

Hemşirelik İş Rotasyonu Stres Düzeyinin İşe Angaje Olma Üzerine Etkisi: Medeni Durumun Düzenleyici Rolü

The Effect of Nursing Job Rotation Stress Level On Work Engagement: The Moderator Role of Marital Status

Selman KIZILKAYA  ^a

^aDicle Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Diyarbakır, Türkiye. selman.kizilkaya@dicle.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

İş Rotasyonu
Hemşirelik İş Stresi
İşe Angaje Olma

Gönderilme Tarihi 8 Temmuz
2023

Revizyon Tarihi 23 Eylül 2023

Kabul Tarihi 25 Eylül 2023

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Amaç – Bu çalışma, hemşirelik iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine etkisinde medeni durumun düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirildi.

Yöntem – Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirildi. Araştırmaya Şanlıurfa ilinde görev yapan toplam 555 hemşire katılım sağladı. Çalışmada, anket yöntemi kullanıldı. Anket içerisinde, hemşirelerin kişisel özelliklerinin yanı sıra Hemşirelik İş Rotasyonu Stres Ölçeği (HİRSÖ) ve İşe Angaje Olma Ölçeği (İAOÖ) yer almaktadır.

Bulgular – Araştırma sonucunda, hemşirelik iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine etkisinde medeni durumun düzenleyici rolünün olduğu tespit edildi. Evli hemşirelerde iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine etkisinin bekar hemşirelere göre daha belirgin olduğu sonucuna ulaşıldı.

Tartışma – Hastaların iyileşme sürecinin her aşamasında yer alan hemşireler çeşitli nedenlerden dolayı strese maruz kalmaktadır. Kötü planlanmış iş rotasyonu hemşirelerin stres yaşamasına neden olan faktörlerden biridir. Hemşirelerin iş rotasyonu stres düzeyinin yüksek olması, işe bağlılığı azalttığı gibi işe angaje olmayı da olumsuz etkilemektedir. Bu durum hemşirelerin evli ya da bekar olmalarına göre farklılık göstermektedir. Evli hemşirelerde iş rotasyonunun stres düzeyi arttıkça işe angaje olma daha belirgin olarak azalmaktadır. Buradan hareketle iş rotasyonlarının bir plan dahilinde ve hemşirelerin özel durumlarına (medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi) göre hazırlanması önerilmektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Job Rotation
Nursing Job Stress
Work Engagement

Received 8 July 2023

Revised 23 September 2023

Accepted 25 September 2023

Article Classification:

Research Article

Purpose – This study was conducted to determine the moderator role of marital status in the effect of nursing job rotation stress level on work engagement.

Design/methodology/approach – This research was conducted with the relational survey model, one of the quantitative research methods. A total of 555 nurses working in Şanlıurfa province participated in the research. In the study, survey method was used. In addition to the nurses' characteristics, the questionnaire includes the Nursing Job Rotation Stress Scale (NJRSS) and the Work Engagement Scale (WES).

Findings – As a result of the research, it was determined that marital status had a moderating role in the effect of nursing job rotation stress level on work engagement. It was concluded that the effect of job rotation stress level on work engagement was more pronounced in married nurses than in single nurses.

Discussion – Nurses, who are involved in every stage of the patients' recovery process, are exposed to stress for various reasons. Poorly planned job rotation is one of the factors that causes nurses to experience stress. The high stress level of nurses in job rotation not only reduces commitment to work, but also negatively affects work engagement. This situation differs depending on whether nurses are married or single. In married nurses, if the stress level of job rotation increases, the level of work engagement decreases more significantly. Based on this, it is recommended that job rotations be prepared according to a plan and according to the special situations of nurses (such as marital status and having children).

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Kızilkaya, S. (2023). Hemşirelik İş Rotasyonu Stres Düzeyinin İşe Angaje Olma Üzerine Etkisi: Medeni Durumun Düzenleyici Rolü, *Journal of Business Research-Turk*, 15 (3), 2391-2401.

1. GİRİŞ

Hemşirelik yoğun ve stresli bir meslektir. Hemşireler, hastaların sağlık durumlarının izlenmesi, iyileştirilmesi ve tedavilerin sağlanması gibi birçok sorumluluğa sahiptir. Bu durum, hemşirelerde yoğun strese yol açmaktadır (Çağan, 2019). Hemşirelerin stres düzeyinin yüksek olması onların işe bağlılıklarını ve motivasyonlarını etkilemektedir. Hemşirelerde yoğun strese neden olan faktörler çeşitlilik göstermekle birlikte iyi planlanmamış ve çalışanların özelliklerinin göz önüne alınmadığı iş rotasyonunun strese neden olduğu bildirilmiştir (Eriksson ve Ortega, 2006). Bu nedenle, iş rotasyonu uygulaması devam ederken bu olumsuzlukların üstesinden gelmeye yardımcı olacak destek biriminin sürdürülmesi gerekmektedir.

