

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



İSTANBUL İLİNDE ÇALIŞAN FİZYOTERAPİSTLERDE
ALGILANAN STRESİN İŞ DOYUMU, İŞTEN AYRILMA NİYETİ
VE YAŞAM DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aycan EYEL

Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Programı

EKİM, 2022

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



İSTANBUL İLİNDE ÇALIŞAN FİZYOTERAPİSTLERDE
ALGILANAN STRESİN İŞ DOYUMU, İŞTEN AYRILMA NİYETİ
VE YAŞAM DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aycan EYEL
(Y1816.040010)

Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hanifegül TAŞKIRAN

EKİM, 2022

ONAY FORMU

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İSTANBUL İLİNDE ÇALIŞAN FİZYOTERAPİSTLERDE ALGILANAN STRESİN İŞ DOYUMU, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE YAŞAM DOYUMU İLE İLİŞKİSİ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (21/09/2022)

Aycan EYEL

ÖNSÖZ

Yüksek lisans sürecimde bana her daim bütün desteğini veren ve bu tez çalışmasının gerçekleşmesi konusunda da her zaman yanımda olan danışman hocam Sayın Prof. Dr. Hanifegül TAŞKIRAN'a, jüri üyeleri Sayın Doç. Dr. Rüstem MUSTAFAOĞLU'na ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Demet BİÇKİ'ye, tüm zorlu süreçlerde benden desteğini asla esirgemeyen ve motive edip doğru şekilde yönlendiren eşim Doç. Dr. Cafer Şafak EYEL'e, yüksek lisans sürecinde dünyaya gelen ve bana çalışma şevki veren canım kızım Gece İnci EYEL'e, annem Emine KÜÇÜKOLCAY'a ve ailemin geri kalan tüm üyelerine sonsuz teşekkür ederim.

Eylül, 2022

Aycan EYEL

İSTANBUL İLİNDE ÇALIŞAN FİZYOTERAPİSTLERDE ALGILANAN STRESİN İŞ DOYUMU, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE YAŞAM DOYUMU İLE İLİŞKİSİ

ÖZET

COVID-19 sürecinden en çok etkilenen sektörlerin başında sağlık sektörü gelmektedir. Sağlık sektörünün bir bileşeni olan fizik tedavi ve rehabilitasyon alanında çalışan fizyoterapistler hastalar ile yakın temasta oldukları için, virüse yakalanma olasılıkları yüksek olup, bu nedenle fizyoterapistlerin stres düzeyleri de yüksek olmaktadır. Bu doğrultuda, bu araştırma çerçevesinde COVID-19 sürecinde İstanbul ilinde çalışan fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumları, işten ayrılma niyetleri ve yaşam doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesi ile her bir değişken için katılımcıların verdikleri yanıtların kurum tipine göre farklılaşma durumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Amaçlı örnekleme ve kartopu örnekleme tekniklerinin kullanıldığı araştırmada, 15 Ağustos 2021 ile 15 Kasım 2021 tarihleri arasında 320 fizyoterapist ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket formunda, katılımcıların demografik özellikleri belirlemeye yönelik 9 soru; Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilen, Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy (2013) tarafından Türkçe diline uyarlanan, 14 madde ve iki boyuttan meydana gelen Algılanan Stres Ölçeği; Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Yoon ve Thye (2002) tarafından kısaltılan, Kuşluyan ve Kuşluyan (2005) tarafından Türkçe diline uyarlanan, 5 madde ve tek boyuttan oluşan İş Doyumu Ölçeği; Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen, Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından Türkçe diline uyarlanan, 3 madde ve tek boyuttan oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen, Yetim (1991) tarafından Türkçe diline uyarlanan, 5 madde ve tek boyuttan oluşan Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Anket formu vasıtasıyla elde edilen veriler SPSS-22 programı vasıtasıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; İstanbul ilinde COVID-19 sürecinde aktif olarak çalışan fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumunu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu, ayrıca kamu

sektöründe çalışan fizyoterapistlerin iş doyumları ile yaşam doyumlarının özel sektörde çalışanlara kıyasla daha yüksek ve işten ayrılma niyetleri ile stres/rahatsızlık algılarının özel sektörde çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Fizyoterapist, Stres, İş Doyumu, İşten Ayrılma Niyeti, Yaşam Doyumu

**THE RELATION OF PERCEIVED STRESS WITH JOB SATISFACTION,
INTENTION TO QUIT AND LIFE SATISFACTION IN TERMS OF
PHYSIOTHERAPISTS WORKING IN ISTANBUL**

ABSTRACT

Health sector is the sector primarily influenced by COVID-19 process. Since physical therapists working in the field of physical therapy and rehabilitation which is a component of health sector are in close touch with the patients, their possibility to catch the infection is high; thus, stress level of physical therapists is also high. In this regard, it is aimed to investigate the effect of perceived stress of physical therapists working in Istanbul city during COVID-19 process on their job satisfaction, turnover intention and life satisfaction within the scope of this research, and to examine whether or not the answers of the participants for every variable is different according to type of institution. In the research in which purposive sampling and snowball sampling techniques were used, a survey was conducted on 320 physical therapists between 15th August, 2021 and 15th November, 2021. In survey form, there were used 9 questions for identifying demographical characteristics of participants; Perceived Stress Scale developed by Cohen, Kamarck and Mermelstein (1983) and adapted into Turkish by Eskin, Harlak, Demirkıran and Dereboy (2013) with 14 statements and two dimensions; Job Satisfaction Scale developed by Brayfield and Rothe (1951), shortened by Yoon and Thye (2002) and adapted into Turkish by Kuşluvan and Kuşluvan (2005) with 5 statements and one dimension, Turnover Intention Scale developed by Mobley, Horner and Hollingsworth (1978) and adapted into Turkish by Örucü and Özafşarlıoğlu (2013) with 3 statements and one dimension; and Life Satisfaction Scale developed by Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985) and adapted into Turkish by Yetim (1991) with 5 statements and one dimension. The data gathered via survey form was analysed via SPSS-22 program. As the result of analyses; it was found that perceived stress of physical therapists working actively in Istanbul during COVID-19 process has effect on their job satisfaction, turnover intention and life satisfaction; furthermore, physical therapists working in public sector have higher

job satisfaction and life satisfaction than physical therapists working in private sector, and physical therapists working in public sector have lower turnover intention and perceived stress/distress than physical therapists working in private sector.

Keywords: Physical Therapist, Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention, Life Satisfaction

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xvii
I. GİRİŞ.....	1
II. GENEL BİLGİLER.....	5
A. Stres Kavramı	5
1. Stresin Tanımı.....	5
2. Strese Neden Olan Faktörler.....	8
3. Stresin Etkileri	9
4. Sağlık Çalışanlarında ve Fizyoterapistlerde Stres	10
B. İş Doyumu	13
1. İş Doyumunun Tanımı	14
2. İş Doyumunun Önemi.....	17
3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	18
a. İş doyumuna etki eden bireysel faktörler	18
b. İş doyumuna etki eden örgütsel faktörler.....	20
4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	22
5. Sağlık Çalışanlarında ve Fizyoterapistlerde İş Doyumu.....	23
C. İşten Ayrılma Niyeti	25
1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı.....	25
2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi	27
3. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	28
a. Kişisel faktörler	28

b. Örgütsel faktörler	29
c. Çevresel faktörler	30
4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları	31
5. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi	33
6. Sağlık Çalışanlarında ve Fizyoterapistlerde İşten Ayrılma Niyeti	34
D. Yaşam Doyumu	35
1. Yaşam Doyumunun Tanımı	35
2. Yaşam Doyumunun Önemi.....	37
3. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler	38
a. Kişisel ve demografik faktörler	39
b. İşle ilgili faktörler.....	40
c. Toplumsal faktörler	40
4. Sağlık Çalışanlarında ve Fizyoterapistlerde Yaşam Doyumu	41
E. Değişkenler Arası İlişkiler	42
1. Algılanan Stres ve İş Doyumu İlişkisi	42
2. Algılanan Stres ve Yaşam Doyumu İlişkisi	43
3. Algılanan Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi	44
4. Kamu Sektörü ve Özel Sektörde Çalışanlara İlişkin Farklılıklar.....	45
III. GEREÇ VE YÖNTEM	47
A. Katılımcılar	47
1. Gönüllülerin Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri	48
2. Gönüllülerin Araştırmaya Dahil Edilmeme Kriterleri	48
B. Yöntem, Model, Değişkenler ve Hipotezler	48
C. Değerlendirme.....	50
D. İstatistiksel Analiz	51
IV. BULGULAR.....	53
A. Demografik Bulgular	53
B. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	56
C. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	59
D. Korelasyon Analizi	64
E. Hipotez Testleri.....	65
V. TARTIŞMA	71
A. Algılanan Stresin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi	73
B. Algılanan Stresin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi	73

C. Algılanan Stresin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi	74
D. Kurum Tipine Göre Farklılık Analizi.....	75
VI. SONUÇ VE ÖNERİLER	79
VII. KAYNAKÇA	83
EKLER.....	113

KISALTMALAR LİSTESİ

- AS** : Algılanan Stres
- İAN** : İşten Ayrılma Niyeti
- İD** : İş Doyumu
- SRA** : Stres/Rahatsızlık Algısı
- vb.** : Ve benzeri
- YD** : Yaşam Doyumu
- YÖA** : Yetersiz Özyeterlik Algısı

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Araştırma Modeli	49
--------------------------------	----

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1 Cinsiyete Göre Dağılım	53
Çizelge 2 Yaş Grubuna Göre Dağılım	53
Çizelge 3 Medeni Duruma Göre Dağılım	53
Çizelge 4 Eğitim Düzeyine Göre Dağılım	54
Çizelge 5 Kurum Tipine Göre Dağılım.....	54
Çizelge 6 Kurum Türüne Göre Dağılım.....	54
Çizelge 7 Uzmanlık Alanına Göre Dağılım	55
Çizelge 8 Toplam Mesleki Tecrübeye Göre Dağılım	55
Çizelge 9 Mevcut Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Dağılım.....	56
Çizelge 10 Algılanan Stres Ölçeği'ne İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	57
Çizelge 11 İş Doyumu Ölçeği'ne İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	58
Çizelge 12 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ne İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	58
Çizelge 13 Yaşam Doyumu Ölçeği'ne İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	59
Çizelge 14 Algılanan Stres Ölçeği'ne Yönelik Geçerlilik Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları	60
Çizelge 15 İş Doyumu Ölçeği'ne Yönelik Geçerlilik Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları.....	62
Çizelge 16 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ne Yönelik Geçerlilik Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları	62
Çizelge 17 Algılanan Stres Ölçeği'ne Yönelik Geçerlilik Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları	63
Çizelge 18 Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular.....	64
Çizelge 19 Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları	65
Çizelge 20 Algılanan Stresin İş Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları	66
Çizelge 21 Algılanan Stresin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları	67

Çizelge 22 Algılanan Stresin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları	68
Çizelge 23 Kurum Tipine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	69
Çizelge 24 Hipotez Testleri Bulgularına İlişkin Özet Sonuç Tablosu	70

I. GİRİŞ

COVID-19 süreci gerek Türkiye’de gerekse dünyanın geri kalanında hemen hemen tüm insanları, işletmeleri, sektörleri ve devletleri etkilemiştir. Bu süreçten hem fiziksel anlamda hem de iş anlamında en çok etkilenmiş sektörlerin başında ise sağlık sektörü gelmektedir. Sağlık sektörünün önemli bir bileşeni olan fizik tedavi ve rehabilitasyon alanında çalışmakta olan fizyoterapistler de aynı diğer sağlık çalışanları gibi hastalarla yakın temas içerisinde olduklarından, hastalığa yakalanma olasılıkları da yüksek düzeydedir. Bu doğrultuda, fizyoterapistlerin yaptıkları işten dolayı COVID-19 sürecinde stres düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Zira tüm sağlık personeli gibi fizyoterapistler de pandemi koşullarında oldukça ciddi mesleki zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu süreçte tüm sağlık personelinin üzerinde önemli bir iş ve zaman baskısı mevcuttur. Ancak alanı her ne olursa tüm sağlık personeli, günümüzde tam bir tedavisinin bulunmadığı COVID-19 tehdidi karşısında hem kendilerini hem de hastaları koruma çabası içinde olup, yüksek düzeyde stresle karşı karşıya kalmaktadır.

COVID-19 enfeksiyon riski bağlamında sağlık personelinin çok yüksek ve yüksek risk grubu içerisinde olmasından ötürü, COVID-19 pandemi koşulları altında fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikolojik risk unsurlarının varlığından sebeple, sağlık çalışanlarının ciddi bir stres durumuyla karşı karşıya olduklarından bahsedilebilir. Bunun yanı sıra, sağlık personeli insan sağlığıyla ilintili önemli bir sorumluluğu taşımakta olduklarından ötürü, pandemi sürecinde çalışma ortamı kaynaklı her tür stres unsurunu daha yoğun biçimde yaşama olasılığına sahip durumdadır (Sakaoğlu vd., 2020).

Stresli bir işte çalışanların iş doyumları ile yaşam doyumlarının düşmesi ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek düzeyde olması beklenmektedir. COVID-19 sürecinde artan stres algısının iş doyumunu, yaşam doyumunu ve işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkileyeceği öngörülmektedir. Bu durum fizyoterapistler ve diğer sağlık personeli açısından da geçerlidir.

İş doyumu, bireylerin işlerini ve çalıştıkları işyerlerini değerlendirmeleri durumunda ortaya çıkan memnuniyet veya memnuniyetsizlikle ilgilidir (Erigüç, 2000). Literatürde stres ve iş doyumu ilişkisini inceleyen pek çok çalışmaya rastlamak mümkündür. Bu çalışmalarda, algılanan stres ile iş doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgusuna rastlanmıştır (Havare, 2019; Köseoğlu-Şalk, 2016; Göçeri, 2014; Hatipoğlu, 2013; Şahin, 2011; Kurumahmut, 2010).

Yaşam doyumu bir kişinin beklentileri ve istekleriyle sahip olabildiklerinin karşılaştırılması neticesinde ortaya çıkan durumu belirtmektedir (Özer ve Karabulut, 2003). Çalışanların işyerinde yaşamakta oldukları stres; beklentilerin, ihtiyaçların, isteklerin ve dileklerin karşılanmasını belirten yaşam doyumu üzerinde etkiye sahiptir (Gürel ve Altunoğlu, 2016). Literatürde yapılmış olan çalışmalarda, bu ilişkinin negatif yönlü olduğu belirtilmiştir (Çiftçi ve Gürer, 2018; Gürel ve Altunoğlu, 2016).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların içerisinde yer aldıkları ve çalıştıkları örgütten uzaklaşma arzuları şeklinde ifade edilmektedir (Mobley et al., 1979). Crawford vd. (2010) yüksek seviyede stresin düşük üretkenliğe, artan işe devamsızlığa ve artan işten ayrılma niyetine sebebiyet verdiğini belirtmiştir. Ayrıca stresin sağlık çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu bahsedilmektedir (Wu et al., 2012). Literatürde yapılan araştırmalarda, stres ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişkinin olduğuna ilişkin bulgular yer almaktadır (Kemery et al., 1987; Cropanzano et al., 2003; Bozdoğan, 2020; Coşkun, 2020).

Tüm bu anlatılanlar çerçevesinde, bu araştırmada COVID-19 süreci baz alınarak, fizyoterapistlerin bu süreçte algıladıkları stresin iş doyumları, işten ayrılma niyetleri ve yaşam doyumları ile anlamlı ilişkisi bulunup bulunmadığının incelenmesine karar verilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın amacını; COVID-19 sürecinde İstanbul ilinde çalışan fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumları, işten ayrılma niyetleri ve yaşam doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesi şeklinde belirlenmiştir. Ayrıca araştırma çerçevesinde, her bir değişken için katılımcıların verdikleri yanıtların kurum tipine (özel sektör ve kamu sektörü) göre farklılaşma durumunun incelenmesi de araştırmanın bir başka amacıdır. Araştırmanın bahsi geçen bu amaçları çerçevesinde, araştırmanın temel hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

- i. H1: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

- ii. H2: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- iii. H3: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- iv. H4: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında algılanan stres açısından anlamlı farklılık vardır.
- v. H5: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında iş doyumu açısından anlamlı farklılık vardır.
- vi. H6: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında işten ayrılma niyeti açısından anlamlı farklılık vardır.
- vii. H7: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında yaşam doyumu açısından anlamlı farklılık vardır.

COVID-19 süreci 2019 yılının son aylarında Çin’de ortaya çıkmış olmakla birlikte, Mart 2020’den itibaren ise Türkiye’ye de tesir etmeye başlamıştır. Bu nedenle, COVID-19 sürecine ilişkin olarak gerek ülkemizde gerekse de dünya genelinde sağlık çalışanları ve fizyoterapistler üzerinde gerçekleştirilmiş olan bilimsel araştırma sayısı henüz oldukça sınırlı durumdadır. Ayrıca genel olarak fizyoterapistler üzerinde yapılmış olan araştırmalar incelendiğinde, bu araştırmaların sayısı oldukça az olmakla birlikte, genel olarak mesleki tükenmişlik, iş doyumu, yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik tutum konularına odaklanılmış olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, bu araştırmanın COVID-19 süreci özelinde gerçekleştirilmesi ve algılanan stres, işten ayrılma niyeti, yaşam doyumu gibi farklı değişkenlerin de çalışmaya dahil edilmesi araştırmayı daha önemli kılmaktadır. Yapılan bu çalışmayla birlikte, bu doğrultuda literatüre önemli bir katkıda bulunulacağı öngörülmüştür. Ayrıca bu çalışma neticesinde elde edilen bulgular, sağlık sektörü ve fizik tedavi alanı ile ilgili olarak sektör temsilcileri ile çalışanlara da önemli bilgiler sunacaktır. Zira bu vesileyle sektör temsilcileri ve sektör çalışanları, fizyoterapistlerin COVID-19 koşulları altındaki stres düzeylerini, iş doyumu düzeylerini, yaşam doyumu düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini öğrenmiş olacak ve bu bağlamda geleceğe ilişkin planlama yaparken daha rasyonel davranabileceklerdir.

Çalışma toplam 5 bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölüm olan giriş bölümünde, araştırma problemi, araştırma konusu, araştırmanın amacı ve içeriğine

ilişkin bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde çalışmanın kavramsal çerçevesi aktarılmıştır. Bu doğrultuda, öncelikle stres kavramına değinilerek, stresin tanımı, strese neden olan faktörler, stresin etkileri ve sağlık çalışanları ile fizyoterapistlerde stres hakkında bilgiler verilmiştir. Ardından iş doyumuna ilişkin olarak iş doyumunun tanımı, önemi, iş doyumuna etki eden bireysel ve örgütsel faktörler, iş doyumunun sonuçları ve sağlık çalışanları ile fizyoterapistlerde iş doyumundan bahsedilmiştir. Sonrasında işten ayrılma niyeti kavramıyla ilgili olarak işten ayrılma niyetinin tanımına, önemine, işten ayrılma niyetine etki eden kişisel, örgütsel ve çevresel faktörlere, işten ayrılma niyetinin sonuçlarına ve önlenmesine, sağlık çalışanları ile fizyoterapistlerde işten ayrılma niyetine değinilmiştir. Sonra yaşam doyumuna ilişkin olarak yaşam doyumunun tanımı, önemi, yaşam doyumuna etki eden kişisel ve demografik faktörler, işle ilgili faktörler ve toplumsal faktörler ile sağlık çalışanlarında ve fizyoterapistlerde yaşam doyumunu konuları anlatılmıştır. Bölüm kapsamında son olarak değişkenler arası ilişkilere yönelik literatür bulgularına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmanın metodolojisi hakkında bilgiler verilmiştir. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, evreni ve örnekleme, araştırma yöntemi, modeli, değişkenleri ve hipotezleri, veri toplama araçları, verilerin analizi ve araştırmanın sınırlılıklarından bahsedilmiştir. Dördüncü bölümde araştırma bulguları sunulmuştur. Bu bölümde demografik bulgulara, ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bulgulara, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin bulgularına ve hipotez testlerinin bulgularına yer verilmiştir. Beşinci ve son bölüm ise tartışma, sonuç ve öneriler bölümüdür. Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular yazındaki önceki çalışmaların bulgularıyla karşılaştırılarak tartışılmış, araştırma sonucu özetlenmiş ve ileride yapılabilecek çalışmalar ile sektöre yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

II. GENEL BİLGİLER

A. Stres Kavramı

İnsan hayatının özünde bulunan stres hem gündelik yaşamın hem de iş yaşamının ayrılmaz bir parçası niteliğindedir. Oldukça eski dönemlerden bu yana bilinmekte olan stresin önemi ve etkileri her geçen gün artmaktadır. Teknolojinin değişim göstermesi, bireylerin hayat biçimlerindeki değişimler, devamlı bir rekabet ortamının var olması, oldukça yoğun çalışma temposu, fertlerin var olma çabalarını içermekte olan pek çok durum, gündelik yaşamda ve çalışma yaşamında farkında olmadan stresi insanların karşısına çıkarmaktadır (Güçlü, 2001).

Günümüz koşullarında faaliyet gösterdikleri piyasada rekabet avantajı elde etmeyi arzulayan işletmelerin içerisinde oldukları değişim süreci, yaşanan bu değişimlere devamlı biçimde uyum sağlama zorunluluğunda bulunan çalışanların üstünde ciddi bir baskı meydana getirmekte ve kaygı oluşturmakta, bu durum ise stres düzeyini artırmaktadır. Hemen her alandaki değişim hızının artış göstermesi ve yaygınlaşmasıyla beraber daha sık şekilde görülmeye başlanan stres, bilhassa çalışan kişiler ve bir bütün şeklinde organizasyonlar üstündeki negatif etkilerinden ötürü 1950’li senelerden bu yana birçok araştırmaya konu olmuştur (Vakola and Nikolaou, 2005).

1. Stresin Tanımı

Stres, yakın dönemde adından sıklıkla söz ettirmiş olan bir çalışma konusu şeklinde kendini göstermektedir. Modern hayatın ortaya koymuş olduğu düzen içinde baş edilmesi gerekli olan en zor rahatsızlıklardan birisi durumundaki stres; yaşanan hızlı değişimler, girilen mücadeleler ve rekabetin oldukça yoğun olduğu düzende bireylerin çalışma verimliliklerine ve sağlıklarına negatif şekilde etki etmektedir. Çalışma şartları, bireysel ihtiyaçların değişim ve artış göstermesi, globalleşen dünya düzenine uyum sağlanmasına ilişkin çabalar, stresin daha fazla artmasına sebebiyet vermektedir (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 447).

Özünde Latince bir sözcük olan stresin kökeni “*estrece*” sözcüğüne dayanmaktadır ve bu sözcük “baskı, gerilme, zorlanma” anlamına gelmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 23). “*Estrece*” sözcüğü 17. yüzyılda “elem, keder, bela” anlamında kullanılırken, 18. ve 19. yüzyıllarda ise “obje, kişi, organ ya da ruhsal yapıya” karşı uygulanmakta olan güç ve baskı şeklinde anlamlandırılmıştır (Aydın, 2004). Günümüzde ise stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkmakta olan bir durum şeklinde ifade edilmektedir (Ergin vd., 2014: 31).

Stres ister gerçek ister hayal edilmiş olsun, fiziksel veya duygusal tehditlere karşılık uygun biçimde tepkiler verememenin neticelerini izah eden biyolojik bir unsurdur. Stres, oldukça eski dönemlerden bu yana yaşanmakta olup, 21. yüzyıl itibarıyla ise daha yoğun şekilde yaşanır hale gelmiştir. Nitekim stresin, günümüz koşullarında hemen bütün hastalıkların ve rahatsızlıkların yüzde 50’sinden sorumlu olduğundan söz edilmektedir (Shchuka, 2010: 5). Bu çerçevede, iş hayatında yaşanan stres de genelde kişinin kendinde ya da dış ortamda yaşanan değişimlerin kişide bir gerilim oluşturması ve kişinin bu değişimlerin karşılığında tepkide bulunması biçiminde betimlenmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001; Gümüştakin ve Öztemiz, 2005).

Stres; hata, eksiklik, dikkatsizlik veya yanlışlıklar karşısında alınan uyarı şeklinde tanımlanabilir (Değirmenci, 2016: 9). Stres, olağandışı durumların kişide meydana getirdiği gerilim ve kaygı hissi olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda stres, mevcut veya algılanmakta olan tehlikenin karşılığında, insan vücudundaki dengenin bozulması şeklinde izah edilebilir. Bu doğrultuda, stresin insanların üzerinde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal boyutlarda önem arz eden tesirleri bulunduğu bahsedilebilir. Neticesinde stres, iş hayatında bireysel bazda önemli tesirlere sahip olabileceği gibi, örgüt iklimini ve uyumunu da bozma ihtimaline sahiptir (Aydın, Aytaç ve Şanlı, 2020). Zira stres gerek çalışan bireyler gerekse de kurumlar tarafından belirlenmiş olan amaçlara erişilmesi noktasında engel oluşturabilecek bir unsurdur (Michie, 2002: 67).

Stres, kişinin ruh dengesini bozmakta olan birçok etkenin sonucu olarak kendini göstermekte olan gerilim ve baskı altında kalma hali şeklinde betimlenmektedir. Bu bağlamda; gerilim, şiddet, baskı gibi terimlerle ilişkilendirilmekte olan stres sözcüğü, ruhsal ve fiziksel hale bağlı şekilde kendini gösteren ve kontrol edilmediğinde önemli

düzeyde sağlık problemlerine sebebiyet veren bir olgu biçiminde nitelendirilmektedir (Aşık, 2005). Stres, kişinin sahip olduğu ihtiyaçlarından vazgeçmesi veya tepki göstermesi bağlamında zorlayıcı, kişinin içinden ve dışından gelmekte olan, kişide çoğunlukla gerilime, üzüntüye, çöküntüye neden olan bir etkidir (Tengilimoğlu vd., 2014: 520).

Stres, içinde bulunulan ortamın ve çalışma şartlarının etkileri doğrultusunda kişinin vücudunda özel biyokimyasal salgıların meydana gelmesi, bu şartlara uyum sağlanması hususunda düşünsel ve bedensel açıdan harekete geçmesi şeklinde belirtilmektedir (Eren, 2010). Başka bir ifadeyle stres, kişinin ruhsal ve fiziksel durumunu, hal, hareket ve davranışlarını, çalışma verimliliğini ve çevresiyle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilemekte olan psikolojik bir olgudur (Tutar, 2004: 204).

Stres, bireylerin kontrolü dışında gelişim gösteren, bu kontrolsüzlükten ötürü kişinin zihinsel ve psikolojik açıdan sağlığını negatif yönlü olarak etkilemekte olan bir durumdur (Tutar, 2016: 142). Stres, kişinin yeteneklerindeki yetersizlikleri, fiziksel veya psikolojik sebeplere bağlı şekilde ortaya çıkaran, gerilim meydana getiren bir durumdur (Clegg, 2001). Stres, bireyin fiziksel ve sosyal ortamında oluşan olumsuz koşullardan dolayı, fiziksel ve psikolojik gücünün üstünde çaba harcaması, sahibi olduğu gücü aşmakta olan bir olay ile yüz yüze kalması biçiminde tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 2004: 321).

