



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 44 Volume: 9 Issue: 44

Haziran 2016 June 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

HASTANE ÇALIŞANLARININ ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK DÜZEYLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

EFFECT OF LEARNED RESOURCEFULNESS ON TURNOVER INTENTION OF HOSPITAL PERSONNEL

Fadime ÇINAR*

Halil ŞENGÜL**

Refika Genç KOYUCU***

Öz

Kamusal sağlık hizmetlerinde önemli bir yeri olan hastanelerde beşeri sermayenin performansının artırılması için, örgütsel bağlılığın bir göstergesi olarak işten ayrılma niyetinin düşürülmesi gerekir. Bu araştırmada, öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada bu bağlamda, İstanbul Avrupa Yakasında hizmet veren iki eğitim araştırma hastanelerinde 2015 yılında görev yapan (n=397) hastane çalışanı üzerinde anket yapılarak öğrenilmiş güçlülük ve işten ayrılma niyetleri ölçülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların işten ayrılma niyetleri çalışanların yaş, görev türü, mesleki deneyim ve eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$), cinsiyetlerine göre ise istatistiksel olarak anlamsız farklılık göstermektedir ($p>0,05$). Öğrenilmiş güçlülük boyutlarından ise cinsiyete göre ikisi, yaşa göre beşi, görev türüne göre yedisi, mesleki deneyime ve eğitim durumuna göre ise dördü istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Korelasyon analizi sonuçlarına göre esnek davranma ile işten ayrılma arasında negatif; yardım alma ve erteleme boyutları ile işten ayrılma arasında ise pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

Anahtar Kelimeler: Sağlık; Sağlık Hizmetleri; İşten Ayrılma; Öğrenilmiş Güçlülük.

Abstract

In order to increase human capital performance in hospitals having important role on public health, turnover intention which is an indicator of organizational commitment must be decreased. In this research, it was aimed to examine effects of learned resourcefulness on turnover intention.

In this respect, (n=397) hospital personnel working in two education and research hospital operating in West Side of Istanbul in 2015 were subjected to survey, their learned resourcefulness and turnover intention levels were measured.

According to results of the study, turnover intention levels showed statistically significant difference based on age, job type, vocational experience and education levels of personnel ($p<0,05$), whereas there was insignificant difference based on gender ($p>0,05$). For learned resourcefulness; two factors based on gender, five factors based on age, seven factors based on job type, four factors based on vocational experience and education showed statistically significant differences ($p<0,05$). According to correlation analysis, there were statistically significant and negative correlation between giving behavior and turnover intention, and positive correlation between taking help, delay and turnover intention.

Keywords: Health; Health Services; Organizational Commitment; Learned Resourcefulness.

1. GİRİŞ

Günümüz yeni kamu işletmeciliği yaklaşımının tüm kamu kurumlarında etkisini gösterdiği (Grossman, 2010: 361-394) ve işletme yönetimi bilimi yöntemlerinin kamu kurumlarında performans bazlı olarak uygulandığı bir süreçte (Oh ve Bush, 2015: 256-257), beşeri sermayenin kamu kurumlarında verilen hizmetlerin kalite ve performansı üzerindeki etkileri daha fazla ön plana çıkmıştır (Brown, 2004: 304-305). Bu nedenle yapılan pek çok çalışmada beşeri sermayenin kalitesinin artırılmasına odaklanılmış olup (Anthony, 2015: 53-69), bu sayede sağlıkta toplam kalite artırımı ve kamu kaynaklarının etkili kullanımının mümkün olacağı düşünülmektedir.

Bir işletme ya da kurum içerisinde, ya da daha genel ifadeyle bir örgüt içerisinde çalışan personelin o örgüte bağlılık düzeyinin göstergesi olarak işten ayrılma niyeti önemli bir değişken ve göstergedir (Kennett ve Keefer, 2006: 441-457). İşten ayrılma niyeti yüksek olan birey düşük örgütsel bağlılığa ve düşük performansa sahip olacaktır. Bunun tam tersinde ise işten ayrılma niyeti düşük olan personelin hem örgütsel bağlılığı, hem de verimliliği ve performansı yüksek olacaktır. Dolayısıyla işten ayrılma niyetini beşeri sermayenin bir anlamda bağlılık ve performans göstergesi olarak değerlendirmek mümkündür.

Beşeri sermayenin bir kurum ya da örgüt içerisinde karşılaştıkları güçlükler, personelin işe karşı tutumundan bağlılığına, performansından iş tatminine kadar pek çok değişkeni etkilemektedir. Bunların arasında öğrenilmiş ve kanıksanmış güçlükler ile günlük yaşam içerisinde gelen güçlükler önemli bir yer

* İstanbul Beykent Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu, Öğretim Üyesi, fadime.cinar@hotmail.com

** İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, halilsengul66@gmail.com

*** İstanbul Beykent Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu, Öğretim Üyesi, refikakoyucugenc@beykent.edu.tr

tutmaktadır. Özellikle bazı durumlarda karşılaşılan güçlüklerin bireylerin işten ayrılmalarına kadar önemli ve olumsuz sonuçlar verdiği ifade edilebilir. Bu nedenle, sağlıklı bir örgüt yapısının tahsisi ve kurumun verdiği hizmetin kalite, nitelik, verimlilik açısından artırılması için, bu güçlüklerin personel üzerindeki etkilerinin ortaya konması gerekir. Bu nedenle bu araştırmada, sağlık personelinin karşılaştıkları güçlüklerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu sayede hangi güçlüğün personel üzerinde hangi etkileri yaptığının ve bunları yönetmenin mümkün olacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşten Ayrılma Niyeti

