

Kamu Sağlık Kurumlarındaki Sözleşmeli Personelin Algılanan Stres Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*

Mücella İnam Ermiş¹ Sinan Yılmaz²

Başvuru/Received: 02/04/2022

Yayın/Online Published: 20/10/2022

Kabul/Accepted: 04/08/2022

Özet

Bu araştırmanın amacı Kamu Sağlık Kurumlarındaki Sözleşmeli Personelin Algılanan Stres Düzeylerinin işten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi üzerine Türkiye’de hazırlanan lisansüstü tez çalışmaları üzerinden kamu sağlık kurumlarında istihdam edilen sözleşmeli personelin algıladığı stresin işten ayrılma niyetine etkisi alanının analizini yapmaktır.

Anahtar Kelimeler: kamu, sözleşmeli personel, sağlık personeli, stres, algılanan stres, işten ayrılma

JEL Sınıflandırması: K20, K23, K29, M0, M12

Research of the Effect of Perceived Stress Levels of Contracted Personnel in Public Health Institutions on Turnover Intention

Abstract

The aim of this research is to analyze the effect of the Perceived Stress Levels of Contract Personnel in Public Health Institutions on the Intention to Leave work through graduate thesis studies prepared in Turkey on the effect of the perceived stress of contract personnel employed in public health institutions on the intention to leave work.

Keywords: public contract personnel, medical personnel, stress, perceived stress, quitting work

JEL Classification: K20, K23, K29, M0, M12

1. Giriş

Kamu sağlık kurumlarındaki çalışan personellerin psikolojik tepkileri üzerine yapılan araştırmalar, çeşitli psikolojik kırılganlık faktörlerinin, belirsizliğe tahammülsüzlük, hastalığa karşı algılanan savunmasızlık, uyku bozuklukları, obsesif belirtiler, yalnızlık duygusu, çaresizlik, travma sonrası stres belirtileri ve kaygı eğilimi gibi bireysel farklılık değişkenleri de dâhil olmak üzere birçok ruhsal problemi beraberinde getirdiğini göstermektedir. Covid-19 da diğer salgın hastalıklar gibi bütün canlılarda en temel içgüdü olan yaşama içgüdüsünü tehdit etmektedir (Cao vd., 2020, s. 1). Bu nedenle sağlık personelleri üzerinde kaygı, stres, depresyon

* Bu çalışma Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde hazırlanan “Kamu Sağlık Kurumlarındaki Sözleşmeli Personelin Algılanan Stres Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi” adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹Yüksek Lisans Öğrencisi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, mucella.inam@gmail.com

²Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İşletme Böl., syilmaz@beun.edu.tr Orcid No: 0000-0002-8576-9913

gibi ruh hastalıklarına neden olmaktadır. Pandemi ile mücadelenin en önemli savaşçıları olan sağlık çalışanları için de, dünya çapında artan bir tehdit oluşturmakta ve sağlık çalışanlarını psikolojik ve fizyolojik olarak baskı altında tutmaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de ilk vakanın tespit edilmesinden sonra, teyit edilen vakalar hızla artarak sağlık çalışanlarını benzeri görülmemiş bir taleple karşı karşıya bırakmıştır. Yapılan kısıtlı çalışmalara rağmen Türkiye’de sağlık çalışanlarında salgın kaynaklı ruhsal problemlerin yüksekliği dikkat çekmektedir.

2. Kamu Sağlık Kurumlarında Sözleşmeli Personel

Kamu sağlık kurumlarında sözleşmeli personeller 657 sayılı DMK’nın 4/B maddesi, 2003 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı “Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, 4924 sayılı “Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ve 2011 yılında yürürlüğe giren 5258 sayılı “Aile Hekimliği Kanunu” yasal düzenlemeleri ile istihdam edilmektedir (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2022).

Ülkemizde Sağlık Bakanlığı tarafından sunulmakta olan sağlık hizmetleri ülke içinde yaşayan tüm bireyleri kapsamaktadır. Bu da Sağlık Bakanlığı’na bağlı kamu sağlık kurumlarında sürekli ve değişken bir istihdamı beraberinde getirmektedir.

657 sayılı “Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile havyan sağlığı da dahil olmak üzere sağlık alanında eğitim almış olan tabip, diş tabibi, eczacı, veteriner hekim gibi memurlar ile bu hizmet sahasında görev yapan yüksek öğrenim mezunu fizyoterapist, ebe, hemşire, sağlık memuru, sosyal hizmetler görevlisi, biyolog, psikolog, diyetisyen, sağlık fizikçisi, sağlık idarecisi gibi sağlık personelleri kapsamaktadır (Devlet Memurları Kanunu, 1965).

4924 sayılı “Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” 2003 yılında yürürlüğe girmiştir ve sözleşmeli personellerin bir bakanlık çatısı altında istihdam edilmesi ile ilgili ilk kanun olma özelliği taşımaktadır. İlgili kanun ile Sağlık Bakanlığında sözleşmeli personel alt istihdamı oluşturularak memur kadrosu yerine asil ve sözleşmeli istihdam sağlanmıştır (Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2003).

2011 yılında yürürlüğe giren 5258 sayılı “Aile Hekimliği Kanunu” ile Sağlıkta Dönüşüm Programı uygulanmaya başlanmıştır. 2013 yılında çıkarılmış olan yönetmeliğe göre, “kişilerin koruyucu sağlık hizmetleri ile birinci basamak sağlık hizmetlerini hiçbir ayırım gözetmeksizin belirli bir yerde verme sorumluluğunda olan, gerektiğinde gezici sağlık hizmeti de veren ve tam gün esasına göre çalışan tabip veya uzman tabiplerdir” (Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği, 2013).

663 Sayılı KHK Kapsamındaki Sözleşmeli Personel yasal düzenlemesi ise günümüzde hala devam eden ancak 2018 ‘de çıkarılmış olan 703 sayılı KHK ile değiştirilmiştir. 703 sayılı KHK’nın 25. maddesine göre adı “Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri

Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” iken “Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ismini almıştır (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2022).

3. Stres ve İşten Ayrılma Niyeti

3.1. Stres

Latineden türemiş olan “stres”, İngiliz dilinde yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. İlk zamanlarda fizik ve mühendislik bilimlerinde kullanılan bu kavram zamanla insanı ve canlıları ilgilendiren durumları tanımlamak için kullanılmıştır. Latince kullanımı “Estrictia”, Fransızca kullanımı ise “Estrece” olarak bilinmektedir. İlk anlamı zorlanma, baskı ve gerilmedir. İlk yıllarda bela, musibet, keder, dert, elem anlamlarında kullanılmış, daha sonraki zamanlarda kelimeye yüklenen anlam dönüşmüş ve zor, güç ve baskı gibi anlamlarla insana ve ruhsal yapılanmaya yönelmiştir. Bu bağlamda stres, kişinin ve nesnenin bu itkilerin etkisi ile biçimsel olarak bozulmasına karşı bir direnci olarak yorumlanmaya başlanmıştır. Ayrıca stres “bütünlüğünü koruma” ve “esas durumuna dönmek için çaba harcama” şeklinde de ifade edilmektedir (Baltaş & Baltaş, 1986, s. 5). TDK’ya göre stres, ruhsal gerilim anlamına gelir (TDK, 2022). APA’ya göre ise stres tepkisi, baskı veya gerilim durumlarının sonucudur. Buna örnek olarak aşırı gerilim veya panik hisleri, düzensiz konuşma örüntüleri, alkol ilaç ya da duygusal stresin neden olduğu kazalar verilebilir (American Psychological Association, 2021).

Stres tepkisi, kişinin olaya nasıl tepki verdiğine bağlı olarak ortaya çıkan, ortamda ne olduğu ile doğrudan bağlantılı olmayan bir tepkidir. Düşünülenler ve hissedilenler birbirinin paralelindedir. Bu nedenle stres, kişi-olay etkileşimi sonucunda ortaya çıkar. Belirleyici olan yalnızca olay değildir. Durum ile kişi arasındaki etkileşim önemli bir noktadır (Baltaş & Baltaş, 1986, s. 8).