Bireylerin esenliği ve huzuru hususunda bir tehlike işareti, bir uyarı şeklinde algılanmakta olan, bu bağlamda yetersiz biçimde ele alınan olaylara karşı gösterilen, belirgin nitelikte olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkilere stres adı verilmektedir (Akgemci, 2001: 302). Stres, bireyin becerileri ve kabiliyetleriyle gerçekleştirdiği işin gerektirdikleri arasındaki uyumsuzluk şeklinde ifade edilmektedir. Çalışan kişilerde stres durumunun ortaya çıkması halinde fizyolojik, psikolojik ve örgütsel bakımdan pek çok stres belirtisinin bulunduğu söz edilebilir. Stresin fizyolojik belirtileri arasında kalp krizi, solunum sıkıntısı, baş ağrısı, ülser, tansiyon vb. rahatsızlıklar vardır. Yanı sıra stresin psikolojik belirtileri; unutkanlık, can sıkıntısı, memnuniyetsizlik, sinirlilik hali, insanlara karşı güven duyamama, konsantrasyon eksikliği şeklindedir. Bununla birlikte stresin örgütsel belirtileriyse işe devamsızlık, performans düşüklüğü, sorumluluk alamama, iş kazaları vb. biçimindedir (Schuler, 1980).

Literatürde stresin, olumsuz stres (*distress*) ve olumlu stres (*eustress*) şeklinde iki türe ayrıldığı görülmektedir. Olumsuz stres kişinin fizyolojik, psikolojik ve davranışsal açıdan sağlığının bozulmasıyla alakalıyken (McShane and Glinow, 2008); olumlu stres ise kişinin tepkilerinin sağlıklı, pozitif ve yapıcı şekilde neticelenmesiyle ilintilidir. Olumlu stres kişiyi geliştirmekteyken, kişinin motivasyonunu artırmakta ve başarılı olmasını sağlamakta, çalışma ortamında kişinin becerisine ve iş yapma yetisine yardımcı olmakta ve onu güdülemektedir (Selye, 1974: 26-29).

Yazında stresin birtakım önemli özellikleri bulunduğu bahsedilmektedir. Stresin bu özelliklerini Işıkhan (2017: 23-24) şu şekilde betimlemiştir:

- i. Stres, çift yönlü bir olgu niteliğindedir. Bu bağlamda, negatif bir olgu olarak değerlendiriliyor olsa da pozitif bir değeri bulunduğu da söylenebilir. Bilhassa çalışanların performanslarını düşürdüğü gibi artırabileceğinden de bahsedilebilir.
- ii. Stres genellikle kaçınılmaz bir durum olarak nitelendirilmektedir. Kişinin içerisinde yaşadığı toplum, ailesiyle olan ilişkileri, çalışmakta olduğu örgütün yapısı, işin kendisi, iş arkadaşları, iş yerindeki amirleri ve astları, toplumsal yaşantıdaki yaşam biçimi, ısı, gürültü, hedeflere erişememe, karar verememe gibi kişinin sıkıntı içerisine girdiği durumlar, potansiyel birer stres unsurudur.
- iii. Stres, kişinin erişmeyi arzuladığı amaçlar ve bu doğrultuda karşı karşıya kaldığı kısıtlamalar ile ilintilidir. İstekler, arzu edilen birtakım şeylerin kaybedilmesine sebebiyet verirken, kısıtlamalarsa bireyi arzu ettiği şeyleri yapmaktan alıkoymaz.
- iv. Stres, bireyleri psikolojik ve fizyolojik bakımdan muhtelif biçimlerde etkileyebilir. Bu doğrultuda, stres altında kalmış olan kişiler farklılık arz eden tepkilerde bulunabilir.
- v. Stres, örgüt içerisinde bireysel ve örgütsel performansa etkide bulunan en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. İster kamuda olsun ister özel sektörde olsun, çeşitli kademelerde vazife gören çalışanlar stresten fazlaca etkilenmektedir.

2. Strese Neden Olan Faktörler

Bireylerde strese sebebiyet veren pek çok etken bulunmakla beraber, bu etkenleri sınırlandırmak ise oldukça güçtür. Stres yaratan kaynaklar “stresör” şeklinde betimleniyor olmakla beraber; bu stresörler fiziksel, sosyal/çevresel ve duygusal/psikolojik nitelikte olabilmektedir (Mcshane and Glinow, 2008: 202):

- i. *Fiziksel Stresörler*: Dışarıdan gelerek vücutta çeşitli değişimler meydana getiren stresörlerdir. Hücrelerdeki ve dokulardaki uyaranlardır. Cerrahi travma, ısı, gürültü, çevre kirliliği vb. unsurlardan meydana gelmektedir.
- ii. *Sosyal/Çevresel Stresörler*: Kişinin çevresinde bulunan diğer insanlarla olan ilişkilerinden, yaşadığı çatışmalardan kaynaklanan stresörlerdir.
- iii. *Duyusal/Psikolojik Stresörler*: Fiziksel ve sosyal/çevresel stresörlerden ötürü kişinin zorlanması neticesinde ortaya çıkan stresörlerdir.

Strese neden olan faktörlerle ilgili bir başka sınıflandırma ise bireye bağlı, ailesel ve örgütsel stres nedenleri şeklindedir. Stresle ilgili olarak gerçekleştirilen çalışmalarda bireye bağlı nedenlerin stresin temel belirleyicisi olduğundan bahsedilmektedir. Bireye bağlı stres nedenleri temel olarak kişilik özellikleri, iş ve özel yaşamda yapılan değişiklikler, kariyer değişikliği, engellenme, kişinin fiziksel durumu ve demografik özelliklerinden meydana gelmektedir (Güney, 2008). Ailesel stres nedenleri; ailenin bireye yönelik beklentileri, ailesel birtakım sorunlara bağlı şekilde ve ailede bireysel beklentilerin karşılanmaması halinde yaşanan çatışmalardan kaynaklanmaktadır. Örgütsel stres nedenleri ise; kariyer sorunları, otorite, hiyerarşi, örgütsel iletişimin az olması veya hiç olmaması, çalışma ortamında personelin kararlara katılımının düşük düzeyde olması, rol belirsizlikleri, adil olmayan ücret dağılımı, mobbing, ast-üst ilişkisi, çatışmalar, yöneticilere veya çalışma arkadaşlarına yönelik önyargılardan kaynaklanmaktadır (Soysal, 2009).

3. Stresin Etkileri

Stresin yol açtığı en sıkça görülmekte olan sağlık sorunları arasında yüksek tansiyon, yüksek kolesterol, yetişkin başlangıçlı diyabet ya da yüksek kan şekeri, obezite, zayıf zindelik, inflamatuvar hastalık, düşük direnç, böbrek hastalıkları, mide sorunları, kanser vb. önem arz eden ve hayatı tehdit eden hastalıklar bulunmaktadır. Kişinin sosyal yaşantısında, toplumsal ve kişiler arası seviyede stresli birtakım durumlara maruz kalmakta olduğu görülmektedir. Bu güçlüklerle ne şekilde başa çıkıldığı ise, toplumun ve de kişinin sağlık durumunu göstermektedir (Garnezy, 1991: 418).

Stres oluşturan uyarıcılar biyolojik sistemleri tetiklemek suretiyle, biyolojik sistemlerin normalden daha çok çalışmalarına yol açmaktadır. Bu doğrultuda, birbirine

bağlı durumdaki başka sistemler de harekete geçirilmekte ve pek çok sistem normal düzeyin üstünde çalışmaya başlamaktadır (McEwen, 2006).

Stresin yukarıda sayılan fizyolojik ve biyolojik etkilerinin yanında önemli psikolojik etkileri de bulunmaktadır. Bu durumda stres kişide motivasyon eksikliğine, özgüvende azalmaya, değersizlik hissine, aşırı şüphecilığe, kaygıya, huzursuzluğa, kendini soyutlanmış hissetmeye, çabuk öfkelenmeye, tatminsizliğe, konsantrasyon bozukluklarına, çaresizliğe, zihin karışıklığına ve düzensizliğe, bilişsel becerilerde zorluklar yaşamaya, aile sorunlara, uyku düzensizliğine, depresyona, birtakım psikolojik rahatsızlıklara neden olduğundan söz edilebilir (Arı ve Bal, 2008: 142; Izgar, 2012: 132).

Stresin belirtileri, bireylerin davranışlarında, bilhassa da negatif davranış değişikliği şeklinde görülmektedir. Strese karşı akut tepkiler birtakım duygu (kaygı, depresyon, sinirli olma, yorgunluk vb.), davranış (geri çekilme, saldırganlık, gözyaşı, motivasyonsuzluk) ve düşünce (konsantrasyon güçlükleri, sorun çözümüleme zorlukları) alanlarında meydana gelebileceği gibi, çeşitli fiziksel semptomlar (çarpıntı, bulantı, baş ağrısı) şeklinde de görülebilmektedir. Stresin devam etmesi halinde nöroendokrin, kardiyovasküler, otonomik ve immünolojik fonksiyonlarda önemli rahatsızlıklar meydana gelebilmekte, vücutta zihinsel ve fiziksel çeşitli hastalıklara (anksiyete, depresyon, kalp rahatsızlığı vb.) sebebiyet veren birtakım değişimler ortaya çıkabilmektedir (Michie, 2002: 67).

Stresin yol açtığı davranışsal etkiler; insanlar ile daha az zaman geçirme, yavaşlık ve çalışma ortamında bulunmama davranışları sergileme, yetersiz kayıt tutma, acı sözler, herkese şüphe ile yaklaşma, evde ve işte konuşmaktan kaçınma, sıkça gözyaşı ve duygusal patlama belirtileri gösterme davranışlarından oluşmaktadır (Izgar, 2012: 133). Yanı sıra, artış gösteren sigara, ilaç, alkol ve madde kullanımı, iştah düzensizliği, çalışma ortamında verimsizlik, işe devamsızlık, iş kazaları, aile içi tartışmalar, akraba ilişkilerinin bozulması, uyku düzeninde bozulma gibi davranışsal etkiler de mevcuttur (Ceylan, 2014: 185).

4. Sağlık Çalışanlarında ve Fizyoterapistlerde Stres

Sağlık sektöründe çalışan kişilerde yoğun iş yükü, ağır ve ölümcül hastalara hizmet verme, gerektiği takdirde hastalarla hasta yakınlarına duygusal açıdan destekte bulunmak durumunda kalma ve sağlık hizmetlerinde zaman zaman yaşanan

yetersizlikler, sağlık hizmetinin ve sağlık çalışanlarının dengesiz Şekilde dağılımları vb. sebepler, sağlık alışanlarında strese ve gerginliğe sebebiyet vermektedir (Aslan vd., 1997).

Sağlık alışanları günlük aktiviteleri ve gerçekleştirdikleri işlerin sırasında pek çok görevi ve sorumluluğu yerine getirmektedirler. Bu durum ise sağlık çalışanlarının daha kolay Şekilde strese maruz kalmalarına sebebiyet vermektedir. Sağlık ile ilgili gereksinimlerin tespit edilmesinde, kişisel hizmet sunumunun gerçekleşmesinde, sağlık çalışanlarının sahip oldukları pozisyon oldukça ön plandadır. Sağlık alışanlarının insanlar ile iletişimde bulunma yetileri, beden dilinden etkili Şekilde faydalanabilmeleri ve bu durumu sergiledikleri hareketlerle karşılarında bulunan kişilere gösterebilmeleri, gerçekleştirdikleri vazifenin önemini de artırmaktadır. Hastalarla bire bir Şekilde iletişim halinde bulunmaları, hastaların hissettiklerine ortak olmaları, hastalarla empati kurabilmeleri, sağlık çalışanlarına olumlu ya da olumsuz yönde etki edebilmektedir. Genellikle genç yaştaki sağlık çalışanları iş tecrübelerinin daha az olmasından ya da özel yaşamlarındaki beklentilerinin çok olmasından dolayı, bu türdeki hadiselerin karşısında daha yüksek düzeyde stres yaşayabilmektedirler. Yanı sıra, evli ve aile sahibi durumundaki sağlık çalışanları, bekar sağlık çalışanlarına kıyasla daha fazla hoşgrl olabilmektedir. Bununla birlikte, sağlık çalışanları bağlamında çalışma süresi, yaş, eğitim düzeyi, işteki pozisyon, cinsiyet, maddi olanaklar gibi unsurlar da stresten etkilenme düzeyine tesir edebilmektedir (Akşit-Aşık, 2010: 34). rnek olarak, kadın sağlık çalışanlarının erkek sağlık çalışanlarına kıyasla daha fazla stres ile karşılaşmakta oldukları tespit edilmiştir. Bu farklılığın nedeninin ise, kadınların iş ve aile yaşantılarında daha çok sorumluluk alıyor olmalarından kaynaklandığı ortaya konulmuştur (Tansu, 2009:76).

Sağlık alışanlarının stres düzeylerinin yüksek olması noktasında uyku sorunlarının, alışma Şartlarının zorlu olmasının, sorumluluk düzeyinin fazla olmasının, görev ve yetkilerin sağlık kuruluğu tarafından açık Şekilde saptanmamış olmasının ve sağlık kuruluşunun uygun ve yeterli cihazlara ve sistemlere sahip bulunmamasının etkili olduğundan söz edilmektedir. Yanı sıra, son yıllarda sağlık çalışanlarına yönelik olarak yapılan Şiddet vakaları da sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin yükselmesine yol açmaktadır (oşar, 2019: 43). Sağlık çalışanlarındaki stresle ilgili olarak yazında gerçekleştirilen çalışmalarda, sağlık çalışanlarının yaşadıkları stresin temel kaynakları Şu Şekilde belirtilmiştir (Kaçmaz, 2005: 68-69):

- i. Sağlık çalışanlarının kendi uygulamalarını yönetmek üzere yeterli düzeyde bağımsızlık ve otonomiye sahip olmamaları,
- ii. Sağlık çalışanlarının verdikleri hizmetin üzerinde kontrole sahip olmamaları, karar verme yetkisine sahip olmamalarına karşın kararın meydana getirdiği neticelere maruz kalmaları,
- iii. İşlerindeki görev tanımlarında bulunan belirsizlik, rol karmaşası ve rol çatışması,
- iv. Hasta sayısının fazla olması, buna karşılık sağlık personeli sayısının yetersiz olması,
- v. İş yükünün fazlalığı,
- vi. Sağlık çalışanlarının anksiyete, kayıp, kızgınlık, doğum, ölüm gibi vakalarla sıklıkla karşılaşmaları,
- vii. Çalışma ortamındaki uyaranlar ile çalışma temposunun oldukça hızlı olması,
- viii. Zaman zaman eksik ve yetersiz malzeme, bozuk araç ve gereçlerle çalışılması,
- ix. Ekonomik güçlükler, düşük ücret, vardiyalar, çalışma saatinin uzun olması, terfi olanaklarının kısıtlı olması,
- x. İşten beklentiler ile işin gerçekleri arasındaki farktan kaynaklanan hayal kırıklığı, kişisel hedeflerin gerçekçi olamaması,
- xi. Sağlık kuruluşlarında çalışan farklı dallardaki personeller, hastalar, hasta yakınları, meslektaşlar, denetleyiciler gibi paydaşlarla yaşanan iletişim problemleri, kopuklukları ve çatışmalar,
- xii. Takım çalışmasındaki yetersizlikler,
- xiii. Sağlık çalışanlarının potansiyellerini veya performanslarını etkin şekilde değerlendiremeyen örgütsel yapılar,
- xiv. Ödül sisteminde bulunan yetersizlikler, haksızlıklar,
- xv. Beklenen onayın, saygının, pozitif geribildirimde elde edilememesi,
- xvi. Destek sistemlerindeki yetersizlik.

Sağlık sektöründe çalışanların karşılaştıkları zorluklar, diğer pek çok çalışma alanına nazaran daha fazladır. Sağlık hizmeti almak üzere sağlık kuruluşlarına başvuran kişilerin halihazırda yaşadıkları birtakım sorunları sebebiyle stres yaşamaktadır. Yanı sıra sağlık çalışanları çalışma ortamında da yaptıkları işin gereği olarak yoğun şekilde stres yaşamaktadır. Bu durum sağlık çalışanlarının diğer bireylerle olan ilişkilerini etkileyebilmekte, olumsuzlukları artırabilmekte ve

gerilmeler ile çatışmalara sebebiyet verebilmektedir. Bununla birlikte sağlık çalışanları tatiller, bayramlar ve özel günlerde de mesai yapmaktadır ve sağlık çalışanı başına düşen hasta sayısının olması gerekenden çok daha fazla olması, dinlenme zamanının sınırlı olması, iş hayatları boyunca nöbet sisteminin içinde yer almaları gibi zorlu şartlar sağlık çalışanlarının uyku düzensizliği, halsizlik, bitkinlik, iş kazası, dikkat ve odaklanma vb. sorunlarla karşılaşmalarına, bu doğrultuda strese bağlı problemlerinin artmasına yol açmaktadır (Derin, 2007: 29).

Günümüzdeki pandemi koşulları altında, Covid-19 enfeksiyon riski bağlamında sağlık çalışanları çok yüksek ve yüksek risk grubu içindedir. Bu doğrultuda, sağlık çalışanlarının hem normal şartlarda hem de Covid-19 koşullarında meslekleri gereğince en riskli ve en zor iş kollarından birisinde görev yapıyor olduklarından da söz edilebilir. Bu minvalde, Covid-19 şartları altında fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikososyal risk unsurlarından dolayı sağlık çalışanlarının ciddi bir stres durumuyla karşı karşıya olduklarına değinilebilir. Yanı sıra, sağlık çalışanlarından beklenen hizmet ile sağlık çalışanlarının bu beklenen hizmeti karşılama kabiliyeti, sağlık çalışanlarının yaşadıkları stres düzeyini etkilemektedir. Bununla beraber sağlık çalışanları, insan sağlığıyla alakalı oldukça önemli bir sorumluluğa sahip olduklarından ötürü, Covid-19 pandemisi sürecinde çalışma ortamından kaynaklanan her türdeki stresi daha yoğun biçimde yaşama olasılığına sahip durumdadır (Sakaoğlu vd., 2020). Özellikle Covid-19 tanısı almış olan hastalar ile temas halinde çalışmakta olan sağlık personelinde stres düzeyinin yüzde 63 civarında olduğu tespit edilmiştir (Lai et al., 2020).

Fizyoterapistlerin Covid-19 sürecinde stres, tükenmişlik, endişe, korku, hayal kırıklığı ve suçluluk yaşamakta oldukları belirlenmiştir. Yanı sıra hastaların iyileşmemesi ve kötüleşmeleri de fizyoterapistlerde stres, hayal kırıklığı ve sıkıntı yaratmaktadır (Ditwiler et al., 2021; Taşpınar vd., 2021). Yanı sıra çeşitli çalışmalarda, fizyoterapistlerin orta düzeyden yüksek düzeye varan iş stresi yaşamakta oldukları ifade edilmiştir (Castro-Sanchez et al., 2006; Aksoy vd., 2017).

B. İş Doyumu

Örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi gibi bilimsel disiplinler tarafından yıllardır incelenmekte olan konulardan biri durumundaki iş doyumu (Pekdemir vd., 2006: 13), işle alakalı birçok istenen ve istenmeyen deneyimin

bütünleşmesi ve dengelenmesinin sonucu olarak beliren bir tutum şeklinde nitelendirilmektedir. Çalışan kişinin yaptığı işten ne beklediğine, kendi geliştirmiş olduğu değerlerine ve ekonomik, psikolojik, toplumsal gereksinimlerine dayanan iş doyumunu, çalışanın işine karşı duyduğu memnuniyet düzeyinin göstergesidir (Kantar, 2010: 19).

1. İş Doyumunun Tanımı

İş doyumunu, çalışma ortamındaki şartların ve bir işe sahip olmanın getirdiği neticelerin çalışanlar tarafından değerlendirilmesiyle ilgili bir kavramdır. Çalışma ortamında iş doyumunun sağlanması noktasında çalışan kişinin işine yönelik hissettiği duyguların pozitif olması ve icra edilen işin çalışan kişinin beklentilerini karşılaması gereklidir (Schneider and Snyder, 1975).

Yazında iş doyumunu konusunda yapılmış olan pek çok tanım olduğu görülmektedir. İş doyumundan yazında ilk kez bahsetmiş olan Hoppock (1935) iş doyumunu, çalışan bireyin işinden genel olarak memnun olduğunu ifade etmesine sebebiyet veren psikolojik, fizyolojik ve çevresel şartların bileşimi şeklinde betimlemiş, kavramı verimlilik ve performans olguları ile birlikte ele almış (Eren, 1993: 111) ve çalışan kişilerin işlerine ilişkin verdikleri kişisel ve duygusal reaksiyonlar biçiminde tanımlamıştır (Mercer, 1997: 57).

İş doyumunu konusunda önemli çalışmalarda bulunmuş olan Locke (1976) kavramı, işle ilgili deneyimlerin değerlendirilmesinin neticesinde çalışan kişinin hissettiği pozitif ya da zevkli duygusal durum şeklinde betimleme yoluna gitmiş ve iş doyumunun, çalışan kişinin işini ne şekilde algılamakta ve işine ne değer biçmekte olduğuyla ilişkili olduğundan bahsetmiştir.

Blum ve Naylor'a (1968: 364) göre iş doyumunu, çalışan kişinin işi ile alakalı ücret, denetim, çalışma koşulları, gelişim olanakları, yeteneğin tanınması, işteki sosyal ilişkiler gibi parametrelere, kişisel özelliklere ve iş yaşantısı haricindeki grup ilişkilerine yönelik tutumlarından oluşan genel bir tutumdur. Vroom (1964) iş doyumunu, çalışan kişilerin meşgul oldukları iş rollerine ilişkin duyuşsal yönelimleri şeklinde ifade etmiştir. Robbins ve Judge (2012: 27) ise iş doyumunu, çalışan kişilerin icra ettikleri işin özelliklerini analiz etmeleri doğrultusunda işlerine ilişkin olarak edinmiş oldukları olumlu duygular biçiminde tanımlamıştır.

Spector (1997) iş doyumunu, fertlerin icra ettikleri işler ve icra edilen işin neticesine ilişkin olarak hissettikleri olarak tanımlamıştır. Schermerhorn vd. (1994: 144) iş doyumunu, çalışan kişilerin fiziksel ve sosyal şartlarının yanında görevlerine karşı duygusal bir tepki, psikolojik sözleşmelerinde yer alan beklentilerinin karşılanma düzeyi olarak betimlemiştir. Yanı sıra Koustelios (2001: 354) iş doyumunu, çalışanların iş durumlarını değerlendirdikleri zaman duydukları hoşnutluk şeklinde belirtmiştir.

Porter vd.'ne (1975: 53-54) göre iş doyumunu; çalışan kişinin işine ve örgütsel üyeliğine yönelik olarak geliştirmiş olduğu bir tepkidir. Bu doğrultuda; çalışan kişinin çaba, edim, örgütsel bağlılık vb. belirli girdilerinin karşılığında aldığı çıktının miktarıyla alması gerektiğini öngördüğü çıktının miktarı arasındaki fark, iş doyumunu yansıtmaktadır. Collie vd. (2012) iş doyumunu, belli bir işte çalışmanın neticesinde kişide ortaya çıkmakta olan tatmin, memnuniyet ya da hoşnutluk hissi olarak ifade etmiştir.

Erdoğan (1996: 231) iş doyumunu, çalışan kişinin işine ve işletmeye ilişkin olarak sergilediği pozitif tutumlar şeklinde ifade etmiştir. Barutçugil'e (2004: 389) göre iş doyumunu, kişinin icra ettiği işin ve işinden elde ettiklerinin kişisel değer yargılarıyla ve ihtiyaçlarıyla denk düşmesiyle ya da buna imkân tanıdığını anlamasının neticesinde yaşamakta olduğu bir duygudur. Başaran'a (2008: 215) göre iş doyumunu, çalışan kişilerin işlerinden aldıkları tatminin, hazzın ve eriştikleri pozitif durumun derecesidir.

Çetin ve Basım (2011: 84) tarafından iş doyumunu; çalışan kişilerin icra ettikleri iş, işlerinden aldıkları ücret, çalışma ortamındaki denetim, çalışma şartları, gelişme ve terfi olanakları, iş yerinde bulunan sosyal ilişkiler, iş çevresi gibi etkenleri değerlendirmelerinin neticesinde, bu etkenlerin tesirleri çerçevesinde çalışan kişilerde olumlu bir duygusal bakış açısının ortaya çıkmasıyla oluşan memnuniyet/tatmin durumu biçiminde betimlenmiştir. Keser (2009) ise iş doyumunun, kişinin yaptığı iş ve iş yerine ilişkin olarak genel düşünceleriyle duygularını içermekte olan bir durum olduğundan bahsetmiştir.

İş doyumunun kendine özgü çeşitli özellikleri mevcuttur. İş doyumunun doğru şekilde tespit edilebilmesi hususunda çalışan kişinin işine ilişkin beklentilerinin neler olduğunun ve bu beklentilerin ne oranda gerçekleştiğinin belirlenebilmesi gereklidir.

Yanı sıra, çalışan kişilerin yaşam biçimlerinin, ailelerinin kültürlerinin, yaşlarının ve cinsiyetlerinin farklılık arz etmesinden ötürü her bir çalışanın işe yönelik beklentilerinin aynı seviyede olmayacağı durumu göz önünde bulundurulmalıdır. Bu doğrultuda, her bir çalışanın işlerine yönelik beklentilerinin farklılaşacağı söylenebilir. Bu nedenle de çalışanların iş doyumlarının sağlanması konusundaki beklentileri çeşitliliğe sahip olacaktır (Barutçugil, 2004).

Organ (1988) iş doyumunun iki temel boyutu bulunduğuna değinmiştir ve bu boyutların duygusal boyut ile bilişsel boyut olduğundan söz etmiştir. Buna göre duygusal boyut, kişinin halihazırdaki duygu durumunu belirtmekteyken; bilişsel boyut ise, beklenen durum ile mevcut durumun karşılaştırılması ile ilintilidir.

Luthans (1995) tarafından yapılan çalışmada iş doyumunu ve doyumsuzluğunu belirlemekte olan temel özellikler şu şekilde ifade edilmiştir:

- i. İş doyumunu, çalışma ortamında meydana gelen bir duruma karşılık olarak verilmekte olan duygusal bir tepki olması nedeniyle, özünde görülmeyen fakat hissedilebilen veya ifade edilebilen bir kavram niteliğindedir.
- ii. İş doyumunun elde edilebilmesi noktasında işin sağlamakta olduğu olanaklar, özellikler ve çalışanların taleplerinin uyumlu olması gereklidir.
- iii. İş doyumunu etkilemekte olan yönetim, maaş, mesai arkadaşları, çalışma şartları vb. örgütsel birtakım unsurlar mevcuttur.

Locke (1976), iş doyumunun ortaya çıkması hususunda etkisi bulunan birtakım koşulların var olduğundan bahsetmiş olup, bu koşulları şöyle belirtmiştir:

- i. Kişinin uyum sağlayabildiği, kendini hem zihinsel hem de duygusal bakımdan geliştirebilmesini sağlayıcı çalışma koşulları,
- ii. Bireyin işine duyduğu kişisel ilgi,
- iii. İcra edilen işin, kişinin fiziksel özellikleri ile kapasitesine uygunluğu,
- iv. Kişinin beklentileri ile uyumluluk gösteren, işe yönelik bilgilendirici bir niteliğe sahip olan, beklentilerle çabalara paralel şekilde maddi ve manevi birtakım ödüller sunan çalışma koşulları,
- v. Kişinin kendi amaçları ile arzularına ulaşmasını kolaylaştırıcı çalışma koşulları,
- vi. Kişinin yüksek özgüven duyabileceği, rol karmaşasını ve/veya rol belirsizliğini yaşamayacağı bir çalışma ortamı.