Araştırmalarda, iş rotasyonu stresinin memnuniyetsizlik, işteki aşırı yoğunluk ve işe angaje olma ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Murillo-Zamorano vd., 2019; Nasrul vd., 2019; Padula vd., 2012). Beattie ve Griffin (2014) tarafından yapılan araştırmada, işyerindeki kabalığın veya kaba ve saygısız davranışların çalışanlar üzerinde strese neden olacağını bu durumun çalışanların işlerine olan bağlılığının azalmasına yol açtığı tespit edilmiştir. Bir diğer araştırmada ise kişisel faktörlerin iş stresi ve işe angaje olma ile ilişkili olduğu aktarılmıştır (Murillo-Zamorano vd., 2019). Ortega'nın (2001) çalışmasında, görev süresi ile iş rotasyonu arasında anlamlı bir negatif korelasyon bulunmuştur. Buna göre, iş rotasyonunun fazla olması durumunda görev süresinin azalacağı ifade edilmiştir. Shukla ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet ve deneyimin işe angaje olma üzerinde etkili olduğu bildirilmiştir. Bir diğer çalışmada, medeni durumun hemşirelerin özverişi ve işe angaje olma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Çalışmada evlilerde işe angaje olmanın yüksek olduğu tespit edilmiştir (Aboshaiqah vd., 2016). Zhang ve arkadaşlarının (2021) hemşirelerde aşırı stres ve iş yükünün işe angaje olma üzerine etkisine ilişkin gerçekleştirdikleri çalışmada, hemşirelerin işe angaje olmalarını etkileyen ana faktörlerden birinin medeni durum olduğu ve evli hemşirelerin işe daha çok angaje oldukları tespit edilmiştir. Evlilerin daha fazla yaşam görevine sahip olma ve birden fazla rolü yönetmek için mücadele içerisinde olmasından ötürü çatışma yaşadığı, bu durumun iş stresinin artmasına ve işe daha az angaje olmaya neden olduğu bildirilmiştir (Shockley ve Allen, 2012; Rothbard vd., 2005). Bir diğer çalışmada ise, toplumun farklı bakış açılarını yansıtan bir durum olarak mutlu evlilik yaşayan çalışanların iş hayatında stres düzeylerinin daha düşük olduğu ve bu kişilerin işlerine yoğunlaşma düzeylerinin daha fazla olduğu aktarılmıştır. Bu durumun, çalışanların performansını olumlu yönde etkilediği de ifade edilmiştir (Doğu, 2019). Erdoğan (2021) yapmış olduğu çalışmada, evlilerin anne-baba ve karı-koca gibi ekstra rol üstlenmelerinden ötürü, daha fazla stres yaşadığını dile getirmiştir. Bunun yanında, literatürde yer alan diğer çalışmalarda evli çalışanların örgütsel stresi bekarlara kıyasla daha yoğun yaşadığı ortaya konmuştur (Emmanuel ve Collins, 2016; Kejriwal, 2019). Yalçın Akgül' ün (2020)'ün çalışmasında, evli anestezi uzmanlarının örgütsel stres düzeylerinin bekarlardan daha yüksek bulunmuştur. Yapılan çalışmalardan yola çıkarak çalışmada, hemşirelerde iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine etkisinde medeni durumun düzenleyici rolü ele alınmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Hemşirelik İş Rotasyonu Stresi

Sağlık kuruluşlarının amaç ve hedeflerine göre çalışması, hemşirelerin işlerine bağlılık düzeylerinin yüksek olması ile ilişkilidir. Hemşirelerin çeşitli nedenlerle (iş yükü ve personel yetersizliği gibi) kendilerine verilen işleri zamanında tamamlayamadıkları bilinmektedir. Örgütlerde çalışanlar kendi potansiyellerini gerçekleştirmek isterler, fikirlerinin dikkate alınmasını isterler, bilgi ve becerilerini örgütün yararına kullanmaya isteklidirler. İşlerini şevk, özveri ve özenle yürütmeye çalışırlar (Nasrul vd., 2019). Ancak sağlık kuruluşlarında hemşireler çalışırken kendilerini işlerine tam olarak veremezler. İş stresi, bunun başlıca nedenlerinden biridir. İş stresi, hemşirelerin işlerinden memnun olmamalarına neden olur (Seo vd., 2004). İş stresi, tükenmişlik ve kardiyovasküler hastalık, yüksek tansiyon ve kanser gibi sağlık sorunlarıyla ilişkilidir (Hanrahan vd., 2010; Murray vd., 2004; Lim vd., 2010). Hemşireler arasında iş stresini etkileyen faktörler değişkenlik gösterse de çalışanların bilgi ve tecrübesine dayalı olmayan ve plansız oluşturulan iş rotasyonunun hemşirelerde iş stresi oluşumunda önemli olduğu bildirilmiştir (Eriksson ve Ortega, 2006). İş rotasyonu, kuruluşların birçok düzeyinde ve departmanında yaygın olarak kullanılan iş tasarım yöntemi olup çalışanların performansını ve işe bağlılığını artırmak için kuruluşlar tarafından uygulanan bir yöntemdir. Kariyer geliştirme programının bir parçası olarak iş rotasyonu, yeni işe alınanların yeterli yetkinliği kazanmasına yardımcı olmak amacıyla işe uyum ve mesleki beceri geliştirme için kullanılan bir araçtır (Mohan ve Gomathi, 2015; Ranjbar ve Gorji, 2018).

İş rotasyonu, hemşirelerin farklı şekillerde deneyim kazanmalarına olanak sağlayan bir uygulamadır. İş rotasyonunun faydaları ve dezavantajları vardır. Yapılan bazı çalışmalarda belirtilen faydalar arasında can sıkıntısının, iş stresinin ve devamsızlığın azalması ile inovasyon ve üretkenliğin artması yer almaktadır (Chang vd., 2008; Jaturanonda vd., 2006; Jorgensen vd., 2005). Huang ve arkadaşları (2005) ile Triggs ve Kral (2000) yaptıkları çalışmada, iş rotasyonunun farklı departmanlardan çalışanların iş becerilerini geliştirmelerini sağladığını, sıkıcı veya tekrarlayan iş atamalarının neden olduğu çalışan yorgunluğunu azalttığını ve hem çalışan güvenini hem de iş memnuniyetini artırdığını dile getirmişlerdir. Bir diğer çalışmada ise, iş rotasyonunun, hemşirelerin mesleki bilgi ve becerilerini artırma ve performanslarını yükseltmelerine yardımcı olduğu ve hasta bakım hizmetlerinin kalitesini iyileştirerek sürekli büyümeyi sağladığı dile getirilmiştir. Ayrıca iş rotasyonu çalışanlara çeşitli beceriler kazandırarak, onların vizyonlarını genişletmekte ve iş doyumunu artırmaktadır (Ranjbar ve Gorji, 2018; Dinis ve Fronteira, 2015). İş rotasyonu aynı zamanda hemşirelerin işlerine bağlılıklarını artırmak için de kullanılmaktadır (Arslan ve Demir, 2017).