Çoğu uzman stresi, vücudun her şekilde stres yapıcı etkiye karşı verdiği tepki olarak görmektedir. İlk çalışmalarda temel olarak “distress-zararlı stres” tanımı ele alınmış, stresin insan davranışının bir boyutu olduğu ifade edilmiştir. Araştırmaların sonucunda, kimi bireyler strese karşı direnemeyerek hastalıklara yakalanmış; kimi bireyler ise stresi performans artıran bir etki “eustress-yararlı stres” olarak değerlendirmiştir. Özetle stres, bir tehdit karşısında organizmanın göstermiş olduğu fizyolojik ve psikolojik tepkilerin bütünüdür (Arıcan, 2011, s. 59).

Selye ise stres tepkisini alarm tepkisi, direnç aşaması ve tükenme aşaması olmak üzere 3 aşamalı bir süreç olarak özetler. Stresi, vücudun, kendisine yöneltilen herhangi bir talebe karşı gösterdiği belirsiz tepki olarak tanımlamaktadır (Greenberg, 2008, s. 3). Bu konuda Selye’nin görüşleri genel kabul görmüş ve uygulanmıştır. Bu uygulamalar stresi, tetikleyici durumlara verilen bedensel tepki olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte Selye’nin öne sürdüğü modelin aksine, strese neden olduğu veya olmadığı varsayılan olaylara tüm bireyler aynı tepkileri vermez ve bunlardan benzer düzeyde etkilenmezler. Hatta bireyin kendisi de söz konusu olaya çevresel koşullara, zamana ve ortama bağlı olarak farklı tepkiler verebilir ve farklı düzeyde etkilenebilir (Appley & Trumbull, 1986, s. 5).

Stres sürecini tanımlamak için hangi kelimeler kullanılırsa kullanılsın şu dört kavram her zaman düşünülmüştür: İlki yük, stres veya stres faktörü olarak isimlendirilen; neden olan iç veya dış

uyarandır. Lazarus bu noktada birey-çevre ilişkisini ve anlamlandırmayı vurgulamıştır. İkincisi neyin faydalı neyin tehdit edici olduğuna yönelik değerlendirmedir. Üçüncüsü stresli olaylara karşı beden ya da zihnin başa çıkma sürecidir. Dördüncüsü ise genellikle stres tepkisine karşılık gelen beden ve zihindeki karmaşık etkilerdir (Lazarus, 1993, s. 4).

3.2. Algılanan Stres

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerden biri algılanan strestir. Algılanan stres kavramı, kişinin belirli bir zamanda ya da belirli bir durumda ne ölçüde stres altında olduğuna ilişkin duygu ve düşünceleri olarak tanımlanmaktadır (Phillips, 2015, s. 4). Algılanan stres kişinin zorluklarla nasıl baş edebileceği, hayatını ne düzeyde kontrol edebildiği ve bu konuda kendine duyduğu güveni kapsamaktadır (Tagay vd., 2019, s. 169).

Strese verilen tepki yaşanan olayın yoğunluğu veya diğer özellikleriyle ilişkili olduğu kadar bireysel ve bağlamsal faktörlerle ilişkilidir. Bireyler çevrenin taleplerinin kendi başa çıkma becerilerini aştığını algıladığında kendilerini stresli olarak etiketler ve beraberinde olumsuz duygular yaşarlar. Stres yalnızca uyarıcı ya da diğer tepkisel değişkenler tarafından belirlenmez, daha çok bireyin çevreyle olan ilişkisini yorumlamasıyla belirlenir. Yani bu algı, bireyin bir olayın anlamını yorumlaması ve başa çıkma kaynaklarının yeterliğine ilişkin değerlendirmesinin bir ürünüdür (Cohen vd., 1997, s. 6).

APA, Dictionary of Psychology’de algılanan stres veya psikolojik stresi tanımlamak yerine duygusal stresi tanımlamayı tercih etmiştir. Duygusal stres; tehlike, tehdit, kişisel güvenliğin zedelenmesi ya da iç çatışmalar, iç engellenmeler, benlik saygısının zedelenmesi ve keder durumlarının sonucu olan psikolojik gerilim ve huzursuzluk hisleridir (American Psychological Association, 2021).

3.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma dünyadaki tüm örgütlerde her düzeyde görülen ve örgütlerin yaygın olarak karşılaştığı temel sorunlardan birisidir. Son dönemlerde örgütler ve araştırmacılar işten ayrılma niyeti ile yoğun olarak ilgilenmektedirler.

İşten ayrılma niyetinin sadece işten ayrılma şeklinde değil, işe geç gelme, iş motivasyonunda azalma, üretilen hizmetin kalitesinde azalma, örgüte öfke duyma, iş yerindeki taşınmazlara zarar verme, örgüt için stratejik öneme sahip bilgileri rakip firmalarla paylaşma, çalışma arkadaşlarını olumsuz yönde etkileme, örgüte maddi manevi zarar verme şeklinde de ortaya çıktığı belirtilmektedir (Keser & Güler, 2016, s. 305).

İşten ayrılma niyetinin farklı özellikleri olması ve işten ayrılma niyetine etki eden birçok faktörün olması, ilgili literatürde işten ayrılma niyeti için farklı tanımlar kullanılmasına neden olmuştur. Literatürde işten ayrılma ile ilgili bazı tanımlar aşağıda verilmiştir.

Purani ve Sahadev, (2008, s. 476), işten ayrılma niyetini “çalışanların halen çalışmakta oldukları işlerinden bilinçli olarak ayrılmaya karar vermesi ve bunu planlaması” olarak tanımlamıştır. Bu planlamanın, işten fiilen ayrılmadan önce geldiğini ve işten gönüllü olarak ayrılma kararının ön göstergesi olduğunu belirtmişlerdir. Çelik ve Çıra (2013, s. 11)’ya göre işten ayrılma niyeti “çalışanların farklı iş fırsatlarını değerlendirmek için aldıkları temkinli kararlar”dır. Barlett

(1999, s. 70) ise yaptığı çalışmada işten ayrılma niyetini “çalışanın işten ayrılmaya bilinçli olarak karar vermesi ve buna niyet etmesi” olarak tanımlarken Rusbult vd. (1988, s. 600) işten ayrılma niyetini “çalışanların iş yeri koşullarından memnun olmama durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif eylemler” olarak tanımlamışlardır. İşten ayrılma niyetini bir model ile açıklayan Tett ve Meyer (1993, s. 262)’e göre ise işten ayrılma niyeti, çalışanın işi bırakma ve çalıştığı örgütü kendi iradesiyle terk etme olasılığıdır.

İşten ayrılma niyetinde olan bir çalışanın temel olarak geçirdiği psikolojik süreç şu şekildedir (Keleş & Günday, 2017, s. 684):

- Çalışan mevcut işini değerlendirir ve işinin doyumsuzluk derecesini içsel olarak belirler
- Kariyer beklentisine uygun olan diğer işleri ve bu işlerin elde edilebilirliğini değerlendirir
- İşten ayrılma niyetinin bazı davranışsal ifadeleri
- İşten ayrılma davranışı İşten ayrılma niyeti, yıkıcı ve aktif eylemlerdir. İşten ayrılma niyetinde olan çalışan işinden hemen ayrılmaya bile kasıtlı ve bilinçli olarak düşük performans gösterebilir.