2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun öneminin günümüz koşullarında gittikçe arttığı görülmektedir. Kavramın öneminin artış göstermesinde temelde iki neden bulunmaktadır. Bu nedenler; bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığına direkt şekilde tesir eden yaşam doyumu, ikincisi de üretkenlik konusudur. İş doyumsuzluğunun sonucu olarak beliren stres, uyumsuzluk gibi unsurlar kişiyi olumsuz şekilde etkilemekteyken, kişinin çalışma performansını ve üretkenliğini de düşürmektedir (Akşit-Aşık, 2010: 32; Eysel ve Tutcu, 2020: 3598).

Çalışanların uyku haricindeki yaşantılarının oldukça önemli bir kısmını iş yerinde, çalışma arkadaşlarıyla ve yöneticilerle beraber geçirdikleri durumu göz önünde bulundurulduğunda; çalışanların işlerini severek yapmaları, iş yerinde kendilerine sunulmakta olan imkanlardan ve iş yerindeki fiziksel ortamdan memnun olmaları, iş yerindeki yönetim tarzını sevmeleri, çalışanların mutlu birer birey olmalarını ve üretken olmalarını sağlamaktadır (Bakan ve Büyükmeşe, 2004: 6). Bu doğrultuda, yapılan işin çalışan kişinin önemseydiği parametreleri sağlama düzeyi doğrultusunda, kişinin işinden alacağı tatminin de o denli fazla olacağı söylenebilir (Keser, 2007).

Örgütlerde bireylerin iş doyumunu elde etmelerinin çalışma ortamına sağladığı birtakım yararlar bulunmaktadır. Bu yararlar temel olarak örgütte yüksek düzeyde moral sağlanması, çalışan kişilerin işlerine bağlanması ve iş yerinde bütünleşmenin sağlanması şeklindedir. Bu doğrultuda, motivasyonu ve iş doyumunu yüksek seviyede olan çalışanların morallerinin daha yüksek olacağından ve iş yerine daha yararlı davranışlar sergileyeceklerinden bahsedilebilir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Bireyin icra ettiği işten tatmin olması, icra etmekte olduğu işin karşılığı olarak aldığı maaşını yeterli bulması, kendini işine, icra ettiği işi de kendine layık görmesi iş doyumunu artırıcı bir etkiye sahiptir (Dalkılıç, 2014). Bu bağlamda, çalışan kişinin icra ettiği işten iktisadi, sosyal ve psikolojik bakımdan doyum elde etmesi halinde, işini tam olarak benimseyebileceğinden ve kendisinden istenen verimin alınabileceğinden, böylelikle de çalışan kişinin iş örgütüne olan bağlılığının artacağından söz edilebilir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Yazında gerçekleştirilen çalışmalarda, çalışan kişilerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olmalarının özgüvenlerini, motivasyonlarını, performanslarını ve

çalışma verimliliklerini artırmakta olduğu; ayrıca hastalıkları, stresi, kaygıları ve korkuları, şikâyetleri, işi bırakma isteğini ve işe devamsızlık durumunu azaltmakta olduğu saptanmıştır (Akşit-Aşık, 2010).

Çalışan kişilerin işlerinden doyum sağlamaları, örgütsel amaçlara daha az kaynakla ve etkili biçimde erişilebilmesi, çalışan kişilerin örgütsel başarı hususunda daha fazla gayret sarf etmeleri bakımından önem arz etmektedir. Nitekim yüksek iş doyumunu düzeyine sahip bir çalışan işini severek yaptığından ötürü çalışma performansı da daha yüksek olacak, işine ilişkin olumlu davranışlarda bulunacak, işine daha az devamsızlık gösterecek, çalıştığı örgütüne en yüksek düzeyde katkıda bulunmaya çalışacak ve örgütte daha uzun süreli olarak çalışacaktır (Özpehlivan, 2018).

Şimşek vd. (2008: 71) tarafından yapılan araştırmada, çalışan bireylerin iş doyumunu sağlamaları konusuna gereken önemi vermeyen iş yerlerinde yaşanabilecek olumsuz neticeler şu şekilde belirtilmiştir:

- i. Yüksek işgücü devir oranı,
- ii. Yüksek düzeyde işe devamsızlık,
- iii. Düşük düzeyde iş sadakati ve örgütsel bağlılık,
- iv. İşe yabancılaşma, kırgınlıklarda artış, çatışma ve stres,
- v. İş yerindeki hırsızlık vakalarında artış,
- vi. Grevlerin gündeme gelmesi,
- vii. Düşük zihinsel ve bedensel sağlık.

3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Çalışanların iş doyumlarına etki eden faktörler temel olarak bireysel faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde ikiye ayrılmaktadır.

a. İş doyumuna etki eden bireysel faktörler

İş doyumuna etki eden bireysel faktörler temelde yaş, değerler, beklentiler, cinsiyet, kişilik, eğitim seviyesi, medeni durum, mesleki tecrübe, statü şeklinde ifade edilmektedir (Ataklı vd., 2004).

Yaş ile iş doyumunu arasında temel olarak pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu, yaşın artması durumunda iş doyumunun da artış gösterdiği çeşitli çalışmalarda ifade edilmiştir (Çimen ve Şahin, 2000; Mottaz, 1987; Aksayan, 1990). Yaş arttıkça iş

doyumunun artmasının nedenleri arasında; yaş ilerledikçe kişinin iş yerindeki maaşının ve ödüllерinin artması (Spector, 1997; Çarıkcı, 2000), yaşla beraber artan tecrübenin ve becerilerin iş yapmayı kolaylaştırması ve uyumluluk getirmesi (Çimen ve Şahin, 2000; Demir, 2010) gibi nedenler bulunmaktadır.

Kişinin iş hayatına yönelik beklentilerin, çalışma ortamının kişiye sağladığı olanaklarla uyumluluk sağlaması, iş doyumunu ve çalışma verimliliğini artırmaktadır. Bu doğrultuda, işe ilişkin beklentilerin karşılanması halinde, kişinin işinden aldığı doyumun da yükseleceği söylenebilir (Keser, 2007).

Cinsiyet ile iş doyumunu ilişkisine yönelik olarak yapılmış olan araştırmalarda farklılık arz eden bulgulara rastlandığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda kadınların, bazı diğer çalışmalarda erkeklerin daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu tespit edilirken (Unutmaz, 2014: 25), çeşitli çalışmalarda ise kadınlar ve erkekler arasında iş doyumunu bağlamında anlamlı bir farklılık olmadığı bulgusu elde edilmiştir (Clark, 1997).

Medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik olarak gerçekleştirilen araştırmaların pek çoğunda evli çalışanların, bekârlara kıyasla daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları bulgusu elde edilmiştir (Erigüç, 2000; Telman ve Ünsal, 2004). Evlilerin daha yüksek iş doyumuna sahip olmalarının nedeni temel olarak, evlilik yaşamının getirmiş olduğu düzenli bir hayat doğrultusunda sorumlulukların artmasından ötürü işten ayrılmaya ilişkin kararların ani biçimde verilememesine dayandırılmıştır (Canbay, 2007: 53; Topal, 2008).

Eğitim seviyesi ile iş doyumunu ilişkisine yönelik olarak yapılan araştırmalarda farklı birtakım bulgular elde edilmiş olduğu görülmektedir. Nitekim eğitim seviyesi arttıkça bazı bireylerin işlerinden beklentileri artmakta ve iş doyumuna erişmeleri zor hale gelmekte (Clark, 1996; Clark and Oswald, 2000; Keser, 2005), bazı bireylerse kazandıkları bilgilerle becerileri etkili biçimde kullanmaları suretiyle daha yüksek düzeyde iş doyumunu elde edebilmektedir (Akkaya, 2020).

Mesleki tecrübe ile iş doyumunu ilişkisine ilişkin olarak gerçekleştirilen çalışmalarda, mesleki tecrübe arttıkça iş doyumunun da arttığı bulgusu elde edilmiştir. Bu doğrultuda, yaşla beraber edinilen iş tecrübesinin işten alınan doyumunu artırmakta olduğu söylenebilir (Çimen ve Şahin, 2000; Robbins and Judge, 2012: 84; Özgen ve Özgen, 2010: 19). Zira tecrübe arttıkça çalışan kişilerin işlerine yönelik

sorumlulukları, kıdemleri ve gelir düzeyleri artış göstermektedir (Sıgır ve Basım, 2006: 135).

Kişilik de uyumuna etki edebilen bir faktör niteliğindedir. Bireyler farklı kişilik yapılarına sahip oldukları için, aynı koşullara sahip olsalar dahi beklentileri ile arzuları birbirlerinden farklı olabilir. Bu nedenle, iş doyumunu her çalışmada aynı düzeyde olmayabilir (Aydın, 2006: 46). Bireyin çevresiyle olan ilişkisi üzerinde etkiye sahip olan kişilik, iş yaşamındaki ilişkilerin pozitif veya negatif olmasından ötürü iş doyumuna tesir edebilmektedir. Bilhassa iş doyumsuzluğu yaşamakta olan bireylerin çevreleriyle uyumsuz ve sert yapıda oldukları, insan ilişkilerinin zayıf olduğu, aşırı sınırlı bir yapıya sahip oldukları, sahibi buldukları konumdan memnun olmadıkları görülmektedir. İş doyumunu yüksek olan bireylerin ise kişilik açısından daha rahat ve kararlı yapıda oldukları, özgüvenlerinin yüksek olduğu ve dışa dönük bireyler oldukları tespit edilmiştir (Taşdemir, 1999; Çimen ve Şahin, 2000; Robbins and Judge, 2012; Başaran, 2008).

Statü ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik olarak yapılan çalışmalarda ise, iş yerinde sahip olan statü ve saygınlığın iş doyumunu pozitif şekilde etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, statü ve saygınlık arttığında, kişinin işinden aldığı doyum da artış göstermektedir (Çakmur, 2011; Mete ve Karahan, 2014).

b. İş doyumuna etki eden örgütsel faktörler

İş doyumuna etkide bulunan bireysel faktörlerin yanında örgütsel faktörler de bulunmakta olup, bu örgütsel faktörlerin iş doyumunu daha fazla etkilediğinden bahsedilebilir. Bu noktada ücret, stres, terfi, işin niteliği, çalışma arkadaşları, çalışma şartları, takdir edilme, işin saygınlığı, iş güvenliği, ödüller, yönetim politikaları, işle bütünleşme, örgütsel adalet, sosyal haklar, sosyal çevre gibi faktörler iş doyumunu üzerinde etkiye sahip olan örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Tengilimoğlu, 2005: 28; Subulan, 2016: 63).

İşin niteliği, iş doyumuna etki eden önemli bir örgütsel faktördür. Çalışanlarca devamlı şekilde aynı işin icra edilmesi zaman içinde kişinin işinden aldığı doyumunu negatif yönde etkileyebilir. Ancak kişinin severek işini yapması, işini yaparken takdir ve değer görmesi, yeteneklerini gösterebileceği olanaklara sahip olması durumunda iş doyumunun artış göstereceği öngörülmektedir (Keser, 2013: 50; Luthans, 1995).

Ücret, iş doyumunun elde edilmesinde önem arz eden bir faktör niteliğindedir (Ceylan, 2014: 151). Zira icra ettiği işin karşılığını maddi açıdan aldığını düşünen kişilerin iş doyumları da yüksek düzeyde olmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Terfi ücretin iyileştirilmesi bağlamında ve iş yeriyle toplumda belirli bir saygınlığın elde edilmesi bakımından, çalışan bireylerin motivasyonlarını ve iş doyumlarını artıran bir faktör niteliğindedir. Bu doğrultuda, işletmede terfi ve kariyer olanaklarının olması, bu olanakların adil ve belirli bir yapıda olması iş doyumunu artırmaktadır (Saruhan ve Yıldız, 2012: 464; Davis, 1988: 100; Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6).

İş yerindeki aydınlatma, ısıtma, ses, havalandırma gibi koşulların optimum düzeyde olması, iş için gerekli olan araç ve gereçlerin yeterli seviyede olması, çalışılan yerin/binanın bakımlı ve ulaşımı kolay olması gibi iş yerine özgü çalışma şartları, çalışanların işlerini icra ederken fazladan enerji tüketmelerini önleyeceği gibi, yorgunluklarını azaltacak ve çalışma verimliliğini artıracaktır (Örücü ve Esenkal, 2005; Akkaşoğlu ve Ulama, 2016). Bu durumda, çalışma ortamındaki şartların iyi olmasının iş doyumunu pozitif şekilde etkileyeceğinden bahsedilebilir (Başaran, 2008; Gallup, 2018; Erdil vd., 2004; Ödemiş, 2008).

İş yerindeki yönetim politikaları da iş doyumunu üzerinde etkiye sahip olabilen bir faktör durumundadır. Yapılan iş hususunda çalışan bireylerin kararlara katılımını sağlamayan, işle ilgili gerekli bilgilere sahip olmayan yöneticiler, çalışan bireylerin motivasyonlarını negatif yönde etkilemekte ve iş doyumuzluğu yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). İş yerinde çalışanları merkeze koyan bir yönetim tarzının uygulanması ve çalışanların karar verme mekanizmalarında aktif şekilde rol oynayabiliyor olmaları ise iş doyumlarını artırmaktadır (Feldman and Arnold, 1983: 196).

Kişinin iş yerindeki çalışma arkadaşlarının ve yöneticilerinin güler yüzlü, anlayışlı bir yapıya sahip olmaları, işe yönelik duyguların ve düşüncelerin olumlu olmasına ve iş doyumunun artış göstermesine sebep olacaktır. Ancak iş yerinde rol çatışmalarının ve önemli problemlerin olması halinde, yöneticilerle çalışma arkadaşlarının bencil ve uyumsuz olması durumunda, aynı çalışma ortamında faaliyet gösteren kişilerin iş doyumunu seviyelerinin negatif şekilde etkileneceğinden söz edilebilir (Luthans, 2011: 143).

4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş yerinde çalışanların iş doyumunu elde etmelerini sağlayamayan örgütler hızlı bir şekilde değişim göstermekte olan rekabetçi şartlar altında arzulanan örgütsel amaçlara erişme noktasında sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu bağlamda, çalışanların yaşadıkları iş doyumsuzluğunun sonuçlarıyla ilgili olarak bireysel ve örgütsel açıdan iş doyumsuzluğunun sonuçlarının incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamaları, bireysel anlamda çalışanlarda davranış bozukluklarına sebebiyet verebilmekte, yanı sıra çeşitli sağlık problemleri ortaya çıkarabilmektedir (Karadal, 1999: 85). Bu bağlamda, iş doyumsuzluğu yaşayan bireylerde nefes alamama, migren, aşırı perspirasyon, halsizlik vb. vakalarla karşılaşılabilir (Locke, 1976: 1328).

İş doyumsuzluğunun bireyler üzerindeki psikolojik etkileri arasında kişinin kendine ve işe yabancılaşması, artan stres ve tükenmişlik gibi sonuçlar vardır. Yanı sıra iş doyumsuzluğu; yetersizlik duygusuna, diğer insanlarla iş birliği yapamamaya, üretim sürecinde hatalar yapılmasına, bireyi özel yaşantısında hataların artmasına, isabetsiz kararların alınmasına, verimsizliğe, işi bırakmaya, işe devamsızlık yapmaya, sorumluluk hissini zayıflamasına, bıkkınlığa, kavgacı ve saldırganca davranışlarda bulunmaya vb.'ne sebebiyet verebilmektedir (Şimşek vd., 2008: 585).

İş doyumsuzluğunun örgütsel sonuçlarına bakıldığında, işe devamsızlık ve yüksek işgücü devir oranı gibi olumsuz durumlarla karşılaşmaktadır. İşe devamsızlık, çalışan kişinin programlı mesai saatlerinde iş yerinde olmaması anlamına gelmekte olup (Eren, 1993: 215), yüksek iş doyumuna sahip olan çalışanların düşük iş doyumuna sahip çalışanlara nazaran işe devamsızlık vakalarının ve oranlarının daha az olduğu, ayrıca işten ayrılma olasılığının da daha düşük olduğu belirtilmektedir (Shalley et al., 2000: 215). Zira işe devamsızlık durumu, işletmelerin verimliliklerini düşürmesinin yanı sıra, iş maliyetlerinin yükselmesine yol açmakta ve arzu edilen karlılık oranını da düşürmektedir (Arbak ve Kesken, 2005: 99). Yanı sıra işgücü devir oranı, bir örgütte çalışan kişilerin iş doyumlarının en önemli göstergelerinden birisi olup, örgütte işgücü devrinin yüksek olması, iş yerindeki çalışanların hızlı ve sürekli şekilde değiştiğini, dolayısıyla iş doyumunun örgütte çalışanlarda yüksek olmadığını ifade etmektedir (Davis and Newstrom, 1998: 422).

İş doyumsuzluğundan ötürü çalışanlar örgütlerine karşı olumsuz duygular hissedebilmektedir. Bu doğrultuda, iş doyumsuzluğuna sahip olan bazı çalışanların iş yerinde yapılan işleri engelleme yoluna gidebildikleri, iş yerindeki çeşitli makinelere, aletlere, araçlara zarar verebildikleri, örgütteki işleyişi bozma girişiminde bulunabildikleri, iş yerine ilişkin birtakım gizli bilgilerle belgeleri dışarıya sızdırabildikleri gibi olumsuz sonuçlara da rastlanabilmektedir (Akıncı, 2002: 6).

Çalışan bireylerin iş doyumsuzluğuna yönelik temel tepkileri; çıkış, söz hakkı, sadakat ve ihmal biçimindedir (Robbins and Judge, 2012: 83). İş doyumsuzluğu bulunan çalışanların çıkış ve ihmal davranışlarına yönelmeleri durumunda üretkenlik kaybı, işgücü devri gibi neticelerden ötürü örgütün itibarını azaltıcı yıkıcı etkiler ortaya çıkmaktadır. Söz hakkı ve sadakat davranışları ise örgüt açısından yapıcı ve gelişime katkı sağlayıcı etkilerde bulunabilir (Özkalp ve Kırel, 2016: 120). Bahsi geçen çıkış, söz hakkı, sadakat ve ihmal davranışları kısaca şu şekilde ifade edilebilir (Robbins and Judge, 2012: 83):

- i. *Çıkış*: Yeni bir iş aramayı ve istifa etmeyi içerecek biçimde örgütten ayrılma isteğine ilişkin tepkisidir.
- ii. *Söz Hakkı*: Aktif ve yapıcı biçimde gelişmeler önermek suretiyle şartları düzeltmeye yöneliktir. Tavsiye, eleştiri, sendikal aktivitelere katılım gösterme vb. tepkilerden oluşmaktadır.
- iii. *Sadakat*: Pasif ancak iyimser biçimde, dışarıdan gelen eleştiriler karşısında örgüt lehine konuşarak, örgüte güven duyarak şartların düzelmesini beklemeye ilişkin davranıştır.
- iv. *İhmal*: Pasif biçimde şartların kötüye gitmesine izin vererek, kronik devamsızlıklar, işe geç kalmalar, düşük verimlilik ve hata oranlarının yükselmesi biçiminde ortaya çıkabilen bir davranıştır.

5. Sağlık Çalışanlarında ve Fizyoterapistlerde İş Doyumu

İş doyumu, çalışan kişilerin sosyal, fiziksel ve ruhsal ihtiyaçlarının beklentileri bağlamında karşılanma derecesidir ve çalışanların üretken, başarılı, mutlu olmalarının en önemli koşulları arasında yer almaktadır. Özünde bütün meslekler bakımından önemli bir niteliğe sahip bulunan iş doyumu, insan sağlığı noktasında hizmet sunmakta olan sağlık sektöründeki çalışanlar bağlamında ise daha da büyük bir öneme sahiptir (Hoş ve Oksay, 2015: 2).

Yoğun tempoda ve yoğun emekle çalışmakta olan, insan yaşamıyla ilgili uğraş veren sağlık personelinde iş doyumunun sağlanamaması halinde stres kaçınılmaz olmaktadır. Çalışma yaşamında iş doyumunu elde etmiş olan sağlık çalışanları gündelik yaşantılarında da pozitif tutumlar geliştirmektedir ve mutlu olmaktadır. İş doyumunu elde edemeyen sağlık personelinde ise başarısızlık, işe devamsızlık, tükenmişlik, işgücü devri, işe ve örgüte yabancılaşma, yüksek hata ve düşük verimlilik yaşanmaktadır (Söyük ve Erol, 2016).

Toplumun sağlığı hususunda vazife gören sağlık personelinin çalışma şartlarının iyi olması, yalnızca sağlık personeli ve çalıştıkları örgüt bakımından değil, ayrıca hizmet sunulan bireyler bağlamında da oldukça önemlidir. Devamlı şekilde hastaların ve hasta yakınlarının yoğun taleplerine maruz kalmakta olan ve stres altında çalışmakta olan sağlık personelinin yaptığı işte yeterli doyumunu elde edememesi durumunda, sunulan sağlık hizmetinin kalitesi de düşmektedir ve bu durumdan toplum sağlığı da etkilenmektedir (Der, 2018: 29).

Sağlık çalışanlarında yaşanan iş doyumsuzluğu hastalara yönelik davranışların bozulmasına, hastaların tedavi süresinin artmasına, yanlış tedavilerin/uygulamaların ve stresli bir çalışma ortamının ortaya çıkmasına vb. sebebiyet verebilmektedir (Flinkman et al., 2008).

Fizyoterapistler, kronik hastalıkları bulunan insanlarla ilgilenen, psikolojik açıdan sıkıntıları bulunan bireylere hizmet sunan sağlık çalışanları olup; sağlık hizmeti verirken düzensiz ve ağır iş şartları, görev, yetki ve sorumlulukların gerekli şekilde belirlenmemiş olması, yorgunluk vb. mesleki sorunlarla karşılaşabildikleri için fizyoterapistler yüksek düzeyde iş doyumsuzluğu yaşayabilmektedirler (Wilski et al., 2015; Keskin vd., 2021). Fizyoterapistlerin uzun ve yoğun rehabilitasyon süreci ve işveren ile fizyoterapist arasındaki beklentilerin birbirleriyle uyumlu olmaması, mesleki gelişim hususunda yeterli sürenin ve olanakların bulunmaması, iş doyumunda azalmaya neden olabilmektedir (Yasacı vd., 2017).

Sağlık çalışanlarında iş doyumuna ilişkin olarak yapılmış araştırmalar daha ziyade hemşireler ve ebeler üzerinde gerçekleştirilmiş olup, hemşirelerle ve ebelerin iş doyumları genel olarak orta seviyede tespit edilmiştir. Yanı sıra, fizyoterapistler üzerinde yapılan çalışmalarda da benzer biçimde fizyoterapistlerin iş doyumlarının orta seviyede olduğu saptanmıştır (Keskin vd., 2021; Üstünbaş, 2011).

Fizyoterapistlerin iş doyumlarının düşmesine yol açan temel faktörler ise düşük ücret, ağır çalışma şartları ve mesleki statü şeklinde ifade edilmiştir (Keskin vd., 2021). Eker (2004) ise yönetim, kişilerarası ilişkiler, ücret ve terfi/gelişim imkanlarının fizyoterapistlerin iş doyum düzeyi üzerinde etki ettiğinden bahsetmiştir.

C. İşten Ayrılma Niyeti

Örgütler sürdürülebilir başarı elde etmek ve verimliliklerini artırmak üzere kalifiye işgücüne gereksinim duymakta olup, istihdam ettikleri kalifiye işgücünü de örgütte tutabilmeleri gereklidir. Nitekim çalışanların beklentilerine, gereksinimlerine, duygularına, tutumlarına, düşüncelerine, davranışlarına gereken önemi vermeyen örgütlerin hayatta kalmaları ve büyümeleri mümkün değildir (Demirkıran ve Erdem, 2014). Bu doğrultuda örgütler, çalışanlarının beklentilerini çoğunlukla karşılama yoluna gitmektedirler. Çalışanların beklentilerinin karşılanmaması halinde ise çalışanlar örgütten ayrılma yoluna gitmektedirler. Lakin özünde bu süreç henüz çalışan kişi örgütten ayrılmadan önce gerçekleşmeye başlamaktadır (Yücel ve Koçak, 2018: 684). Bahsi geçen süreç işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir.

1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı

Çalışan kişinin kendi isteğiyle ya da işverenin kararıyla çalışmakta olduğu örgütle ilişkisinin kesilmesi işten ayrılma şeklinde tanımlanmaktadır. İşten ayrılma, işgücü devir oranının yükselmesine yol açtığından ötürü genelde istenmeyen bir durum şeklinde değerlendirilmektedir (Barutçugil, 2004). İşten ayrılmaya giden süreçte, çalışan kişinin işinden ayrılmayı kendisinin istemesi, işten ayrılma niyeti ile ilintilidir. İşten ayrılma niyeti, çalışan kişinin belirli bir dönemin sonunda çalışmakta olduğu örgütten gönüllü ya da gönülsüz biçimde ayrılmak istemesiyle alakalıdır. Bu doğrultuda işten ayrılma kavramı, çalışan kişinin örgütünden muhtelif sebeplerle ayrılması ve farklı olanakları değerlendirmesi biçiminde nitelendirilmektedir (Çelik ve Çıra, 2013: 11).

İşten ayrılma niyeti, çalışan kişinin iş yerinde kendisine sunulmuş olan olanaklardan memnun olmaması halinde gösterdiği bir davranıştır (İlgaz-Yıldırım ve Yirik, 2014: 127). Başka bir ifadeyle işten ayrılma niyeti, bir örgütte çalışmakta olan kişilerin memnun olmadıkları birtakım durumların karşılığında sessiz kalmaları ve bu

sessizliğin çalışan kişileri yeni bir iş arayışına ve işten ayrılma arzusuna itmesi şeklinde belirtilmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2008).

Yazında işten ayrılma niyeti konusunda yapılmış olan pek çok tanımlamaya rastlamak mümkündür. Tett ve Meyer (1993: 259) tarafından işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının en önemli habercisi şeklinde ifade edilmiştir. Erbil (2013: 32) işten ayrılma niyetinin, çalışan kişinin mevcut çalışma şartlarından duyduğu memnuniyetsizlikten ötürü işinden ayrılması anlamına geldiğinden söz etmiştir. Glismeyer vd.'ne (2007) göre işten ayrılma niyeti, çalışan kişinin örgütünden ayrılma niyeti olup, fiili şekilde işten ayrılması eyleminin hemen öncüsüdür.