İş rotasyonunun faydalarının yanı sıra dezavantajları da olabilir ve bu dezavantajların bir kısmı çalışanların belirli branşlarda uzmanlaşmasını engelleyebilir. Bu, insan hayatıyla uğraşan ve hatanın telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabileceği sağlık kurumları için oldukça önemlidir. Sağlık çalışanlarının iş rotasyonlarının bir parçası olarak uygun görmedikleri bölümlerde çalışmalarını istendiğinde, bu bölümlerin personel performansı ve iş kalitesi de olumsuz etkilenebilmektedir. Ayrıca rotasyona tabi tutulan çalışanlar yeni departmanlarına uyum sürecinde zaman kaybı yaşayabilmektedirler. Acil servis, yoğun bakım üniteleri ve cerrahi klinikler gibi nispeten daha yoğun ve daha talepkar bölümlerde işe alınan sağlık çalışanları, iş rotasyonunu tercih etme eğilimindeyken, daha düzenli rutinlere ve daha stabil hastalara sahip bölümlerdeki genellikle rotasyona dahil edilmeye isteksizdir. Böyle bir farklılık, rotasyon uygulamalarında sorunlara yol açabileceği gibi, çalışanlar arasında hoşnutsuzluklara da neden olabilir (Dinis ve Fronteira, 2015; Richardson vd., 2003; Handel ve Levine, 2004; Ho vd., 2009). Hemşirelerin farklı iş deneyimi kazanmaları amacıyla uygulanan iş rotasyonu ile bazı hemşireler çalışmak istemedikleri kişilerle çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu durum iş stresini artırabilmektedir (Çağan, 2019). Ayrıca iş yerindeki değişiklikler bazı hemşirelerde kaygıya neden olabilmektedir (Erdem, 2014).

Hemşirelik iş rotasyonu ise, hemşirelerin farklı işlevlere sahip bölümler arasında veya aynı hastane bölümünün farklı birimlerine/şubelerine aktarılması olarak tanımlanmaktadır (Arya, 2004; Ho vd., 2009; Järvi ve Uusitalo, 2004). Hemşirelik iş rotasyonu, hemşirelerin iş deneyimlerini ve becerilerini geliştirme, iş memnuniyetini artırma, personel maliyetlerini düşürme ve kişilerarası ilişkileri geliştirmeye yardımcı olan eğitim planı olarak görülmektedir (Inman vd., 2005; Järvi ve Uusitalo, 2004; Wang vd., 2010). Bununla birlikte, hemşirelik iş rotasyonunun hemşireler arasında birçok konuda iç çatışma yaşamalarına neden olduğu bildirilmiştir (Henderson vd., 2013; Wang vd., 2010). Bu durumun önüne geçmek için iş rotasyonu uygularken, kuruluşların rotasyon şemalarını her çalışanın geçmişine, öğrenme yeteneklerine, iş aşinalığına ve uyum sürecine dikkat etmesi gerekir (Erikson ve Ortega, 2006; Ho vd., 2009). Bunun sağlanmadığı takdirde, çalışanlarda iş rotasyonuna bağlı olarak stres ortaya çıkabilmektedir. Oluşan stres ise hemşirelerin işe anjeje olma durumlarını olumsuz etkilemektedir.

2.2. İşe Angaje Olma

İngilizce literatürde "work engagement" olarak ifade edilen işe angaje olmanın Türkçe karşılığı incelendiğinde, "çalışmaya tutkunluk" (Turgut, 2010: 57), "işe bağlılık" (Özkalp ve Meydan, 2015: 4), "işle bütünleşme" ve "işe angaje olma" (Ardıç ve Polatçı, 2009: 21) olarak açıklandığı görülmektedir (Demirbaş, 2008: 27). Birçok araştırmacının bu kavrama ilişkin farklı yorumlamalara sahip olması, konuya ilgi duyanların ilgili araştırmaları takip etmelerini zorlaştırmakta ve konunun bir bütün olarak incelenmesinde önemli sorunlar yaratmaktadır. Türkçe çevirideki bu zorluklara rağmen işe angaje olma son zamanlarda bilim insanları ve uygulayıcılar arasında iyi bilinen ve oldukça popüler bir kavram haline gelmiştir (Riggio, 2013: 5). Marciano'ya (2010) göre, işe angaje olma, çalışanın işe, örgüte ve çalışma arkadaşlarına ne ölçüde bağlı olduğu, kendini işe ne ölçüde adanmış ve işine ne düzeyde sadık olduğudur.

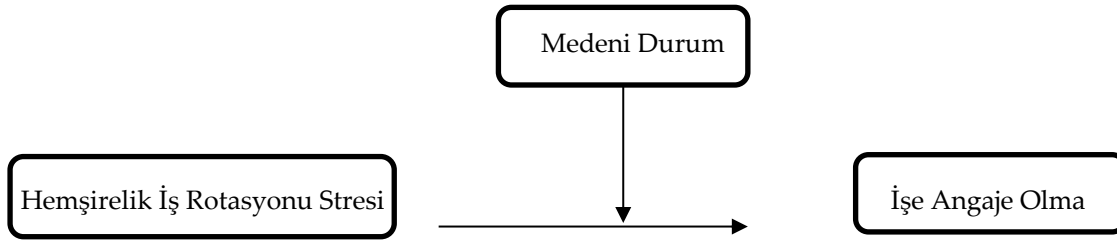
İşle ilgili olumlu bir ruh halini yansıtan işe angaje olma, öz-yeterliliği artırarak ve çalışanların sağlığı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olarak bireylerin kendilerini tamamen işe vermelerini sağlar, bu da çalışanın kuruluşa desteğini artırır (Robertson-Smith ve Markwick, 2009). Bakker ve arkadaşları (2011), işe angaje olmuş çalışanların özelliklerini zorlu hedeflere doğru ilerlemek için kendini adanma ve her zaman başarıyı isteme