İşten ayrılma niyetinin oluşumunda rol aldığı kabul edilen bazı değişkenler ise şu şekilde özetlenmektedir:

İş tatmini: Endüstriyel psikoloji, örgütsel davranış ve sosyal psikolojide en çok araştırılan konulardan biri iş tatminidir. Çünkü iş tatmini psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşullara göre şekillenen bir olgudur. Bu olgu, personel verimliliğini ve dolayısıyla örgütsel verimliliği etkileyen bir etkidir. Bu yönüyle iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur (Özpehlivan, 2018, s. 45). Çalışmalarda iş tatminini etkileyen faktörler, alınan ücret, işte yükselme fırsatları, yönetim anlayışı, iş arkadaşları, yapılan işin çalışana anlamsız gelmesi, alınan yönetsel kararların çalışana yeterince açıklanmaması, sorunlara zamanında ve yeterince müdahale edilmemesi gibi işin, iş ortamının ve örgütün değişik yönleri hakkındaki tutumlar olarak belirtilmiştir (Özyer, Ersin & Serhat, 2015, s. 263)

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün değer ve inançlarına bağlı kalarak örgütün çıkarları için çalışma ve örgütteki varlığını sürdürme istekliliği olarak ifade edilebilir (Hassan vd., 2013, s. 944). Örgüte bağlılığın niteliği ve kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Bir başka deyişle örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın işten ayrılma niyeti düşüktür (Uludağ, 2019, s. 2048).

Örgütsel Destek: Bu kavram, çalışanın işletmeye katkısı karşılığında işletmenin de çalışana olan katkı ve yatırımları olarak ifade edilebilir. Örgütsel destek, çalışanın örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirmesini ve örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için çaba harcamasını sağlar (Kurtessis vd., 2015, s. 1855). Örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen birçok ampirik çalışma, örgütsel destek ve işten ayrılma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Anafarta, 2015, s. 116).

Örgütsel Adalet: Çalışanların örgüt içinde alınan kararların doğruluğu veya yanlışlığı karşısındaki adalet algısı, yönetici ve üstlerinin kendisine karşı nasıl davrandığına ilişkin algısı ile örgüte karşı geliştirdiği tutum örgütsel adalet şeklinde ifade edilir. Örgütsel adalet

çalışanların işe ilgisini, özverisini ve motivasyonunu her aşamada etkilemektedir (Demirel & Seçkin, 2011, s. 115). Olumlu örgütsel adalet algısının çalışanlar üzerinde gelecekte de çıkarlarının gözetileceği ve iş süreçlerinin adil planlanacağı inancı oluşturduğu gözlemlenmiştir. Yapılan çalışmalar örgütsel adalet algısı güçlü olan çalışanların işten ayrılma niyetinin azaldığını veya ortadan kalktığını göstermektedir (Bayarçelik & Fındıklı, 2017, s. 20).

İş-Aile Çatışması: Çalışanın iş sorumlulukları nedeniyle ailesine karşı olan yükümlülüklerini yerine getirememesinden kaynaklanan ve bu sebeple psikolojik ve fiziksel sağlığını, aile ilişkilerini, iş ve sosyal yaşam kalitesini olumsuz etkileyen davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Northcraft & Neale, 1990: 239). Aile içi anlaşmazlıklar, medeni durum, yaş, kadının çalışma hayatına girmesi, ailede çocuk olup olmaması, çocuk sayısı, evlilik uyumu, eşlerin birbirlerini destekleme durumu gibi birçok faktör iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Frone vd., 1992, s. 723). Yapılan çalışmalar, iş-aile çatışmasının çalışanın işe ve organizasyona olan bağlılığını azaltarak iş performansının düşmesine, işe geç gelmesine veya devamsızlık yapmasına neden olduğunu göstermiştir (Karatepe ve Kılıç, 2007, s. 250).

İşten ayrılma niyetinin sonucu olan işten ayrılma davranışı, örgütler için gerekli olan elemanların kaybedilmesine neden olan ve yönetim maliyetlerini arttırarak örgüt etkinliğinin tamamında olumsuz sonuçlar doğuran önemli bir olaydır. Bu nedenle işten ayrılma niyeti, endüstriyel ve örgütsel psikoloji ile yönetim bilimi ve sosyolojinin temel araştırma alanlarından biridir (Gül vd., 2008, s. 4). Araştırmacılar, işten ayrılma niyetini önceden tahmin etme, işten ayrılma niyetine götüren süreci takip etme ve bulguları değerlendirerek bu davranışı açıklayabilme doğrultusunda hareket ederken, yöneticiler de örgüt faaliyetlerinin devamlılığında gerekli olan yetenekleri örgüt içinde tutabilmek için bu araştırma sonuçlarını kullanır.

3.4. Sağlık Çalışanlarında Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Hizmet üreten sektörlerin başında gelen sağlık sektöründe örgütlerin ana sermayesi psiko-sosyal bir varlık olan insandır. Bilgi ve emeğin yoğun olduğu sağlık sektöründe insan sermayesinin kaybı büyük bir sorundur (Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015, s. 1505). İş yükünün en fazla olduğu sektörlerden biri olan sağlık sektöründe beklentileri kurumca karşılanmayan sağlık çalışanları işten ayrılmayı düşünebilmektedir. Literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarını işinden ayrılmaya iten birtakım faktörler vardır. Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetine iş doyumu, iş tatminin düşüklüğü, tükenmişlik, ücret tatminsizliği, iş-aile çatışması, olumsuz çalışma koşulları, şiddet, mobbing, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık düzeyi, örgütün iklimi, etik sıkıntılar, aşırı iş yükü, iş stresi, motivasyon gibi faktörler belirleyici olmaktadır. Hataların tolere edilemeyeceği bir sektör olan sağlık sektöründe işten ayrılma niyetinde olan çalışanlarda verim düşüşleri olabilmekte ve bu da üretilen sağlık hizmetinin kalitesini azaltabilmektedir. Kalitenin azalması ise hastaları doğrudan etkilemektedir.

Son dönemlerde özellikle özel sağlık kuruluşlarının sayısı artmış ve rekabet ortamı yoğunlaşmıştır. Bu rekabet ortamında çalışan sağlık personeli ilgilenmesi gereken hasta sayısı artmış ve buna bağlı olarak stres düzeyleri de artış göstermiştir (Yıldız vd., 2019, s. 15). Özellikle bilgi birikimi ve tecrübesi fazla olan personel, uzun ve yoğun programlarda çalıştırılarak rekabet avantajı sağlamak istenirken, bu durumun personeli daha düşük ücrete

dahi iş değişikliği yapmaya ittiği görülmüştür (Altaş ve Kuzu, 2016, s. 30).

4. Araştırma Metodolojisi

Betimleyici bir çalışma olarak tasarılan araştırmanın yöntemi arşiv araştırması olup, verilerin toplanmasında hazır bilgiden yararlanılmıştır. Araştırmanın ilgi odağını oluşturan algılanan stres ve işten ayrılma yazını doktora ve yüksek lisans tezlerinin araştırma verisi olarak tercih edilme nedeni, tez çalışmalarının ilgili alana bilimsel olarak katkı sağlayacağı varsayılan en önemli yapıtaşlarından birini oluşturmastır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı 2000-2021 yıllarını kapsayan dönemde sağlık personelleri, algılanan stres ve işten ayrılma niyeti üzerine doktora ve yüksek lisans düzeyinde tamamlanmış olan tezlerin özelliklerini incelemektir. Araştırma sonuçları neticesinde elde edilen bulguların, sağlık personeli, stres ve işten ayrılma alanında yazılan tezlere ilişkin genel çerçevede bir bakış açısı sağlaması ve böylece stres ve işten ayrılma alanlarına ilgi duyan araştırmacılar ve lisansüstü öğrenciler için faydalı bilgi sunması açısından önemli teşkil etmektedir.