Mobley vd. (1979) tarafından işten ayrılma niyeti, çalışan kişinin içerisinde yer aldığı mevcut örgütten uzaklaşma arzusu şeklinde belirtilmiştir. Gaertner'e (1999: 479) göre işten ayrılma niyeti, çalışan kişinin kendi inisiyatifiyle çalıştığı sosyal sistemden çıkma eğilimidir. Griffeth vd. (2000) işten ayrılma niyetini, çalışan kişinin gönüllü şekilde ve kalıcı olacak biçimde mevcut çalıştığı örgütü terk etmeye ilişkin düşüncesi olarak ifade etmiştir. Rusbelt vd. (1988: 599) tarafından işten ayrılma niyeti, çalışan kişinin istihdam şartlarından tatminsiz olması halinde gösterdiği yıkıcı ve aktif bir eylem şeklinde ifade edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti, çalışan kişinin işte kalmaya ilişkin kararının bir göstergesi olup, gönüllü (istemli) veya gönülsüz (istemsiz) şekilde gerçekleşebilmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 141). Gönüllü işten ayrılma niyeti, çalışan kişinin örgütünden ayrılmaya gönüllü biçimde, kendi düşüncesi doğrultusunda ve kendi özgür iradesiyle bireysel biçimde karar vermesi durumunu belirtmektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016: 141; Price, 1977). Gönüllü şekilde işten ayrılma niyeti; amirlerle yaşanmakta olan problemler, daha iyi/yüksek ücret ve çalışma şartları isteği, kariyer değişikliği, çocuk sahibi olma gibi sebeplerle ortaya çıkmaktadır (Abelson, 1987). Gönülsüz işten ayrılma niyeti ise, vefat, emeklilik, sakatlık, hastalık vb. çalışan kişinin zaruri bir durumdan ötürü işinden istifa etmesiyle alakalı bir durumdur (Price, 1977; Tai, Bame and Robinson, 1998).

İşten ayrılma niyeti bir sürecinden meydana gelmektedir ve bu süreç de aşamalı şekilde gerçekleşmektedir. Mobley (1977) tarafından geliştirilmiş olan işten ayrılma niyeti modeli çerçevesinde işten ayrılma niyeti psikolojik olarak ortaya çıkmaktadır ve sonrasında fiili bir eyleme dönüşüp sonlanmaktadır. Bu nihai eylem, çalışan kişinin

işinden ayrılması veya işine devam etmesi şeklinde tezahür etmektedir. Bahsi geçen işten ayrılma niyeti süreci temel olarak şu safhalardan meydana gelmektedir (Mobley, 1977: 237):

- i. Çalışan kişinin örgütte icra ettiği işini iyi ve kötü yanlarıyla analiz edip değerlendirmesi,
- ii. Yaptığı analiz ve değerlendirmenin ardından, işinden tatmin olmadığının ortaya çıkması,
- iii. Çalışan kişinin işinden ayrılmayı düşünmeye başlaması,
- iv. Çalışan kişinin işinden ayrılmasının kendisine getireceği faydaları ve maliyetleri/zararları ele alıp değerlendirmesi ve yeni iş olanaklarını araştırması,
- v. Araştırma sonucunda elde ettiği alternatif iş olanaklarını birbirleriyle ve ayrılmayı düşünmeye başladığı mevcut işiyle kıyaslayıp değerlendirmesi,
- vi. Çalışan kişinin işinden ayrılıp ayrılmayacağı noktasında kararını vermesi,
- vii. Çalışan kişinin mevcut işinden ayrılması/istifa etmesi ya da mevcut işine devam etme kararı alıp örgütünde kalması.

2. İşten Ayrılma Niyetinin Önemi

İşten ayrılma niyeti, nitelikli ve donanımlı çalışanları örgütte tutma konusuna öncelikli amaçları arasında yer veren örgütlerin geçmiş dönemlerden bu yana karşılaştıkları önem arz eden bir yönetsel problemdir. Zira işgücü devir oranı, günümüzde pek çok örgüt açısından oldukça önemli bir veri olup, işgücü devir oranının yüksek olması örgütün yeni personel arama, bulma, işe alma, eğitime gibi insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin maliyetlerinin yükselmesine yol açmaktadır (Çınar, Karcıoğlu ve Akdaş, 2016: 124). Bu sebeple, işgücü devir oranının yüksekliği örgütlerce arzu edilmeyen bir durumdur. Nitekim örgütlerin sürdürülebilir başarısı ve uzun vadeli verimliliği yalnızca kalifiye çalışanların işe alınmasıyla değil, ayrıca kalifiye çalışanların uzun süre örgütte çalışmalarını sağlamakla gerçekleşmektedir (Koçak ve Yücel, 2018). Zira çalışan kişinin örgütünde faaliyet gösterdiği müddetçe iş performansı, iş tecrübesi ve yeteneği doğrultusunda örgütüne katmış olduğu değer ve yarattığı sinerji ne kadar fazla olursa, işinden ayrılması halinde örgütüne maliyeti de o oranda yüksek olacaktır (Uyguç ve Çımrın, 2004: 92).

Çalışan kişilerin işten ayrılma niyetlerini artıran unsurların bertaraf edilememesi durumunda çalışanlar işten ayrılma konusundaki isteklerini eyleme dönüştürme

yoluna gitmektedirler. Bu doğrultuda, örgütle, örgüt kültürüyle, örgütsel amaçlarla uyum sağlayabilecek kişilerin istihdam edilmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Zira örgüt açısından doğru olan kişilerin istihdam edilmesi, örgütte çalışan kişilerin değerlerinin ve önemlerinin de bilinmesini sağlayacaktır. Böylelikle işverenler de çalışanlarını örgütte tutmayı istemektedirler (Sarıdede 2004).

İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkması, çalışan kişinin örgütünden ayrılmasına ilişkin sürecin en önemli safhası şeklinde değerlendirilmektedir (Price, 1977). Zira bu safhada, çalışan kişi alternatif iş olanaklarını araştırmaya ve değerlendirmeye başlamakta olup, örgütüne olan bağlılığı da önemli oranda azalmaktadır. Bu sebeple işten ayrılma niyeti, gönüllü şekilde işten ayrılmanın en önemli öncülü olarak nitelendirilmektedir (Price, 2001).

İş güvencesinin bulunmadığı, işverenin çalışanlarına güven vermediği örgütlerde çalışmakta olan kişiler kendilerine daha iyi olanaklar sunabilecek seçenekleri aramaya başlamaktadır. Bu durum ise beraberinde işten ayrılma niyeti düşüncesini getirmektedir (Van Der Vaart et al., 2015). Bunun tersine, çalışmakta olduğu örgütün kendini düşündüğünü ve önemsedğini hissetmekte olan çalışanlarsa, aldıkları örgütsel destekle işine ve örgütüne bağlı kalmakta ve işten ayrılma düşüncesinde bulunmamaktadır (Bağdoğan, 2018).

3. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

Yazında işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin neler olduğuna ilişkin yapılmış çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Temel olarak işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler şeklinde üç grup altında değerlendirilmektedir.

a. Kişisel faktörler

Çalışan kişinin kendisiyle ilgili olan demografik unsurlardan meydana gelen kişisel faktörler temel olarak cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir durumu vb. etkenlerden oluşmaktadır. Çalışan kişinin hayat standartlarıyla alakalı olan kişisel faktörler şu şekilde sıralanabilir (Ökten, 2008: 40; Certel, 2018):

- i. Çalışan kişinin temel demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi, yaş vb.),
- ii. Çalışan kişinin eğitim düzeyi,

- iii. Evlilik, ölüm vb. aile ilişkileri bağlamında yaşanan değişimler,
- iv. Yaşam koşullarında meydana gelen değişimler,
 - v. Farklı bir iş yapma arzusu veya farklı bir işe yönelik duyulan sempati,
- vi. Emeklilik, maluliyet vb. zorunlu haller,
- vii. İşle alakalı beklentilerin karşılanmaması,
- viii. Birtakım psikolojik ve fiziksel etkenler (sağlık durumu, iş çevresi gibi),
- ix. Çalışan kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı.

b. Örgütsel faktörler

Örgütlerin üretim ve yönetim süreçleri bağlamında ortaya çıkması mümkün olan unsurlardan meydana gelmektedir. Bu unsurların ortaya çıkması noktasında örgüt yönetiminin önemli bir rolü bulunduğu bahsedilebilir. Bu sebeple, örgütsel unsurların yöneticiler tarafından bertaraf edilmesi oldukça mümkündür (Tatarhan, 2016: 26).

Örgütsel yani işletme içi faktörler genellikle çalışanların gönüllü şekilde işlerinden ayrılmalarına yol açan unsurlardır. Bu örgütsel faktörlerin bazıları doğrudan örgütle alakalı, bazıları ise iş ve çalışan kişi arasındaki ilişkilerle ilintilidir (Şimşek vd., 2008: 400-401):

- i. İş ve çalışma şartları (iş kazası ihtimalinin yüksekliği, iş yerinin kent merkezine olan uzaklığı gibi),
- ii. Mesai saatlerinin sıkıntılı olması, dinlenme ve eğlenme süresinin yetersizliği,
- iii. Yetersiz gözetim ve denetim,
- iv. Bilgi ve iletişimdeki eksiklik,
- v. Yetersiz maaş ve terfi/ödül sistemi (adil bir ücretlendirmenin gerçekleştirilmemesi, performans değerlendirme sisteminin bulunmaması gibi),
- vi. İş yerine ulaşım imkanlarının yetersiz olması (servisten ya da kamu toplu taşıma araçlarından faydalanamama, araç park etme olanağının bulunmaması veya sınırlı park imkânı),
- vii. İcra edilen işin türü ve zorluk düzeyi,
- viii. Negatif örgütsel şartlar (iş yerinde sıkça yer değiştirme, çalışma şartlarındaki aşırı katılık),
- ix. İşe karşı duyulan memnuniyetsizlik,

- x. Çalışan kişilerin psikolojik, fizyolojik ve mesleki bilgiler ve beceriler bakımından aşırı zorlanmaları,
- xi. Kötü yönetsel uygulamalar (ağır ve haksız davranışlar, ilerleme ve gelişim imkanlarının yetersiz olması, çalışanların arasında adaletli şekilde davranılmaması gibi),
- xii. İş yerinde sosyal hizmetlerin olmaması ya da yetersiz olması (kantin olmaması, çalışma alanında dinlenecek bir yerin olmaması gibi),
- xiii. Üretim sürecinin iyi şekilde işlememesi (yetersiz ve yeteneksiz personelin çalıştırılması, aşırı iş yükü, araç-gereçlerdeki yetersizlik gibi).

c. Çevresel faktörler

Çalışan kişilerin işle ve örgütle alakalı unsurlardan ötürü işlerinden ayrılma niyetlerinin örgüt tarafından önlenme ihtimali bulunmaktadır. Zira işle ve örgütle alakalı olan unsurlar; örgütün alması mümkün olan kararlarla düzenlemelerin çerçevesinde bertaraf edilebilmektedir ve bu durumda da işten ayrılmalar azalabilecektir. Lakin örgüt dışı çevresel unsurlar noktasında böylesine bir olanak söz konusu olmamaktadır. Nitekim çevresel faktörler tamamıyla örgütten bağımsız şekilde gelişim gösteren durumlardan kaynaklanmaktadır (Certel, 2018).

İşten ayrılma niyeti üzerinde etkide bulunan çevresel faktörlerin makroekonomik ve sosyal kaynaklı unsurlar olduğundan bahsedilebilir. Bu unsurların örgüt tarafından bertaraf edilebilmesi konusunda alınabilecek önlemler oldukça kısıtlıdır. Zira çevresel faktörlerin boyutları örgütlerin gücünü aşmaktadır (Kaynak, 1996: 37). Bu minvalde, işten ayrılma niyetini etkileyebilen temel çevresel faktörler şöyle sıralanabilir (Ökten, 2008: 38):

- i. Ülkedeki genel ekonomik durum ve ekonomik durumun işgücü pazarına olan etkisi,
- ii. Refah seviyesindeki artış/azalış,
- iii. Mekanikleşme, otomasyon sebebiyle kolaylıkla başka işlere uyumluluk sağlama ve başka işlere geçmeye ilişkin olanakların artması/azalması,
- iv. Başka iş alanlarının daha iyi ve daha çekici fırsatlar sağlaması,
- v. Mevsimlik çalışma alanlarının etkileri,
- vi. Ekonomik daralma ya da genişleme vb. konjonktürel unsurlar,
- vii. Malzeme yokluğu, sipariş azlığı,

viii. Kıdem tazminatının yüksek maliyeti.

4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Çalışan kişilerin sahip oldukları işten ayrılma niyetleri, örgütlere birçok sorun getirme potansiyeline sahiptir. İşten ayrılma hususunda karar verilmesi, örgütlerin deneyim sahibi olan çalışanlarını kaybetmeleri, bu çalışanların yerine gelecek yeni kişilerin oryantasyonu ve geliştirilmesi noktasında zaman kaybı ve maddi kayıp yaşanması anlamına gelir (Yang, 2008). Yanı sıra, işten ayrılma niyetine sahip durumdaki çalışan kişilerin potansiyel iş alternatiflerini değerlendirme sürecinden işten ayrılma kararını verme sürecine değin geçen süre içerisinde performansında da bir düşüş söz konusu olmaktadır (Keleş, 2020).

Çalışan kişilerin gönüllü ya da gönülsüz biçimde işten ayrılmaları gerek örgüt gerekse de çalışan kişi bakımından yeni eğitim maliyetlerine ve de çalışan kişinin iş bulma maliyetinin ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Erbil, 2013: 31). Çalışan kişinin daha iyi bir işe sahip olmak üzere işinden ayrılması durumunda, çalışan bakımından olumlu bir davranış durumu ortaya çıkmaktadır (Kanten, 2014: 14). Ancak çalışanın birtakım gerekçelerle işten çıkarılması ya da çıkması halinde, çalışanlar bakımından çeşitli kayıplar meydana gelebileceğinden, bu durumda çalışan kişi işten ayrılması veya çıkarılması halinde olumsuz bir durumla karşılaşacaktır. Bahsi geçen kayıplar ise; çalışan kişinin örgütte sahip olduğu kıdemini yitirmesi, çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarından ötürü ortaya çıkan kayıp, çalışanın girdiği yeni iş yerinde kaza yapması ya da kazaya uğraması ihtimalinin yükselmesi, işsizlik sigortası, tatil, ikramiye vb. imkanlardan istifade edememesi, iş yerini değiştirmiş olan kişilerin önceki iş yerinde sahip oldukları çeşitli hakları yitirmesi, yeni iş ortamına uyum sağlayamaması vb. şeklinde olup, bu kayıplar kişide psikolojik sorunların belirmesine de yol açabilmektedir (Şimşek vd., 2008: 399).

İşten ayrılma niyetinin örgütteki çalışanlarda yüksek düzeyde olması ve netice olarak işten ayrılma durumlarının ortaya çıkması, işten ayrılma niyetinin örgütler açısından negatif bir durum teşkil ettiğini ortaya koysa da burada önemli olan durumun kaç kişinin örgütten ayrılma isteğinde olduğundan ziyade, hangi yeteneklere sahip kişilerin işten ayrılma niyetinde olduklarıdır (Allen and Grifeth, 2000). Nitekim düşük çalışma performansına sahip durumdaki kişilerin işten ayrılmaya niyetlenmeleri, örgüt açısından çok fazla negatif bir durum değildir. Ancak yüksek çalışma performansına

sahip, kalifiye olan ve kilit pozisyonlarda çalışan yetenekli kişilerin işten ayrılma niyetine sahip olmaları ise örgüt açısından negatif bir durumdur (Teoman, 2007).

İşten ayrılma durumlarında, örgütten ayrılan kişinin yerine yeni birinin bulunması örgüt bakımından önemli maliyetlere sebebiyet vermektedir. Uygun pozisyon için yetenekli, kalifiye ve deneyimli birinin bulunması, mülakat, işe alma, eğitim, taşınma masrafları vb. giderler örgütler açısından büyük masraflar durumuna gelmektedir. Yanı sıra, işten ayrılmış olan kişinin tazminatı ve sosyal hakları da örgüte ciddi bir maliyet getirmektedir (Barutçugil, 2004).

İşten ayrılma niyetinin örgütsel neticeleri konusunda yapılan çalışmalarda, temel olarak şu bulgular ortaya konmuştur (Krishnan and Singh, 2010):

- i. Daha düşük düzeyde çalışma performansının ortaya çıkması ve örgütsel vatandaşlık davranışında düşüş,
- ii. Sapma davranışlarında yükselme,
- iii. Örgütte var olan problemlerle ilgili olarak gereğinden fazla konuşma,
- iv. İşe katılımının düşmesi, işe ilgisizliğin yükselmesi,
- v. İşe geç gelme, çalışma arkadaşlarıyla yakın ilişkilerde bulunmaktan kaçınma, sıkça izin kullanma,
- vi. Diğer çalışanlara negatif şekilde etki etme.

Cascio (1991) ise, işten ayrılmanın örgütsel maliyetlerini işten ayrılma maliyetleri, personel yenileme maliyetleri ve personel eğitim maliyetleri şeklinde üç grup altında toplamış olup; bu maliyetleri şu şekilde ifade etmiştir:

- i. *İşten Ayrılma Maliyetleri*: İşten çıkış mülakatı, idari harcamalar, işten ayrılmış olan kişiye verilen kıdem tazminatı vb. maliyetler.
- ii. *Personel Yenileme Maliyetleri*: İş ilanı verilmesi, adayların başvurularının alınması, adayların referanslarının incelenmesi, adaylarla mülakatların yapılması, adayların boş pozisyona uygun olup olmadığının değerlendirilmesi, işe alımla ilgili karar toplantılarının yapılması, işe yeni alınan bireylerin sağlık muayeneleri ile oryantasyon aktiviteleri hususunda gerçekleştirilen harcamalar.
- iii. *Personel Eğitim Maliyetleri*: Örgütsel sosyalleşme, örgütsel düzenlemeler, davranış-performans normları ve temel örgütsel değerlere ilişkin bilgilerin yeni personel arasında yayılması, eğitim/geliştirme faaliyetlerine katılma, mesleki eğitim aktivitelerine katılma noktasında gerçekleştirilen harcamalar.

5. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

İşten ayrılma niyeti, geçmiş dönemlerden bu yana örgütlerin sıklıkla karşı karşıya kaldıkları önemli bir yönetsel problem olmakla birlikte; yetenekli, kalifiye, tecrübeli, donanımlı personelini örgütte tutulması ve çalışanlarla uzun dönemli bir iş birliği içerisinde bulunulması, örgütlerin öncelikli amaçları arasındadır. Bu bağlamda örgütlerin, çalışanlarını işten ayrılmaya yönlendirecek unsurları bertaraf etmeleri hususunda gereken önlemleri almaları gerekmektedir (Polat ve Meydan, 2010: 146).

Çalışan kişiler işlerinden memnun değillerse ve işten ayrılma niyetine sahiplerse, bir durum incelemesi gerçekleştirmektedirler ve daha kazançlı olduğunu düşündükleri/gördükleri diğer bir alternatif işi tercih etme eğilimine girmektedirler. Bu durumun yaşanmasını negatif yönlü olarak etkilemekte olan temel unsurlarsa piyasadaki işsizlik, örgütün çalışan kişiyi örgütte kalmak üzere ikna etmesi ve çevresel diğer faktörler şeklindedir. Ülkede bulunan genel işsizlik durumu ve oranı, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltıcı bir unsurdur. Örgüt tarafınca verilmekte olan ekstra motivasyon kaynakları, çalışan kişinin işinden ayrılmasını engelleyici bir başka unsurdur. Çalışan kişinin çevresinden gelmekte olan yorumlar da bireyin işinden ayrılmaya ilişkin niyetini düşürme konusunda öneme sahip bir başka unsurdur (Mathieu and Zajac, 1990).

Bir örgütte çalışmakta olan kişilerin işlerinden ayrılmamaları noktasında örgüt yönetimince yapılması gerekenler temel olarak şu şekilde ifade edilebilir (Arı, 2013: 36):

- i. Yönetim sisteminin etkin biçimde düzenlenmesi ve verimli olarak işlemesi gereklidir.
- ii. İşe alım sürecinin beceri odaklı olması ve doğru kişinin işe alınması gerekmektedir.
- iii. Çalışanların başarı etrafında bütünleştirilmesi suretiyle, örgüt bakımından önem arz eden uzun vadeli bağlılığın oluşturulması gereklidir.
- iv. Görevde yükselme ve terfi olanaklarının örgütte bulunduğunu anlamış olan çalışanlar örgütte kalmaya yönelik daha istekli olduklarından ötürü, uzun vadeli bir çalışma yaşamının temini hususunda yükselme ve terfi imkanlarının çalışanlara verilmesi gerekmektedir.
- v. İş analizlerinin yapılması ve iş tasarım yöntemlerinin kullanılması gereklidir.

- vi. Çalışan kişilere kendilerini geliştirme olanağı verilmelidir.
- vii. Çalışan kişilere yeterli sosyal olanaklar verilmelidir.
- viii. Örgüt tarafından insan kaynakları planlaması konusuna önem verilmelidir.
- ix. Çalışanların örgüt yönetiminin kendilerini önemsemekte olduklarını ve değer verdiklerini anlaması ve bilmesi gereklidir.
- x. Örgütün içerisinde çalışan kişilerin çalışma şartları iyileştirilmelidir.
- xi. Çalışanlara iş garantisiyle sosyal güvenlik hakları verilmelidir.
- xii. Örgüt içerisinde çalışanların diğer çalışanlar ile sosyal ilişkilerinin gelişmesinin sağlanması ve çalışanların ailelerine ilişkin çeşitli programların yapılması gerekmektedir.
- xiii. Örgütte ücret politikasının iyi şekilde planlanması ve yönetilmesi gereklidir.

6. Sağlık Çalışanlarında ve Fizyoterapistlerde İşten Ayrılma Niyeti

Sağlık sektöründe işten ayrılma konusunun incelendiği çalışmalarda, en çok hemşireler üzerinde çalışmaların yapılmış olduğu görülmektedir. Hemşirelik mesleği genellikle kadınlar tarafından icra edilmesi, işten ayrılma niyeti konusunun hemşireler bazında incelenmesinin temel nedenini teşkil etmiştir. Zira evlenmeyi ve çocuk sahibi olmayı arzu eden pek çok hemşirenin mesleki kariyerlerinden vazgeçmek zorunda kaldıkları tespit edilmiştir (Duffield and Franks, 2002; Güçlü, 2014).

Sağlık personelinin işten ayrılma niyetinin azaltılması hususunda psikolojik ve sosyal bakımdan desteklerin sağlanmasının yanında, fiziksel çalışma şartlarının da iyileştirilmesi gerektiğinden söz edilmektedir. Bu bağlamda sağlık kuruluşlarında gerekli ergonomik çalışma şartlarının temin edilmesi, çalışılan ortamın sıcaklığıyla aydınlatmasının etkin şekilde ayarlanması ve çalışma ortamında koku olmaması önem arz eden faktörlerin arasında yer almaktadır (Güçlü, 2014).

Fizyoterapistlik mesleğinin doğasından kaynaklı olarak, fizyoterapistler hastalarla oldukça yakın ilişki içerisinde çalışmaktadırlar ve fizyoterapistlerin işlerinden ayrılmaları durumu, sağlık hizmetleri ve rehabilitasyon hizmetleri bağlamında kalite geliştirme açısından oldukça ciddi bir kayıp anlamına gelmektedir (Lee et al., 2016).

Yaş ve çalışma tecrübesi arttıkça, fizyoterapistlerin yüksek düzeyde iş stresine ve işten ayrılma niyetine sahip oldukları görülmektedir. Yanı sıra, iş kaynaklı stres arttıkça, fizyoterapistlerin işten ayrılma niyetleri de yükselmektedir. Bu nedenle,

fizyoterapistlerin işten ayrılma niyetlerinin düşürülmesi için, iş yerinde yaşadıkları stres düzeyini azaltıcı önlemler alınması önerilmektedir (Wang and Kim, 2015).

D. Yaşam Doyumu

Yaşam, pek çok pozitif ve negatif durumu içerisinde barındırmaktadır. Bu doğrultuda bireyler yaşamları süresince mutluluk gibi pozitif durumların yanı sıra keder, yas, üzüntü vb. negatif durumlarla da karşılaşabilmektedir. Kişinin karşı karşıya kaldığı pozitif ve negatif durumlar ruh halini ve iyi olma halini etkileyerek, yaşama yönelik mutluluk düzeyi üzerinde de önemli ölçüde tesir edebilmektedir (Çivitci, 2009). Bu doğrultuda ortaya çıkan yaşam doyumu, kişinin yaşamıyla ilintili duygularını gösteren ve iş doyumunda olduğu gibi önemli derecede duygusallığa dayanan bir olgu şeklinde nitelendirilmektedir (Judge et al., 1998: 18; Aşan ve Erenler, 2008: 206).

Kişinin yaşamına ilişkin beklentilerinin, sahip olduğu gerçek durumla kıyaslanması sonucunda ortaya çıkmakta olan yaşam doyumu, genellikle kişinin tüm yaşantısını ve bu yaşantının çok çeşitli boyutlarını içerir. Günlük yaşantıdan memnuniyet duymak ve mutlu olmak, yaşamı anlamlı şekilde görmek, önceden belirlenmiş olan çeşitli amaçlara ulaşma noktasında uyum sağlayabilmek, pozitif bireysel kimlik, fiziksel bakımdan bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik açıdan güvende hissetme ile sosyal ilişkiler, yaşam doyumunun kapsamına giren konular arasında değerlendirilmektedir (Kuzulu vd., 2013: 93).

1. Yaşam Doyumunun Tanımı

Kavramsal açıdan yaşam doyumu ilk kez Neugarten, Havighurst ve Tobin (1961) tarafınca tanımlanmış ve bu doğrultuda, kişinin sahibi olduklarıyla sahibi olmayı arzuladıklarını kıyaslaması neticesinde yaşamından aldığı memnuniyet şeklinde ifade edilmiştir (Gillespie and Louw, 1993; Haybron, 2011). Yanı sıra Shin ve Johnson (1978) tarafından yaşam doyumu, kişinin belirlediği kriterler çerçevesinde kendi yaşam kalitesine ilişkin değerlendirmede bulunması olarak belirtilmiştir.

Yaşam doyumu; bireyin moral, mutluluk vb. çeşitli açılardan iyi olma halini ifade eder ve bireyin yaşamından beklentilerinin, isteklerinin ve hedeflerinin ne kadarına erişebildiğine ilişkin olarak yaptığı değerlendirmenin neticesinde ortaya çıkmaktadır (Bulut, 2016; Tel ve Sarı, 2016; Diener, 1984). Yaşam doyumu, öznel iyi

oluşun önem arz eden bir parçası olup, öznel iyi oluşun bilişsel sürecini teşkil etmektedir. Bu bilişsel süreç, kişinin kendi kriterleri doğrultusunda yaşamını değerlendirmesiyle alakalıdır (Diener et al., 1985: 71).

Yaşam doyumu, bireyin yaşantısındaki olgulardan yola çıkması suretiyle, öznel iyi olma ve yaşam kalitesine ilişkin olarak eriştiği yargıları belirtir (Dikmen, 1995: 118). Yanı sıra Dündar (1993: 50) yaşam doyumunu, bireyin kendisine sunulmuş olan yaşam koşulları ve yaşadığı olaylardan edinmiş olduğu deneyimlerinin etkileşiminden ortaya çıkan sonuçlara doğrultusunda değişim gösteren amaçlarıyla gerçekleştirmiş oldukları veya elde ettikleri arasında algıladığı fark olarak betimlemiştir.