olarak ifade etmişlerdir. Schaufeli ve arkadaşları (2006) ise güçlü enerji ve zihne sahip olma, herhangi bir işi tamamlamada cesur olma, işteki zorluklarıyla yüzleşmede sebat etmek, işe kendini güçlü şekilde bağlı hissetmek, işe konsantre olmak ve kendini işten alamamak gibi özelliklerin işe angaje olmuş çalışanların başlıca özelliklerinden olduğunu dile getirmişlerdir. Krueger ve Killham'a (2005) göre, işe angaje olmuş çalışanlar işleri hakkında daha tutkulu ve örgütlerine bağlıdır. Bu çalışanlar, işyerindeki stres ve değişim gibi sorunları ele almak için daha donanımlıdır. Daha azimli olan bu çalışanlar, örgütü ileriye taşımada kilit oyuncularındır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada, hemşirelik iş rotasyonu stres düzeyi bağımsız değişken; işe angaje olma bağımlı değişken; medeni durum ise düzenleyici değişkendir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, yukarıdaki model doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁: Hemşirelik iş rotasyonu stres düzeyi işe angaje olma üzerine anlamlı etkiye sahiptir.

H₂: Hemşirelik iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine etkisinde medeni durumun düzenleyici rolü vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Şanlıurfa'da görevli hemşireler oluşturmaktadır.. Araştırmaya dahil olma kriterleri arasında hemşire olmak, online katılımcılar için internete bağlanabilen akıllı telefon veya tablet cihazına sahip olmak, Türkçe okuyabilmek ve araştırmaya katılmaya istekli olmak. Bu çalışmanın dışlama kriterleri bilgilendirilmiş onam vermemek ve okuma-yazma bilmemektir. Araştırmada evrenin geniş kitlelerden oluşması nedeniyle örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda kolayda örnekleme yöntemiyle araştırmaya gönüllü olarak katılan hemşirelerden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak %95 güven düzeyi, %5 örnekleme hatası ile p ve q değerleri ise 0,5 olarak baz alınmış, en az 383 kişiye ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır. Hesaplamalar Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından geliştirilen örnek hesaplama yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırmaya toplam 555 hemşire katılım sağlamıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada, veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Anketlerin uygulanmadan önce Dicle Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı'ndan onay alınmıştır (Tarih: 25.04.2023; Sayı No: 483724). Anketler, katılımcılara, online ve yüz yüze olacak şekilde uygulanmıştır. Online katılımcılar için Google Form aracılığıyla web tabanlı anket tasarlanmıştır. Üç bölümden oluşan anketin birinci bölümünde, hemşireleri tanımlayıcı özellikte sorular yer almaktadır. Bu sorular arasında; cinsiyet, yaş, medeni durum, hemşire olarak çalışma süresi, mevcut kurumdaki çalışma süresi, çalışılan birimden memnun olma durumu ve çalışma saatlerini en fazla hangi işlerle geçirildiği yer almaktadır.

İkinci bölümde Hemşirelik İş Rotasyonu Stres Ölçeği (HİRSÖ) yer almaktadır. Huang ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen ölçeğin dilimize uyarlanması Ölçek, Çağan tarafından 2019 yılında yapılmıştır. Toplam 10 ifadeden oluşan ölçek 1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Kesinlikle katılıyorum arasında olacak şekilde 5'li likert olarak yapılandırılmıştır. Ölçek içerisinde Duygusal Tepki-DT (1, 2, 3 ve 4. maddeler), günlük hayat-GH

(5, 6 ve 7. maddeler) ve iletişim-İ (8, 9 ve 10. maddeler) olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır. Ölçekten alınabilecek minimum puan 10 iken maksimum puan 50'dir. Alınan puanın yüksek olması, hemşirelerin iş rotasyonu stres düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelir. Ölçeğin bütününe Cronbach Alpha katsayısı 0,912 olarak tespit edilmiştir.

Üçüncü bölümde, İşe Angaje Olma Ölçeği (İAOÖ) yer almaktadır. Toplam 9 ifadenin yer aldığı ölçek, Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilmiş, dilimize Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek 5'li likert olarak (1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Tamamen katılıyorum) yapılandırılmıştır. Ölçek işe istek duyma-İİD (1,2 ve 3.ifadeler), işe adanma-İA (4,5 ve 6.ifadeler) ve işe yoğunlaşma-İY (7,8 ve 9.ifadeler) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek minimum puan 9, maksimum 45'tir. İşe Angaje Olma Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısı 0,885 olarak belirlenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Çalışmada, verilerin güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı, normal dağılıma uygunluğu ise Skewness ve Kurtosis değerleri ile ortaya konmuştur. George ve Mallery'ye (2010) göre normal bir dağılımda Skewness ve Kurtosis değerleri -2 ile +2 arasında olmalıdır. Araştırmada hemşirelik iş rotasyonu stres düzeyi ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizi kullanılmıştır. Hemşirelerin kişisel özelliklerinin tespitinde frekans dağılımı verilmiştir. Son olarak, çalışmada, medeni durumun moderatör etkisi, bootstrap tekniği kullanılarak model 1 seçilerek ortaya konmuştur.

4. BULGULAR

Tablo 1. Hemşireleri Tanımlayıcı Özellikler

	Ort.	SS
Yaş	34,46	8,038
Hemşire Olarak Çalışma Süresi	10,33	7,386
Mevcut Kurumda Çalışma Süresi	6,37	4,990
Cinsiyet	F	%
	Kadın	424
	Erkek	131
Medeni Durum	F	%
	Evli	363
	Bekar	192
Çalışılan birimden memnun musunuz?	F	%
	Evet	314
	Hayır	241
Çalışma saatlerinin en fazla hangi işle geçirildiği	F	%
	Tetkik ve tedavi	201
	Hemşirelik bakımı	180
	Hemşirelik dışı	92
	Destek hizmetleri	82
Toplam	555	100,0

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 34,46±8,038 iken hemşire olarak çalışma süresi 10,33±7,386 ve kurumda çalışma süresi ise 6,37±4,990'dır. Hemşirelerin büyük çoğunluğu kadın (%76,4) ve evli kişilerden (%65,4) oluşmaktadır. Hemşirelerin %56,6'sı çalıştıkları birimden memnun olduğunu, %43,4'ü ise memnun olmadığını ifade etmişlerdir. Son olarak, hemşirelerin %36,2'si çalışma saatlerinde en fazla tetkik ve tedavi, %32,4'ü hemşirelik bakımı, %16,6'sı hemşirelik dışı işlerle, %14,8'i ise destek hizmetleri ile ilgilendiğini ifade etmişlerdir.

