

A META-ANALYSIS STUDY REGARDING THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND TURNOVER INTENTION


Dr. İsmail ÖZDEMİR¹

İstanbul Gedik University, Türkiye

Abstract:

Personality traits are effective on turnover intention. The aim of this study is to examine the effect of the personality traits on turnover intention. The method we used is the meta-analysis method. The obtained data sets are homogeneous and no publication bias was encountered. The effect size of resilience is -0.261 and the effect size of poactive personality is -0.23. This level also indicates a small effect size. In the light of these findings, human resources employees can improve their recruitment policies. The data found can also be used by academics who will study these variables in the future..

Key Words: Resilience, Turnover İntention, Meta-Analysis.

 <http://dx.doi.org/10.47832/2757-5403.24.14>

¹  iozdemir@gedik.edu.tr, [ORCID: 0000-0001-6478-9168](https://orcid.org/0000-0001-6478-9168)

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

Dr.öğr.üyesi İsmail Özdemir

İstanbul Gedik Üniversitesi, Türkiye

Özet:

Kişilik özellikleri, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir. Bu çalışmanın amacı kişilik özelliklerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Kullanılacak olan yöntem meta-analiz yöntemidir. Elde edilen veri setleri homojendir ve yayın yanlılığına rastlanmamıştır. Dayanıklılık değişkeninin etki büyüklüğü -0.261 seviyesindedir ve çözün odaklı kişilik özelliklerinin etki büyüklüğü -0.23 seviyesindedir. Bu seviye aynı zamanda küçük etki büyüklüğüne işaret eder. Elde edilen bu bulgular ışığında insan kaynakları çalışanları işe alım politikalarını geliştirebilirler. Bulunan veriler aynı zamanda gelecekte bu değişkenleri çalışacak olan akademisyenler tarafından da kullanılabilir.

Anahtar Kelimeler: Dayanıklılık, İşten Ayrılma Niyeti, Meta-Analiz.

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasının yapısı, işlerin başarılmasında gerekli olan istikrarın tesis edilmesi ve sürdürülebilmesinde çalışan dayanıklılığını önemli hale getirmiştir. Dayanıklılık, stres içeren olayların üstesinden gelebilme yeteneğini destekleyen ve stresi azaltan bir kişilik özelliği olarak ifade edilebilir (Maddi vd, 2006). Dayanıklılığı yüksek çalışanlar, zor durumların ardından, yani düştükten ve başarısız olduktan sonra kolaylıkla tekrar motive olabilmekte, gereken performans ve ritim ile devam edebilmektedirler.

Çalışanların başarılı olmak için çalışması ve yoğun çaba göstermesi ancak iyi bir motivasyona sahip olmaları ile mümkün olabilir. Evvelce olumsuz tecrübeler ve başarısızlıkla karşılaşmış kişilerin motive olmaları daha zor olacaktır. Ancak, dayanıklılığı fazla olan çalışanlar, olumsuz deneyimlerden ve başarısızlıktan daha kısa sürede kurtularak aynı hırs ve motivasyonla yollarına devam edebilmeleri söz konusu olmaktadır.

Çalışanların, temin güçlükleri sektör ve iş koluna bağlı olarak farklılıklara gösterebilir. Diğer bir deyişle, bazı sektörlerde bir kısım işleri yapan kilit çalışanların temin edilmesi zor olabilir. Bu nedenle, temininde zorluk yaşana bu çalışanların, çalışma koşullarını günün gerekliliklerine uygun olacak şekilde güncel tutulması suretiyle çalışanın işten ayrılma niyetinin kontrol altına alınabilmesi önemlidir. Çünkü bu çalışanların kaybedilmesi, iş süreçlerini zora sokabilecek ve dolayısıyla işletmenin faaliyetleri sekteye uğrayabilecektir. Bu gibi bir durum da pek çok istenmeyen maliyete neden olur (Tett & Meyer, 1993).

İnsan kaynakları bölümü, dayanıklılık açısından yüksek olan çalışanları tespit etme eğilimindedir. Çünkü bu çalışanlar hüsrana uğramaktan çok, ayakta kalmaya odaklanırlar (Chaudhary, 2017). İnsan kaynakları bölümü açısından bu durum çalışanların süreç içerisinde kalması için önemlidir. Ancak insan kaynaklarının önceliği olan başka kişilik özellikleri de vardır.