En genel tanımıyla işten ayrılma niyeti, bir işletme ya da örgüt içerisindeki çalışanların, kendilerini değerlendirdikleri durumda işten çıkma eğilimlerinin derecesidir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 339). İş stresi ve çalışanların belli bir süre sonra işletme tarafından beklentilerinin karşılanmaması sonucunda personel işten ayrılma düşüncesine girmektedir (Yenihan vd, 2014: 39). İşten ayrılma niyeti olan her personel işten ayrılmayabilir. İşten ayrılma niyeti, personelin işi bırakma isteğinin bir göstergesidir. İçsel olarak değerlendirildiğinde ise işten ayrılma niyeti, duygusal çelişkinin bir sonucu olarak görülmektedir (Yürür ve Ünlü, 2011: 88). Dolayısıyla işten ayrılma niyeti soyut bir kavram olup, işten ayrılma gerçekleştiği zaman görülür hale gelen bir duygusal süreçtir.

Bir örgüt içerisinde eğitilmiş ve nitelikli personelin işten ayrılma isteği içerisinde olması, işi ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip olması ya da işini hor görmesi işletmeler açısından sakıncalı bir durumdur (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 336; Polat ve Meydan, 2010: 153). Bu durum işletmenin sahip olduğu beşeri sermayenin ya da işgücü değerinin yeterince etkili ve verimli kullanımını engelleyecek, işletme başarısını da olumsuz etkileyecektir. Bunun yanında işten ayrılma niyeti bir işyerinde devamsızlığın ön belirtisi olarak işletmelere önemli ölçüde maliyetler getirmektedir (Gül vd, 2008: 3). Bunların başında çalışanların isteksizliği, düşük iş tatmini, örgütsel bağlılığın düşük olması gibi konular gelmektedir. Öte yandan çalışanların yaratıcı gelişimini destekleyen bir örgüt iklimi sayesinde iş tatmini sağlanabilir ve çalışanların işten ayrılma niyetleri düşürülebilir (Çekmecelioğlu, 2005: 23). Bu nedenle, çalışanların kendilerini daha fazla örgütsel bağlılık sağlayacakları bir ortamda, gelişmelerine destek veren bir örgüt iklimi sayesinde, işten ayrılma niyeti en aza indirilebilir.

2.2. Öğrenilmiş Güçlülük

En genel tanımıyla öğrenilmiş güçlülük, bireylerin günlük yaşam ya da iş yaşamı aşamasında edindikleri güçlü olma halini ifade etmektedir (Dağ, 1991: 269). Öğrenilmiş güçlülük kazanan bireyler günlük yaşamda olumsuz duygularla başa çıkma, kötü alışkanlıklardan kurtulma, sıkıcı fakat zor görevleri yerine getirmede başarılı olan bireylerdir (Yürür ve Keser, 2010: 61). Dolayısıyla öğrenilmiş güçlülük, bireylerin sonradan edindikleri dayanıklılık düzeyinin bir göstergesidir.

Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireyler stres yaratan durumlardan daha az etkilenecek şekilde öz kontrol becerilerini geliştirmiş kişilerdir (Yıldırım vd, 2012: 136). Bu bireyler problem çözme becerilerini kullanma ve öz denetim yeteneklerini de ön plana çıkarma konusunda beceri sahibi kişilerdir (Sobacı ve Polatçı, 2014: 21). Dolayısıyla öğrenilmiş güçlülük sadece bireylerin doğuştan gelen becerileri değil, problem çözme, öz denetim gibi sonradan edinilen ya da geliştirilen becerilere de sahip olma durumunu ifade etmektedir. Bu nedenle öz denetim, problem çözme becerisi, öz denetim gibi kavramları etkileyen faktörlerin aynı zamanda öğrenilmiş güçlülük becerilerini de etkilediği ifade edilebilir.

3. YÖNTEM

Yapılan bu araştırma betimsel tarama modelinde desenlenmiş, yöntem olarak sosyal bilimlerde nicel veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın literatür bölümünde ise doküman tarama yöntemi kullanılarak, konuya ilişkin kavramsal çerçeve şekillendirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

İşten ayrılma niyeti bir anlamda, personelin işe bağlılık düzeyinin eylemsel boyuta geçmiş ya da geçmek üzere olan hali şeklinde nitelendirilebilir. İşten ayrılma niyeti çok yüksek düzeylere ulaştığında birey işten ayrılır ve örgütsel bağlılık düzeyinin düşüklüğü, bu noktada somut ve gözle görülür hale gelir. Öte yandan daha düşük düzeylerde bunu görmek ve ölçmek, gerekli tedbirleri almak güçtür. Zira işten ayrılan birey bir seferliğine ortaya çıkan önemli işgücü kaybıken, bunun telafisi yerine ikame işgücü ile mümkündür. Öte yandan düşük işten ayrılma niyeti ise sürekli olarak örgüt çalışmalarında performans düşüklüğüne neden olan, zararları sürekli olan bir etmendir. İşten ayrılma niyetine neden olan etkenlerin belirlenmesi ve etki düzeylerinin düşürülmesi ile performans kaybını sürekli hale getiren bu durumdan kurtulmak mümkün olabilir. Bu nedenle çalışmada, bir sağlık kurumunda çalışan personelin mevcut durumdaki işten ayrılma niyetleri ve bu niyetin geliştirilmesinde personelin karşılaştığı öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın amacında ifade edilen gerekçeler çerçevesinde, aşağıdaki temel sorulara yanıt aranmıştır:

“Hastanede çalışan sağlık personelinin işten ayrılma niyeti ve öğrenilmiş güçlülük düzeyleri, personelin demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır? İşten ayrılma niyeti ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında nasıl bir ilişki vardır?”