Bu genel amaç doğrultusunda ise aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır:

- Yapılan lisansüstü çalışmaları hangi yılları kapsamaktadır?
- Çalışmaların dili, düzeyi (yüksek lisans/doktora) nedir?
- Çalışmaların yapıldığı üniversite, enstitü, anabilim dalı isimleri nedir?
- Çalışmalarda kullanılan yöntem veya yöntemler nelerdir?
- Hangi konu başlıkları altında kamu sağlık kurumlarında istihdam edilen sözleşmeli personelin algıladığı stresin işten ayrılma niyetine etkisi ele alınmıştır?
- Tezlerin özet kısımlarında kullanılan anahtar kelimeler nelerdir?
- Çalışma hazırlanırken ve sürdürülürken sunulan bakış açısı nedir?
- Çalışmalardaki konu bağlamları hangi kavramlar etrafında şekillenmektedir?

4.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Araştırmanın yöntemi olarak içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Sosyal bilimler araştırmalarında sıkça kullanılan bir yöntem olan içerik analizi, yazılı kaynakların sistematik bir biçimde ele alınmasına imkân sağlayan bilimsel bir araştırma yöntemidir (Alkan, 2014, s. 44). Araştırmanın kapsamını 2000-2021 yılları arasında ve Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanında arşivlenen; sağlık personelleri, stres, algılanan stres ve işten ayrılma değişkenlerini ve aralarındaki ilişkileri incelemiş olan doktora ve yüksek lisans tezleri oluşturmaktadır. Araştırmada 2000-2021 yılları arasında toplam 9 tez incelenmiştir.

Araştırmada çalışmaların yılı, dili, düzeyi, üniversite, enstitü ve anabilim dalı ve çalışmalarda kullanılan anahtar kelimelerin dağılımları analiz edilmiştir. İçerik analizinin esaslarına göre verilerin benzerlikleri ve barındırdıkları benzer anlamlar aranmıştır. Araştırma amaç ve soruları doğrultusunda, veriler kategorize edilmiş ve anlamlandırılması mümkün halde

değerlendirilmiştir. Belge ve dokümanlar hakkında tarama yapılmasına imkân sağlayan içerik analizi sayesinde temel anlamların gün yüzüne çıkması hedeflenmiştir (Patton, 2002, s. 452-453).

4.3. Araştırmanın Kısıtları

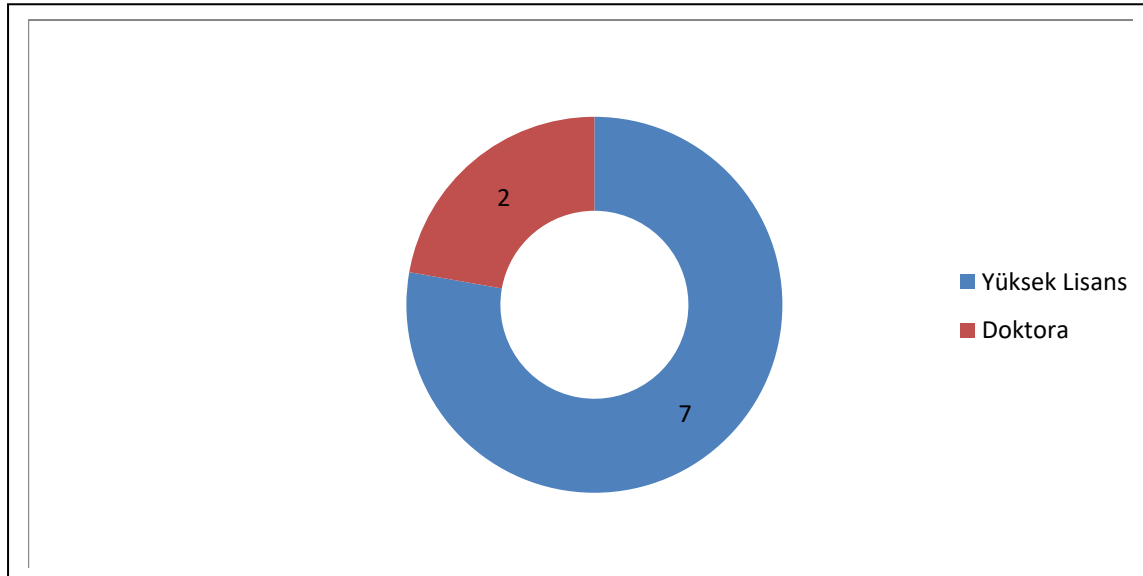
Bu araştırma sağlık, iletişim ve işletme anabilim dalları gibi alanlarda yazılan tezleri kapsamaktadır. Örneklem grubunda yer alan 9 tez dışında YÖK Ulusal Tez Merkezi arşivinde yer almasına rağmen erişimi kısıtlanan ve dili Türkçe olmayan tezler de yine incelenen çalışmaların dışındadır. Tezler, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi Veri Tabanından elde edildiğinden dolayı, tezlerin bu veri tabanında tam ve doğru olarak yer aldığı varsayılmıştır. Algılanan stres ve işten ayrılma alanında yazılan erişime açık tezlerinin tespiti, veri tabanının “gelişmiş tarama” bölümünden “sağlık”, “stres”, “işten ayrılma” konusu seçilerek ve aranılacak alanlar “tümü”; arama tipi “içinde geçsin”, izin durumu “izinli” olarak filtrelendiğiştir.

4.4. Araştırma Bulguları

Araştırma kapsamında incelenen 9 adet tezin analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki alt başlıklar halinde özetlenerek açıklanmıştır.

Tezlerin Düzeylerine ve Dillerine Göre Dağılımı

2000-2021 dönemini kapsayan sağlık, stres ve işten ayrılma değişkenleri ile doğrudan ilişkili 9 - tezinin düzeylerine ve dillerine göre dağılımı Şekil 1 ve 2’de gösterilmiştir.

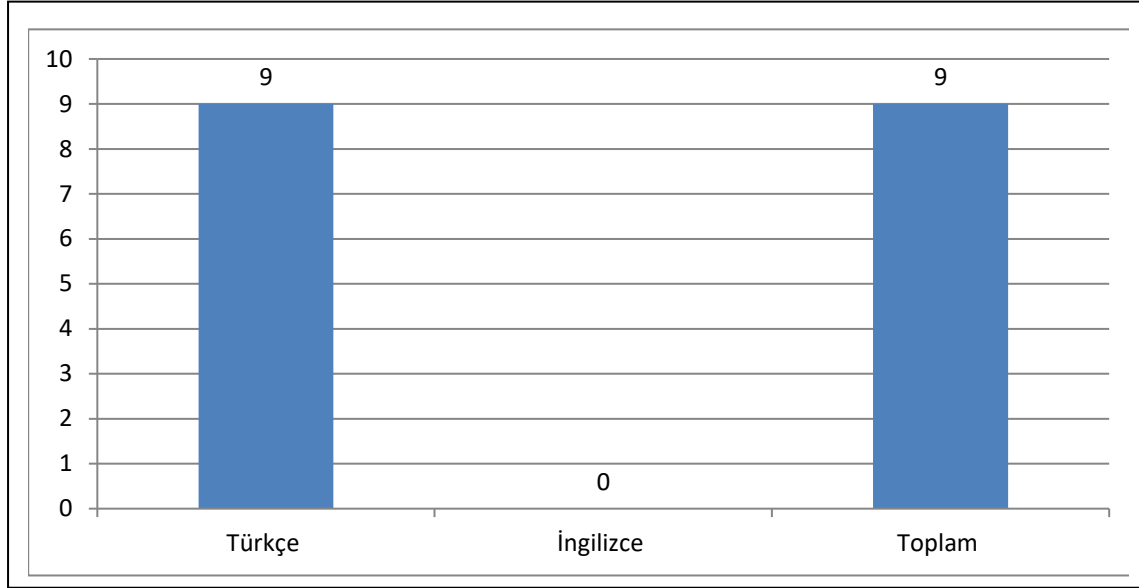


Şekil 1: Tezlerin düzeylere göre dağılımı

Oransal dağılım incelendiğinde %78 oranında yüksek lisans düzeyinde çalışmanın yapılmış olması bu alanının Türkiye’de yeni ortaya çıkmış olduğunun kanıtlarından birisidir.