Yöneticiler, iş ortamını sorunlarla dolu bir yer olarak görür. Öncelikleri bu sorunları çözmektir. Bu nedenle yöneticilerin talebi ve insan kaynaklarının önceliği sorun çözme odaklı kişilik özelliklerine sahip çalışanları işe almaktır (Hsu ve Chang, 2019). Çözüm odaklı çalışanlar iş yeri ortamına ve yönetici performanslarına katkıda bulunurlar.

Çözüm odaklı çalışanların işten ayrılma niyeti de daha az olacaktır, çünkü sorunlar, onlar için beklenmeyen bir şey değildir (Akgunduz, 2020). Bu nedenle çözüm odaklı kişilik özelliği, işten ayrılma niyetinin anlamlı bir öncülüdür (Hsu ve Chang, 2019). İnsan kaynakları bölümü, işe aldığı çalışanların hem daha fazla katkıda bulunması hem de daha uzun süre iş ortamında yer alarak artan tecrübe birikimi ile katkılarını yükselen bir şekilde artırması nedeniyle bu çalışanları tercih eder. Bu gibi nedenlerle bu çalışmada değişken olarak kişilik özellikleri ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bazı meslek kolları, diğerlerine göre işin başarılmasında daha yüksek riskler içerebilir. Bu gibi iş kollarında, başarısız sonuçlarla daha fazla karşılaşma durumunda olan çalışanlar, üzerinde daha fazla stres ve baskı hissedebilirler. Çalışanın başa çıkabileceğinden fazla olduğunu düşündüğü bu tarz durumlar, işten ayrılma niyetini artırabilir. Diğer taraftan, dayanıklılığı

yüksek olan çalışanlar için bu süreç başa çıkılabilecek bir süreç olabilecektir. Bu çalışanlar, başarısızlığı geri döndürülmesi çoğu zaman mümkün olan doğal bir süreç olarak kabul etmekte ve ortaya çıkan olumsuz etkenlerle mücadele edebilecek bir anlayışa sahip olabilmektedirler. Dolayısıyla, dayanıklılık seviyesi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyeti daha düşük olabilir. Bu konuda yapılmış birçok çalışmada da buna benzer sonuçlar elde etmiştir. Bu çalışmanın amacı dayanıklılık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla meta-analiz tekniği kullanılmıştır.

1. LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Dayanıklılık, kişilik özellikleri ile birlikte ele alınmaya başlayan bir konudur (Anglim vd., 2018). Kişilerin işlerinde başarılı veya başarısız olmasına neden olabilecek yeteneklerinin ötesinde bir konu olarak ortaya çıkan dayanıklılık, kişinin her durumda işine devam edebilme gücü olarak düşünülebilir. Başka bir ifadeyle dayanıklılık, zorluklar karşısında kişinin gelişim sürecini yavaşlatmadan hedeflerine ulaşma çabasını sürdürebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Davies vd., 2019).

Dayanıklılık yönünden daha güçlü olan çalışanların, işten ayrılma niyetinin düşük olduğu bir çok çalışmada elde edilen sonuçlarda görülmüştür (Yu vd., 2018). Bu çalışma, dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Dayanıklılığın artması ile işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucu ortaya koymuştur.

Kartepe ve Karadaş (2014) dayanıklılık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine dair ilişkinin gücünü, -0,537 seviyede oldukça yüksek, hatta *geniş* seviyede bulmuşlardır (Cohen, 1988). Bu durum, işten ayrılma niyetinin nedeninin daha ziyade bireylerin kendisi ile ilgili nedenlerle ilişkili olduğu düşüncesini geliştirmiştir. Oysa Davies vd. (2019), bu ilişkiye dair korelasyon katsayısını, -0,1 seviyesinde bulmuştur. Bu araştırma ile bulunan ilişkinin gücü ise düşük seviyededir.

Literatürde yer alan çalışmalar, dayanıklılık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu desteklemektedir. Aynı zamanda bu ilişkinin yönünü negatif olarak göstermektedir. Bu çalışmaların ışığında bu meta-analiz çalışmasının teorik altyapısı kurulmuştur. Bu meta-analiz çalışması dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç ışığında aşağıdaki hipotez hazırlanmıştır:

H1: Dayanıklılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İşten ayrılma süreci yönetilmesi gereken bir süreçtir ve olumlu duygular yaratarak bu süreç yönetilebilir (Chaichi vd., 2020). Çalışan odaklılık gibi kişilik özellikleri zaten doğası itibarıyla olumlu duygular ve olumlu süreçler yaratır. Olumlu süreçlerin de işten ayrılma niyetini azalttığı görülmüştür (Siu vd., 2015).