Yaşam doyumu, kişinin beklentileri ve istekleriyle sahip olabildiklerinin mukayese edilmesi neticesinde ortaya çıkan durumdur (Özer ve Karabulut, 2003: 72). Yaşam doyumu, kişinin kendisi açısından belirlemiş olduğu standartlar ile içinde yer aldığı şartları karşılaştırması suretiyle eriştiği yargıdır. Bu çerçevede yaşam doyumu, yaşam kalitesine ilişkin olarak genel kabul görmüş standartlar ve kriterlere değil, kişinin kendisi için seçmiş olduğu standartlar ve kriterlere bağlı şekilde ortaya çıkan bir durumdur (Pavot and Diener, 1993).

Kişinin yaşamakta olduğu hayatından aldığı doyum, geçmiş yaşantısını düşündüğü zaman aldığı doyum, gelecekle ilintili olarak gerçekleştirdiği planlarından aldığı doyum, yaşantısını değiştirme isteği, dolayısıyla yaşamına ilişkin olarak sahibi olduğu bütün düşünceleri yaşam doyumunu teşkil etmektedir (Diener et al., 1999). Yanı sıra Pavot ve Diener'e (2008: 138) göre yaşam doyumu, bireyin kendi yaşantısına bir değer biçmesidir.

Yaşam doyumu, kişinin sürdürdüğü hayatından ne denli hoşlanmakta olduğunu gösterir. Bu çerçevede yaşam doyumu, öznel değerlendirmelere dayalı bir kavramdır ve bireyin değişen standartları ve kriterleri doğrultusunda zamanla değişime uğrayabilmektedir. Kişinin belirlemiş olduğu standartlarla kriterler bağlamında yaşamını pozitif şekilde değerlendirmesi ve yaşantısından haz alması durumunda sahip olduğu yaşam doyumu gelişme göstermektedir (Chow, 2005: 140). Bununla birlikte yaşam doyumu, kişinin yaşamından beklentileri çerçevesinde elde etmiş olduğu çıktılara ilişkin yaptığı bir değerlendirme olup; yaşamın içerisinde bulunan olaylarla nesnelere ne şekilde olduğu ve ne şekilde olması gerektiğiyle alakalı bir algı olarak

ifade edilebilir. Bu ikisi arasındaki farklılık ne denli az olursa, kişi de o oranda yaşamından doyum sağlayabilmektedir (Cummins and Nistico, 2002).

Yaşam doyumundan bahsedildiğinde ilk akla gelen mutlu olmak ve mutluluğun neticeleri olmaktadır. Mutlu bireylerin mutlu olmayanlara kıyasla çevreleriyle olan iletişimleri daha iyi olmakta, bu kişiler daha sağlam ilişkiler geliştirebilmekte, ilişkilerinden daha yüksek düzeyde doyum sağlamakta, bir olayla ilgili olarak daha pozitif ve yapıcı tepkilerde bulunmaya çalışmakta, daha az sağlık problemi yaşamakta, sosyalleşme konusunda daha iyi adımlar atmakta, evlilik sürecinde daha mutlu olmakta, ayrıca akademik açıdan daha iyi performanslar sergilemektedirler. Bu doğrultuda, mutluluğun kişinin yaşantısındaki her alanda egemen olduğundan ve önemli bir yeri bulunduğundan söz etmek mümkündür (Diener and Seligman, 2002).

2. Yaşam Doyumunun Önemi

Yaşam doyumunu, duygusal temele dayalı bir kavram olmakla birlikte, bireyin yaşantısını kendi görüşü ve yorumu doğrultusunda değerlendirmesi neticesinde ortaya çıkan bir durumu veya neticeyi belirtmektedir. Yanı sıra yaşam doyumunu, kişinin yaşantısının kalitesiyle yaşantısından almakta olduğu mutluluğu yansıtmaktadır (Piccolo et al., 2005: 966).

Yaşam doyumuna ilişkin gerçekleştirilmiş olan araştırmalarda, sahip olunan yaşam doyumunu düzeyinin iş ve yaşam kalitesiyle doğrudan bir ilişkisi bulunduğu ifade edilmiştir (Rice et al., 1985: 298). Bu doğrultuda, günümüz koşullarında bireylerin çalıştıkları örgüte ve işlerine olan bağlılık düzeylerini yüksek tutmak ve kendini işine adanmış olan çalışanları örgütte tutmak üzere, örgütler tarafından çalışanların iş haricindeki yaşamları ile aile yaşantılarının da göz önünde bulundurulması ve önemsenmesi gerektiğinden bahsedilmektedir (Şekeroğlu, 2013: 53). Zira çalıştığı örgütte önemsenen ve kendilerine değer verildiğini gören kişiler hem işlerinden doyum sağlamaktadır hem de bu durum kişinin iş haricindeki yaşamına da pozitif şekilde sirayet etmektedir (Keser, 2003: 185).

İş yaşamında çalışanlarının işlerinden aldıkları doyumun düzeyi artış gösterdikçe, icra edilen işin niteliğiyle bu durumun örgüte olan yansımaları pozitif yönlü olmaktadır. Çalışma yaşamında idealinde bulunan işi icra eden, temel insani gereksinimlerini gidermeyi sağlayacak bir ücret/maaş elde eden, arzuladığı olanaklara sahip olabilen çalışanlar hem maddi hem de manevi açıdan doyum sağlamakta

olduğundan ötürü, iş dışı yaşamda da huzurlu ve mutlu olmaktadır. Ancak idealindeki işe sahip olmayan, gereksinimleri giderilmeyen veya göz ardı edilmiş olan çalışanlar ise hem işlerinde hem de yaşamlarında negatif bir tutuma sahip olmaktadır (Karakuş, 2011: 47). Ayrıca çalışma yaşamının yanında sosyal ilişkiler, arkadaşlıklar, evlilik vb. unsurlar da insanların yaşam alanlarını etkilemekte olup, yaşamlarından aldıkları tatmine ve memnuniyet düzeylerine tesir etmektedir (Woodman et al., 2009: 592).

Mutlu kişilerin mutsuz olanlara kıyasla daha güçlü sosyal ilişkilere sahip olmaları, intihar gibi kötü ve olumsuz eylemleri düşünmemeleri, sosyal ilişkilerinde yüksek bir doyum elde etmeleri, karşılaştıkları olayların karşılığında uygun ve uyumlu tepkilerde bulunmaları, daha sağlıklı bir bedene ve zihne sahip olmaları, iş yerindeki başarı elde etme seviyelerinin daha yüksek olması, çalıştıkları örgütle iyi ve etkili bir iletişim kurmuş olmaları, mutluluk kavramının kişinin bütün yaşantısına tesir ettiğine ve yaşamdan aldığı doyuma sirayet ettiğini gösterir niteliktedir (Diener and Seligman, 2002).

Olumlu bir yaşam doyumunun elde edilebilmesi noktasında iş ile yaşam arasında dengenin kurulması önem arz etmektedir. Çalışan kişilerin işleriyle evleri arasında sağlıklı bir dengeyi tesis edebilmeleri halinde yüksek düzeyde bir üretkenlik ve verimlilik elde edilmekte, çalışanlar örgütlerinde daha uzun bir süre boyunca çalışmakta, örgütler daha nitelikli kişileri istihdam edebilmekte, örgütlerde daha az sayıda hastalık ve işe devamsızlık durumları gerçekleşmekte, çalışanlar daha yüksek moral ve bağlılık düzeyine erişmektedir. Bu çerçevede, çalışanların iş ve yaşam dengesi kurabilmeleri daha enerjik, olaylara karşı daha net ve kesin, daha yaratıcı ve daha motivasyonlu olabilmelerini sağlamaktadır (Morgenstern, 2004: 28-32).

3. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

İnsanların yaşam doyumları toplumdan topluma, kişiden kişiye farklılaşmaktadır. Yanı sıra, yaşam doyumuyla alakalı olarak gerçekleştirilmiş olan çalışmalarda, yaşam doyumunun üzerinde etkiye sahip olan pek çok unsur bulunduğu saptanmıştır (Dikmen, 1995: 118). Bu unsurların arasında yaş, sağlık durumu, stres seviyesi, yaşam tarzı, kişilik özellikleri vb. faktörler yer almaktadır (Chow, 2005: 140). Bu doğrultuda çalışma çerçevesinde yaşam doyumunu etkileyen faktörler; kişisel ve

demografik faktörler, işle ilgili faktörler, toplumsal faktörler biçiminde üç alt başlık altında açıklanmıştır.

a. Kişisel ve demografik faktörler

Yaş, yaşam doyumunu etkileyen önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Yazında yer alan çalışmalara göre, genel olarak yaş ilerledikçe yaşamdan alınan doyumun azaldığı belirtilmektedir. Daha yaşlı olan kişilerin yaşam doyumundaki azalmanın temel nedeni olarak ise, düşük düzeyde algılanan sağlık düzeyi gösterilmektedir (Suh et al., 2012; Çevik ve Korkmaz, 2014). Bazı araştırmacılar ise bireylerin gençken ve yaşlılıklarındaki yaşam doyumlarının, orta yaşlardaki yaşam doyumuna kıyasla daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Buna göre, gençlerin geleceğe ilişkin umutlarının fazla olması ve yaşlıların yaşadıklarını kabul ederek beklentilerini azaltmaları, yaşam doyumunu seviyelerinin yükselmesine yol açmaktadır (Gaymu and Springer, 2010; Duffy, 2004; Yılmaz vd., 2010; Özdevecioğlu, 2003).

Cinsiyet açısından yapılan araştırmalarda, farklı birtakım bulgulara erişilmiş olduğu görülmektedir. Bazı araştırmacılar kadınların yaşam doyumlarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu bulgusunu elde ederken (Donovan and Halpern, 2002; Suh et al., 2012; Akyüz, 2014); bazı araştırmacılar ise cinsiyetin yaşam doyumunu üzerinde bir etkisi olmadığı bulgusunu elde etmişlerdir (Benli, 2016; Doğan, 2012; Yavuzer ve Çivilidağ, 2014).

Medeni durum konusunda yapılmış olan çalışmaların bazılarında evli olmanın yaşam doyumunu yükselttiği tespit edilirken (Suh et al., 2012; Eren, 2008; Myers, 2000); bazı çalışmalarda ise bekarların daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları saptanmıştır (Çevik ve Korkmaz, 2014).

Eğitim seviyesi hususunda yapılmış olan çalışmalarda da farklılık arz eden bulgulara erişilmiştir. Zira eğitimin getirdiği statünün faydalı şekilde kullanılması yaşam doyumunu artırmaktayken (Keser, 2003; Yenihan vd., 2016; Plagnol and Easterlin, 2008), yüksek eğitim düzeyine sahip kişilerin beklentilerine ulaşamamaları durumunda ise düşük yaşam doyumunu ortaya çıkmaktadır (Keser, 2003; Şekeroğlu, 2013).

Gelir düzeyinin de yaşam doyumunu üzerinde önemli ve pozitif yönlü bir etkisi mevcuttur (Melin et al., 2003; Suh et al., 2012). Buna göre, yüksek gelire sahip olan

bireyler daha kaliteli bir yaşama sahip olduklarından, bu durum yaşam doyumu düzeylerine de pozitif şekilde sirayet etmektedir (Keser, 2003).

b. İşle ilgili faktörler

Kişinin işine yönelik olan hazzı, mutluluğu, istekliliği vb. yaşam doyumu üzerinde etkiye sahip olmaktadır. Bu hususta, en başta iş doyumunun yaşam doyumu ile oldukça yakın bir ilişkiye sahip olduğu yazında belirtilmektedir (Ünal vd., 2001; Eren, 2008; Turgut, 2010; Doğan vd., 2012; Deveci, 2014).

İnsanlar gereksinimlerini giderebilmek, yaşamlarını devam ettirmek üzere zamanlarının önemli bir bölümünü iş yaşamında geçirmektedir. Fertlerin çalışma şartlarındaki olumsuz birtakım özellikler, uzayan mesai saatleri, artış gösteren sorumluluklar, düşük maaş ile çalışma vb. unsurlar yaşam doyumu üzerinde negatif yönde tesir etmektedir (Tümkaya vd., 2016). Çalışma yaşamında mutluluk elde edebilen kişilerin iş doyumlarındaki artışa paralel şekilde yaşam doyumları da yükselmektedir (Keser, 2005; Keser, 2003).

Yaşam doyumu çalışma hayatıyla yakın bir ilişkiye sahiptir. Zira insanların önemli bir kısmı gündelik yaşantılarının çoğunluğunu iş yerinde geçirmektedir. Bu çerçevede; iş doyumu üzerinde etkiye sahip durumdaki otonomi, çalışma ortamının kişi üzerindeki etkisi, iş yükü, işin rutinleşme düzeyi, ücret, iş güvenliği, ödüllendirme vb. unsurların yaşam doyumu üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğuna değinilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 697).

c. Toplumsal faktörler

Kulüp, dernek, vakıf, sivil toplum örgütü vb. toplumsal gruplara, kurumlara ve olaylara katılmak, ailenin yaşam stili, aileden uzaklık, artan iş dışı sorumluluklar, akrabalık ilişkileri, kişinin toplumsal ve ailesel sorumlulukları fertlerin yaşam doyumlarının birbirinden farklılaşmasına sebebiyet vermektedir (Özdevecioğlu, 2003: 697). Yanı sıra günlük biçimde fiziksel eksersizler yapmakta olan, sporla uğraşan, bahçe işleriyle ilgilenen, rutin şekilde dini etkinliklere ve toplantılara katılım gösteren, gönüllü işlerde görev almakta olan fertlerin yaşam doyum seviyeleri daha yüksek olmaktadır (Deveci, 2014: 63-64; Donovan and Halpern, 2002: 27-28).

4. Sağlık Çalışanlarında ve Fizyoterapistlerde Yaşam Doyumu

Çalışma hayatı birtakım zorluklar içeriyor olmakla beraber, bilhassa sağlık sektörü çalışanların yoğun biçimde zorluklarla karşılaştığı ve mücadele ettiği bir sektör niteliğindedir. Bu durumda sağlık çalışanlarında ağır iş yükünün, çok belirgin olmayan çalışma koşullarının, nöbetlerin, ek mesailerin, nöbetle mesainin beraber uygulanmakta olduğu iş saatlerinin, uyku döngüsündeki bozulmanın, görev tanımlarının açık olmamasının, ekonomik problemlerin sağlık personeli bağlamında işle ilgili stres düzeyini ve gerginliği artırmakta olduğundan bahsedilebilir (Yıldırım ve Hacıhasanoğlu, 2011; Gökmen, 2013). Yanı sıra, sağlık personeli başka sektörlerde çalışan kişilere kıyasla işle ilgili daha çok risk unsuruna sahip durumdadır. Bu nedenle sağlık çalışanlarında yüksek psikolojik stres, boş zaman azlığı, özel yaşama gereken ve istenen ilginin gösterilememesi gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir (Berberich and Brähler, 2006). Yaşam doyumu, bireylerin psikolojik sağlık durumları ile yakın bir ilişki içerisinde bulunduğu; sağlık çalışanlarının genel olarak yaşam doyumlarının diğer sektörlerde çalışanlara nazaran daha düşük olduğu yorumu yapılabilir (Diener and Ryan, 2009; Klaghofer et al., 2011).

İşi gereğince sağlık desteğine/yardıma muhtaç durumdaki insanlara hizmet veren sağlık çalışanlarında tükenmişlik, fiziksel ve duygusal yorgunluk, profesyonel üretkenlik kaybı ve iş doyumu ile yaşam doyumuna kayıtsız kalma gibi negatif durumlar ortaya çıkabilmektedir (Ünal vd., 2001; Doğan vd., 2012). İcra ettiği mesleğin gereği yaşam doyumları genelde düşük olan sağlık çalışanlarının yaşam doyum seviyelerinin artırılması noktasında çeşitli öneriler sunulmaktadır. Bu öneriler arasında sağlık çalışanlarına yeterli ücretin/maaşın sunulması, psikolojik destek sağlanması, sağlık çalışanlarının sosyal birtakım etkinliklere katılmalarının teşvik edilmesi ve sağlanması sayılabilir (Eren, 2008).

Fizyoterapistlerin icra ettiği iş bağlamında hastalarla diyalog kurma ve kişilerarası iletişim yetenekleri oldukça kritik unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Zira fizyoterapistler önemli hastalıklarla, rahatsızlıklarla karşı karşıya kalmış olan kişilerle çalışmaktadır. Bu nedenle, katlanması oldukça zor rahatsızlıklara sahip olan kişilerle etkileşim halinde bulunan fizyoterapistlerin çeşitli özel yeteneklere ve özel yatkınlıklara sahip olması gerekmektedir. Bu durumda fizyoterapistlerin hastalarla olan etkileşimlerinde hem hastaların kendileri hem de aileleriyle özel bir sosyal iletişim geliştirmeleri ve hasta ile hasta yakınlarını tatmin edebilmeleri gereklidir.

Ancak buradaki tatmin durumu her iki taraf için de geçerlidir ve her iki taraf da birbirinin tatminini etkileyebilmektedir. Nitekim fizyoterapistler hastalara uyguladıkları tedavi sürecinin yanında, onlarla ve aileleriyle etkili bir iletişim kurmaya da çalışmaktadırlar. Bu iletişim sayesinde ise, ortak değerler tayin ederek ve ortak amaçlar belirleyerek, hasta kişinin sağlığını geliştirme, koruma ve eski haline geri getirme noktasında hastayı ve yakınlarını motive ve ikna etmeye çalışmaktadır. Fizyoterapistlerin hastalar ve hasta yakınlarıyla olan bu iletişimleri ve etkileşimleri ise, fizyoterapistlerin stres düzeyleri, tükenmişlikleri, iş doyumları ve yaşam doyumları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmaktadır (Sliwinski et al., 2014). Bununla birlikte, fizyoterapistler kısmen veya tamamen başkalarına bağlı şekilde yaşamını sürdüren hastalara hizmet verdiklerinden, bu durum fizyoterapistlerde tükenmişliğe ve iş doyumuna ile yaşam doyumunda düşüşe sebebiyet verebilmektedir (Doğan vd., 2012).

Fizyoterapistlerin yaşam kaliteleri, yaşam doyumları, öznel iyi oluşları gibi konularda yazında oldukça az çalışmanın yapılmış olduğu görülmektedir (Elliot et al., 2018). Bu çalışmalarda fizyoterapistlerin yaşam doyumlarının düşük düzeyde olduğuna ilişkin (Campo, Weiser and Koenig, 2009), orta düzeyde olduğuna ilişkin (Doğan vd., 2012), yüksek düzeyde olduğuna ilişkin (Ojoawo et al., 2013; Elliot et al., 2018), farklılık arz eden bulgulara rastlanmıştır.

E. Değişkenler Arası İlişkiler

Bu bölümde, araştırmanın bağımsız değişkeni ve bağımlı değişkenleri arasındaki ilişkilerle ilgili olarak, yazında daha önceden yapılmış olan çalışmaların bulgularına yer verilmiştir.

1. Algılanan Stres ve İş Doyumu İlişkisi

Çalışma hayatına ilişkin birçok unsurun çalışan kişilerde stres yaratabileceğine ilişkin olarak yazında yapılmış çok sayıda araştırmaya rastlamak mümkündür. Çalışanların artan stres düzeyleri onların fiziksel, psikolojik ve davranışsal anlamda problemler yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Ferhanoğlu, 2009). Çalışan bireylerde stres meydana getiren unsurlar çalışanları ve onların özel yaşamları ile sosyal yaşantılarını etkilediği gibi, çalışma hayatlarını da doğrudan şekilde etkilemekte olup, sahip olunan stres iş doyumunu ve motivasyonu azaltmakta, çalışma performansını düşürmekte, işe devamsızlığı artırmaktadır (Arız, 2010).

Çalışanların düşük stres düzeyine sahip olmaları iş doyumunu üzerinde pozitif etkiye, yüksek stres düzeyine sahip olmaları ise iş doyumunu üzerinde negatif etkiye yol açmaktadır (Moradi et al., 2012; Eysel and Akkaya, 2020). Yazında farklı örneklem gruplarında yapılmış olan pek çok ampirik araştırma neticesinde de buna paralel bulgulara erişilmiştir. Bu doğrultuda; akademik ve idari üniversite personeli (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008); ilaç mümessilleri (Yapraklı ve Yılmaz, 2007); öğretmenler (Kumaş, 2008) nezdinde yapılan araştırmalarda düşük stresin iş doyumunu yükselttiği bulgusu elde edilmiştir. Yanı sıra, sağlık sektörü çalışanlarını örneklem grubu olarak ele alan araştırmalarda; özel eğitim merkezlerinde görev yapan uzmanlar (Bayındır-Koçak ve Gökler, 2018); uzman hekim, pratisyen hekim, hemşire/ebe, teknisyen ve diğer sağlık personeli (Nur, 2011; Şahin ve Batıgün, 1997); hemşireler (Healy and McKay, 2000; Clegg, 2001; Lu et al., 2007; Kurumahmut, 2010; Göçeri, 2014; Köseoğlu-Şalk, 2016; Havare, 2019; Özcan, 2021); hekimler (Hatipoğlu, 2013); fizyoterapistler (Limbasiya et al., 2014; Barzel et al., 2011; Şenduran vd., 2012; Keskin vd., 2021; Wilski et al., 2015) nezdinde stres ile iş doyumunu arasında negatif yönlü ilişki bulunduğu ifade edilmiştir.

2. Algılanan Stres ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Stres, çalışanların gerek iş doyumları gerekse de yaşam doyumları üzerinde etkiye sahiptir (Yavuzer ve Çivilidağ, 2014). Bilhassa iş yerinde yaşanmakta olan stres; çalışanların beklentilerinin, ihtiyaçlarının, isteklerinin ve dileklerinin karşılanmasını ifade etmekte olan yaşam doyumunu üzerinde etkili olan bir faktör niteliğindedir (Gürel ve Altunoğlu, 2016). Zira iş yerinde yaşanan stres çalışan kişinin iş doyumunu etkilemekte, çalışanlar gündelik yaşamlarının önemli bir kısmını iş yerinde geçirdikleri için iş doyumunu ile yaşam doyumunu ise birbirleriyle yakın ilişki içerisinde olduğundan, bu durumda iş yerindeki stres kişinin yaşamdan aldığı doyumunu da ciddi şekilde etkilemektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Birtakım meslekler, bu mesleklerde çalışan kişileri yoğun derece strese sokmaktadır. Bu durum daha ziyade diğer bireylerin sorumluluklarının üstlenilmekte olduğu sağlık sektöründeki meslekler açısından oldukça geçerlidir (Şahin ve Durak, 1994; Nur, 2011; Berberich and Brähler, 2006). Stresin bu denli yoğun olarak yaşandığı sağlık sektörü çalışanlarında yaşam doyumunu ise genel olarak diğer sektörlerde çalışanlara kıyasla daha düşük olmaktadır (Diener, 2009; Klaghofer et al.,

2011). Fizyoterapistler, bir sağlık personeli olarak ciddi rahatsızlıklara sahip olan bireyler ve bu bireylerin aileleriyle doğrudan ve sürekli bir iletişim içerisinde bulduklarından ötürü, fizyoterapistlerin stres düzeyleri ve yaşam doyumları bu durumdan önemli ölçüde etkilenmektedir (Sliwinski et al., 2014).

Yazında stres ile yaşam doyumunu ilişkisi konusunda yapılmış olan çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Yapılan bu çalışmalarda; restoran yöneticileri (Hayes and Weathington, 2007); öğretmenler (Karakuş ve Çankaya, 2012; Yıldız, 2016); insan kaynakları personeli (Öztürk-Başol, 2017) nezdinde düşük stresin yaşam doyumunu yükselttiği bulgusu elde edilmiştir. Yanı sıra, sağlık sektörü çalışanlarını örneklem grubu olarak ele alan araştırmalarda; bilhassa hemşireler (Chen, 2009; Camci ve Kavuran, 2021) üzerinde stres ile yaşam doyumunu ilişkisi hakkında yapılan çalışmalarda, stresin yaşam doyumunu ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir. Fizyoterapistler üzerinde ise stres ile yaşam doyumunu ilişkisine ilişkin yazında oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, stres ile yaşam doyumunu arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur (Siddiqi et al., 2019; Sliwinski et al., 2014).

3. Algılanan Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Stresli bir çalışma ortamında vazife gören kişiler, çalıştıkları örgüte karşı negatif birtakım düşünceler üretmeye başlamaktadır. Bilhassa iş stresinin yoğun olduğu örgütlerde çalışmakta olan kişiler, işe devamsızlık yapabilmekte, bu kişilerin çalışma performansları, verimlilikleri, üretkenlikleri ve örgütsel bağlılıklarında düşüşler ortaya çıkabilmektedir. Bu sebeple, iş stresinin yoğun olduğu bir çalışma ortamında faaliyet gösteren kişilerin işten ayrılma niyetinde bulunma olasılıkları yüksek düzeyde olmaktadır (Yenihan vd., 2014; Crawford et al., 2010). Stres düzeyinin giderek artması ve çalışan kişi açısından başa çıkılmaz hale gelmesi durumunda, kişi artık yeni iş alternatiflerini değerlendirmeye başlamakta ve bir iş bulması halinde mevcut örgütünden ayrılma yoluna gitmektedir (Turunç vd., 2010).

Yazında stres ile işten ayrılma niyeti ilişkisi konusunda farklı sektörlerde yapılmış olan çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür (Kemery et al., 1987; Cropanzano et al., 2003; Bozdoğan, 2020). Yanı sıra, sağlık sektörü çalışanlarını örneklem grubu olarak ele alan araştırmalarda; hemşireler (Coşkun, 2020; Wu et al., 2012); hastane çalışanları (Çankaya, 2020; Akdaş, 2017; Öztürk ve Şahverdioğlu,

2019; Kim et al., 2020) üzerinde stres ile işten ayrılma niyeti ilişkisi hakkında yapılan çalışmalarda, stresin işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir. Fizyoterapistler üzerinde ise stres ile işten ayrılma niyeti ilişkisine ilişkin yazında oldukça az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda, stres ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Lee et al., 2016; Wang and Kim, 2015).

4. Kamu Sektörü ve Özel Sektörde Çalışanlara İlişkin Farklılıklar

Literatürde kamu sektörü ve özel sektörde çalışanların algıladıkları stres düzeylerinin karşılaştırıldığı araştırma sayısı son derece azdır. Bu çalışmalarda farklılık arz eden bulgulara erişilmiştir. Kalkın-Erkan (2017) tarafından yapılan çalışmada, özel bankalarda çalışan personelin, kamu bankalarında çalışan personele kıyasla daha yüksek stres düzeyine sahip olduğu; Tokmak vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada ise özel sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık personelinin, kamu sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık personeline kıyasla daha düşük düzeyde stresle karşı karşıya kaldığı bulguları elde edilmiştir.

Yazında kamu sektörü ve özel sektörde çalışanların iş doyumları düzeylerinin karşılaştırıldığı birtakım çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu çalışmalarda genel olarak kamu sektöründe çalışanlarının iş doyumlarının, özel sektörde çalışanların iş doyumlarına kıyasla daha düşük olduğu bulgusu elde edilmiştir (Ergin, 1997; Gümüş, 2006; Eğinli, 2009). Yapılan çalışmalarda; öğretmenler (Taşdan ve Tiryaki, 2008); hemşireler (Durmuş ve Günay 2007; Mrayyan, 2005) nezdinde özel sektörde çalışanların, kamu sektöründe çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

Literatürde kamu sektörü ve özel sektörde çalışanların yaşam doyumları düzeylerinin karşılaştırıldığı araştırma sayısı son derece azdır. Bu bağlamda, kamu sektöründe çalışanlarının yaşam doyumlarının, özel sektörde çalışanların yaşam doyumlarına kıyasla daha düşük olduğu bulgusu elde edilmiştir (Gümüş, 2006).