Kamu sağlık kurumlarında istihdam edilmekte olan sözleşmeli personellerin algıladıkları stres ve işten ayrılmaya etkisi alan yazında yeni araştırılan bir konu değildir. Türkiye ‘de bu alanda yapılan çalışmalar çoğunlukla yüksek lisans ağırlıklıdır. Özellikle Covid-19 sonrası sağlık personellerinin yaşadıkları stres ve işten ayrılmanın medyaya yansması ile beraber bu alanda

yapılan araştırmalar tekrar gündeme gelmiştir. Çalışmalarda yüksek lisans düzeyinde yapılan çalışmaların daha fazla sayıda olmasının sebebi olarak veri toplama ve analiz süreci ile tez yazım sürecinin doktora tezlerine kıyasla daha kısa süreli eğitim dönemlerinde ve daha hızlı yapılması düşünülmektedir.



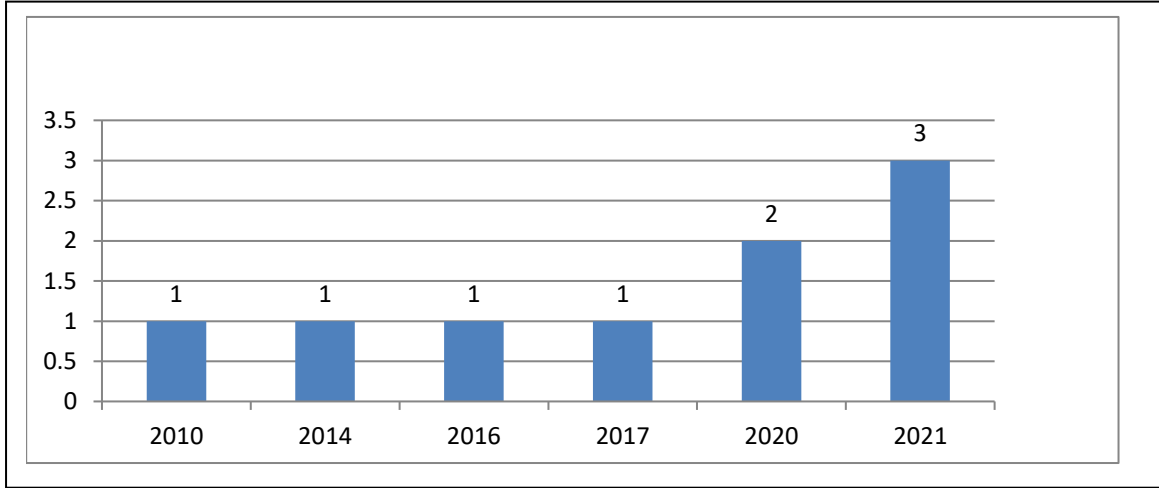
Şekil 2: Tezlerin dillerine göre dağılımı

Tezler incelendiğinde Türkçe ve İngilizce olan çalışmalarla karşılaşılmıştır. Bu noktada örneklem grubunda yer alan çalışmaların 0 Türkçe, örneklem grubunda yer almayan 9 İngilizce dilinde hazırlanmış olması dikkat çekmektedir. Sayısal dağılıma bakıldığında Türkçe çalışmaların daha fazla olduğunun tespit edildiği lisansüstü tezlerin dillerinin oransal dağılımının incelenmesi önem teşkil etmektedir.

Kamuda istihdam edilen sözleşmeli personellerin algıladıkları stres ve işten ayrılma konusunda yazılmış olan tezlerin Türkçe ağırlıklı olmasının sebebi olarak İngilizce niceliğinin azlığı öne sürülebileceği gibi İngilizce dilinde kaynakların Türkçe kaynaklardan daha az sayıda olması da düşünülmektedir. Böylece tezlerde yapılan araştırmalar süresince kullanılan dilin Türkçe olması çalışmaların daha fazla sayıda olmasına yol açmaktadır.

Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

2000-2021 dönemini kapsayan sağlık, stres ve işten ayrılma değişkenleri ile doğrudan ilişkili 9 tezinin yıllara göre dağılımı Şekil 3 'te gösterilmiştir.

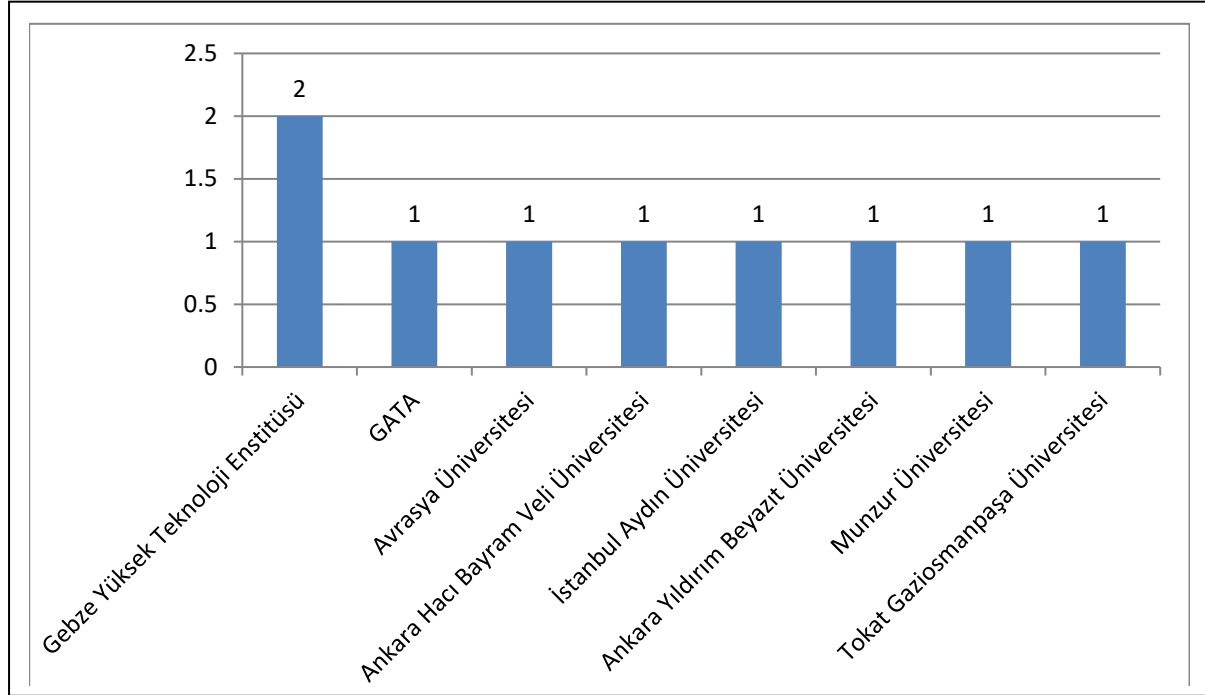


Şekil 3 : Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yukarıdaki şekilden görüleceği üzere yıllar özelinde sayısal dağılıma bakıldığında 2000-2010 yılları arasında toplam 9 lisansüstü tez üretilmiştir. Araştırmaya konu alınan tezlerin 20 yıllık süreçteki değişimine bakıldığında 2010 yılına kadar algılanan stres ve işten ayrılmanın kamuda istihdam edilen sözleşmeli personeller üzerine bu değişkenlerin bir arada incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. 2010 yılında 1, 2014 yılında ise 1, diğer yıllarda ise 2016/1; 2017/1; 2020/2 ve 2021/3 tane tez çalışması olduğu tespit edilmiştir. 2021 yıl aralığına bakıldığında aslında tez sayılarının 3 adet olmak üzere en fazla sayıda ilerlediğini görülmektedir. Özellikle Covid-19 hastalığının hayatımıza girmesiyle sağlık personellerindeki artan stres ve işten ayrılma niyetinin etkili olduğu düşünülmektedir. 2021 itibariyle yaşanan artışın önümüzdeki yıllar içerisinde de devam edeceği ön görülmektedir.

Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

2000-2021 dönemini kapsayan sağlık, stres ve işten ayrılma değişkenleri ile doğrudan ilişkili 9 tezinin üniversitelere göre dağılımı Şekil 4'te gösterilmiştir.



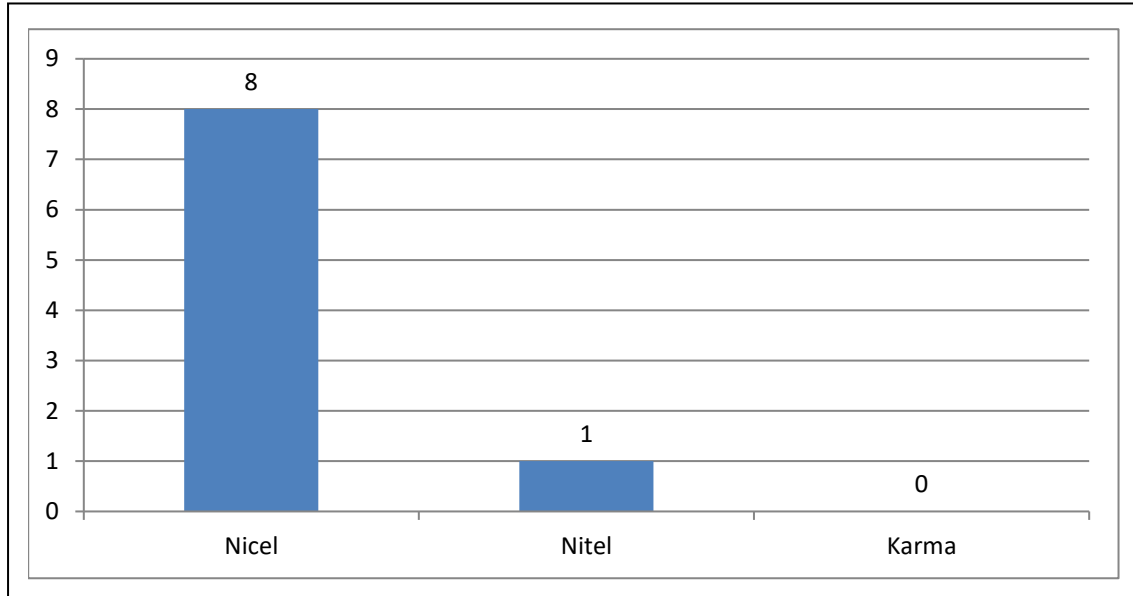
Şekil 4: Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Türkiye’de sağlık personellerin algıladıkları stresin işten ayrılmaya etkileri üzerine en fazla tez hazırlamış olan okul Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü (2)’dir. Devamında ise GATA (1), Avrasya Üniversitesi (1), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (1), İstanbul üniversitesi (1), Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi (1), Munzur Üniversitesi (1), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi (1) tezin tamamlandığı üniversitelerdir.

Üniversitelerde her yıl onlarca tez hazırlanıyor olmasına rağmen kurumlar arası amaçlar, misyonlar ve vizyonlar detaylı bir biçimde incelendiği zaman eksik birçok nokta karşımıza çıkmaktadır. Bunlar içinde hiç şüphesiz araştırmamızın da konusunu meydana getiren kamuda istihdam edilen sözleşmeli personeller üzerine yapılan araştırma sayısıdır. Az denilebilecek sayıda üniversitede yapılmış olan araştırmalar göstermektedir ki bugüne dek henüz ülkemizde bu kamuda istihdam edilen sözleşmeli personeller ve onların algıladıkları stres ile işten ayrılma niyetleri literatürdeki yerini tam anlamıyla bulamamıştır. Çalışmaların sayısının günden güne artacağı düşünülmektedir. Bu düşüncedeki etken faktör, Covid-19 ile beraber sağlık personellerinin çalışma hayatlarında yaşadıkları stresin toplum tarafından kabul görmesi ve bu konuya ilişkin gelişmelerin gündeme gelmesidir.

Tezlerin Kullanılan Yöntemlere Göre Dağılımı

2000-2021 dönemini kapsayan sağlık, stres ve işten ayrılma değişkenleri ile doğrudan ilişkili 9 tezinin kullanılan yöntemlere göre dağılımı Şekil 5'te gösterilmiştir.



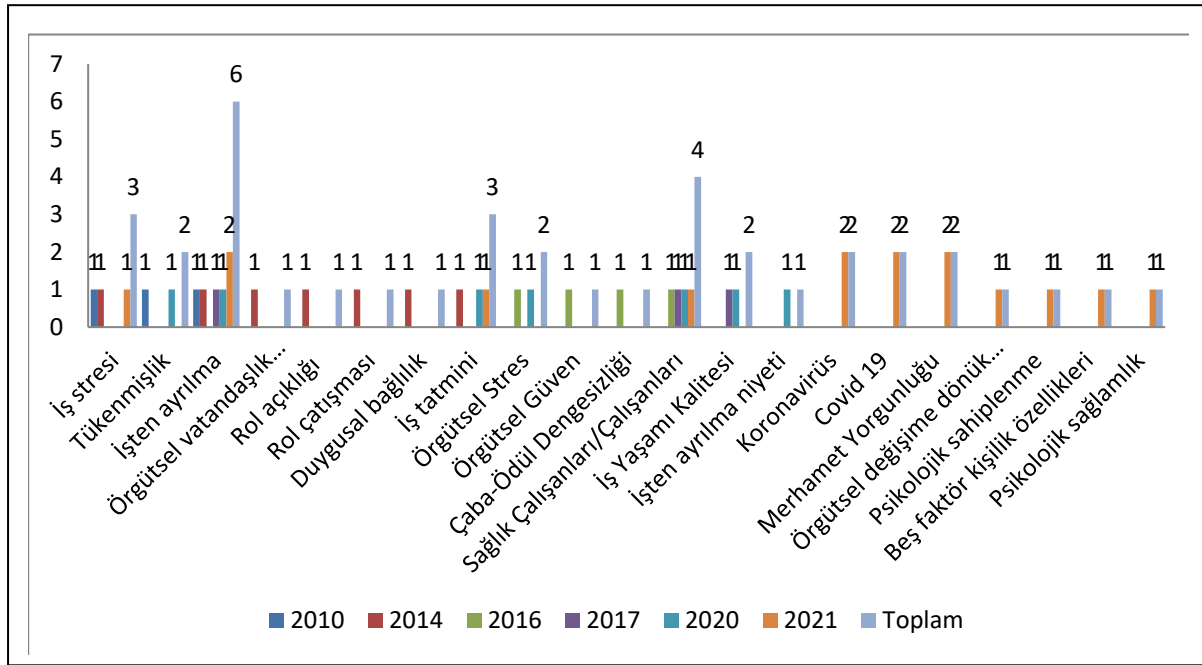
Şekil 5: Tezlerin kullanılan yöntemlere göre dağılımı

9 lisansüstü tezde kullanılan nicel yöntemlere detaylı olarak bakıldığında anket tekniğinin ağırlıklı olarak kullanıldığı bunun yanında literatür taraması ve içerik analizi yöntemlerinin de yine kullanıldığı görülmüştür. Nicel yöntemlerin veri toplama aracı olarak kullanılmasının sunduğu avantajların bu noktada etkili olduğu düşünülmektedir.