Hsu ve Chang (2019) 200 IT (bilgi işlem) çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği araştırma ile çözüm odaklı kişilik özelliğinin işten ayrılma niyetinin anlamlı bir öncülü olduğunu göstermiştir. Bu çalışma Almanya'da gerçekleştirilmiştir. Akgündüz (2000) ise bu çalışmayı Türkiye'de

gerçekleştirmiştir. 224 otel çalışanın katılım sağladığı bu çalışma da aynı bulguları desteklemiştir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: Çözüm odaklı kişilik tipi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Meta-analiz kullanılarak gerçekleştirilen bu çalışmanın tek amacı yukarıdaki hipotezi test etmek değildir. Aynı zamanda bu ilişki anlamlıysa, bu ilişki üzerinde etkili olan moderatör değişkenleri incelemek de amaçlanmıştır. Böylelikle aşağıdaki kapsamlı araştırma sorusuna da yanıt aranmıştır:

Araştırma sorusu: Bu ilişkileri etkileyen moderatörler nelerdir?

Meta-analiz çalışmaları, inceledikleri ilişkiyi etkileyen moderatör değişkenleri tespit ettikleri zaman daha başarılı kabul edilir. Bu çalışmada da toplanan çalışmaların ayırt edici özellikleri not edilmiş ve buna uygun olarak kantitatif yapının el verdiği moderatör analizleri yapılmıştır.

2. METODOLOJİ

2.1. Amaç

Bu meta-analiz çalışması çözüm odaklı kişilik tipi ve dayanıklılık değişkenleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yanında. İlişki üzerinde etkili olan moderatör değişkenleri incelemek amaçlanmıştır.

2.2. Tasarım

Bu çalışma, araştırma tasarımını belirlemek için PRISMA yönergeleri takip etmiştir (Moher, 2009). Meta-analiz için kullanılan yazılım ile analiz gerçekleştirilmiştir. Bu yazılım Comprehensive Meta-analysis Software (CMA) olarak seçilmiştir.

2.3. Tarama Yöntemleri

Literatür taraması için Scopus ile birlikte ScienceDirect, Taylor & Francis, Springer ve Wiley veri tabanları ayrı ayrı kullanılmıştır. Bunun amacı gözden kaçırılan çalışma bırakmamaktır. Bu arama süreci için anahtar kelimeler olarak işten ayrılma niyeti, çözüm odaklılık ve dayanıklılık kelimeleri kullanılmıştır. İngilizce olarak da “turnover intention”, “proactive personality”, ve “resilience” olarak kodlanmış ve bu şekilde arama gerçekleştirilmiştir.

2.4. Tarama Sonuçları ve Kodlama

Yazar araştırmaların ayırt edilmesi sürecinde etkin rol oynayabilecek olan tüm değişkenleri kodlamıştır. Bu süreçte incelenen ilişkiler için bazı olası moderatörleri ortaya çıkarmak hedeflenmiştir. Ülke, sektör, iş yeri ve meslek bu değişkenlerden bazılarıdır. Ayrıca yayın yılı, yazar adı gibi değişkenler de kodlanmıştır. Veri analiz süreci için de örneklem büyüklüğü ve korelasyon değerleri kodlanmıştır.

2.5. Kalite Değerlendirmesi

Zangaro ve Soeken'in 9 maddeden oluşan ölçeği kullanılarak kalite değerlendirme yapılmıştır. 1-4 arası kalite puanı düşük kaliteyi, 5-7 arası orta kaliteyi, 8-9 arası yüksek kaliteyi

ifade etmektedir. Çalışmaların hiçbiri düşük kalite puanına sahip bir çalışma olarak ortaya çıkmamıştır. Böylelikle kalite değerlendirmesi sürecinden tatmin edici sonuçlar elde edilmiş ve meta-analiz sürecine bu çalışmalar ile devam edilmiştir.

2.6. Veri Toplama/Eleme Süreci ve Nihai Veri Seti

501 çalışma araştırma sürecinin ilk aşamasında ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalar işten ayrılma niyeti ve dayanıklılık ile çözüm odaklı kişilik değişkenleri gözden geçirilmiş ve taranmıştır. Kademeli olarak bu çalışmalar elenmiştir, son olarak kriterlere uygun dayanıklılık değişkeni ile ilgili 9, çözüm odaklı kişilik değişkeniyle ilgili 2 çalışma elde edilmiştir. Elde edilen toplam 11 çalışma ve kodlanmış olan değişkenleri tablo 1 üzerindeki gibidir:

Tablo 1. Çalışmalar

Dayanıklılık Değişkeni				
Örneklem	r	Yayın İsmi	Sektör/meslek	Ülke
572	-0,11	Erkus, & Findikli, 2013	various	Turkey
175	-0,1	Davies et al., 2019	various	korea-expat
371	-0,27	Yu et al., 2018	nurse	Korea
100	-0,164	Chaudhary&Chaudhari, 2015	public	India
104	-0,385	Salam, 2017	faculty member	Thailand
311	-0,2	Siu et al.,2015	police	Chinese officers/Hong Kong
1345	-0,24	Zhang et al., 2020	doctor	China
282	-0,537	Karatepe&Karadas,2014	hotel employee	Romania
200	-0,404	Çhaiçi et al., 2020	hotel	Malaysia
Çözüm odaklı kişilik değişkeni				
Örneklem	r	Publication name	Sektör/meslek	Ülke
200	-0,29	Hsu&Chang, 2019	Hemşire	Tayvan
224	-0,193	Akgunduz et al., 2020	Otel çalışanı	Türkiye

3. BULGULAR

3.1. Heterojenlik Analizi

Veri setlerinin heterojenlik analizi sonuçları tablo 2'de gösterilmiştir. Bu sonuçlar, tüm veri setlerinin 0.01 düzeyinde anlamlılıkla heterojen olduğunu göstermiştir. I² istatistikleri, yüzde olarak heterojenlik seviyesini göstermektedir, 1 ile 100 arasında değişir. Tüm veri setleri heterojen olduğundan rassal etki modeli kullanılmıştır.

Tablo 2. Heterojenlik Analizi Sonuçları

	Q	I ²
1.Verit seti	112.612	91.231*
2. Verit seti	93.230	90.123*

*: 01 anlamlılık seviyesi

3.2. Yayın Yanlılığı ve Etki Büyüklüğü

Yayın yanlılığı, nicel verilerin eksik bir bölümünden kaynaklanabilecek nicel bir tutarsızlığa işaret eder. Yayın yanlılığı olduğunda böyle bir eksik parçanın var olduğuna inanılmaktadır. Bu durum bir meta-analiz araştırmasının sonuçlarının güvenilirliğini ve geçerliliğini azaltmaktadır. Toplanan çalışmaların yayın yanlılığı, tablo 2'de gösterildiği gibi Duval ve Tweedie'nin kes ve yapıştır testi kullanılarak test edilmiştir. Gözlenen değerler ve ayarlanan değerler birbirine eşittir ve bu nedenle herhangi bir çalışmayı kırpmaya gerek olmamıştır. Bu testin sonuçları, veri setlerinde yayım yanlılığının olmadığını göstermiştir. 4 veya daha az korelasyon değeri içeren veri setlerine yayın yanlılığı testleri uygulanmamıştır.

Tablo 3. Duval and Tweedie'nin Kes ve Yapıştır Testi Sonuçları

1. Veri Seti (N= 3397)	Kesilen çalışma	Etki Büyüklüğü	Güven Aralığı		Q değeri
			En düşük değer	En yüksek değer	
Gözlenen değerler		-.261	-.325	-.194	71.1847
Ayarlanan değerler	0	-.261	-.325	-.194	71.1847

Dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair olan veri setinde 4'ten fazla çalışma olduğu için yayım yanlılığı analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 3 üzerindedir. Gözlenen değerler ile ayarlanan değerler arasında bir fark bulunamamıştır, ayrıca kesilen çalışma sayısı da sıfır seviyesindedir. Bu durum da güvenilirlik açısından uygundur, çünkü yayım yanlılığı yoktur. Diğer veri setindeki veri sayısı ise 4'ten fazla olmadığı için yayım yanlılığı analizine gerek yoktur.

Dayanıklılık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etki büyüklüğü -0.261, çözüm odaklı kişilik özelliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etki büyüklüğü ise -0.230 olarak ortaya çıkmıştır. Verilerin dağılımının uygun olmaması nedeniyle moderatör analizi gerçekleştirilememiştir.

4. TARTIŞMA

Dayanıklılık çalışanlar için gerekli bir kişilik özelliğidir. Kişilik özellikleri arasında daha fazla tutarlılığa işaret eden yegâne kişilik özelliğidir. Örgütlerde tutarlılık tercih edildiği için dayanıklılık da tercih edilmektedir.

Dayanıklılığı daha fazla olan çalışanların, işten ayrılmayı daha az düşündüğüne dair olan hipotezimiz kabul edilmiştir. Bu iki değişken arasındaki ters yönlü ilişkinin anlamlı olduğu ortaya konmuştur. Ancak sonuçlar ışığında moderatör analizi gerçekleştirilememiştir.