Yazında kamu sektörü ve özel sektörde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin karşılaştırıldığı birtakım çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu çalışmalarda farklılık arz eden bulgulara erişilmiştir. Dursun (2019) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan çalışmada işten ayrılma niyetinde kamu ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Karadağ-Ak ve Diken (2020) tarafından banka

Çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, elik ve Yıldız (2018) tarafından hemşireler üzerinde yapılan araştırmada kamu sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetlerinin, özel sektörde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun aksine Coşkun (2021) tarafından yapılan çalışmada, Demirci (2019) tarafından özel güvenlik görevlileri üzerinde yapılan çalışmada, Demirci ve Tekiner (2019) tarafından özel güvenlik görevlileri üzerinde yapılan çalışmada, Wang vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada özel sektörde çalışanların, kamu sektöründe çalışanlara kıyasla daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip oldukları belirlenmiştir.

III. GEREÇ VE YÖNTEM

A. Katılımcılar

Araştırmanın genel evrenini Türkiye’de çalışan fizyoterapistler meydana getirmektedir. Çalışma evreni olarak İstanbul ili seçilmiştir. Çalışma evreninin İstanbul olarak seçilmesinde, araştırmacının bu ilde ikamet ediyor ve çalışıyor olması etkilidir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında veri toplamak üzere örneklem grubuna ulaşmak için amaçlı örnekleme ve kartopu örnekleme tekniklerinden faydalanılmıştır.

Pandemi koşulları altında veri toplamak için yüz yüze görüşme yapmak oldukça zor olduğundan, Google Forms uygulaması üzerinden anket formu oluşturulmuş ve WhatsApp, Instagram, Twitter, Facebook, LinkedIn gibi sosyal medya uygulamaları ile e-posta vasıtasıyla, İstanbul ilinde çalışmakta olan fizyoterapistlere anket formu gönderilmiştir.

Türkiye Fizyoterapistler Derneği verilerine göre, 2020 yılında Türkiye’de 32 bin fizyoterapi mezunu ve 15 bin fizyoterapi öğrencisi bulunmaktadır.¹ Bu sayının 2020 yılında toplamda 50 bin kişiyi geçtiği tahmin edilmektedir. %95 güven düzeyi ve %5 hata payına göre değerlendirildiğinde, örneklem grubunun 50 bin kişilik genel evreni temsil edebilmesi için en az 381 kişiye ulaşılması gerektiği görülmüştür. Bu doğrultuda, 15 Ağustos 2021 ile 15 Kasım 2021 tarihleri arasında 320 kişilik bir örneklem grubuna ulaşılmıştır. Her ne kadar 381 sayısına ulaşılmasa da; COVID-19 şartları göz önünde bulundurulduğunda, çok değişkenli bir araştırmada açıklayıcı faktör analizi ve regresyon analizi yapmak üzere en az 200 kişilik bir örneklem grubunun yeterli olacağından hareketle (Gürbüz ve Şahin, 2018: 128), 320 kişilik örneklem grubundan elde edilen veriler yeterli kabul edilerek, veriler üzerinde gerekli analizler gerçekleştirilmiştir.

Anket uygulaması doğrudan fizyoterapistler ile gerçekleştirildiğinden, herhangi bir kurumdan izin alınmasına gerek olmamıştır. Ek-3’te bulunan İstanbul Aydın

¹ Türkiye Fizyoterapistler Derneği (TFD). (2020). <https://www.fizyoterapistler.org/tfd/index.php/en/44-haberler.html> (Erişim Tarihi: 17 Mart 2022).

Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul onayının alınmasını müteakiben, hazırlanmış olan bilgilendirilmiş gönüllü onam formu (Ek-1) ve anket formu (Ek-2) vasıtasıyla katılımcıların izni ve rızası alınarak, fizyoterapistlerin araştırmaya gönüllü şekilde katılmaları sağlanmıştır.

1. Gönüllülerin Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri

- Fizyoterapist olma,
- Covid-19 sürecinde aktif olarak fizyoterapistlik mesleğini icra ediyor olmak,
- 18 yaş ve üzerinde olmak,
- İstanbul ilinde çalışıyor olmak.

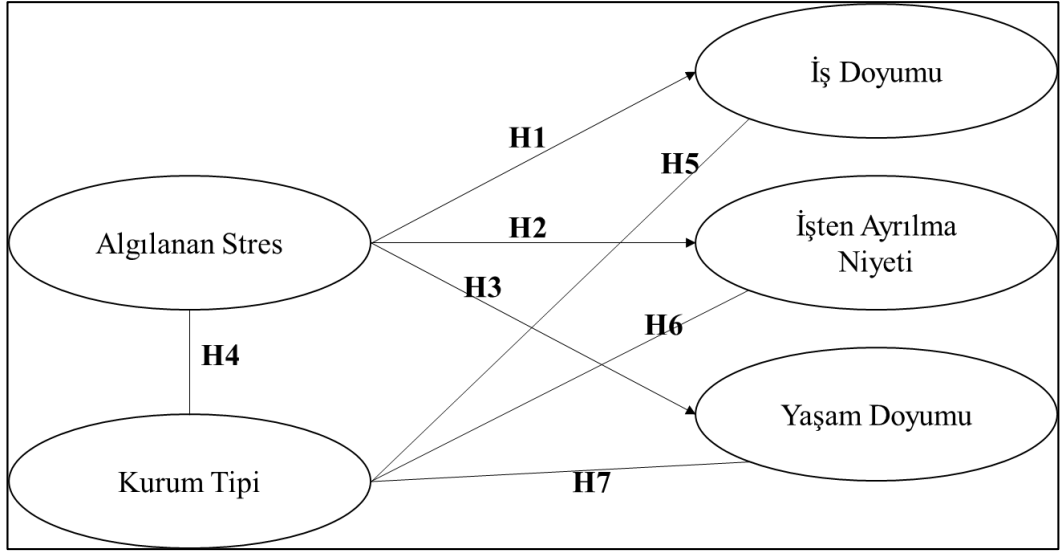
2. Gönüllülerin Araştırmaya Dahil Edilmeme Kriterleri

- Fizyoterapistlik mesleği dışında başka bir meslekte çalışıyor olmak,
- Covid-19 sürecinde aktif olarak fizyoterapistlik mesleğini icra etmiyor olmak,
- 18 yaşın altında olmak,
- İstanbul dışında bir ilde çalışıyor olmak.

B. Yöntem, Model, Değişkenler ve Hipotezler

Çalışma kapsamında nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma, bir tarama araştırması olup, araştırma deseni olarak da nedensel tarama deseninden faydalanılmıştır. Kesitsel araştırma niteliğindeki bu çalışma ayrıca neden-sonuç ilişkilerini belirlemekte olduğundan açıklayıcı araştırma kategorisine de girmektedir.

Araştırma kapsamında algılanan stres bağımsız değişken; iş doyumu, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1 Araştırma Modeli

Şekil 1’de yer alan araştırma modeli çerçevesinde, araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1a: Fizyoterapistlerin stres/rahatsızlık algılarının iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1b: Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algılarının iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2a: Fizyoterapistlerin stres/rahatsızlık algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2b: Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3a: Fizyoterapistlerin stres/rahatsızlık algılarının yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3b: Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algılarının yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında algılanan stres açısından anlamlı farklılık vardır.

H4a: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında stres/rahatsızlık algısı açısından anlamlı farklılık vardır.

H4b: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında yetersiz özyeterlik algısı açısından anlamlı farklılık vardır.

H5: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında iş doyumu açısından anlamlı farklılık vardır.

H6: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında işten ayrılma niyeti açısından anlamlı farklılık vardır.

H7: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında yaşam doyumu açısından anlamlı farklılık vardır.

C. Değerlendirme

Araştırma kapsamında veri toplamak üzere nicel veri toplama yönteminden faydalanılmış ve bu doğrultuda anket tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan anket formu toplam beş bölümden meydana gelmektedir; Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Stres Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği.

Kişisel Bilgi Formu, araştırmaya katılan fizyoterapistlerin demografik özelliklerini tespit etmek üzere hazırlanmıştır. Kişisel Bilgi Formu'nda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kurum tipi, kurum türü, uzmanlık alanı, toplam mesleki tecrübe ve kurumda çalışma süresi ile ilgili olarak toplam dokuz soru yer almaktadır.

Algılanan Stres Ölçeği; Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilmiş, Türkçe diline uyarlaması Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, bireylerin yaşamlarındaki çeşitli durumların ne derecede stresli olarak algılandığını tespit etmek için tasarlanmış olup, 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte “Yetersiz Özyeterlik Algısı” ve “Stres/Rahatsızlık Algısı” olmak üzere iki alt boyut vardır. 1, 2, 3, 7, 11, 12 ve 14. maddeler “Stres/Rahatsızlık Algısı” boyutunu; 4, 5, 6, 8, 9, 10 ve 13. maddeler “Yetersiz Özyeterlik Algısı”

boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekteki 4, 5, 6, 7, 9, 10 ve 13. maddeler tersten kodlanmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert Sistemi ile ölçülmektedir.

İş Doyumu Ölçeği; Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş, Yoon ve Thye (2002) tarafından kısaltılmış, Kuşluvan ve Kuşluvan (2005) tarafından Türkçe diline uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 5 maddeden oluşmaktadır. 5. madde tersten kodlanmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert Sistemi ile ölçülmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilmiş, Özüoğlu ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından Türkçe diline uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan bütün maddeler olumsuz ifade belirttiğinden tersten kodlanmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert Sistemi ile ölçülmektedir.

Yaşam Doyumu Ölçeği; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş, Yetim (1991) tarafından Türkçe diline uyarlanmıştır. Ölçek tek boyutludur ve 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert Sistemi ile ölçülmektedir.

Yukarıda ismi geçen dört ölçek için ölçek kullanım izni, Türkçe uyarlama çalışmalarını yapmış olan yazarlardan e-posta vasıtasıyla alınmış olup, ölçek kullanım izinlerine Ek-4’te yer verilmiştir.

D. İstatistiksel Analiz

Anket formu vasıtasıyla elde edilen verilerin analizinde SPSS-22 bilgisayar programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere frekans analizi, ölçek maddelerinin ve ölçeklerin ortalamaları ile standart sapma değerlerini ve normal dağılım koşulunun sağlanıp sağlanmadığını gösteren basıklık ve çarpıklık değerlerini saptamak üzere tanımlayıcı istatistikler, ölçeklerin faktör yapılarını belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizi, ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek üzere güvenilirlik analizi, algılanan stresin iş doyumu, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu ile ilişkisini tespit etmek üzere korelasyon analizi, algılanan stresin iş doyumu, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olup olmadığını saptamak üzere çoklu doğrusal regresyon analizleri, araştırma değişkenlerine katılımcılar tarafından verilmiş olan yanıtların kurum tipine göre farklılaşma durumunu tespit etmek üzere Bağımsız Örneklem T Testi kullanılmıştır.

Korelasyon analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi, Bağımsız Örneklem T Testi gibi analizlerin gerçekleştirilmesi konusunda $p < 0,05$ kuralına göre değerlendirme yapılmıştır. Bu doğrultuda, sigma değeri 0,05'in altında çıkan analiz bulguları için hipotez kabul edilirken, sigma değeri 0,05'in üzerinde çıkan analiz bulguları için ilgili hipotez reddedilmiştir.

IV. BULGULAR

A. Demografik Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılım gösteren 320 fizyoterapistin genel demografik profilini saptamak üzere gerçekleştirilmiş olan frekans analizlerinin bulgularına yer verilmiştir.

Çizelge 1’de katılımcıların cinsiyete göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, katılımcıların 275’i (%85,9) kadın, 45’i (%14,1) erkektir.

Çizelge 1 Cinsiyete Göre Dağılım

Cinsiyet	N	%
Kadın	275	85,9
Erkek	45	14,1
Toplam	320	100,0

Çizelge 2’de katılımcıların yaş grubuna göre dağılımı görülmektedir. Buna göre, katılımcıların 137’si (%42,8) 18-25 yaş aralığında, 168’i (%52,5) 26-34 yaş aralığında iken, 15’i (%4,7) ise 35 ve üzeri yaştadır.

Çizelge 2 Yaş Grubuna Göre Dağılım

Yaş Grubu	N	%
18-25	137	42,8
26-34	168	52,5
35 ve üzeri	15	4,7
Toplam	320	100,0

Çizelge 3’te katılımcıların medeni duruma göre dağılımı yansıtılmıştır. Buna göre, katılımcıların 237’si (%74,1) bekar, 83’ü (%25,9) evlidir.

Çizelge 3 Medeni Duruma Göre Dağılım

Medeni Durum	N	%
Bekar	237	74,1
Evli	83	25,9
Toplam	320	100,0

Çizelge 4'te katılımcıların eğitim düzeyine göre dağılımı yer almaktadır. Buna göre, katılımcıların 263'ü (%82,2) lisans mezunu, 55'i (%17,2) yüksek lisans mezunu, yalnızca 2'si (%0,6) ise doktora mezunudur.

Çizelge 4 Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

Eğitim Düzeyi	N	%
Lisans mezunu	263	82,2
Yüksek lisans mezunu	55	17,2
Doktora mezunu	2	0,6
Toplam	320	100,0

Çizelge 5'te katılımcıların kurum tipine göre dağılımına yer verilmiştir. Buna göre, katılımcıların 36'sı (%11,2) kamu kurumunda, 284'ü (%88,8) özel kurumda çalışmaktadır.

Çizelge 5 Kurum Tipine Göre Dağılım

Kurum Tipi	N	%
Kamu kurumu	36	11,2
Özel kurum	284	88,8
Toplam	320	100,0

Çizelge 6'da katılımcıların kurum türüne göre dağılımı gösterilmiştir. Buna göre, katılımcıların 59'u (%18,4) hastanede, 16'sı (%5,0) fizik tedavi merkezinde, 136'sı (%42,5) özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde, 26'sı (%8,1) tıp merkezinde, 1'i (%0,3) spor kulübünde, 31'i (%9,7) sağlıklı yaşam merkezinde, 14'ü (%4,4) pilates stüdyosunda, 37'si (%11,6) ise diğer kurumlarda çalışmaktadır.

Çizelge 6 Kurum Türüne Göre Dağılım

Kurum Türü	N	%
Hastane	59	18,4
Fizik tedavi merkezi	16	5,0
Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi	136	42,5
Tıp merkezi	26	8,1
Spor kulübü	1	,3
Sağlıklı yaşam merkezi	31	9,7
Pilates stüdyosu	14	4,4
Diğer	37	11,6
Toplam	320	100,0

Çizelge 7'de katılımcıların uzmanlık alanına göre dağılımı görülmektedir. Buna göre, katılımcıların 85'inin (%26,5) uzmanlık alanı pediatri, 49'unun (%15,3) uzmanlık alanı ortopedi, 8'inin (%2,5) uzmanlık alanı spor/sporcu sağlığı, 31'inin

(%9,7) uzmanlık alanı nöroloji, 95'inin (%29,7) uzmanlık alanı genel fizik tedavi, 38'inin (%11,9) uzmanlık alanı diğer alanlar (geriatri, manuel terapi vb.) ve 14'ünün (%4,4) uzmanlık alanı pilatestir.

Çizelge 7 Uzmanlık Alanına Göre Dağılım

Uzmanlık Alanı	N	%
Pediatri	85	26,5
Ortopedi	49	15,3
Spor/Sporcu	8	2,5
Nöroloji	31	9,7
Fizik tedavi	95	29,7
Diğer (geratri, manuel terapi vb.)	38	11,9
Pilates	14	4,4
Toplam	320	100,0

Çizelge 8'de katılımcıların toplam mesleki tecrübelerine göre dağılımı yansıtılmıştır. Buna göre, katılımcıların 52'si (%16,3) 1 yıldan az, 124'ü (%38,7) 1-3 yıl arası, 102'si (%31,9) 3-6 yıl arası, 28'i (%8,7) 6-10 yıl arası, 14'ü (%4,4) 10 yıldan fazla mesleki tecrübeye sahiptir.

Çizelge 8 Toplam Mesleki Tecrübeye Göre Dağılım

Toplam Mesleki Tecrübe	N	%
1 yıldan az	52	16,3
1-3 yıl	124	38,7
3-6 yıl	102	31,9
6-10 yıl	28	8,7
10 yıldan fazla	14	4,4
Toplam	320	100,0

Çizelge 9'da katılımcıların mevcut çalışılan kurumdaki çalışma süresi dağılımı yer almaktadır. Buna göre, katılımcıların 107'si (%33,4) 1 yıldan az süredir, 149'u (%46,6) 1-3 yıl arası bir süredir, 42'si (%13,1) 3-6 yıl arası bir süredir, 17'si (%5,3) 6-10 yıl arası bir süredir, 5'i (%1,6) 10 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır.

Çizelge 9 Mevcut Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Dağılım

Mevcut Çalışılan Kurumdaki Çalışma Süresi	N	%
1 yıldan az	107	33,4
1-3 yıl	149	46,6
3-6 yıl	42	13,1
6-10 yıl	17	5,3
10 yıldan fazla	5	1,6
Toplam	320	100,0

B. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bu bölümde, araştırma kapsamında kullanılmış olan Algılanan Stres Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği ile maddelerine yönelik olarak yapılmış olan tanımlayıcı analizlerin bulgularına yer verilmiştir.

Çizelge 10'da Algılanan Stres Ölçeği ve maddeleri için yapılmış olan tanımlayıcı analizlerin bulguları yer almaktadır. Ölçek üzerinde tanımlayıcı analizi yapılmadan önce, ters ifade niteliğindeki maddelere (YÖA1RS, YÖA2RS, YÖA3RS, SRA4RS, YÖA5RS, YÖ6RS ve YÖA7RS) verilmiş olan yanıtlar tersine çevrilmiştir. Bu doğrultuda yapılan analiz neticesinde, Algılanan Stres Ölçeği'nin ortalaması $\bar{x}=3,227$ ($SS=0,553$) ile ortalamanın üzerinde tespit edilmiştir. Yanı sıra, ölçeğin alt boyutları olan Stres/Rahatsızlık Algısı (SRA) boyutunun ortalaması $\bar{x}=3,562$ ($SS=0,693$) ile ortalamanın üzerinde; Yetersiz Özyeterlik Algısı (YÖA) boyutunun ortalaması ise $\bar{x}=2,893$ ($SS=0,589$) ile ortalamanın altında bulunmuştur. Bu bulgulara göre, katılımcıların algıladığı genel stres düzeyinin ortalamanın üzerinde olduğu, stres/rahatsızlık algılarının ortalamanın biraz daha üzerinde olduğu, yetersiz özyeterlik algılarının ise ortalama düzeyden daha düşük seviyede olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, ölçekte yer alan maddelerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde, basıklık ve çarpıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında saptanmış olduğundan, Algılanan Stres Ölçeği'ne ilişkin verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğu yorumu da yapılabilir.

Çizelge 10 Algılanan Stres Ölçeği'ne İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Kod	İfade	N	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
SRA1	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?	320	1,00	5,00	3,513	0,992	-0,413	0,095
SRA2	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?	320	1,00	5,00	3,616	0,966	-0,383	-0,206
SRA3	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kendinizi ne sıklıkta sınırlı ve stresli hissettiniz?	320	1,00	5,00	3,691	0,921	-0,269	-0,199
YÖA1RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?	320	1,00	5,00	2,569	0,824	0,066	-0,063
YÖA2RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?	320	1,00	5,00	2,675	0,871	-0,176	-0,241
YÖA3RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?	320	1,00	5,00	2,791	0,904	0,170	0,060
SRA4RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?	320	1,00	5,00	3,306	0,973	-0,009	-0,439
YÖA4	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?	320	1,00	5,00	3,253	0,914	-0,002	-0,375
YÖA5RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	320	1,00	5,00	2,941	0,856	0,054	0,065
YÖA6RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?	320	1,00	5,00	3,022	0,876	0,042	-0,081
SRA5	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?	320	1,00	5,00	3,491	0,970	-0,119	-0,541
SRA6	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?	320	1,00	5,00	4,019	0,995	-0,844	0,174
YÖA7RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?	320	1,00	5,00	3,000	0,871	-0,086	0,113
SRA7	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?	320	1,00	5,00	3,300	1,090	-0,195	-0,541
Stres/Rahatsızlık Algısı (SRA)		320	1,57	5,00	3,562	0,693	-0,128	-0,418
Yetersiz Özyeterlik Algısı YÖA		320	1,00	4,57	2,893	0,589	-0,197	0,470
Algılanan Stres (AS)		320	1,29	4,79	3,227	0,553	-0,010	0,131

Çizelge 11’de İş Doyumu Ölçeği ve maddeleri için yapılmış olan tanımlayıcı analizlerin bulguları yer almaktadır. Ölçek üzerinde tanımlayıcı analizi yapılmadan önce, ters ifade niteliğindeki maddelere (İD5RS) verilmiş olan yanıtlar tersine çevrilmiştir. Bu doğrultuda yapılan analiz neticesinde, İş Doyumu Ölçeği’nin ortalaması $\bar{x}=3,233$ (SS=1,003) ile ortalamanın üzerinde tespit edilmiştir. Bununla birlikte, ölçekte yer alan maddelerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde, basıklık ve çarpıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında saptanmış olduğundan, İş Doyumu Ölçeği’ne ilişkin verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğu yorumu da yapılabilir.

Çizelge 11 İş Doyumu Ölçeği’ne İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Kod	İfade	N	Maks.	Min.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
İD1	Genel olarak işimden memnunum.	320	1,00	5,00	3,094	1,197	-0,248	-0,854
İD2	Genel olarak işimi seviyorum.	320	1,00	5,00	3,578	1,120	-0,743	-0,100
İD3	Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.	320	1,00	5,00	3,219	1,197	-0,252	-0,815
İD4	İşimden zevk alıyorum.	320	1,00	5,00	3,397	1,173	-0,542	-0,530
İD5RS	İşime karşı ilgimi kaybediyorum.	320	1,00	5,00	2,878	1,252	0,001	-1,027
	İş Doyumu (İD)	320	1,00	5,00	3,233	1,003	-0,276	-0,574

Çizelge 12’de İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve maddeleri için yapılmış olan tanımlayıcı analizlerin bulguları yer almaktadır. Ölçekte yer alan tüm maddeler olumsuz bildirmektedir, ancak ters ifade niteliğindeki bu maddelere verilmiş olan yanıtlar ölçeğin yapısından ötürü tersine çevrilmemiştir. Bu doğrultuda yapılan analiz neticesinde, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’nin ortalaması $\bar{x}=2,893$ (SS=1,190) ile ortalamanın altında tespit edilmiştir. Bununla birlikte, ölçekte yer alan maddelerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde, basıklık ve çarpıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında saptanmış olduğundan, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’ne ilişkin verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğu yorumu da yapılabilir.

Çizelge 12 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’ne İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Kod	İfade	N	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
İAN1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	320	1,00	5,00	3,206	1,311	-0,202	-1,095
İAN2	Aktif bir şekilde başka kurumlarda iş arıyorum.	320	1,00	5,00	2,631	1,302	0,435	-0,962
İAN3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	320	1,00	5,00	2,841	1,384	0,224	-1,201
	İşten Ayrılma Niyeti (İAN)	320	1,00	5,00	2,893	1,190	0,132	-0,974

Çizelge 13’te Yaşam Doyumu Ölçeği ve maddeleri için yapılmış olan tanımlayıcı analizlerin bulguları yer almaktadır. Ölçekte ters ifade niteliğinde madde

bulunmamaktadır. Yapılan analiz neticesinde, Yaşam Doyumu Ölçeği'nin ortalaması $\bar{x}=2,363$ ($SS=0,853$) ile düşük düzeyde tespit edilmiştir. Bununla birlikte, ölçekte yer alan maddelerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde, basıklık ve çarpıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında saptanmış olduğundan, Yaşam Doyumu Ölçeği'ne ilişkin verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğu yorumu da yapılabilir.

Çizelge 13 Yaşam Doyumu Ölçeği'ne İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Kod	İfade	N	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
YD1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	320	1,00	5,00	2,316	1,019	0,392	-0,657
YD2	Hayat şartlarım mükemmel.	320	1,00	5,00	2,025	0,885	0,579	0,141
YD3	Hayatımdan memnunum.	320	1,00	5,00	2,794	1,145	0,008	-0,905
YD4	Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	320	1,00	5,00	2,619	1,085	0,210	-0,811
YD5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	320	1,00	5,00	2,059	1,053	0,885	0,288
	Yaşam Doyumu (YD)	320	1,00	5,00	2,363	0,853	0,274	-0,441

C. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler ve maddelerine ilişkin tanımlayıcı analizlerin yapılmasının ardından, her bir ölçeğin faktör yapısının orijinal ölçekle uyumlu olup olmadığını saptamak üzere geçerlilik analizleri, ölçekleri meydana getiren maddelerin aralarında iç tutarlılık olup olmadığını belirlemek üzere ise güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir.

Çizelge 14'te, Algılanan Stres Ölçeği'nin geçerliliğini belirlemek üzere yapılan açıklayıcı faktör analizi ile birlikte ölçek üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ölçekte yer alan 14 maddenin tamamının faktör yükü 0,500'ün üzerinde çıktığı ve herhangi bir madde birden fazla faktörde dağılım göstermediği için açıklayıcı faktör analizi sürecinde ölçekten herhangi bir madde çıkartılmamıştır.

Çizelge 14'te görüldüğü üzere, açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri 0,882 olarak tespit edilmiştir. Buna göre, araştırma kapsamında veri elde edilen örneklem büyüklüğünün, ölçek üzerinde açıklayıcı faktör analizi uygulamak üzere yeterli olduğu belirlenmiştir ($KMO>0,500$). Bununla beraber, Bartlett Küresellik Testi sonucunda (Ki-Kare: 1944,215; sd: 91; Sig.: 0,000) $p<0,05$ şeklinde tespit edildiğinden, bu

ölçeğin, üzerinde açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirmek için uygun olduğu saptanmıştır.

Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi neticesinde, ölçeğin orijinal ölçek yapısıyla uyumlu biçimde iki faktörden meydana geldiği belirlenmiştir. Ortaya çıkan faktörler, orijinal ölçeğin alt boyutlarıyla uyumlu olarak sırasıyla Yetersiz Özyeterlik Algısı (YÖA) ve Stres/Rahatsızlık Algısı (SRA) şeklinde isimlendirilmiştir. Elde edilen YÖA faktörü varyansın %28,837'sini, SRA faktörü varyansın %26,995'ini açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyans ise %55,832'dir.