Yapılmış olan araştırmalarda genellikle nicel analiz yöntemleri tercih edilmiştir. Sayısal verilerin analizi ile ortaya çıkan sonuçları elde etmemize yardımcı olan nicel analiz yöntemleri sayesinde veri toplama işlemi ve verilerin analizi ölçekler arasındaki ilişkilere bakılarak kolaylıkla yapılabilir. Ancak nitel analizlerde veri toplama işleminde görüşmelerin daha uzun sürmesi göz önünde bulundurulduğunda sağlık personellerinin veri toplama işlemine katılım göstermelerinin zor olduğu düşünülmektedir. Uzun saatler süren ve stresli çalışma koşulları, personeller ile araştırmacıların bir araya gelebilmesini zorlaştırmaktadır. Bu durum, araştırmacıların nitel analiz yapmasını zorlaştırırken nicel analize yönelmelerine neden olmaktadır. Algılanan stres ve işten ayrılma niyetinde yapılmış olan araştırmaların nicel olarak ağırlıklı olması bu kanıyı desteklemektedir.

Tezlerde Tercih Edilen Anahtar Kelimelere Göre Dağılım

2000-2021 dönemini kapsayan sağlık, stres ve işten ayrılma değişkenleri ile doğrudan ilişkili 9 tezin tercih edilen anahtar kelimelere göre dağılımı Şekil 6 'da gösterilmiştir.



Şekil 6: Tezlerde tercih edilen anahtar kelimelere göre dağılım

Tezlerde kullanılan anahtar kelimeler incelendiğinde İş stresi, Tükenmişlik, İşten ayrılma, Örgütsel vatandaşlık davranışı, Rol açıklığı, Rol çatışması, Duygusal bağlılık, İş tatmini, Örgütsel Stres, Örgütsel Güven, Çaba-Ödül Dengesizliği, Sağlık Çalışanları/Çalışanları, İş Yaşamı Kalitesi, İşten ayrılma niyeti, Koronavirüs, Covid-19, Merhamet Yorgunluğu, Örgütsel değişime dönük tutum, Psikolojik sahiplenme, Beş faktör kişilik özellikleri ve Psikolojik sağlamlık kelimelerinin kullanıldığı görülmektedir.

Sağlık personellerinin yaşadıkları stres ve işten ayrılma niyeti tek başına ortaya çıkan iki değişken değildir. Bu yüzden araştırmalarda da görülmektedir ki bu iki değişken dışında birçok farklı psikolojik değişkenler incelenmektedir. Stres ve stresi tetikleyen unsurların her biri yukarıdaki değişkenleri de tetiklemektedir. Tüm bunların sonucunda yaşadığı ortamda ve çalıştığı işte mutlu olamayan sağlık personellerinin işten ayrılma niyetleri de artabilmektedir.

8. Sonuç ve Öneriler

Sağlık çalışanlarında algılanan stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlamlandırılarak değerlendirilmesi amaçlanarak hazırlanan bu çalışma konuya holistik bir bakış açısı sunmuştur. Bu bağlamda elde edilen bulgularının hem kamu hem de özel sağlık sektöründeki her kademedeki yöneticilere ve politika koyuculara, özellikle işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri ortaya koyması açısından politika üretme sürecinde de bir kaynak oluşturabileceği değerlendirilmektedir.

- Özellikle girdi ve çıktısında insan faktörü olan, çok riskli ve bütünlük bir yapıya sahip olan sağlık sistemi çalışanlarının stres ve çatışma ortamlarını minimize edecek, bunun sonucu olarak da iş tatminlerini ve yaşam kalitelerini artırıcı bir atmosfer oluşturulabilmesi yönündeki tüm çabalar desteklenmelidir.

- Hasta hakları ve hasta güvenliği konularının oldukça gündemde olduğu son yıllarda çalışan hakları ve çalışan güvenliği konularında da farkındalığı artırıcı çalışmalar desteklenmelidir.

- Hastane yönetimi açısından iş tatminini yükseltici, stres azaltıcı önlemler ve uygulamalar hayata geçirilerek ödül-ceza dengesi çok iyi kurgulanmalıdır.

- Hastane yönetimi çalışanlarla düzenli aralıklarla bir araya gelmeli, kurumsal performansa ilişkin bilgi paylaşımında bulunmalı, kurumsal performansın en önemli girdisi olan çalışanların performansları konusunda da geri bildirimlerde bulunarak ve aynı zamanda çalışanları da karar alma sürecine dahil ederek kişi ve kurumun performansının artırılması sağlanmalıdır.

- İncelenen tezlerin iş tatmin seviyeleri ile örgütsel stres seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkinin bulunmuş olması, Altan (2018, s. 137-154) 'ın da araştırmasına paralellik göstermiş olup; bu veriler ışığında sağlık kurumlarında da stres kaynakları belirli aralıklarla incelenmeli, saptanan stres kaynaklarının önlenmesi için eylem planları hazırlanmalı, örgütteki faaliyetler sürekli olarak zenginleştirilmeli ve bireylerin rolleri de kesin sınırlarla belirlenmelidir.

- Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin değerlendirildiği bu çalışmada elde edilmiş olan istatistiki veriler ışığında, sağlık kurumlarında verimlilik, kalite, stresle başa çıkma, iletişim becerileri, çatışma yönetimi, kriz yönetimi gibi konularla ilgili hizmet içi eğitimler düzenlenmeli, çalışanlar bu konuda bilinçlendirilmelidir.

İlgili tez çalışması, yapılan düzenlemeler doğrultusunda ve bahse konu eğitimlerin sonucu olarak işten ayrılma düzeylerinin azalacağı yönünde bir değerlendirme sunmaktadır. Ayrıca çalışma, sadece kamuda istihdam edilen sağlık personellerinin algıladıkları stres ve işten ayrılma niyetleri üzerine yapıldığı için analiz sonuçları sadece kamu çalışanlarına yönelik yapılmıştır. Farklı sektörlerde yapılacak olan çalışmalar ile daha farklı sonuçlara ulaşılabilecektir. Gelecekte konuya yönelik çalışma yapmak isteyen diğer araştırmacılara yönelik geliştirilen öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışmada kamuda çalışan sağlık personellerinin algıladıkları stres ile işten ayrılma niyetine etkisinde stresin aracılık rolünün oynadığı belirlenmiştir. Bu bağlamda işten ayrılmaya stresin etkisi olduğuna göre diğer olası sebeplerinin neler olabileceği araştırılabilir.

- Literatür taraması bazlı yapılan bu araştırmanın çalışma evreni genişletilerek özel sektör ve kamu kuruluşları olarak iki farklı şekilde araştırılabilir, karşılaştırma yapılabilir, stresin işten ayrılma niyetine etkisi açısından her kurum bazında farklılıklar araştırılabilir.

- Yapılan bu tez çalışması literatür taraması olduğu için belirli bir kısıtı bulunmaktadır. Gelecekte yapılacak olan diğer benzer çalışmalar için bu kısıtlılık genişletilerek nitel ve nicel yöntemlerden faydalanarak yapılabilir, iller arası veya bölgeler arası karşılaştırmalar yapılabilir.

- Yapılan bu araştırma sadece işten ayrılma ve stres değişkenlerini kapsamaktadır. Bu kapsam hem daha çok değişken sayısı hem de farklı türdeki değişkenler üzerinde yapılabilir.