4.1. Kısıt ve Geleceğe Dair Öneriler

Çalışma sayısı veya çalışmalar içerisinde yer alan ve kodlanan değişkenlerin çalışmalar arasındaki dağılımı bazı ilişkiler için moderatör analizi yapılmasına olanak vermemiştir. Gelecekte

yapılacak olan çalışmalar farklı moderatörler ile analiz deneyebilir veya çalışma sayısı artarsa yeniden bu moderatörler ile de analiz gerçekleştirilebilir.

SONUÇ

Dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü -0.261, çözüm odaklı kişilik özelliğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki ilişkinin etki büyüklüğü ise -0.230 olarak bulunmuştur. Bu ilişkilerin yönü negatif ve 0.01 seviyesinde anlamlıdır. Bu etki büyüklükleri *küçük* seviyededir (Cohen, 1988). İlişkileri etkileyen moderatör tespit edilememiştir.

Bu çalışma teorik ve pratik uygulama alanlarında, hem akademisyenler hem de yöneticiler arasında kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- Alas, R. & Edwards, V. (2011). Work-related attitudes in Asia and Europe: Institutional approach. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 22(1), 24-31.
- Choi, S.E. & Kim, S.D. (2016). A meta-analysis of the variables related to job satisfaction among Korean nurses. *Contemporary Nurse*, 52(4), 462-476.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Humborstad, S.I.W. & Perry, C. (2011). Employee empowerment, job satisfaction and organizational commitment: An in-depth empirical investigation. *Chinese Management Studies*, 5(3), 325-344.
- Kim, H. & Kao, D. (2014). A meta-analysis of intent to quit predictors among U.S. child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 47(3), 214-223.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264–269.
- Park, J. & Min, H. (2020). Intent to quit in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 11 pages.
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, intent to quit, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. 46, 259–293.
- Xu, S., Martinez, L.R., Van Hoof, H., Tews, M., Torres, L. & Farfan, K. (2018). The impact of abusive supervision and co-worker support on hospitality and tourism student employees' intent to quits in Ecuador. *Current Issues in Tourism*, 21 (7), 775-790.
- Yu, F., Raphael, D., Mackay, L., Smith, M. & King, A. (2019). Personal and work-related factors associated with nurse resilience: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 93, 129-140.
- Zangaro, G. A., & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing & Health*, 30(4), 445–58.

Meta-analiz Çalışmaları

- Akgunduz, Y., Gok, Ö.A., & Alkan, C. (2020). The effects of rewards and proactive personality on turnover intentions and meaning of work in hotel businesses. *Tourism and Hospitality Research*, 20(2), 170–183.
- Chaichi, K., Zawawi, D., Aziz, Y.A., & Leong, M.K. (2020). The impact of positive psychological personalities on employee's attitude and turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 11(8), 144-160.
- Chaudhary, R. (2017). CSR and turnover intentions: examining the underlying psychological mechanisms. *Social Responsibility Journal*, 13(3), 643-660.
- Davies, S.E., Stoermer, S. & Froese, F.J. (2019). When the going gets tough: the influence of expatriate resilience and perceived organizational inclusion climate on work adjustment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1393-1417.
- Erkus, A. & Findikli, M.A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve isten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. [A research on the impact of psychological capital to job satisfaction, job performance and intention to quit] *Istanbul University Journal of the School of Business*, 42(2), 302-318.
- Hsu, C., & Chang, W. (2019). How proactive personality can decrease turnover intention: A moderated mediation model of justice perception and career adaptability in Taiwanese nurses. *Corporate Management Review*, 39(2), 1-35.
- Karatepe, O.M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132–143.
- Salam, A. (2017). Effects of psychological capital on job satisfaction and turnover intention: Thai higher education perspective. *Journal of Asia Pacific Studies*, 4(3), 203-218.
- Siu, O.L., Chong, F., & Lui, S. (2015). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: The role of psychological capital. *Journal Happiness Studies*, 16, 367–380.
- Yu, M., & Lee, H. (2018). Impact of resilience and job involvement on turnover intention of new graduate nurses using structural equation modeling. *Japan Journal of Nursing Science*, 15, 351–362.
- Zhang, X., Bian, L., Bai, X., Kong, D., Liu, L., Chen, Q., & Li, N. (2020). The influence of job satisfaction, resilience and work engagement on turnover intention among village doctors in China: a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 20, 283-294.