3.3. Evren ve Örneklem

Sağlık kurumları çok çeşitlilik göstermekte olup, bunları en genel şekilde özel ve kamusal sağlık kurumları olarak ayırmak mümkündür. Kamu sağlık kurumları ise kendi içerisinde derecelerine göre, eğitim ve araştırma hastanelerinden sağlık ocaklarına kadar çeşitlilik göstermektedir. Araştırmada sadece sağlık hizmetleri vermekle kalmayıp, bunun yanında eğitim ve araştırma hizmetleri de veren eğitim araştırma hastanelerinin İstanbul Avrupa yakasında hizmet veren iki kurumu araştırma evrenini oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise buradan kümeleme örneklem yöntemi ile seçilen 397 sağlık çalışanı oluşturmaktadır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırma veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu, işten ayrılma niyeti ölçeği ve öğrenilmiş güçlülük ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşan bir veri toplama aracı kullanılmıştır. Demografik bilgi formunda çalışanların cinsiyet, yaş, görev türü, mesleki deneyim ve eğitim durumlarını sorgulayan sorular yer almaktadır. İşten ayrılma niyeti ve öğrenilmiş güçlülük ölçeklerine ilişkin bilgiler ise aşağıda verilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: 5’li likert tarzda toplam üç madde ile işten ayrılma niyetini tek boyutta inceleyen bu ölçek, çalışanların iş yerinde kalmak yada istifa etmek için kendini değerlendirme niyetini ölçmek üzere Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978: 410) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından Türkçeye çevrilmiş olup, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) 0,904 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise 0,615 değerinde bulunmuştur.

Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği: Rosenbaum (1980) ve Haynes (1996) tarafından yapılan çalışmalardan Yıldırım vd (2012) tarafından uyarlanan bir ölçektir. Toplam 10 boyut ve 36 maddeden oluşan ölçekte maddeler 5’li likert tipinde yanıtlanmaktadır. Yıldırım vd. (2012) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) 0,71 olarak bulunmuş olup, bu araştırmada ise sağlık çalışanları üzerindeki 0,847 olarak bulunmuştur.

3.5. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması sürecinde ilk olarak gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra örneklem çerçevesinde yapılan kümeleme sonucunda ilgili hastanelere gidilmiş ve bizzat araştırmacı tarafından araştırma anketi uygulanmıştır. Gönüllülük usulüne dayalı katılımın sağlandığı uygulamada, anket öncesi katılımcılara genel bir bilgi verilmiştir. Araştırma anketleri 2015 yılının Ekim-Kasım ayları arasında sekiz hafta süreyle, haftada bir gün belirlenerek uygulanmıştır. Araştırmada 400 anket dağıtılmış olup, sadece üç anketten geri dönüş alınamamıştır. Bu nedenle araştırmanın geri dönüş oranı %99,25 olarak oldukça yüksek bir düzeydedir. Uygulama aşamasında da sağlık çalışanlarının ankete katılmada yüksek derecede gönüllü oldukları görülmüştür.

3.6. İstatistik Analiz

Araştırmada elde edilen verilerden demografik veriler Frekans Analiziyle, ölçek verileri ise ortalama ve standart sapma ile tanımlanmıştır. Fark analizi öncesinde verilerin dağılımının normalliği için Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Öğrenilmiş güçlülük boyutlarından dürtü denetimi boyutu dışındaki tüm ortalamalar normal dağılıma uymamaktadır. Bu nedenle dürtü denetimi boyutu puanının ikili gruplar arasındaki farkı için Bağımsız Örneklem T-Testi, ikiden çok grup farkı için One Way ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testinde varyans homojenliği için Levene Testi yapılmış olup, homojen olmayan varyans durumunda Welch testi yapılmıştır. Diğer normal dağılmayan ölçek ortalamalarının ikili grup farkı için Mann Whitney U, ikiden çok grup arasındaki farkı için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Korelasyon analizi için ise Spearman’s rho korelasyonu kullanılmıştır. Tüm fark analizleri %95 güven aralığında ve 0,05 anlamlılık düzeyinde; korelasyon analizi ise %95-%99 güven aralığında, SPSS 17.0 for Windows paket programında yapılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmaya katılmada gönüllü olan personelin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1’deki gibidir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Özellikler | Kişi Sayısı (n) | Yüzde (%) |
|-----------------|-----------------|-----------|
| Cinsiyet | | |
| Erkek | 107 | 25,1 |
| Kadın | 290 | 74,9 |
| Yaş | | |
| 30 ve altı | 208 | 53,7 |
| 31-40 arası | 98 | 25,3 |

| | | |
|------------------------|-----|------|
| 41-50 arası | 50 | 12,9 |
| 51 ve üzeri | 31 | 8,0 |
| Görev Türü | | |
| Doktor | 108 | 27,9 |
| Hemşire | 194 | 50,1 |
| Veri giriş personeli | 21 | 5,4 |
| Yardımcı personel | 38 | 9,8 |
| Diğer | 26 | 6,7 |
| Mesleki Deneyim | | |
| 5 yıl ve altı | 185 | 47,8 |
| 6-10 yıl arası | 66 | 17,1 |
| 10-15 yıl arası | 63 | 16,3 |
| 15 yıl ve üzeri | 73 | 18,9 |
| Eğitim Durumu | | |
| Lise | 130 | 33,6 |
| Ön lisans | 53 | 13,7 |
| Lisans | 139 | 35,9 |
| Lisansüstü | 65 | 16,8 |