Tablo 2. Betimsel Bulgular

	Ort.	SS	Skewness	Kurtosis
Hemşirelik İş Rotasyonu Stres Ölçeği (HİRSÖ)	35,46	9,222	-,754	-,299
Duygusal Tepki (DT)	13,58	4,174	-,678	-,444
Günlük Hayat (GY)	11,55	3,108	-1,144	,407
İletişim (İ)	10,33	2,983	-,294	-,615
İşe Angaje Olma Ölçeği (İAOÖ)	20,91	7,454	1,447	1,503
İşe İstek Duyma (İİD)	6,65	2,777	1,286	,866
İşe Adanma (İA)	6,95	2,907	1,214	1,034
İşe Yoğunlaşma (İY)	7,32	2,751	,765	,198

Hemşirelik iş rotasyonu stres ölçeği toplam puan ortalamasının 35,46; duygusal tepkinin ortalamasının 13,58; günlük yaşam ortalamasının 11,5 ve iletişim boyutunun ortalamasının 10,33 olduğu görülmektedir. İşe angaje olma ölçeği toplam puan ortalamasının 20,91; işe istek duymanın ortalamasının 6,65; işe adanmanın ortalamasının 6,95 ve son olarak işe yoğunlaşmanın ortalamasının 7,32 olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara bakıldığında, hemşirelerin iş rotasyonu stres ölçeği toplam puanlarının ortanın üzerinde; işe angaje olma ölçeği toplam puanlarının ise düşük olduğu görülmektedir. Tabloda, verilerin normal dağılıp dağılmadığını gösteren Skewness ve Kurtosis değerlerine bakıldığında ise tüm değerlerin -2 ile +2 aralığında olduğu görülmektedir. Buna göre, verilerin normal dağılım gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi Bulguları

	1	2	3	4	5	6	7
HİRSÖ	-						
DT	.926**	-					
GY	.927**	.816**	-				
İ	.830**	.612**	.681**	-			
İAOÖ	-.786**	-.707**	-.797**	-.610**	-		
İİD	-.726**	-.663**	-.760**	-.525**	.888**	-	
İA	-.740**	-.644**	-.727**	-.627**	.915**	.759**	-
İY	-.615**	-.566**	-.624**	-.460**	.847**	.595**	.656**

**p<,01

İş rotasyonu stres ölçeği toplam puanı ile işe angaje olma ölçeği toplam puan ortalaması ($r=-,786$, $p<,01$), işe istek duyma ($r=-,726$, $p<,01$), işe adanma ($r=-,740$, $p<,01$) ve işe yoğunlaşma ($r=-,615$, $p<,01$) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Duygusal tepki alt boyut ortalama puanı ile işe angaje olma ölçeği toplam puan ortalaması ($r=-,707$, $p<,01$), işe istek duyma ($r=-,663$, $p<,01$), işe adanma ($r=-,644$, $p<,01$) ve işe yoğunlaşma ($r=-,566$, $p<,01$) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Günlük yaşam alt boyut ortalama puanı ile işe angaje olma ölçeği toplam puan ortalaması ($r=-,797$, $p<,01$), işe istek duyma ($r=-,760$, $p<,01$), işe adanma ($r=-,727$, $p<,01$) ve işe yoğunlaşma ($r=-,624$, $p<,01$) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

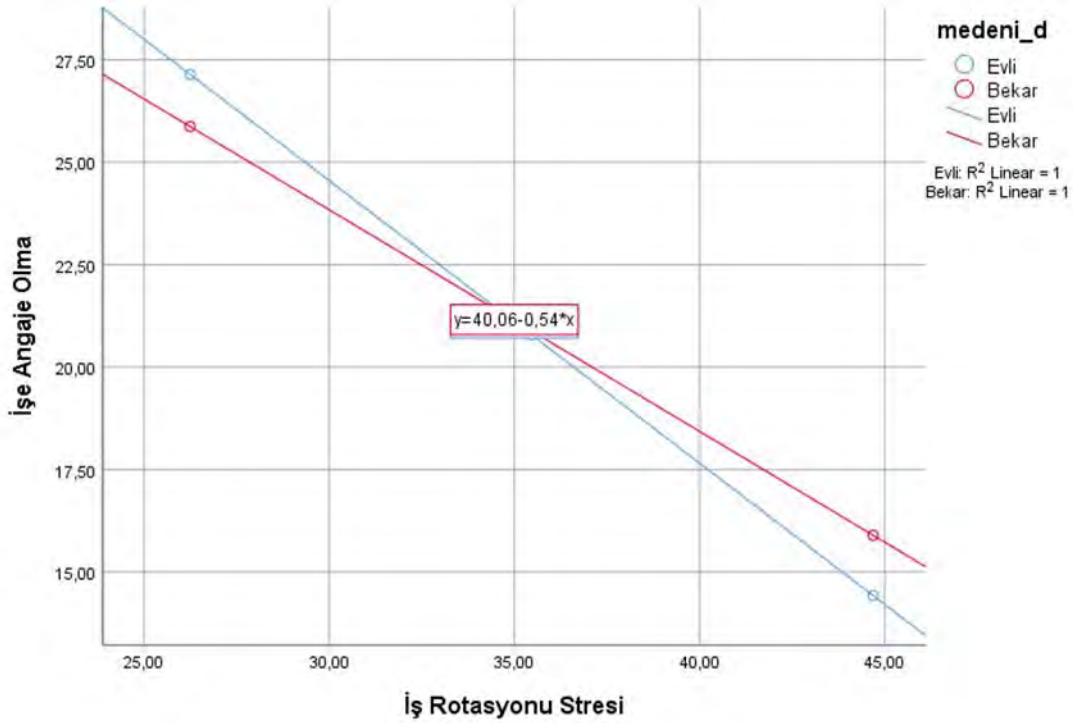
İletişim alt boyut ortalama puanı ile işe angaje olma ölçeği toplam puan ortalaması ($r=-,610$, $p<,01$), işe istek duyma ($r=-,525$, $p<,01$), işe adanma ($r=-,627$, $p<,01$) ve işe yoğunlaşma ($r=-,460$, $p<,01$) arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Hemşirelik İş Rotasyonu Stres Düzeyinin İşe Angaje Olma Üzerine Etkisinde Medeni Durumun Düzenleyici Rolüne İlişkin Elde Edilen Bulgular

