayrılma niyeti belirleyicilerinin chard analizi ile incelenmesi*. (Kongre Kitabı, pp.374). Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi. Sarajevo-BOSNIA HERZEGOVINA.
- Karahan, A., Koray, G. & Pakize, Ö. (2007). Hizmet sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları: Afyon il merkezindeki hastanelerde çalışan cerrahi hemşirelerinin stres kaynaklarının belirlenmesi. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 27-44.
- Karatuzla, M. (2020). Yönetici hemşirelerin örgüt kültürünün oluşumundaki rolü. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 11, 291-303. <https://doi.org/10.38079/igusabder.701491>
- Kath, L. M., Stichler, J. F. & Ehrhart, M. G. (2012). Moderators of the negative outcomes of nurse manager stress. *Journal of Nursing Administration*, 42 (4), 215–22.
- Kath, L. M., Stichler, J. F., Ehrhart, M. G. & Schultze, T. A. (2013). Predictors and outcomes of nurse leader job stress experienced by AWHONN members. *J Obstet Gynecol Neonatal Nurse*, 42(1). E12-25. <https://doi.org/10.1111/j.1552-6909.2012.01430.x>
- Kaya A. & Kantek F. (2016). Yönetici hemşirelerin profesyonel değerler algısı ve etkileyen faktörler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 3(1), 18– 25.
- Köse Genç, B. (2020). *Yönetici hemşirelerde ayak refleksoloji uygulamasının iş stresi ve anksiyete düzeyi üzerine etkisi* (Doktora Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Trabzon, Türkiye YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Kurumahmut, D. (2010). *İstanbul'daki özel diyaliz merkezlerinde çalışan hemodiyaliz hemşirelerinin stres düzeyleri ve stres düzeylerinin iş doyumuna etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Laal, M. (2013). Job stress management in nurses. *Social and Behavioral Sciences*. 84, 437 – 442. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.581>
- Lo, W.Y., Chien, L. Y., Hwang, F. M., Huang, N. & Chiou, S. T. (2018). From job stress to intention to leave among hospital nurses: A structural equation modelling approach. *Journal of Advance Nursing*, 74, 677-688. <https://doi.org/10.1111/jan.13481>
- Maharaj, S., Lees, T. & Lal, S. (2019). Prevalence and risk factors of depression, anxiety, and stress in a cohort of Australian nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 16(1), 61. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010061>
- Miyata, A. C., Arai, H. & Suga, S. (2015). Nurse managers stress and coping open. *Journal of Nursing*, 5, 957-964. <https://doi.org/10.4236/ojn.2015.51101>
- NIOSH Publications and Products. (2015). *What Is Job Stress?* (<https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/#What%20Is%20Job%20Stress?>) (Erişim: 01.02.2021).
- Özbay, E. (2007). *İstanbul ilinde askeri hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerin stres kaynakları ve başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Özkaya, M. O., Yakın, V. & Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi: Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 163-179.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2012.07.001>
- Roche, M., Duffield, C., Dimitrelis, S. & Frew, B. (2015). Leadership skills for nursing unit managers to decrease intention to leave. *Nursing: Research and Reviews*. 5, 57-64. <https://doi.org/10.2147/NRR.S46155>

- Sarıçam, H. (2012). *İş sağlığı ve güvenliği kapsamında hemşirelerin karşılaştığı risk ve tehlikelerin iş stresi düzeyleri üzerine etkisi* (Yüksel Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Savaş, A. C. & Erol, F. (2017). Eğitim personellerinde iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde depresyon düzeylerinin aracılık etkisi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(2), 115-123. <https://doi.org/10.31461/ybpd.354488>
- Shirey, M. R. (2006). Stress and coping in nurse manager: Two decades of research. *Nursing Economics*, 24, 193-211.
- Simoens, S., Villeneuve, M. & Hurst, J. (2005). *Tackling nurse shortages in OECD Countries*. OECD Health Working Papers, 19.
- Sökmen, A. & Şimşek, A. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 606-620.
- Sökmen, A. (2010). *Yönetim ve organizasyon*, 1. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şahin, Z. (2011). *Bir devlet hastanesinde çalışan hemşireler ile vakıf hastanesinde çalışan hemşirelerin iş stresi ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Taş, A. & Özkara, Z. U. (2020). İş stresinin algılanan yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide üstlendiği rol. *OPUS- Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21), 475-504. <https://doi.org/10.26466/opus.662681>
- Taş, S. (2013). *Düzce Üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesi hemşirelerinde psikolojik dayanıklılık, depresyon ve algılanan stresin değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce, Türkiye YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Tokmak, C., Kaplan, Ç. & Türkmen, F. (2011). İş koşullarının sağlık çalışanlarında yol açtığı stres üzerine Sivas'ta bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 49-68.
- Topuz, A. (2006). *Hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliği, iş stresi ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Sivas, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Tsaur, S. H. & Tang, Y. Y. (2012). Job stress and well-being of female employees in hospitality: The role of regulatory leisure coping styles. *International Journal of Hospitality Management*, 31 (4), 1038-1044. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.12.009>
- Warshawsky, N. E. & Havens, D. S. (2014). Nurse manager job satisfaction and intent to leave. *Nursing Economic*, 32(1), 32-39.
- Yeşilyurt, T. (2009). *Hemşirelerde rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş stresi ve iş doyumuna etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye. YOKTEZ <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L. & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees, *International Journal of Business and Management*, 5 (8), 57-64. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n8p57>