Araştırmaya katılan sağlık personelinin %25,1'i erkek ve %74,9'u ise kadındır. Katılımcıların %53,7'si 30 ve altında, %25,3'ü 31-40 arası, %12,9'u 41-50 arası ve %8,0'i ise 51 ve üzerinde yaşa sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Görev türüne göre dağılıma bakıldığında katılımcıların %27,9'u doktor, %50,1'i hemşire, %5,4'ü veri giriş personeli, %9,8'i yardımcı personel ve %6,7'si ise bunların dışında görev alan sağlık personeli. Mesleki deneyime göre katılımcıların %47,8'i 5 yıl ve altında, %17,1'i 6-10 yıl arasında, %16,3'ü 10-15 yıl arasında ve %18,9'u ise 15 yıl ve üzerinde deneyime sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Eğitim durumuna göre katılımcıların %33,6'sı lise, %13,7'si ön lisans, %35,9'u lisans ve %16,8'i ise lisansüstü eğitime sahiptir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre öğrenilmiş güçlülük boyutu puanları ve işten ayrılma niyeti puanları arasındaki farkların dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Cinsiyete Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Ortalama Değerleri ve Fark Analizi Sonuçları

| | Erkek | | Kadın | | Z | p |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| | X | SS | X | SS | | |
| Güçlülük Boyutları | | | | | | |
| İyiye Yorma | 3,34 | 1,06 | 3,32 | 1,05 | -,071 | ,943 |
| Ruh Hali | 3,32 | 0,71 | 3,28 | 0,70 | -1,010 | ,313 |
| Dikkati Yönlendirme | 3,43 | 0,76 | 3,59 | 0,82 | -1,866 | ,062 |
| Erteleme | 2,97 | 0,78 | 2,84 | 0,81 | -1,779 | ,075 |
| Esnek Davranma | 3,40 | 1,04 | 3,33 | 0,75 | -1,533 | ,125 |
| Yardım Alma | 2,97 | 0,88 | 2,60 | 0,80 | -4,057 | ,000 |
| Yeterli Olma | 3,33 | 0,91 | 3,51 | 0,93 | -1,636 | ,102 |
| Dürtü Denetimi | 3,35 | 0,58 | 3,30 | 0,72 | 0,663 | ,508 |
| Planlı Davranma | 3,44 | 0,70 | 3,69 | 0,73 | -2,815 | ,005 |
| İstenmeyen Düşünce | 3,12 | 0,81 | 3,13 | 0,79 | -,041 | ,968 |
| İşten Ayrılma Niyeti | 8,97 | 3,89 | 8,70 | 4,19 | -1,169 | ,243 |

Tablodan da görüleceği gibi öğrenilmiş güçlülük boyutlarından dikkati yönlendirme, yeterli olma, planlı davranma ve istenmeyen düşünce boyutu puanları kadın sağlık personelinde, diğer tüm öğrenilmiş güçlülük boyutlarının ortalamaları ise erkek sağlık personelinde daha yüksektir. Fark analizi sonuçları, gruplar arasındaki yardım alma ve planlı davranma boyutlarının gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$), diğer boyutların gruplar arasındaki farkının ise istatistiksel olarak anlamsız olduğunu göstermektedir ($p > 0,05$). İşten ayrılma niyeti de erkek sağlık personelinde daha yüksek olsa da, gruplar arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > 0,05$). Dolayısıyla öğrenilmiş güçlülük ve işten ayrılma niyetinin genel olarak sağlık personelinin cinsiyetine göre istatistiksel olarak önemli bir farka neden olmadığı ifade edilebilir. Katılımcıların yaşlarına göre öğrenilmiş güçlülük boyutu puanları ve işten ayrılma niyeti puanları arasındaki farkların dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Yaşa Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Ortalama Değerleri ve Fark Analizi Sonuçları

| | 30 ve altı | | 31-40 arası | | 41-50 arası | | 51 ve üzeri | | X ² | p |
|---------------------------|------------|------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|----------------|------|
| | X | SS | X | SS | X | SS | X | SS | | |
| Güçlülük Boyutları | | | | | | | | | | |
| İyiye Yorma | 3,43 | 1,05 | 3,15 | 0,99 | 3,48 | 1,02 | 2,95 | 1,21 | 9,616 | ,022 |
| Ruh Hali | 3,27 | 0,76 | 3,29 | 0,56 | 3,35 | 0,59 | 3,31 | 0,84 | ,956 | ,812 |
| Dikkati Yönlendirme | 3,62 | 0,80 | 3,45 | 0,79 | 3,43 | 0,70 | 3,60 | 1,01 | 5,161 | ,160 |
| Erteleme | 2,88 | 0,80 | 2,69 | 0,82 | 2,94 | 0,73 | 3,26 | 0,77 | 12,494 | ,006 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|---------------|-------------|
| Esnek Davranma | 3,28 | 0,86 | 3,50 | 0,83 | 3,47 | 0,57 | 3,11 | 0,91 | 11,259 | ,010 |
| Yardım Alma | 2,64 | 0,89 | 2,54 | 0,72 | 3,07 | 0,69 | 2,95 | 0,84 | 16,079 | ,001 |
| Yeterli Olma | 3,44 | 0,99 | 3,47 | 0,84 | 3,57 | 0,80 | 3,47 | 0,96 | ,906 | ,824 |
| Dürtü Denetimi | 3,32 | 0,69 | 3,19 | 0,71 | 3,35 | 0,54 | 3,54 | 0,77 | 2,350 | ,072 |
| Planlı Davranma | 3,70 | 0,78 | 3,52 | 0,69 | 3,55 | 0,64 | 3,55 | 0,65 | 5,596 | ,133 |
| İstenmeyen Düşünce | 3,21 | 0,83 | 2,92 | 0,61 | 3,10 | 0,78 | 3,28 | 0,93 | 13,042 | ,005 |
| İşten Ayrılma Niyeti | 7,65 | 3,54 | 8,88 | 3,29 | 10,40 | 2,86 | 13,29 | 7,01 | 52,265 | ,000 |