	β	SE	LLCI	ULCI	t	p	r ²	F
HİRSÖ>İAOÖ	-,838	,064	-,964	-,713	-13,113	0,00*		
Medeni Durum >İAOÖ	-5,175	1,670	-8,455	-1,986	-3,100	0,00*	,626	307,001*
HİRSÖ*Medeni Durum>İAOÖ	,149	,045	,061	,236	3,338	0,00*		
HİRSÖ* Medeni Durum (Evli)	-,689	,026	-,741	-,638	-26,060	0,00*		
HİRSÖ* Medeni Durum (Bekar)	-,541	,036	-,611	-,470	-15,079	0,00*		

*p<,01

Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene olan etkisinde düzenleyici değişkenin etkisine yönelik elde edilen sonuçlara bakıldığında, hemşirelik iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine etkisinde medeni durumun düzenleyici rolünün olduğu görülmektedir (F=307,001;p<,05). Oluşturulan modelde medeni durumun düzenleyiciliğinde açıklanan varyansın %62,6 olduğu görülmektedir. Hemşirelik iş rotasyonu stres düzeyinin ($\beta=-,838$, $t=-13,113$) işe angaje olma üzerine etkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre, iş rotasyonu stresi arttıkça işe angaje olma azalış gösterecektir. Medeni durumun ($\beta=-5,175$, $t=-3,100$) işe angeje olma üzerine etkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla beraber, etkileşim terimi ($\beta=,149$) pozitif yönlü etkiye sahiptir. Medeni durumun evli olduğu durumda, iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olmayı %68,9'luk düzeyde etkilediği görülmektedir. Bununla beraber, medeni durumun bekar olduğu durumda, iş rotasyonu stres düzeyi işe angeje olmayı %54,1'lik düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre, evli hemşirelerde iş rotasyonu stres düzeyinin yüksek çıkması işe angaje olma durumlarını daha yüksek düzeyde etkilemektedir. İş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine etkisinin evli ve bekar hemşirelere göre durumu aşağıdaki şekilde sunulmuştur.

**Şekil 2.** Evli ve Bekar Olma Durumuna Göre, Hemşirelik İş Rotasyonu Stres Düzeyinin İşe Angaje Olma Üzerine Etkisi

Yukarıdaki şekil incelendiğinde, evli hemşirelerde iş rotasyonu stres düzeyi ile işe angaje olma arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğu görülmektedir. Bekarlarda ise iş rotasyonu stres düzeyi ile işe angaje olma arasındaki ilişki daha zayıftır. Dolayısı ile medeni durum değişkeninin iş rotasyonu stres düzeyi ve işe angaje olma değişkenleri için önemli olduğu ifade edilebilir.

4.1. Hipotez Test Sonuçları

Araştırmada belirlenen amaç doğrultusunda oluşturulan hipotez test sonuçlarında, “H₁ hipotezi olan hemşirelik iş rotasyonu stres düzeyi işe angaje olma üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.” hipotezi kabul edilmiştir. Bunun yanında, “H₂: Hemşirelik iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine etkisinde medeni durumun düzenleyici rolü vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma, hemşire iş rotasyonunun işe angaje olma üzerine etkisinde medeni durumun düzenleyici rolünün tespiti amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine negatif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu, iş rotasyonu stres düzeyinin arttıkça işe angeje olmanın azalacağı anlamına gelmektedir. İş rotasyonu stresi ve işe angaje olma arasındaki olumsuz ve anlamlı etkileşim, işte stresin ortaya çıkmasını tetikleyen monoton ve rutin bir işte sıkılma hissinden kaynaklanmaktadır. Bu durumun sonucunda, iş arkadaşları arasında çıkar çatışması kaçınılmazdır. Şöyle ki, işbirliği yapmayan çalışanlar ağır ve yavaş çalışırlar. Bu tür kişilerin yaşadığı iş stresi, diğer çalışanlar üzerinde olumsuz psikolojik etki yaratmaktadır. Bundan dolayı, bir birimden başka bir birime geçmek isterler. Ancak bu istek kolay bir şekilde gerçekleşemez. Bu durum, çalışanları strese sokar. Oluşan stres, çalışanların duygusal, bilişsel, davranışsal ve psikolojik olarak işe, çalışılan kuruma ve çalışma ortamına zarar vermeye neden olur. Stres aynı zamanda işe angaje olma durumlarının düşük olmasında etkilidir (Nasrul vd., 2019). Bu durum, literatürde yer alan çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Murillo-Zamorano vd., 2019; Nasrul vd., 2019; Yousef, 2012).