Kaynakça

- Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği. (2013), *Resmi Gazete* (Sayı 28539). Retrieved from <https://mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=17051&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5>
- Alkan, G. (2014). Türkiye’de Muhasebe Alanında Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmaları Üzerine Bir Araştırma (1984-2012). *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 0(61), 41-52. <https://doi.org/10.25095/mufad.396448>
- Altan, S. (2018). Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158. <https://doi.org/10.30692/sisad.470420>
- Altaş, S. S., & Kuzu, A. (2016). Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini ve Duygusal Bağlılığın Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *International Journal Of Academic Values Studies*, (5), 23-32. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijavs/issue/28375/301689>
- American Psychological Association. (2021). *Dictionary of Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association. Retrieved from <https://dictionary.apa.org/>
- Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuiieyd/issue/25357/267681>
- Appley, M. H. & Trumbull, R. (1986). Development of The Stress Concept. In M. H. Appley & R. Trumbull (Ed.), *Dynamics of stress: physiological, psychological, and social perspectives* (s. 3-18). New York: Plenum Press.
- Arıcan, K. (2011). Örgütsel Stres Kaynakları: Kavramsal Bir Çözümleme. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(4), 55-76. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/210619>
- Baltaş, Z., & Baltaş, A. (1986). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bartlett, K.R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field* (Unpublished doctoral dissertation). The University of Illinois Urbana-Champaign, ABD.
- Bayarçelik, E. B., & Fındıklı, M. M. (2017). İş Tatminin, Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Rolü. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 16-31. <https://doi.org/10.18221/bujss.303365>
- Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong J., & Zheng, J. (2020). The Psychological Impact of The COVID-19 Epidemic on College Students in China. *Psychiatry Research*. 287, 112934. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.112934>
- Cohen, S., Kessler, R. C., & Gordon, L. U. (1997). Strategies for Measuring Stress in Studies of Psychiatric and Physical Disorders. Sheldon Cohen, Ronald C. Kessler, & Lynn Underwood Gordon (Ed.), *Measuring Stress: A Guide for Health and Social Scientists* (s. 3-26). England: Oxford University Press.
- Çam, M. O., Pektaş, İ., & Bilge, A. (2007). Ebe/Hemşirelere Verilen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Eğitiminin Ruhsal Hastalıklara Yaklaşımlarına, İletişim Becerilerine ve İş Doyumlarına Etkilerinin Araştırılması. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(3), 7-15. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/29367>
- Çankaya, M. (2020). Sağlık Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik İyi Oluşun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8), 79-98. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/56449/768948>
- Çarıkçı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9),

- 153-170. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/23196/247777>
- Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/559506>
- Devlet Memurları Kanunu (1965). *Resmi Gazete* (Sayı 12056). Retrieved from <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf>
- Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2011). Örgütsel Adaletin Bilgi Paylaşımı Üzerine Etkisi: İlaç Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilgi*, (56), 99-119. Retrieved from <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423873106.pdf>
- Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2003). *Resmi Gazete* (Sayı 25178). Retrieved from <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4924&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729. <https://doi.org/10.1002/job.4030130708>
- Greenberg, J. S. (2008). *Comprehensive Stress Management* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gül, H., Ercan O., & Gökçe H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*. (15), 1-11. Retrieved from <https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/9383/makaleler/15/arastirmax-tatmini-stres-orgutsel-baglilik-isten-ayrilma-niyeti-performans-arasindaki-iliskiler-saglik-sektorunde-bir-uygulama.pdf>
- Hassan, M. U., Kibriya, R., & Nawaz K. (2013). The Effects of Personal Characteristics on Organizational Commitment Through Job Satisfaction: An Empirical Study of Pakistan's Financial Sector. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16(7), 942-951. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Rabia-Kibriya/publication/285941323_The_effects_of_personal_characteristics_on_organizational_commitment_through_job_satisfaction_An_empirical_study_of_pakistan's_financial_sector/links/60588bd9458515e834607238/The-effects-of-personal-characteristics-on-organizational-commitment-through-job-satisfaction-An-empirical-study-of-pakistans-financial-sector.pdf
- Karatepe, O. M., & Kılıc, H. (2007). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in The Work-Family Interface with The Selected Job Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management*, 28(1), 238-252. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.019>
- Keleş H. N., & Günday, F. D. (2017). Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16. *Ulusal İşletmecilik Kongresi*, 681-694. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.321927>
- Keser, A., & Güler, B. K. (2016). *Çalışma Psikolojisi* (1st ed.). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kıdak, L. B. (2011). Örgüt İçi Stres Kaynakları ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Eğitim Dış Hastanesinde Çalışan Dış Hekimleri Üzerine Bir Uygulama. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 48(555), 35-47. Retrieved from <https://app.trdizin.gov.tr/dokuman-goruntule?ext=pdf&path=CrnWZGRsXTjRjLjWxD978OSUAL2jXitizhVYmCxNvH7NGAmBHEVoaa42a8msduVgr0NU7xQrLjS9jPy9DfPhhekEQu1MCt2F78Dz9MZEsiI7CeJU9pzv4mHPRJfq09RNM8LVytT6SIaWnJmg6wFRaJvzAa9pzBHEkMCGBEZPha0hVAchKp0mZeQGrRm9FvXbrxuhN9OxFwLRH1YO2Mo2gRbShoVpsJg4aNBSgT0ZxNk=&contentType=application/pdf>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S.

- (2015). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lazarus, R. S. (1993). From Psychological Stress the Emotions: a History of Changing Outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1-22. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.44.020193.000245>
- Mevzuat Bilgi Sistemi (2022). Retrieved from <https://www.mevzuat.gov.tr/>
- Northcraft, G.B., & Neale, M.A. (1990). *Organizational Behavior A Management Challenge*. Chicago: The Dryden Press.
- Özdemir, S., Sever, M., & Acar, O. K. (2019). İşin Özelliği ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İşe Gömülmüşlüğü Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 224-235. Retrieved from https://www.academia.edu/41982435/%C4%B0%C5%9Fin_%C3%96zelli%C4%9Fi_%C4%B0le_%C4%B0%C5%9Ften_Ayr%C4%B1lma_Niyeti_%C4%B0li%C5%9Fkisi_%C4%B0%C5%9Fe_G%C3%B6m%C3%BClm%C3%BC%C5%9Fl%C3%BC%C4%9F%C3%BCn_Rol%C3%BC
- Özpehlivan, M. (2018). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/633623>
- Özyer, K., Irk, E., & Anaç, S. (2015). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisinde İş Arkadaşlığının Aracılık Rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 261-278. Retrieved from <http://esjournal.cumhuriyet.edu.tr/tr/pub/issue/4267/57476>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. California: SAGE Publications.
- Phillips, A. C., Carroll, D., & Der, G. (2015). Negative Life Events and Symptoms of Depression and Anxiety: Stress Causation and/or Stress Generation. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28(4), 357-371. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1005078>
- Pınar, T., & Pınar, G. (2013). Healthcare Workers and Workplace Violence. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 12(3), 315-326. <https://doi.org/10.5455/pmb.1-1368188150>
- Poyraz, Ç. K., & Kılıçarslan, M. (2021). Hastane Öncesi Sağlık Hizmetlerine Yönelik Çalışan Özel Ambulans Personellerinin Tükenmişlik Düzeylerine Bağlı İşten Ayrılma Niyeti. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (22), 364-373. <https://doi.org/10.31590/ejosat.852202>
- Purani, K., & Sahadev, S. (2008). The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: an empirical study among salesmen in India. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 23(7), 475-485. <https://doi.org/10.1108/08858620810901239>
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management journal*, 31(3), 599- 627. <https://doi.org/10.2307/256461>
- Tagay, Ö., Çalışandemir, F., & Ünüvar, P. (2018). Genç Yetişkinlerin Algılanan Stres Düzeyleri ile Akılcı Olmayan İnançları ve Benlik Saygıları Arasındaki İlişki. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 3(7), 167-175. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijetsar/issue/42215/424964>
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. (2015). İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: Bir hastane örneği. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/284033194_3270-10557-1-IJHS
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel*

-
- Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 2043-2056.
- Coşkun Us, N., & Erdem, R. (2016). Şiddet ve Sağlık. *10. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Sözlü Bildiri (1-3 Aralık)*, 16-30. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunisobil/issue/51800/671313>
- Yıldız, B., Ensari, M. Ş., Elçi, M., & Karabay, M. E. (2019). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(1), 13-27. <https://doi.org/10.18394/iid.448547>