Yaşa göre öğrenilmiş güçlülük boyut ortalamaları incelendiğinde dikkati yönlendirme ve planlı davranma puanları 30 ve altında yaşa sahip personelde; esnek davranma puanı 31-40 yaş arasındaki personelde; iyiye yorma, ruh hali, yardım alma ve yeterli olma puanları 41-50 yaş arasındaki personelde; erteleme, dürtü denetimi ve istenmeyen düşünce puanları ise en fazla 51 ve üzerinde yaşa sahip olan personelde görülmektedir. Fark analizi sonuçları iyiye yorma, erteleme, esnek davranma, yardım alma ve istenmeyen düşünce puanlarının gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p<0,05$). Bunun dışındaki öğrenilmiş güçlülük ortalamaları yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ($p>0,05$). İşten ayrılma niyeti ise 51 ve üzerindeki yaşa sahip sağlık personelinde, istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir ($p<0,05$). Bu nedenle, sağlık personelinin yaşlarının öğrenilmiş güçlülük ve işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farka neden olduğu görülmektedir.

Katılımcıların görev türlerine göre öğrenilmiş güçlülük boyutu puanları ve işten ayrılma niyeti puanları arasındaki farkların dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Görev Türüne Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Ortalama Değerleri ve Fark Analizi Sonuçları

| | Doktor | | Hemşire | | Veri giriş p. | | Yardımcı p. | | Diğer | | X ² | p |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|-------------|
| | X | SS | X | SS | X | SS | X | SS | X | SS | | |
| Güçlülük Boyutları | | | | | | | | | | | | |
| İyiye Yorma | 3,22 | 1,11 | 3,43 | 0,97 | 2,90 | 0,97 | 3,68 | 1,20 | 2,85 | 1,00 | 16,814 | ,002 |
| Ruh Hali | 3,18 | 0,64 | 3,30 | 0,73 | 3,01 | 0,49 | 3,57 | 0,68 | 3,47 | 0,76 | 19,614 | ,001 |
| Dikkati Yönlendirme | 3,52 | 0,79 | 3,57 | 0,81 | 3,27 | 0,56 | 3,56 | 0,84 | 3,77 | 0,95 | 6,124 | ,190 |
| Erteleme | 2,97 | 0,88 | 2,83 | 0,77 | 2,60 | 0,56 | 3,03 | 0,79 | 2,79 | 0,86 | 6,234 | ,182 |
| Esnek Davranma | 3,35 | 0,82 | 3,35 | 0,81 | 3,24 | 0,34 | 3,58 | 0,78 | 3,13 | 1,25 | 10,245 | ,037 |
| Yardım Alma | 2,71 | 0,83 | 2,55 | 0,86 | 2,70 | 0,60 | 3,22 | 0,85 | 2,87 | 0,48 | 24,051 | ,000 |
| Yeterli Olma | 3,41 | 0,91 | 3,48 | 0,96 | 3,22 | 0,76 | 3,48 | 0,80 | 3,81 | 0,99 | 5,922 | ,205 |
| Dürtü Denetimi | 3,22 | 0,73 | 3,37 | 0,69 | 2,63 | 0,38 | 3,56 | 0,55 | 3,43 | 0,54 | 7,737 | ,000 |
| Planlı Davranma | 3,44 | 0,73 | 3,77 | 0,74 | 3,24 | 0,68 | 3,66 | 0,57 | 3,55 | 0,72 | 19,974 | ,001 |
| İstenmeyen Düşünce | 3,09 | 0,73 | 3,14 | 0,83 | 2,64 | 0,55 | 3,57 | 0,67 | 2,94 | 0,79 | 26,594 | ,000 |
| İşten Ayrılma Niyeti | 9,01 | 3,32 | 7,43 | 3,32 | 13,38 | 8,15 | 11,03 | 3,68 | 10,73 | 3,52 | 60,681 | ,000 |

Sağlık personelinin görev türüne göre planlı davranma boyutu hemşirelerde, dikkati yönlendirme ve yardım alma boyutu ise diğer görevlere sahip personelde daha yüksektir. Bunun dışındaki tüm boyut ortalamaları yardımcı personelde daha yüksektir. Fark analizi sonuçları ise öğrenilmiş güçlülük boyutlarından iyiye yorma, ruh hali, esnek davranma, yardım alma, dürtü denetimi, planlı davranma ve istenmeyen düşünce boyutlarının görev türüne göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklı olduğunu göstermektedir ($p<0,05$). Diğer boyutların görev türüne göre gruplar arasındaki farkları istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0,05$). İşten ayrılma niyeti ise istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde veri giriş personelinde daha yüksektir ($p<0,05$). Dolayısıyla sağlık personelinin görev türüne göre işten ayrılma niyeti ve öğrenilmiş güçlülük düzeyi istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmaktadır.

Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre öğrenilmiş güçlülük boyutu puanları ve işten ayrılma niyeti puanları arasındaki farkların dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Mesleki Deneyime Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Ortalama Değerleri ve Fark Analizi Sonuçları

| | 5 yıl ve altı | | 6-10 yıl arası | | 10-15 yıl arası | | 15 yıl ve üzeri | | X ² | p |
|---------------------------|---------------|-------------|----------------|-------------|-----------------|-------------|-----------------|------|----------------|-------------|
| | X | SS | X | SS | X | SS | X | SS | | |
| Güçlülük Boyutları | | | | | | | | | | |
| İyiye Yorma | 3,29 | 1,06 | 3,54 | 1,12 | 3,33 | 0,88 | 3,23 | 1,13 | 1,960 | ,581 |
| Ruh Hali | 3,30 | 0,78 | 3,30 | 0,59 | 3,25 | 0,68 | 3,29 | 0,60 | ,343 | ,952 |
| Dikkati Yönlendirme | 3,65 | 0,88 | 3,55 | 0,69 | 3,49 | 0,76 | 3,36 | 0,71 | 8,874 | ,031 |
| Erteleme | 2,87 | 0,88 | 2,76 | 0,73 | 3,03 | 0,77 | 2,83 | 0,67 | 2,462 | ,482 |
| Esnek Davranma | 3,36 | 0,82 | 3,21 | 0,89 | 3,44 | 0,90 | 3,36 | 0,75 | 1,396 | ,706 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| Yardım Alma | 2,66 | 0,88 | 2,54 | 0,78 | 3,11 | 0,83 | 2,56 | 0,67 | 18,383 | ,000 |
| Yeterli Olma | 3,58 | 0,98 | 2,96 | 0,92 | 3,71 | 0,76 | 3,41 | 0,75 | 28,370 | ,000 |
| Dürtü Denetimi | 3,29 | 0,71 | 3,38 | 0,70 | 3,48 | 0,59 | 3,15 | 0,67 | 2,282 | ,036 |
| Planlı Davranma | 3,68 | 0,75 | 3,59 | 0,83 | 3,63 | 0,69 | 3,51 | 0,63 | 3,472 | ,324 |
| İstenmeyen Düşünce | 3,14 | 0,83 | 3,17 | 0,72 | 3,21 | 0,70 | 2,98 | 0,81 | 5,084 | ,166 |
| İşten Ayrılma Niyeti | 7,80 | 3,80 | 9,11 | 3,32 | 10,00 | 3,45 | 9,86 | 5,35 | 24,445 | ,000 |

Mesleki deneyime göre ruh hali, dikkati yönlendirme ve planlı davranma boyutu puanları 5 yıl ve altında deneyime sahip personelde, iyiye yorma boyutu puanı ise 6-10 yıl arasındaki sağlık personelinde daha yüksektir. Bunun dışındaki tüm öğrenilmiş güçlülük boyutlarının puanlarının en yüksek düzeyi 10-15 yıl arasında mesleki deneyime sahip personelde görülmektedir. Fark analizi sonuçları dikkati yönlendirme, yardım alma, yeterli olma ve dürtü denetimi puanlarının deneyim gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığını ($p < 0,05$), diğer boyutların ise deneyim gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığını göstermektedir ($p > 0,05$). İşten ayrılma niyeti ise istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde 10-15 yıl arasında deneyime sahip personelde daha yüksek düzeydedir ($p < 0,05$). Dolayısıyla öğrenilmiş güçlülük düzeyi genel olarak deneyime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma göstermezken, işten ayrılma niyeti ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma göstermektedir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre öğrenilmiş güçlülük boyutu puanları ve işten ayrılma niyeti puanları arasındaki farkların dağılımı ve fark analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre Öğrenilmiş Güçlülük ve İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Ortalama Değerleri ve Fark Analizi Sonuçları

| | Lise | | Ön lisans | | Lisans | | Lisansüstü | | X ² | p |
|-----------------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|-------------|
| | X | SS | X | SS | X | SS | X | SS | | |
| Güçlülük Boyutları | | | | | | | | | | |
| İyiye Yorma | 3,24 | 1,21 | 3,14 | 0,91 | 3,38 | 1,05 | 3,54 | 0,78 | 3,739 | ,291 |
| Ruh Hali | 3,35 | 0,71 | 3,27 | 0,68 | 3,38 | 0,75 | 3,01 | 0,49 | 16,175 | ,001 |
| Dikkati Yönlendirme | 3,60 | 0,87 | 3,55 | 0,69 | 3,54 | 0,87 | 3,48 | 0,62 | 1,273 | ,736 |
| Erteleme | 2,92 | 0,81 | 2,86 | 0,76 | 2,85 | 0,88 | 2,83 | 0,65 | 1,327 | ,723 |
| Esnek Davranma | 3,30 | 0,79 | 3,51 | 0,83 | 3,43 | 0,91 | 3,15 | 0,71 | 9,038 | ,029 |
| Yardım Alma | 2,86 | 0,91 | 2,64 | 0,84 | 2,59 | 0,81 | 2,61 | 0,71 | 12,208 | ,007 |
| Yeterli Olma | 3,36 | 1,01 | 3,33 | 0,60 | 3,64 | 0,97 | 3,42 | 0,83 | 6,810 | ,078 |
| Dürtü Denetimi | 3,31 | 0,70 | 3,32 | 0,64 | 3,38 | 0,72 | 3,15 | 0,65 | 1,676 | ,172 |
| Planlı Davranma | 3,62 | 0,74 | 3,64 | 0,65 | 3,78 | 0,72 | 3,29 | 0,70 | 20,234 | ,000 |
| İstenmeyen Düşünce | 3,14 | 0,86 | 2,96 | 0,63 | 3,24 | 0,85 | 3,00 | 0,58 | 7,460 | ,059 |
| İşten Ayrılma Niyeti | 10,98 | 4,93 | 7,74 | 3,00 | 7,30 | 3,12 | 8,32 | 3,03 | 57,346 | ,000 |