İş stresi, işe angaje olma, işte yer alma ve iş tatmini arasındaki ilişkinin ele alındığı bir çalışmada, yüksek iş stresi ve elverişsiz çalışma ortamının iş memnuniyetsizliğine neden olduğu ve çalışanların işe angaje olma durumlarını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Oginyi, 2018). Padula ve arkadaşlarının (2012) yaptıkları çalışmada, iş stresi ile işte yer alma arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Rothmann (2008) tarafından yapılan çalışmada ise iş yükünden kaynaklı iş stresi ile işte yer alma arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada, iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine etkisinde medeni durumun düzenleyici role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Evliler, bekar meslektaşlarından daha fazla yaşam görevine sahiptir (Shockley ve Allen, 2012). Evlilikte, birden fazla rolü yönetmek mücadele gerektirir (Rothbard vd., 2005). Çok sayıda iş dışı rol ve sorumluluk taşımak, çatışmayı beraberinde getirir (Shockley ve Allen, 2012). Zhang ve arkadaşlarının (2021) Covid-19 pandemisinden sonra hemşirelerin katlandığı aşırı stres ve aşırı iş yükünün işe angaje olma üzerindeki etkisine ilişkin yaptıkları araştırmada, medeni durumun, hemşirelerin işe angaje olmalarını etkileyen ana faktörlerden biri olduğunu ve evli hemşirelerin daha yüksek işe angaje olduklarını ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlar bağlamında, işe angaje olmanın sağlanması için iş rotasyonu uygularken, çalışanın iş deneyiminin niceliği yerine kalitesine odaklanılmalıdır. Kuruluşlar rotasyon planını her çalışanın öğrenme yeteneğine, uyum süresine ve kişisel özelliklerine göre düzenlemelidir (Campion vd., 1994). Bu noktada çalışanın medeni durumu, çalışma süresi, iş tecrübesi ve işe aşinalığı gibi özellikleri dikkate alınmalıdır. Özellikle evli hemşirelerin ailevi durumları göz önüne alınarak iş rotasyonuna tabi tutulmaları önerilmektedir. Ayrıca, iş rotasyonunun belirsizliğe yol açmayacak şekilde düzenli bir plan dahilinde işlemesi önerilmektedir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar, sadece Şanlıurfa ilindeki hemşireler özelinde elde edilmiştir. Bundan ötürü, sonuçlar genellenemez niteliktedir. Buradan yola çıkarak farklı illerdeki hemşirelerle yeni çalışmalar yapılması önerilmektedir. Bunun yanında, iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine etkisinde hemşirelerin farklı özelliklerinin (örneğin mesleki çalışma süresi) düzenleyicilik rolü incelenebilir. Ortega'nın (2001) da belirttiği üzere, iş rotasyonunun yönetim tarafından uygunsuz kullanımı çalışanlarda birtakım sorunları beraberinde getirmektedir. Bu açıklamadan yola çıkarak, iş rotasyonu stres düzeyinin işe angaje olma üzerine etkisinde yönetici davranışlarının rolüne dönük yeni bir çalışma alanı belirlenebilir.

KAYNAKÇA

- Aboshaiqah, A. E., Hamadi, H. Y., Salem, O. A., & Zakari, N. M., (2016). The work engagement of nurses in multiple hospital sectors in Saudi Arabia: a comparative study. *Journal of nursing management*. 24: 540–548.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Arya, A. (2004). Using job rotation to extract employee information. *Journal of Law, Economics and Organization*, 20, 400– 414.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20(1), 4–28, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>.
- Beattie, L., & Griffin, B. (2014). Day-level fluctuations in stress and engagement in response to workplace incivility: A diary study. *Work and Stress*, 28(2), 124–142. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.898712>.
- Bilginöğlü, E., & Yozgat, U. (2019). Ultra-kısa işe angaje olma ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *BMIJ*, 7(5): 2863-2872, doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1354>.
- Campion, M. A., Cheraskin, L., & Steven, M. J. (1994). Career-related antecedents and outcomes of job rotation. *Academy of Management Journal*. 37: 1518-1542. 10.2307/256797.
- Chang, C. S., Tai, S. C. & Shih, Y. L. (2008). Job rotation and job satisfaction of clinical nursing staff: Effects on organizational commitment. *The Journal of Health Science*, 10, 15– 26.
- Çağan O. (2019). Examining psychometric properties of the Turkish version of the Nursing Job Rotation Stress Scale (NJRS). *Perspect Psychiatr Care*. 55:773–778. <https://doi.org/10.1111/ppc.12437>.
- Demirbaş, H. T. (2008). İş özellikleri algısının iş bütünleşmesi üzerindeki etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Dinis, L. I. C., & Fronteira I. (2015). The influence of job rotation in the jobsatisfaction of nurses in a surgical service. *J Nurs Ref*. 4(5):17-26. <https://doi.org/10.12707/RIV14008>.
- Doğu, D. (2019). Sivil toplum kuruluşlarında örgüte ve işe bağlılığın çalışan performansı üzerindeki etkisi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Emmanuel, A. O., & Collins, A. (2016). Relationship between occupational stress and demographic variables: a study of employees in a commercial bank in Ghana. *Current Journal of Applied Science and Technology*, 1-9.
- Erdem, H. (2014). Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağının stresle başa çıkma yöntemleri üzerine etkileri: psikolojik sermayenin bu süreçteki rolü ve bir alan araştırması, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Malatya.
- Erdoğan, P. (2021). İş Tatmininin Örgütsel Stres Algısına Etkisi: Cinsiyet ve Medeni Durumun Düzenleyici Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 223-235. DOI: 10.52642/susbed.899289.
- Eriksson, T., & Ortega, J. (2006). The adoption of job rotation: Testing the theories. *Industrial and Labour Relations Review*, 59, 653– 666.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Handel, M. J., & Levine, D. I., (2004). Editors' introduction: the effects of new work practices on workers. *Ind Relat*. 43(1):1-43.
- Hanrahan, N. P., Aiken, L. H., McClaine, L., & Hanlon, A. L. (2010). Relationship between Psychiatric Nurse Work Environments and Nurse Burnout in Acute Care General Hospitals. *Issues in Mental Health Nursing*, 31, 198-207. <http://dx.doi.org/10.3109/01612840903200068>.
- Henderson, A., Paterson, K., Burmeister, L., Thomson, B. & Young, L. (2013). Staff perceptions of leadership during implementation of task-shifting in three surgical units. *Journal of Nursing Management*, 21, 368–376. doi: 10.1111/j.1365-2834.2012.01401.x.

- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L. & Liang, R. D. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9, 8. doi: 10.1186/1472-6963-9-8.
- Huang, S., Lin, Y. H., Kao, C. C., Yang, H. Y., Anne, Y. L., & Wang, C. H. (2016). Nursing Job Rotation Stress Scale development and psychometric evaluation. *Jpn J Nurs Sci*. 13:114-122. <https://doi.org/10.1111/jjns.12095>.
- Huang, H. F., Liao, M. L. & Thou, Z. M. (2005). An empirical study on relativity among job rotation, job satisfaction and organization commitment. *Journal of Human Resource Management*, 5, 107– 129.
- Inman, R. R., Blumenfeld, D. E. & Ko, A. (2005). Cross-training hospital nurses to reduce staffing costs. *Health Care Manage Review*, 30, 116– 125.
- Järvi, M., & Uusitalo, T. (2004). Job rotation in nursing: A study of job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire. *Journal of Nursing Management*, 12, 337– 347.
- Jaturanonda, C., Nanthavanij, S. & Chongphaisal, P. (2006). A survey study on weights of decision criteria for job rotation in Thailand: Comparison between public and private sectors. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 1834– 1851.
- Jorgensen, M., Davis, K., Kotowski, S., Aedla, P. & Dunning, K. (2005). Characteristics of job rotation in the midwest US manufacturing sector. *Ergonomic*, 48, 1721– 1733.
- Kejriwal, A. (2019). A Comparative Analysis of Organizational Role Stress among the Private and Public Sector Bank Officials in Jorhat, Assam. *Journal of Management (JOM)*, 6(3).
- Krueger, J., & Killham, E. (2005). At work, feeling good matters: Happy employees are better equipped to handle workplace relationships, stress, and change, according to the latest GMJ survey. *Gallup Management Journal*.
- Lim, J., Bogossian, F., & Ahern, K. (2010b). Stress and Coping in Singaporean Nurses: A Literature Review. *Nursing & Health Sciences*, 12, 251-258. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1442-2018.2010.00514.x>
- Marciano, P. L. (2010). Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT. Mexico: McGraw Hill.
- Mohan, K., & Gomathi S. (2015). The effects of job rotation practices on employee development: an empirical study on nurses in the hospitals of vellore district. *Mediterr J Soc Sci*. 6(1):209-215. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p209>.
- Murillo-Zamorano, L. R., López Sánchez, J. Á., & Godoy-Caballero, A. L. (2019). How the flipped classroom affects knowledge, skills, and engagement in higher education: Effects on students' satisfaction. *Computers and Education*, 141(6). <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103608>.
- Murray, C. D. R., Flynn, J., Ratcliffe, L., Jacyna, M. R., Kamm, M. A., & Emmanuel, A. V. (2004). Effects of Acute Physical and Psychological Stress on Gut Autonomic Innervations in Irritable Bowel Syndrome. *Gastroenterology*, 127, 1695- 1703. <http://dx.doi.org/10.1053/j.gastro.2004.08.057>
- Nasrul, E. Masdupi, E. Syahrizal, (2019). The Effect of Competencies and Job Stress on Work Engagement with Job Satisfaction as Mediating Variable, 4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2019), *Advances in Economics, Business and Management Research*, Volume 124, 717-730.
- Oginyi, R. C. N. (2018). Occupational Stress , Work Engagement and Work Environment as Predictors of Job Satisfaction among Primary School Teachers in Ebonyi State, *Nigeria*, 56(2), 160–171.
- Ortega, J. (2001). Job rotation as a learning mechanism. *Management Science*, 47, 1361– 1370.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker tarafından geliştirilmiş olan işe angaje olma ölçeğinin türkçede güvenilirlik ve geçerliliğinin analizi. "İşGüç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Padula, R. S., Chiavegato, L. D., Cabral, C. M. N., Almeida, T., Ortiz, T., & Carregaro, R. L. (2012). Is occupational stress associated with work engagement? *Work*, 41(SUPPL.1), 2963–2965. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0549-2963>.

- Ranjbar, M., & Gorji, A. M. H. (2018). Relationship between the job rotation efficacy and psychological empowerment of Iranian nurses. *Nurs Pract Today*, 5(2):272-279.
- Richardson, A., Douglas, M., Shuttler, R., & Hagland, M. R., (2003). Critical care staff rotation: outcomes of a survey and pilot study. *Nurs Crit Care*, 8(2):84-89.
- Robertson-smith, G., & Markwick, C. (2009). Employee Engagement A review of current thinking. Institute for Employment Studies, University of Sussex.
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16. <https://doi.org/10.4102/sajip.v34i3.424>.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L., (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16: 243-258.
- Schaufeli, W. B. & A. Bakker (2004). UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual, Utrecht University, Version 1.1, https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf (Erişim tarihi 12.05.2023).
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471.
- Seo, Y., Ko, J., & Price, J. (2004). The Determinants of job satisfaction among hospital nurses: a model estimation in Korea. *International Journal of Nursing Studies*, 41, 437-446. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2003.11.003>.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2012). Motives for flexible work arrangement use. *Community, Work & Family*, 15: 217-231.
- Shukla, S., Adhikari, B., & Singh, V., (2015). Employee engagement-role of demographic variables and personality factors. *Amity Global HRM Review*, 5: 65-73.
- Triggs, D. D., & King, P. M. (2000). Job rotation. *Professional Safety*, 45, 32- 34.
- Turgut, T. (2010). Çalışmaya tutkunluk. G. İslamoğlu içinde, Kurumlarda İyilik de Var (s. 57-87). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Wang, M. K., Lin, S. Y., Chou, C. C., & Chen, M. H. (2010). Nurse experiences learning from cross-disciplinary training. *Journal of Nursing and Healthcare Research*, 6, 99- 106. doi:10.1111/jkana.2021.27.5.390.
- Yalçın Akgül, G. (2020). Ameliyathane çalışanlarının örgütsel stres düzeyleri ile hasta güvenlik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi Antalya.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment:A study from an Arabic cultural perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 250-266. <https://doi.org/10.1108/02683940210428074>.
- Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., & Du, M., (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of clinical nursing*, 30: 1584-1595.