Tablodan da anlaşılacağı üzere öğrenilmiş güçlülük boyutlarından dikkati yönlendirme, erteleme ve yardım alma boyutu lise mezunlarında; esnek davranma boyutu ön lisans mezunlarında; iyiye yorma boyutu lisansüstü mezunlarında ve diğer tüm boyutlar lisans mezunlarında daha yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları ise ruh hali, esnek davranma, yardım alma ve planlı davranma boyutlarının gruplar arasında farkının istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$), diğer boyutların ise anlamsız olduğunu göstermektedir ($p > 0,05$). İşten ayrılma niyeti puanı ise lise mezunlarında istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksektir ($p < 0,05$). Dolayısıyla sağlık personelinin eğitim durumuna göre genel olarak öğrenilmiş güçlülük düzeyinin anlamlı bir farka neden olmadığı, işten ayrılma niyetinde ise istatistiksel olarak anlamlı bir farka neden olduğu görülmektedir. Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre işten ayrılma niyeti ve öğrenilmiş güçlülük boyutları arasındaki ilişkinin analizi için yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: İşten Ayrılma Niyeti ve Öğrenilmiş Güçlülük Boyutları Arasındaki İlişkinin Analizi İçin Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

| | İşten Ayrılma Niyeti | |
|---------------------|-----------------------------|-------------|
| | r | p |
| İyiye Yorma | ,026 | ,606 |
| Ruh Hali | -,007 | ,896 |
| Dikkati Yönlendirme | ,098 | ,055 |
| Erteleme | ,104* | ,040 |

| | | |
|--------------------|--------|------|
| Esnek Davranma | -,116* | ,023 |
| Yardım Alma | ,159** | ,002 |
| Yeterli Olma | -,035 | ,494 |
| Dürtü Denetimi | ,086 | ,092 |
| Planlı Davranma | -,082 | ,107 |
| İstenmeyen Düşünce | -,091 | ,072 |

Korelasyon analizi sonuçlarına göre işten ayrılma niyeti ile erteleme ($r=0,104$; $p<0,05$) ve yardım alma ($r=0,159$; $p<0,01$) arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. İşten ayrılma niyeti ile öğrenilmiş güçlülük boyutlarından esnek davranma arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-0,116$; $p<0,05$). Dolayısıyla erteleme ve yardım alma boyutunun artması, işten ayrılma niyetinin de artması anlamına gelmektedir. Öte yandan daha az esnek davranan personelde, işten ayrılma niyeti daha yüksektir.

5. TARTIŞMA

Yapılan bu araştırmada, hastane çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bunun için ilk olarak çalışanların işten ayrılma niyeti ve öğrenilmiş güçlülük niyetlerinin demografik özelliklere göre fark gösterip göstermediği, ardından da bu iki değişkenin ve alt boyutlarının arasındaki ilişki incelenmiştir.

Cinsiyete göre öğrenilmiş güçlülük boyutlarından sadece yardım alma ve planlı davranma boyutları arasında fark anlamlı olup, genel olarak öğrenilmiş güçlülük konusunda erkeklerin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti konusunda ise kadın ve erkek sağlık çalışanlarının puanları arasında istatistiki anlamda önemli bir fark yoktur. Bu nedenle hem öğrenilmiş güçlülük, hem de işten ayrılma niyeti açısından kadın ve erkek çalışanların arasında ciddi bir fark yoktur. Yaşa göre ise işten ayrılma niyeti istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermekte olup, yaşı ileri olan çalışanlarda daha yüksektir. Özellikle 51 yaş ve üzerindeki grupta bu değer yüksek çıkması, bir anlamda emekliliği de işten ayrılma olarak görmelerine bağlamak mümkündür. Öğrenilmiş güçlülük puanları da yine genel olarak yaşı ilerleyen personelde daha yüksek olsa da, fark analizi sonuçları on boyuttan sadece beşinde istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğunu göstermektedir. Bu nedenle eldeki verilerle sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin yaşa göre değiştiğini ifade etmek güçtür. Ancak daha geniş örneklem ile yapılacak çalışmalarda, bu farkların anlamlı çıkması mümkündür. Görev türüne göre hem işten ayrılma niyeti, hem de öğrenilmiş güçlülük boyutlarından yedisi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermektedir. Burada veri giriş personelinin işten ayrılma niyetinin en fazla olduğu, öğrenilmiş güçlülük düzeyinin ise genel olarak yardımcı personelde daha yüksek olduğu görülmektedir. Yardımcı personelin öğrenilmiş güçlülüğü daha fazla olsa da, sektörde kalmak zorundadır. Ancak veri giriş personelinin iş değiştirme imkanı daha fazladır. Son yıllarda sağlık alanında yapılan çalışmaların artmasıyla birlikte, daha fazla veri toplanmakta ve bu da veri giriş personeli üzerindeki iş yükünün artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle bu personel grubunda işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Mesleki deneyime göre hem işten ayrılma niyeti, hem de öğrenilmiş güçlülük düzeyi genel olarak 10-15 yıl arasında deneyime sahip personelde daha yüksek düzeydedir. Bu gruptaki personelin hem iş yükü anlamında, hem de tükenmişliğin bir göstergesi olarak işten ayrılma isteği anlamında daha fazla yüke sahip olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle alan uygulamalarında, özellikle bu aralıktaki deneyime sahip personelin mesleki şartlarının iyileştirilmesinde yarar vardır. Eğitim durumuna göre ise öğrenilmiş güçlülük düzeyleri lise ve lisans mezunlarında daha yüksek düzeydedir. Ancak burada da genel olarak eğitim durumuna göre öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığını ifade etmek güçtür. İşten ayrılma niyeti ise en fazla lise mezunu çalışanlarda görülmektedir. Veri giriş personelinin daha çok lise mezunlarından seçilmesi, bu sonucun görev türü ile paralellik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yürür ve Keser (2010) öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerini ölçtükleri çalışmalarında, cinsiyet ve yaşa göre öğrenilmiş güçlülük düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamış, ancak mesleki kıdem ve eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmıştır.

Korelasyon analizi sonuçları ise öğrenilmiş güçlülük boyutlarından sadece üçünün; erteleme, esnek davranma ve yardım alma boyutlarının istatistiksel olarak işten ayrılma niyeti ile aralarında anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Esnek davranma ile negatif, erteleme ve yardım alma ile pozitif bir ilişki söz konusudur. Dolayısıyla daha az esnek davranan personelin işten ayrılmaya daha fazla niyetli olduğu görülmektedir. Erteleme ve yardım alma düzeyleri daha yüksek olan personelin de işten ayrılma niyeti daha yüksektir. Dolayısıyla erteleme ve yardım alma tutumunda olan personelin işi yaparken mesleki anlamda güçlük çektiğini ve bu nedenle de işten ayrılma niyetinin yüksek olduğunu ifade etmek mümkündür. Yürür ve Ünlü (2011: 83) çalışmalarında, yüzeysel davranış ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki saptamıştır. Çekmecelioglu (2005) ise çalışmasında, yaratıcı düşüncüyü destekleme durumunun işten ayrılma

niyeti üzerinde önemli etkilerinin olduğunu rapor etmiştir. Bu nedenle, çalışanların kendilerini işe daha fazla bağlı hissedeceği ve yaratıcı düşüncelerinin desteklendiği bir örgüt iklimi sayesinde işten ayrılma niyeti azaltılabilir.

6. SONUÇ

Araştırma sonuçlarından da görüleceği üzere, genel olarak hastane çalışanlarının işten ayrılma niyetleri oldukça yüksektir ve demografik özelliklere de bağlı olarak farklılaşmaktadır. Bu durum, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile de ilişkili olarak kendisini göstermektedir. Gerçekten de hastaneler, özellikle kamusal hizmet veren sağlık kurumları, iş yükünün fazla olduğu ve bireylerin yeterli hizmet içi eğitim desteği göremedikleri birimlerdir. Bu durum araştırma sonuçlarında da kendisini göstermektedir.

Öğrenilmiş güçlülük konusunda da yine genel olarak güçlülük alanlarının ya da diğer ifadeyle mesleki güçlük alanlarının sağlık çalışanlarında daha yüksek olduğu görülmektedir. sağlık ile ilişkisi en az olan meslek gruplarından veri giriş personelinin işten ayrılma niyetinin en fazla olan meslek grubu çıkması da bunu desteklemektedir. Bu sonuçlar, hastane çalışanlarının çalışma ortamlarının güç ve zor olduğunu göstermektedir.

Sağlık çalışanlarının ve özellikle hastane çalışanlarının zor şartlarda hizmet verdikleri aslında bilinen bir gerçektir. Zira ülkemizde kişi başına yapılan sağlık harcamaları pek çok gelişmiş ülkenin altındadır. Bunun yanında eğitim oranının da düşük olması, halkın sağlık çalışanlarına yardımcı olmalarının da düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Araştırma bulguları da bunu destekler niteliktedir. Buna ilave olarak araştırmada, mesleki anlamda öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin, işten ayrılma niyetini azaltmada ve daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyi geliştirerek daha etkili bir beşeri sermaye kullanımında etkili bir yönetsel araç olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle bu konuda yapılan çalışmaların artmasında, daha geniş örneklem ile araştırmanın genişletilmesinde yarar vardır.

KAYNAKÇA

- ANTHONY, M. C. (2015). "Community security: human security at 21", *Contemporary Politics*, 21:1, 53-69.
- BROWN, K. (2004). "Human resource management in the public sector," *Public Management Review*, 6:3, 303-309.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. G. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- DAĞ, İ. (1991). "Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğinin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenilirliği ve Geçerliliği", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2(4), 269-274.
- GROSSMAN, S. A. (2010). "Reconceptualizing the Public Management and Performance of Business Improvement Districts", *Public Performance & Management Review*, 33:3, 361-394.
- GÜL, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Bakış*, 1-11.
- KENNETT, D. J. ve Keefer, K. (2006). "Impact of Learned Resourcefulness and Theories of Intelligence on Academic Achievement of University Students: An Integrated Approach", *Educational Psychology*, 26(3), 441-457.
- MOBLEY, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- OH, Y. ve Carrie Blanchard Bush (2015). "Assessing public sector performance and untangling the complexity of public performance measurement", *International Review of Public Administration*, 20:3, 256-272.
- ÖRÜCÜ, E. ve 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.
- POLAT, M. ve Meydan, C. H. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- SOBACI, F. ve Polatçı, Ş. (2014). "Öğrenilmiş Güçlülük: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2), 17-38.
- ROSENBAUM, M. A. (1980). "A Schedule for Assessing Self-control Behaviors: Preliminary Findings", *Behavior Therapy*, 11, 109-121.
- YENİHAN, B., Öner, M. ve Çift yıldız, K. (2014). "İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- YILDIRIM, M. H., Gülpınar, Ş. ve Uğuz, Ş. (2012). "İş Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Stresi Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 133-144.
- YÜRÜR, Ş. ve Keser, A. (2010). "Öğrenilmiş Güçlülük: Öğretmenler üzerinde bir uygulama", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1 (1), 59-70.
- YÜRÜR, S. ve Ünlü, O. (2011). "Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 81-104.