Çizelge 14'te ayrıca Algılanan Stres Ölçeği ile YÖA ve SRA faktörlerine ilişkin güvenilirlik analizi bulgularına yer verilmiştir. Buna göre; ölçeğin güvenilirliği 0,858 ile yüksek düzeyde, YÖA faktörünün güvenilirliği 0,868 ile yüksek düzeyde, SRA faktörünün güvenilirliği 0,853 ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Çizelge 14 Algılanan Stres Ölçeği'ne Yönelik Geçerlilik Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Kod	İfade	YÖA	SRA	Güvenilirlik	Ölçek Güvenilirlik
YÖA6RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?	0,821			
YÖAR5S	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?	0,800			
YÖA3RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?	0,778			
YÖA2RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?	0,740		0,868	
YÖA1RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?	0,737			0,858
SRA4RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?	0,735			
YÖA7RS	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?	0,555			
SRA3	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?		0,814		
SRA5	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?		0,785	0,853	

Çizelge 14 (devamı) Algılanan Stres Ölçeği'ne Yönelik Geçerlilik Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Kod	İfade	YÖA	SRA	Güvenilirlik	Ölçek Güvenilirlik
SRA7	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?		0,722		
SRA2	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?		0,714		
SRA6	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?		0,682	0,853	0,858
SRA1	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?		0,676		
YÖA4	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığımızı fark ettiniz?		0,654		
Açıklanan Varyans		28,84%	27,00%	Toplam %55,832	
KMO: 0,882; Ki-Kare: 1944,215; sd: 91; Sig.: 0,000					

Çizelge 15'te, İş Doyumu Ölçeği'nin geçerliliğini belirlemek üzere yapılan açıklayıcı faktör analizi ile birlikte ölçek üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ölçekte yer alan 5 maddenin tamamının faktör yükü 0,500'ün üzerinde çıktığı için açıklayıcı faktör analizi sürecinde ölçekten herhangi bir madde çıkartılmamıştır.

Çizelge 15'te görüldüğü üzere, açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri 0,849 olarak tespit edilmiştir. Buna göre, araştırma kapsamında veri elde edilen örneklem büyüklüğünün, ölçek üzerinde açıklayıcı faktör analizi uygulamak üzere yeterli olduğu belirlenmiştir (KMO>0,500). Bununla beraber, Bartlett Küresellik Testi sonucunda (Ki-Kare: 1135,355; sd: 10; Sig.: 0,000) $p<0,05$ şeklinde tespit edildiğinden, bu ölçeğin, üzerinde açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirmek için uygun olduğu saptanmıştır.

Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi neticesinde, ölçeğin orijinal ölçek yapısıyla uyumlu biçimde tek faktörden meydana geldiği belirlenmiştir. Ortaya çıkan faktör, orijinal ölçekle uyumlu olarak İş Doyumu (İD) şeklinde isimlendirilmiştir. Elde edilen İD faktörü varyansın %72,419'unu açıklamaktadır. Çizelge 15'te ayrıca İD'ye ilişkin güvenilirlik analizi bulgusuna yer verilmiştir. Buna göre; İD'nin güvenilirliği 0,899 ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Çizelge 15 İş Doyumu Ölçeği'ne Yönelik Geçerlilik Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Kod	İfade	İD	Güvenilirlik
İD3	Çoğu zaman iyi bir işim olduğumu düşünüyorum.	0,919	
İD2	Genel olarak işimi seviyorum.	0,900	
İD4	İşimden zevk alıyorum.	0,891	0,899
İD1	Genel olarak işimden memnunum.	0,857	
İD5RS	İşime karşı ilgimi kaybediyorum.	0,663	
Açıklanan Varyans			72,419%
KMO: 0,849; Ki-Kare: 1135,355; sd: 10; Sig.: 0,000			

Çizelge 16'da, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin geçerliliğini belirlemek üzere yapılan açıklayıcı faktör analizi ile birlikte ölçek üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ölçekte yer alan 3 maddenin tamamının faktör yükü 0,500'ün üzerinde çıktığı için açıklayıcı faktör analizi sürecinde ölçekten herhangi bir madde çıkartılmamıştır.

Çizelge 16'da görüldüğü üzere, açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri 0,713 olarak tespit edilmiştir. Buna göre, araştırma kapsamında veri elde edilen örneklem büyüklüğünün, ölçek üzerinde açıklayıcı faktör analizi uygulamak üzere yeterli olduğu belirlenmiştir (KMO>0,500). Bununla beraber, Bartlett Küresellik Testi sonucunda (Ki-Kare: 506,699; sd: 3; Sig.: 0,000) $p<0,05$ şeklinde tespit edildiğinden, bu ölçeğin, üzerinde açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirmek için uygun olduğu saptanmıştır.

Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi neticesinde, ölçeğin orijinal ölçek yapısıyla uyumlu biçimde tek faktörden meydana geldiği belirlenmiştir. Ortaya çıkan faktör, orijinal ölçekle uyumlu olarak İşten Ayrılma Niyeti (İAN) şeklinde isimlendirilmiştir. Elde edilen İAN faktörü varyansın %79,745'ini açıklamaktadır. Çizelge 16'da ayrıca İAN'ye ilişkin güvenilirlik analizi bulgusuna yer verilmiştir. Buna göre; İAN'nin güvenilirliği 0,873 ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Çizelge 16 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ne Yönelik Geçerlilik Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Kod	İfade	İAN	Güvenilirlik
İAN3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	0,925	
İAN1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	0,893	0,873
İAN2	Aktif bir şekilde başka kurumlarda iş arıyorum.	0,860	
Açıklanan Varyans			79,745%
KMO: 0,713; Ki-Kare: 506,699; sd: 3; Sig.: 0,000			

Çizelge 17’de, Yaşam Doyumu Ölçeği’nin geçerliliğini belirlemek üzere yapılan açıklayıcı faktör analizi ile birlikte ölçek üzerinde gerçekleştirilen güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ölçekte yer alan 5 maddenin tamamının faktör yükü 0,500’ün üzerinde çıktığı için açıklayıcı faktör analizi sürecinde ölçekten herhangi bir madde çıkartılmamıştır.

Çizelge 17’de görüldüğü üzere, açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri 0,853 olarak tespit edilmiştir. Buna göre, araştırma kapsamında veri elde edilen örneklem büyüklüğünün, ölçek üzerinde açıklayıcı faktör analizi uygulamak üzere yeterli olduğu belirlenmiştir (KMO>0,500). Bununla beraber, Bartlett Küresellik Testi sonucunda (Ki-Kare: 832,081; sd: 10; Sig.: 0,000) $p<0,05$ şeklinde tespit edildiğinden, bu ölçeğin, üzerinde açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirmek için uygun olduğu saptanmıştır.

Gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi neticesinde, ölçeğin orijinal ölçek yapısıyla uyumlu biçimde tek faktörden meydana geldiği belirlenmiştir. Ortaya çıkan faktör, orijinal ölçekle uyumlu olarak Yaşam Doyumu (YD) şeklinde isimlendirilmiştir. Elde edilen İAN faktörü varyansın %67,723’ünü açıklamaktadır. Çizelge 17’de ayrıca YD’ye ilişkin güvenilirlik analizi bulgusuna yer verilmiştir. Buna göre; YD’nin güvenilirliği 0,877 ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Çizelge 17 Algılanan Stres Ölçeği’ne Yönelik Geçerlilik Analizi ve Güvenilirlik Analizi Bulguları

Kod	İfade	YD	Güvenilirlik
YD1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	0,887	
YD3	Hayatımdan memnunum.	0,846	
YD4	Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	0,832	0,877
YD2	Hayat şartlarım mükemmel.	0,820	
YD5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	0,720	
Açıklanan Varyans		67,723%	
KMO: 0,853; Ki-Kare: 832,081; sd: 10; Sig.: 0,000			

Çizelge 18’de, araştırma çerçevesinde kullanılan Algılanan Stres Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği üzerinde gerçekleştirilmiş olan açıklayıcı faktör analizleri ve güvenilirlik analizleri neticesinde ortaya çıkmış olan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı bulgular yer almaktadır. Çizelge 18’den görüleceği üzere, tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında çıktığı için, verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğu görülmüştür.

Her bir değişkenin ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde; SRA'nın ortalamasının $\bar{x}=3,554$ (SS=1,714) ile ortalamanın üzerinde olduğu; YÖA'nın ortalamasının $\bar{x}=2,900$ (SS=0,660) ile ortalamanın altında olduğu; İD'nin ortalamasının $\bar{x}=3,233$ (SS=1,003) ile ortalamanın üzerinde olduğu; İAN'nin ortalamasının $\bar{x}=2,893$ (SS=1,190) ile ortalamanın altında olduğu; YD'nin ortalamasının ise $\bar{x}=2,363$ (SS=0,853) ile düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 18 Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişken	N	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
SRA	320	1,29	5,00	3,554	0,714	-0,188	-0,139
YÖA	320	1,00	4,86	2,900	0,660	-0,290	0,467
İD	320	1,00	5,00	3,233	1,003	-0,276	-0,574
İAN	320	1,00	5,00	2,893	1,190	0,132	-0,974
YD	320	1,00	5,00	2,363	0,853	0,274	-0,441

D. Korelasyon Analizi

Bu bölümde, araştırma değişkenleri arasında anlamlı ilişkilerin olup olmadığını saptamak üzere gerçekleştirilmiş olan korelasyon analizinin bulgularına yer verilmiştir. Korelasyon analizinde iki değişken arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısının (r) 0,000 ile 0,300 arasında olması değişkenlerin arasında düşük düzeyde ilişki olduğunu, iki değişken arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısının (r) 0,300 ile 0,700 arasında olması değişkenlerin arasında orta düzeyde ilişki olduğunu, iki değişken arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısının (r) 0,700 ile 1,000 arasında olması ise değişkenlerin arasında yüksek düzeyde ilişki olduğunu göstergesidir. Araştırma değişkenleri arası ilişkilere yönelik yapılan korelasyon analizine ilişkin bulgular Çizelge 19'da gösterilmiştir. Buna göre, değişkenler arasındaki ilişkiler şu şekildedir:

- i. SRA ile YÖA arasında pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde ilişki vardır (r=0,295; p=0,000).
- ii. SRA ile İD arasında negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişki vardır (r=-0,494; p=0,000).
- iii. SRA ile İAN arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişki vardır (r=0,492; p=0,000).

- iv. SRA ile YD arasında negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişki vardır ($r=-0,368$; $p=0,000$).
- v. YÖA ile İD arasında negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişki vardır ($r=-0,411$; $p=0,000$).
- vi. YÖA ile İAN arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişki vardır ($r=0,375$; $p=0,000$).
- vii. YÖA ile YD arasında negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişki vardır ($r=-0,406$; $p=0,000$).
- viii. İD ile İAN arasında negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişki vardır ($r=0,628$; $p=0,000$).
- ix. İD ile YD arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişki vardır ($r=0,588$; $p=0,000$).
- x. İAN ile YD arasında negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişki vardır ($r=-0,417$; $p=0,000$).

Çizelge 19 Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları

Değişken	Korelasyon	SRA	YÖA	İD	İAN	YD
SRA	r-değeri	1				
	p-değeri					
YÖA	r-değeri	,295**	1			
	p-değeri	,000				
İD	r-değeri	-,494**	-,411**	1		
	p-değeri	,000	,000			
İAN	r-değeri	,492**	,375**	-,628**	1	
	p-değeri	,000	,000	,000		
YD	r-değeri	-,368**	-,406**	,588**	-,417**	1
	p-değeri	,000	,000	,000	,000	

** . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı (2-yönlü).

E. Hipotez Testleri

Bu bölümde, araştırma kapsamında önceden belirlenmiş olan hipotezlerin test edilmesi neticesinde ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

“H1: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezini test etmek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. İlgili regresyon analizinde enter metodundan yararlanılmıştır.

Yapılan analize ilişkin bulgular Çizelge 20’de gösterilmiştir. Çizelgede görüleceği üzere, oluşturulan regresyon modeli anlamlı çıkmıştır ($F=74,886$; $p=0,000$). Ayrıca düzeltilmiş R^2 değerine göre, modeldeki bağımsız değişkenler olan SRA ile YÖA, modelin bağımlı değişkeni olan İD’nin %31,70’ini açıklamaktadır. Çizelgedeki Durbin-Watson değeri (1,835) 1,500 ile 2,500 arasında bulunduğu için, modelde hata terimlerinin arasında otokorelasyon problemi olmadığı tespit edilmiştir. Yanı sıra, tolerans değerlerinin 0,100’ün üzerinde olması ve VIF değerlerinin de 10’dan küçük olması dolayısıyla, modeldeki bağımsız değişkenler olan SRA ile YÖA arasında çoklu bağıntı probleminin olmadığı belirlenmiştir. Çizelgeden görüleceği gibi, SRA’nın ($\beta=-0,408$; $t=-8,421$; $p=0,000$) İD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde etkiye sahip olduğu, YÖA’nın ($\beta=-0,291$; $t=-6,002$; $p=0,000$) İD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkiye sahip olduğu saptanmıştır. SRA ile YÖA’nın İD üzerindeki etkileri karşılaştırıldığında, SRA’nın etkisinin ($\beta=-0,408$), YÖA’nın etkisinden ($\beta=-0,291$) daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular çerçevesinde, “H1a: Fizyoterapistlerin stres/rahatsızlık algılarının iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H1b: Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algılarının iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” alt hipotezleri kabul edilmiştir. Alt hipotezlerin ikisi de kabul edilmiş olduğundan, “H1: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ana hipotezi de kabul edilmiştir.

Çizelge 20 Algılanan Stresin İş Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: İD	β -değeri	t-değeri	p-değeri	Tol.	VIF	Düz. R^2	Durbin-Watson	Model F-değeri	Model p-değeri
SRA	-0,408	-8,421	0,000	0,913	1,095	31,70%	1,835	74,886	0,000
YÖA	-0,291	-6,002	0,000	0,913	1,095				

“H2: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezini test etmek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. İlgili regresyon analizinde enter metodundan yararlanılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Çizelge 21’de gösterilmiştir. Çizelgede görüleceği üzere, oluşturulan regresyon modeli anlamlı çıkmıştır ($F=68,056$; $p=0,000$). Ayrıca düzeltilmiş R^2 değerine göre, modeldeki bağımsız değişkenler olan SRA ile YÖA, modelin bağımlı değişkeni olan İAN’nin %29,60’ını açıklamaktadır. Çizelgedeki Durbin-Watson değeri (2,098) 1,500 ile 2,500 arasında bulunduğu için, modelde hata

terimlerinin arasında otokorelasyon problemi olmadığı tespit edilmiştir. Yanı sıra, tolerans değerlerinin 0,100'ün üzerinde olması ve VIF değerlerinin de 10'dan küçük olması dolayısıyla, modeldeki bağımsız değişkenler olan SRA ile YÖA arasında çoklu bağıntı probleminin olmadığı belirlenmiştir. Çizelgeden görüleceği gibi, SRA'nın ($\beta=0,418$; $t=8,506$; $p=0,000$) İAN üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde etkiye sahip olduğu, YÖA'nın ($\beta=0,252$; $t=5,122$; $p=0,000$) İAN üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkiye sahip olduğu saptanmıştır. SRA ile YÖA'nın İAN üzerindeki etkileri karşılaştırıldığında, SRA'nın etkisinin ($\beta=0,418$), YÖA'nın etkisinden ($\beta=0,252$) daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular çerçevesinde, “H2a: Fizyoterapistlerin stres/rahatsızlık algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H2b: Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.” alt hipotezleri kabul edilmiştir. Alt hipotezlerin ikisi de kabul edilmiş olduğundan, “H2: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ana hipotezi de kabul edilmiştir.

Çizelge 21 Algılanan Stresin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: İAN	β -değeri	t-değeri	p-değeri	Tol.	VIF	Düz. R ²	Durbin-Watson	Model F-değeri	Model p-değeri
SRA	0,418	8,506	0,000	0,913	1,095	29,60%	2,098	68,056	0,000
YÖA	0,252	5,122	0,000	0,913	1,095				

“H3: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” hipotezini test etmek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. İlgili regresyon analizinde enter metodundan yararlanılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Çizelge 22'de gösterilmiştir. Çizelgede görüleceği üzere, oluşturulan regresyon modeli anlamlı çıkmıştır ($F=48,050$; $p=0,000$). Ayrıca düzeltilmiş R² değerine göre, modeldeki bağımsız değişkenler olan SRA ile YÖA, modelin bağımlı değişkeni olan YD'nin %22,80'ini açıklamaktadır. Çizelgedeki Durbin-Watson değeri (1,894) 1,500 ile 2,500 arasında bulunduğu için, modelde hata terimlerinin arasında otokorelasyon problemi olmadığı tespit edilmiştir. Yanı sıra, tolerans değerlerinin 0,100'ün üzerinde olması ve VIF değerlerinin de 10'dan küçük olması dolayısıyla, modeldeki bağımsız değişkenler olan SRA ile YÖA arasında çoklu bağıntı probleminin olmadığı belirlenmiştir. Çizelgeden görüleceği gibi, YÖA'nın ($\beta=-0,326$; $t=-6,336$; $p=0,000$) YD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde

etkiye sahip olduğu, SRA'nın ($\beta=-0,272$; $t=-5,279$; $p=0,000$) YD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkiye sahip olduğu saptanmıştır. SRA ile YÖA'nın YD üzerindeki etkileri karşılaştırıldığında, YÖA'nın etkisinin ($\beta=-0,326$), SRA'nın etkisinden ($\beta=-0,272$) daha yüksek olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular çerçevesinde, “H3a: Fizyoterapistlerin stres/rahatsızlık algılarının yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ve “H3b: Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algılarının yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” alt hipotezleri kabul edilmiştir. Alt hipotezlerin ikisi de kabul edilmiş olduğundan, “H3: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.” ana hipotezi de kabul edilmiştir.

Çizelge 22 Algılanan Stresin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken: YD	β -değeri	t-değeri	p-değeri	Tol.	VIF	Düz. R ²	Durbin-Watson	Model F-değeri	Model p-değeri
SRA	-0,272	-5,279	0,000	0,913	1,095	22,80%	1,894	48,050	0,000
YÖA	-0,326	-6,336	0,000	0,913	1,095				

Kurum tipine göre araştırma değişkenlerine verilmiş olan yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır. İlgili test bulguları Çizelge 23'te gösterilmiştir. Buna göre, SRA ($t=-3,633$; $p=0,000$), İD ($t=2,781$; $p=0,006$); İAN ($t=-4,567$; $p=0,000$) ve YD ($t=3,189$, $p=0,002$) değişkenlerinde $p<0,05$ olduğundan anlamlı farklılıklar tespit edilmiş, YÖA ($p=0,147$) değişkeninde ise $p>0,05$ olduğundan bu değişkende anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Çizelge 23'te yer alan bulgulara göre; SRA, İD, İAN ve YD değişkenlerindeki anlamlı farklılıklar şu şekilde tespit edilmiştir:

- i. SRA değişkeni için özel sektörde çalışanlar ($\bar{x}=3,605$), kamu sektöründe çalışanlara ($\bar{x}=3,155$) kıyasla daha yüksek düzeyde stres/rahatsızlık algısına sahiptir.
- ii. İD değişkeni için kamu sektöründe çalışanlar ($\bar{x}=3,667$), özel sektörde çalışanlara ($\bar{x}=3,178$) kıyasla daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahiptir.
- iii. İAN değişkeni için özel sektörde çalışanlar ($\bar{x}=2,998$), kamu sektöründe çalışanlara ($\bar{x}=2,065$) kıyasla daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahiptir.

iv. YD değişkeni için kamu sektöründe çalışanlar ($\bar{x}=2,783$), özel sektörde çalışanlara ($\bar{x}=2,309$) kıyasla daha yüksek düzeyde yaşam doyumuna sahiptir.

Çizelge 23'te yer alan bulgular doğrultusunda; “H4a: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında stres/rahatsızlık algısı açısından anlamlı farklılık vardır.” alt hipotezi kabul edilmiş, “H4b: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında yetersiz özyeterlik algısı açısından anlamlı farklılık vardır.” alt hipotezi reddedilmiş olduğundan, “H4: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında algılanan stres açısından anlamlı farklılık vardır.” ana hipotezi kısmen kabul edilmiş; ayrıca “H5: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında iş doyumunu açısından anlamlı farklılık vardır.”, “H6: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında işten ayrılma niyeti açısından anlamlı farklılık vardır.” ve “H7: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında yaşam doyumunu açısından anlamlı farklılık vardır.” ana hipotezleri de kabul edilmiştir.

Çizelge 23 Kurum Tipine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Değişken	Kurum Tipi	N	Ort.	SS	t-değeri	sd	p-değeri
SRA	Kamu Kurumu	36	3,155	0,769	-3,633	318	0,000
	Özel Kurum	284	3,605	0,692			
YÖA	Kamu Kurumu	36	2,750	0,697	-1,454	318	0,147
	Özel Kurum	284	2,920	0,654			
İD	Kamu Kurumu	36	3,667	0,973	2,781	318	0,006
	Özel Kurum	284	3,178	0,995			
İAN	Kamu Kurumu	36	2,065	1,017	-4,567	318	0,000
	Özel Kurum	284	2,998	1,171			
YD	Kamu Kurumu	36	2,783	0,718	3,189	318	0,002
	Özel Kurum	284	2,309	0,855			

Gerçekleştirilen hipotez testleri sonucunda, hipotez testlerine ilişkin bulgular Çizelge 25'te özetlenmiştir. Buna göre, araştırma kapsamındaki 7 ana hipotezden 6'sı (H1, H2, H3, H5, H6, H7) kabul edilmiş, 1'i (H4) ise kısmen kabul edilmiştir.

Çizelge 24 Hipotez Testleri Bulgularına İlişkin Özet Sonuç Tablosu

Hipotez	Sonuç
H1: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H1a: Fizyoterapistlerin stres/rahatsızlık algılarının iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H1b: Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algılarının iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H2: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H2a: Fizyoterapistlerin stres/rahatsızlık algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H2b: Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H3: Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H3a: Fizyoterapistlerin stres/rahatsızlık algılarının yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H3b: Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algılarının yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul
H4: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında algılanan stres açısından anlamlı farklılık vardır.	Kısmen Kabul
H4a: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında stres/rahatsızlık algısı açısından anlamlı farklılık vardır.	Kabul
H4b: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında yetersiz özyeterlik algısı açısından anlamlı farklılık vardır.	Ret
H5: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında iş doyumunu açısından anlamlı farklılık vardır.	Kabul
H6: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında işten ayrılma niyeti açısından anlamlı farklılık vardır.	Kabul
H7: Kamu sektöründe çalışan ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasında yaşam doyumunu açısından anlamlı farklılık vardır.	Kabul

V. TARTIŞMA

COVID-19 sürecinde pek çok sektör gibi sağlık sektörü de pandemiden ve pandeminin getirdiği sorunlardan ciddi şekilde etkilenmiştir. Fizyoterapistler de bir sağlık çalışanı olarak COVID-19 sürecinde işlerini icra ederek ciddi sıkıntılarla karşılaşmış ve COVID-19 kaynaklı stres durumuyla karşı karşıya kalmışlardır. Bu stres durumunun ise fizyoterapistlerin işlerini ve yaşamlarını ne şekilde etkilediğinin araştırılması gerekmiştir. Bu doğrultuda, bu çalışmanın temel amacı COVID-19 sürecinde İstanbul ilinde çalışan fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumları, işten ayrılma niyetleri ve yaşam doyumları üzerindeki etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Yanı sıra araştırmada, algılanan stres, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumunu için katılımcıların verdikleri yanıtların kurum tipine (özel sektör ve kamu sektörü) göre farklılaşma durumunun incelenmesi de çalışmanın bir diğer amacıdır. Bu çerçevede, 15 Ağustos 2021 ile 15 Kasım 2021 tarihleri arasında Google Forms online anket uygulaması vasıtasıyla İstanbul ilinde COVID-19 sürecinde aktif şekilde çalışmakta olan 320 fizyoterapist ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan fizyoterapistlerin cinsiyete göre 275'i kadın, 45'i erkektir. Yaş grubu açısından 137 katılımcı 18-25 yaş aralığında, 168 katılımcı 26-34 yaş aralığında, 15 katılımcı ise 35 ve üzeri yaşadadır. Medeni durum bakımından 237 fizyoterapist bekar, 83 fizyoterapist ise evlidir. Eğitim düzeyine göre 263 kişi lisans mezunu, 55 kişi yüksek lisans mezunu, 2 kişi ise doktora mezunudur. Kurum tipi açısından katılımcıların 36'sı kamu kurumunda, 284'ü özel kurumda çalışmaktadır. Kurum türü bakımından 59 katılımcı hastanede, 16 katılımcı fizik tedavi merkezinde, 136 katılımcı özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde, 26 katılımcı tıp merkezinde, 1 katılımcı spor kulübünde, 31 katılımcı sağlıklı yaşam merkezinde, 14 katılımcı pilates stüdyosunda, 37 katılımcı ise diğer kurumlarda çalışmaktadır. Uzmanlık alanına göre 85 fizyoterapistin uzmanlık alanı pediatri, 49 fizyoterapistin uzmanlık alanı ortopedi, 8 fizyoterapistin uzmanlık alanı spor/sporcu sağlığı, 31 fizyoterapistin uzmanlık alanı nöroloji, 95 fizyoterapistin uzmanlık alanı genel fizik tedavi, 38 fizyoterapistin uzmanlık alanı diğer alanlar (geriatri, manuel terapi gibi) ve 14

fizyoterapistin uzmanlık alanı ise pilatestir. Toplam mesleki tecrübe açısından 52 kişi 1 yıldan az, 124 kişi 1-3 yıl arası, 102 kişi 3-6 yıl arası, 28 kişi 6-10 yıl arası, 14 kişi 10 yıldan fazla mesleki tecrübeye sahiptir. Mevcut çalışılan kurumdaki çalışma süresi bakımından katılımcıların 107'si 1 yıldan az süredir, 149'u 1-3 yıl arası bir süredir, 42'si 3-6 yıl arası bir süredir, 17'si 6-10 yıl arası bir süredir, 5'i 10 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır.

Araştırma kapsamında katılımcıların demografik profilini belirlemeye yönelik yapılan frekans analizlerinin ardından, ölçekler ve maddelerine ilişkin tanımlayıcı bulgulara ulaşmak üzere tanımlayıcı analizler gerçekleştirilmiştir. Yapılan tanımlayıcı analizler neticesinde; Algılanan Stres Ölçeği'nin ortalamasının üzerinde değere, Stres/Rahatsızlık Algısı (SRA) boyutunun ortalamasının üzerinde değere, Yetersiz Özyeterlik Algısı (YÖA) boyutunun ortalamasının altında değere, İş Doyumu Ölçeği'nin ortalamasının üzerinde değere, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin ortalamasının altında değere, Yaşam Doyumu Ölçeği'nin düşük düzeyde değere sahip olduğu tespit edilmiştir. Yanı sıra, tüm ölçeklerde verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğu saptanmıştır.

Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bulguların sonrasında, ölçeklerin yapı geçerliliklerini belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan açıklayıcı faktör analizleri neticesinde, tüm ölçeklerin orijinal ölçek yapılarıyla uyumlu olduğu görülmüştür. Buna göre; iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumunu tek faktörlü yapıya sahip olup, algılanan stres ise orijinal ölçekte olduğu gibi iki faktörden oluşmaktadır. Bununla birlikte, açıklayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen tüm faktörlere yönelik güvenilirlik analizleri de yapılmıştır. Buna göre; tüm faktörlerin güvenilirlik düzeyleri 0,80 ile 0,90 arasında yüksek seviyede bulunmuştur.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin ardından, araştırma değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını belirlemek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Gerçekleştirilen korelasyon analizi neticesinde, tüm değişkenlerin arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. SRA ile YÖA arasındaki ilişki düşük düzeyde olup, diğer tüm değişkenler arasındaki ilişkilerin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

A. Algılanan Stresin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi

Korelasyon analizinin ardından araştırma hipotezleri test edilmiştir. İlk hipotez testinde, fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı incelenmiş ve çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz neticesinde, algılanan stres faktörlerinden SRA'nın İD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde; YÖA'nın ise İD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. SRA'nın İD üzerindeki etkisi, YÖA'nın İD üzerindeki etkisine kıyasla daha yüksektir. Elde edilen sonuçlara göre, fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgu, yazındaki önceki çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir (Barzel et al., 2011; Bayındır-Koçak ve Gökler, 2018; Clegg, 2001; Eysel and Akkaya, 2020; Göçeri, 2014; Hatipoğlu, 2013; Havare, 2019; Healy and McKay, 2000; Keskin vd., 2021; Köseoğlu-Şalk, 2016; Kumaş, 2008; Kurumahmut, 2010; Limbasiya et al., 2014; Lu et al., 2007; Moradi et al., 2012; Nur, 2011; Özcan, 2021; Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008; Şahin ve Batıgün, 1997; Şenduran vd., 2012; Wilski et al., 2015; Yapraklı ve Yılmaz, 2007). Zira iş yaşamında pek çok unsurdan ötürü ortaya çıkabilen stres, çalışanların fiziksel, psikolojik ve davranışsal bakımdan sıkıntılarla karşılaşmalarına yol açabilmekte ve performansları ile motivasyonları düşürebilmektedir (Arız, 2010; Ferhanoğlu, 2009). Aynı durumun COVID-19 sürecinde aktif olarak çalışmakta olan fizyoterapistler açısından da geçerli olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, fizyoterapistlerin iş doyumlarının yükselebilmesi için stres yaratan faktörlerin azalması gerektiğinden bahsedilebilir. Bilhassa COVID-19 bulaş ve ölüm riskinin giderek azalması, hatta virüsün ortadan kalkması durumunda, fizyoterapistlerin iş doyumlarının giderek yükseleceği öngörüsünde bulunulabilir.

B. Algılanan Stresin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

İkinci hipotez testinde, fizyoterapistlerin algıladıkları stresin işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı incelenmiş ve çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz neticesinde, algılanan stres faktörlerinden SRA'nın İAN üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde; YÖA'nın ise İAN üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. SRA'nın İAN üzerindeki etkisi, YÖA'nın İAN üzerindeki etkisine kıyasla daha

yüksektir. Elde edilen sonuçlara göre, fizyoterapistlerin algıladıkları stresin işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgu, yazındaki önceki çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir (Akdaş, 2017; Bozdoğan, 2020; Coşkun, 2020; Cropanzano et al., 2003; Çankaya, 2020; Kemery et al., 1987; Kim et al., 2020; Lee et al., 2016; Öztürk ve Şahverdioğlu, 2019; Wu et al., 2012; Wang and Kim, 2015). Nitekim yazında, çalışma ortamında stres yaşayan çalışanların işleri ve çalıştıkları örgütle ilgili olumsuz düşüncelere sahip olmaya başladıklarından söz edilmektedir. Bu olumsuz düşünceler zaman içerisinde çalışan kişinin performansını ve üretkenliğini negatif şekilde etkilediği gibi, işten ayrılmayı düşünmeye başlamasına da sebebiyet verebilmektedir (Yenihan vd., 2014; Crawford et al., 2010). Aynı durumun COVID-19 sürecinde aktif olarak çalışmakta olan fizyoterapistler açısından da geçerli olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, fizyoterapistlerin işten ayrılma niyetlerinin düşmesi hususunda stres yaratan faktörlerin de azalması gerektiğinden söz edilebilir. COVID-19 bulaş ve ölüm riskinin gün geçtikçe azalmasının, fizyoterapistlerin işten ayrılma niyetlerini de düşüreceği öngörüsünde bulunulabilir.

C. Algılanan Stresin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi

Üçüncü hipotez testinde, fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı incelenmiş ve çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz neticesinde, algılanan stres faktörlerinden YÖA'nın YD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde; SRA'nın ise YD üzerinde negatif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. YÖA'nın YD üzerindeki etkisi, SRA'nın YD üzerindeki etkisine kıyasla daha yüksektir. Elde edilen sonuçlara göre, fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgu, yazındaki önceki çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir (Camci ve Kavuran, 2021; Chen, 2009; Gürel ve Altunoğlu, 2016; Hayes and Weathington, 2007; Karakuş ve Çankaya, 2012; Öztürk-Başol, 2017; Siddiqi et al., 2019; Sliwinski et al., 2014; Yavuzer ve Çivilidağ, 2014; Yıldız, 2016). Nitekim yazında çalışma ortamında yaşanan stresin iş doyumunun yanında yaşam doyumunu üzerinde de etkili olduğundan söz edilmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Sağlık sektöründe yoğun stres altında çalışılmakta olup (Şahin ve Durak, 1994; Nur, 2011;

Berberich and Brähler, 2006), sağlık çalışanlarının genellikle diğer sektörlerde çalışanlara kıyasla daha düşük yaşam doyumuna sahip oldukları görülmektedir (Diener, 2009; Klaghofer et al., 2011). Aynı durum sağlık sektörünün önemli bir bileşeni olan fizyoterapistler açısından da geçerlidir. Zira araştırmada bu yönde bulgu elde edilmiştir. Bu doğrultuda, fizyoterapistlerin yaşam doyumlarının yükselmesi noktasında stres yaratan faktörlerin azalması gerektiğinden bahsedilebilir. COVID-19 bulaş ve ölüm riskinin gün geçtikçe azalmasının ve ortadan kalmasının, fizyoterapistlerin yaşam doyumlarını da artıracığı öngörüsünde bulunulabilir.

D. Kurum Tipine Göre Farklılık Analizi

Dördüncü, beşinci, altıncı ve yedinci hipotez testlerinde, kurum tipine (özel sektör ve kamu sektörü) göre araştırma değişkenlerine verilmiş olan yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiş ve Bağımsız Örneklem T Testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz neticesinde; SRA, İD, İAN ve YD değişkenlerinde anlamlı farklılıklara rastlanırken, YÖA değişkeninde ise anlamlı bir saptanmamıştır.

SRA için yapılan farklılık analizinde, özel sektörde çalışanlar lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre, özel sektörde çalışan fizyoterapistlerin, kamu sektöründe çalışanlara nazaran daha yüksek seviyede stres/rahatsızlık algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, yazındaki önceki çalışmaların bulgularıyla örtüşmektedir. Zira yazında yapılmış olan çalışmalarda da özel sektörde çalışan kişilerin, kamu sektöründe çalışan kişilere kıyasla daha yüksek stres düzeyine ve algısına sahip oldukları tespit edilmiştir (Kalkın-Erkan, 2017; Tokmak vd., 2011). Bu farklılığın temel nedeninin, özel sektörde iş devamlılığına ilişkin garantinin olmaması ve özel sektörde yöneticilerin beklentilerinin, kamu sektöründekilere kıyasla çok daha yüksek olması ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

İD için yapılan farklılık analizinde, kamu sektöründe çalışanlar lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre, kamu sektöründe çalışan fizyoterapistlerin, özel sektörde çalışanlara nazaran daha yüksek seviyede iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu bulgu, yazındaki önceki çalışmaların bulgularıyla genel olarak çelişmektedir. Zira yazında yapılmış olan çalışmaların genelinde, özel sektörde çalışan kişilerin, kamu sektöründe çalışan kişilere kıyasla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir (Durmuş ve Günay 2007; Ergin, 1997; Gümüş, 2006; Eğinli, 2009; Mrayyan, 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2008). Burada araştırma bulgusu ile

literatür bulgularının genel olarak çelişmesinin temel nedeninin COVID-19 olduğu öngörülmektedir. Zira normal şartlarda özel sektördeki imkanlardan ötürü özel sektörde çalışan kişiler daha yüksek iş doyumuna sahip olurken, COVID-19 sürecinde ise özel sektörde çalışanlara yönelik beklentilerinin artması ve çalışanlarda ciddi bir COVID-19 korkusunun ortaya çıkması, özel sektörde çalışanların işlerini kaybetmemek adına daha fazla çaba sarf etmelerine, ancak bir yandan da COVID-19 korkusundan ötürü iş doyumlarının düşmesine sebebiyet vermiş olabilir.

İAN için yapılan farklılık analizinde, özel sektörde çalışanlar lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre, özel sektörde çalışan fizyoterapistlerin, kamu sektöründe çalışanlara nazaran daha yüksek seviyede işten ayrılma niyetine sahip olduğu belirlenmiştir. Literatürde işten ayrılma niyetine ilişkin yapılan çalışmalarda oldukça farklı bulgulara erişilmiş olduğu görülmüştür. Dursun (2019) kamu sektörü ve özel sektörde çalışanlar arasında işten ayrılma niyeti açısından anlamlı bir farklılığa rastlamazken; Karadağ-Ak ve Diken (2020) ile Çelik ve Yıldız (2018) kamu sektöründe çalışanlar nezdinde işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğunu; Coşkun (2021), Demirci (2019), Demirci ve Tekiner (2019) ile Wang vd. (2012) ise özel sektörde çalışanlar nezdinde işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmada elde edilen bulgu ise Coşkun (2021), Demirci (2019), Demirci ve Tekiner (2019) ile Wang vd. (2012) tarafından yapılmış olan çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir. Araştırma neticesinde özel sektörde çalışan fizyoterapistlerin daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olmalarının nedeninin, özel sektörde çalışanlara yönelik yüksek beklentiler ve bu doğrultuda yaşanan stres, kaygı ve tükenmişlikten kaynaklanabileceği öngörülmektedir.

YD için yapılan farklılık analizinde, kamu sektöründe çalışanlar lehine anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre, kamu sektöründe çalışan fizyoterapistlerin, özel sektörde çalışanlara nazaran daha yüksek seviyede yaşam doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, yazındaki önceki çalışmaların bulgularıyla çelişmektedir. Zira yazında Gümüş (2006) tarafından yapılmış olan çalışmada, özel sektörde çalışan kişilerin, kamu sektöründe çalışan kişilere kıyasla daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu tespit edilmiştir. İki araştırma arasındaki bulgu farklılığının temel nedeninin COVID-19 kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Zira normal şartlarda genel olarak özel sektörde sahip olunan imkanlardan ötürü özel sektörde çalışan kişilerin yaşamlarından aldıkları haz ve doyum, kamu sektöründe çalışanlara kıyasla

daha yüksek olmaktadır. Ancak COVID-19 döneminde özel sektörde çalışanlara yönelik beklentilerin artması ve özel sektörde çalışanların yaşadıkları COVID-19 korkusu ile işine son verilme kaygısından ötürü yaşam doyumlarının da kamu sektöründe çalışanlara nazaran daha düşük olduğu düşünülmektedir.

VI. SONUÇ VE ÖNERİLER

İstanbul ilinde COVID-19 sürecinde aktif olarak çalışan fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumu, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı etkiye sahip olup olmadığını belirlemek üzere yapılan bu araştırma neticesinde şu sonuçlar elde edilmiştir:

- i. Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doyumları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.
- ii. Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.
- iii. Fizyoterapistlerin algıladıkları stresin yaşam doyumları üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.
- iv. Fizyoterapistlerin stres rahatsızlık algısı, özel sektörde çalışanlar lehine anlamlı olarak farklılaşmaktadır.
- v. Fizyoterapistlerin yetersiz özyeterlik algıları, özel sektörde çalışan fizyoterapistler ve kamu sektöründe çalışan fizyoterapistler arasında anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.
- vi. Fizyoterapistlerin aldıkları stres, özel sektörde çalışan fizyoterapistler ve kamu sektöründe çalışan fizyoterapistler arasında kısmi olarak farklılaşmaktadır.
- vii. Fizyoterapistlerin iş doyumu, kamu sektöründe çalışanlar lehine anlamlı olarak farklılaşmaktadır.
- viii. Fizyoterapistlerin işten ayrılma niyetleri, özel sektörde çalışanlar lehine anlamlı olarak farklılaşmaktadır.
- ix. Fizyoterapistlerin yaşam doyumları, kamu sektöründe çalışanlar lehine anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar bağlamında sektöre yönelik ve ileride yapılabilecek başka araştırmalara ilişkin şu öneriler sunulabilir:

- i. Fizyoterapistlerin iş doyumları ve yaşam doyumlarının yükselmesi, işten ayrılma niyetlerinin düşmesi hususunda fizyoterapistlerin stres düzeylerinin düşürülmesi gerektiğinden bahsedilebilir. Bu hususta, COVID-19 hastalığının kontrol altına alınması, aşı ve tedavi çalışmalarının hızlandırılması, virüsün etkisinin azalması, virüsün ortadan kaybolmaya başlaması gibi etkenlerin önemli rolü bulunmaktadır. Bununla birlikte gerek kamu kurumlarında gerek özel kurumlarda çalışan fizyoterapistlerde COVID-19 kaynaklı stresin azaltılmasına ilişkin koruyucu tedbirlerin alınmasına önem verilmesi, fizyoterapistlere yönelik özel kurumların beklentilerinin optimum düzeyde tutulması önerilerinde bulunulabilir. Yanı sıra, COVID-19 kaynaklı stresin haricinde, fizyoterapistlerin stres düzeylerini artırmakta olan stres faktörlerinin de araştırılması ve bu stres faktörlerinin fizyoterapistler üzerindeki etkilerini düşürmeye yönelik önlemlerin alınması gereklidir.
- ii. Araştırmada elde edilen bir diğer bulguya göre, kamu sektöründe çalışan fizyoterapistlerin iş doyumları ile yaşam doyumlarının özel sektörde çalışanlara kıyasla daha yüksek ve işten ayrılma niyetleri ile stres/rahatsızlık algılarının özel sektörde çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, COVID-19 sürecinde kamu sektöründe çalışan fizyoterapistler, özel sektörde çalışanlara nazaran daha az stresli olup, işlerinden ayrılmayı daha az düşünmektedir ve işleri ile yaşamlarından aldıkları tatmin de daha yüksektir. Kamu sektöründe temel olarak iş garantisinin olması, mesai saatlerinin ve yapılan işlerin mevzuatlar dahilinde belli olması, kamu sektöründe fizyoterapistlerden beklentilerin genel olarak sabit olması karşılığında; özel sektörde çalışan fizyoterapistlerin iş garantilerinin olmaması, maaşlarının daha düşük olabilmesi, yaptıkları işlerin ve mesai saatlerinin daha yoğun olabilmesi, özel sektörde çalışan fizyoterapistlere yönelik kurum yöneticilerinin beklentilerinin çok yüksek olması gibi durumlarla karşılaşılmaktadır. Bu bahsedilen konular ise, kamu ve özel sektörde çalışan fizyoterapistlerin stres algılarını, iş ve yaşam doyumlarını ve işten ayrılma niyetlerini birbirinden önemli şekilde farklılaştırmaktadır. Bu farklılıkların azaltılması hususunda ise kamu sektörü ve özel sektörde çalışmakta olan fizyoterapistlere aynı olmasa dahi benzer koşullar sunulması, benzer beklentilerde bulunulması gereklidir. Ayrıca fizyoterapistlere yönelik Türkiye’de henüz bir oda kurulmamış olması da hem

genel anlamda hem de özel sektör ve kamu sektörü arasındaki farklılıklar bağlamında fizyoterapistlerin sıkıntılar çekmelerine sebebiyet vermektedir. Bu nedenle, fizyoterapistlere yönelik Türkiye’de bir oda kurulması sayesinde, fizyoterapistlerin kamu sektöründe ve özel sektörde mesailer, maaşları, sahip olacakları olanakları, fizyoterapistlerden beklentiler gibi konularda netlik ve birlik olması sağlanabilecek; böylelikle tüm fizyoterapistlerin iş ve yaşam doyumları artıp, işten ayrılma niyetleri düşebilecek, ayrıca kamu sektörü ve özel sektörde çalışan fizyoterapistler arasındaki stres/rahatsızlık algısı, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumuna ilişkin anlamlı farklılıklar azaltılabilecektir.

- iii. Sektöre yönelik olarak yapılan önerilerin yanı sıra, ileride gerçekleştirilebilecek bilimsel çalışmalara ilişkin de çeşitli öneriler yapılabilir. Öncelikle, bu araştırma sadece İstanbul ilinde COVID-19 sürecinde aktif şekilde çalışan fizyoterapistler üzerinde yapılmış olduğundan, Türkiye’nin farklı bölgelerinde çalışan fizyoterapistlerin algılanan stres, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve yaşam doyumunu konularındaki düşüncelerinin ve tutumlarının ölçülmesi, araştırma bulgularının genellenebilmesi açısından önemlidir. Bununla birlikte, COVID-19 korkusu, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışma motivasyonu, iş-aile çatışması, iş performansı gibi konularda fizyoterapistlerin görüşlerini inceleyen çalışmalar da gerçekleştirilebilir.

VII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ARBAK, Y. ve KESKEN, J. (2005). **Örgütsel Bağlılık; Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım**, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- BALTAŞ, A. ve BALTAŞ, Z. (2002). **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, İstanbul, Remzi Kitapevi.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- BAŞARAN, İ. E. (2008). **Örgütsel Davranış ve İnsanın Üretim Gücü**, Ankara, Siyasal Basım Yayım Dağıtım.
- BLUM, M. ve NAYLOR, J. (1968). **Industrial Psychology, Its Theoretical and Social Foundations**, New York, Envaston.
- CASCIO, F. W. (1991). **Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life and Profits**, New York, McGraw Hill, 3rd ed.
- CEYLAN, A. (2014). **Yönetimde İnsan ve Davranış**, İstanbul, Kuşak Matbaası, 3. Baskı.
- CÜCELOĞLU, C. (2004). **İnsan ve Davranışı**, İstanbul, Remzi Kitapevi.
- DALKILIÇ, O. S. (2014). **Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu-Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri**, Ankara, Nobel Yayıncılık, 2. Baskı.
- DAVIS, K. (1988). **İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış**, Çev. K. Tosun, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- DAVIS, K. ve NEWSTROM, J. W. (1998). **Organizational Behavior; Human Behavior At Work**, New Jersey, McGraw-Hill Inc, 9th ed.
- DEĞİRMENCİ, H. C. (2016). **Stresle Başa Çıkmanın Yolları**, İstanbul, Girdap Kitap.

- ERDOĞAN, İ. (1996). **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 4. Baskı.
- EREN, E. (1993). **Yönetim ve Organizasyon**, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- EREN, E. (2010). **Örgütsel Davranış ve Psikoloji**, İstanbul, Beta Yayınları, 12. Baskı.
- FELDMAN, D. C. ve ARNOLD, H. J. (1983). **Managing Individual and Group Behavior in Organizations**, New Jersey, McGraw-Hill Book Company.
- GÜNEY, S. (2008). **Davranış Bilimleri**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 4. Baskı.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2018). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe – Yöntem – Analiz**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 5. Baskı.
- HOPPOCK, R. (1935). **Job Satisfaction**, New York, Harper.
- İŞIKHAN, V. (2017). **Stres Yönetimi Tükenmişlikten Mutluluğa**, Ankara, Nika Yayınevi.
- IZGAR, H. (Eds.). (2012). **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Konya, Eğitim Yayınevi, 3. Baskı.
- KANTAR, H. (2010). **İşletmede Motivasyon**, İstanbul, Kum Saati Yayınları.
- KAYNAK, T. (1996). **İnsan Kaynakları Planlaması**, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım, 2. Baskı.
- KESER, A. (2003). **Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini**, Bursa, Alf Aktüel Yayını.
- KESER A. (2007). “İş Tatmininden Yaşam Tatminine Bireysel Tatmin”, T. Solmuş (Ed.), **Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi** içinde, İstanbul, Beta Yayınları.
- KESER, A. (2009). **Çalışma Psikolojisi**, Bursa, Ekin Yayınevi.
- KESER, A. (2013). “Organizasyonlarda İş Motivasyonu, İş Tatmini ve Bağlılık”, A. Ç. Kırel (Ed.), **Organizasyonlarda Davranış** içinde, 28-64, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınevi.

- LOCKE, E. A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction", M. D. Dunette (Eds.), in **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, 1297-1349, Chicago, Rand McNally.
- LUTHANS, F. (1995). **Organizational Behavior**, İstanbul, Literatür Yayıncılık, 7th ed.
- LUTHANS, F. (2011). **Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach**, New York, McGraw Hill, 12th ed.
- McSHANE, S. L. ve GLINOW, V. (2008). **Organizational Behavior**, Boston, McGraw Hill, 4th ed.
- MORGENSTERN, J. (2004). **İkisi Bir Arada: İş Hayatında Verimlilik ve Tatmin**, Çev. T. Akal, İstanbul, Optimist Yayınları.
- ORGAN, D. W. (1988). **Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome**, Massachusetts, Lexington.
- ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. (2016). **Örgütsel Davranış**, Bursa, Ekin Yayınevi.
- PORTER, L. W., LAWLER, E. E. ve HACKMAN, J. R. (1975). **Behavior in Organizations**, New York, McGraw Hill.
- PRICE, J. L. (1977). **The Study of Turnover**, Iowa, The Iowa State University Press.
- ROBBINS, S. P. ve JUDGE, T. A. (2012). **Örgütsel Davranış**, Çev. İ. Erdem, İstanbul, Nobel Yayıncılık, 14. Baskı.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. (2001). **Örgütsel Psikoloji**, Bursa, Ezgi Kitabevi, 3. Baskı.
- SARUHAN, Ş. C. ve YILDIZ, M. L. (2012). **İnsan Kaynakları Yönetimi: Teori ve Uygulama**, İstanbul, Beta Basımevi.
- SCHERMERHORN, J. R., HUNT, J. G. ve OSBORN, R. N. (1994). **Managing Organizational Behavior**, New York, John Wiley & Sons Inc.
- SELYE, H. (1974). **Stress Without Dissress**, New York: J. B. Lippencott Company.
- SPECTOR, P. E. (1997). **Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences**, California: Sage Publications Inc.

- ŞİMŞEK, M. Ş., AKGEMCİ, T. ve ÇELİK, A. (2008). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Konya, Adım Matbaacılık, 4. Baskı.
- TELMAN, N. ve ÜNSAL, P. (2004). **Çalışan Memnuniyeti**, İstanbul, Epsilon Yayıncılık.
- TENGİLİMOĞLU, D., IŞIK, O. ve AKBOLAT, M. (2014). **Sağlık İşletmeleri Yönetimi**, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, 6. Baskı.
- TUTAR, H. (2004). **Kriz ve Stres Ortamında Yönetim**, İstanbul, Hayat Yayınları.
- TUTAR, H. (2016). **Kriz ve Stres Yönetimi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı.
- VROOM, V. H. (1964). **Work and Motivation**, New York, Wiley.

MAKALELER

- ABELSON. M. A. (1987). “Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 72, sayı 3, ss.382-386.
- AKGEMCİ, T. (2001). “Örgütlerde Stres ve Yönetimi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, cilt 5, sayı 1-2, ss.301-309.
- AKINCI, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, sayı 4, ss.1-25.
- AKSOY, C. C., TAŞPINAR, B., OKUR, İ., KURT, G. ve TAŞPINAR, F. (2017). “Fizyoterapistlerde Mobbing Maruziyeti ve İş Üretkenliğinin İncelenmesi”, **Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi**, cilt 1, sayı 1, ss.20-27.
- AKŞİT-AŞIK, N. (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, **Türk İdare Dergisi**, sayı 467, ss.31-51.
- ALLEN, D. G. ve GRIFETH, R. W. (2000). “Job Performance and Turnover: A Review and Integrative Multi-Route Model”, **HR Management Review**, cilt 9, sayı 4, ss.525-548.

- ARI, S. G. ve BAL, Ç. E. (2008). “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, cilt 15, sayı 1, ss.131-148.
- ASLAN, H., ASLAN, R., KESEPARA, C., ALPARSLAN, N. ve ÜNAL, M. (1997). “Kocaeli’nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş Doyumu”, **Toplum ve Hekim**, cilt 12, sayı 82, ss.24-29.
- AŞAN, Ö. ve ERENLER, E. (2008). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 13, sayı 2, ss.203-216.
- AŞIK, N. (2005). “Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Ve Stresin Bireysel Sonuçlarına İlişkin Bir Araştırma”, **Mevzuat Dergisi**, cilt 8, sayı 91.
- ATAKLI, A., DİKMENTAŞ, E. ve ALTINIŞIK, S. (2004). “Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, cilt 6, sayı 2, ss.157-166.
- AVŞAROĞLU, S., DENİZ, M. E. ve KAHRAMAN, A. (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, sayı 14, ss.115-129.
- AYDIN, Ş. (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 6, sayı 3, ss.49-74.
- AYDIN, G. Ç., AYTAÇ, S. ve ŞANLI, Y. (2020). “Hemşirelerde Algılanan Stres ve Stres Semptomlarının İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi”, **IBAD Sosyal Bilimler Dergisi**, özel sayı, ss.526-538.
- BAĞDOĞAN, S. Y. (2018). “Algılanan Örgütsel Destek, Psikolojik İyi Oluş ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, cilt 20, sayı 3, ss.1-20.
- BAKAN, İ. ve BÜYÜKBEŞE, T. (2004). “Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, **Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 4, sayı 7, ss.1-30.

- BARZEL, A., KETELS, G., SCHÖN, G. ve VAN DEN BUSSCHE, H. (2011). “Erste Deutschlandweite Befragung von Physio- und Ergotherapeuten zur Berufssituation”, **Physioscience**, cilt 7, sayı 4, ss.159-166.
- BAYINDIR-KOÇAK, A. ve GÖKLER, R. (2018). “Bursa İli Özel Eğitim Merkezlerinde Görev Yapan Uzmanların İş Stresi ve İş Doyumları”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, cilt 11, sayı 55, ss.793-808.
- BERBERICH, H. J. ve BRÄHLER, E. (2006). “Life Satisfaction, Health Status, and Professional Satisfaction of Urologists in Private Practice”, **Der Urologe**, cilt 45, sayı 1, ss.933-928.
- BOZKURT, Ö. ve BOZKURT, İ. (2008). “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, cilt 9, sayı 1, ss.1-18.
- BRAYFIELD, A. H. ve ROTHE, H. F. (1951). “An Index of Job Satisfaction”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 35, sayı 5, ss. 307-311.
- BULUT, N. (2016). “Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Olumsuz Otomatik Düşünceleri Arasındaki İlişkiler”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, cilt 3, sayı 27, ss.1-13.
- CAMCI, G. B. ve KAVURAN, E. (2021). “Hemşirelerin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Meslek ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, **Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi**, cilt 24, sayı 2, ss.274-283.
- CAMPO, M. A, WEISER, S. ve KOENIG, K. L. (2009). “Job Strain in Physical Therapists”, **Physical Therapy**, sayı 89, ss.946-956.
- CASTRO-SANCHEZ, A. M., RODRIGUES-CLARO, M. L., MORENO-LORENZO, C., VICENTE-MARTIN, C., ARROYO-MORALES, M. ve FERNANDEZ-FERNANDEZ, M. J. (2006). “Prevalence of Burnout Syndrome in Physiotherapy”, **Fisioterapia**, sayı 28, ss.17-22.
- CHEN, C.-K., LIN, C., WANG, S.-H. ve HOU, T.-H. (2009). “A Study of Job Stress, Stress Coping Strategies, and Job Satisfaction Nurses Working in Middle-

- Level Hospital Operating Rooms”, **Journal of Nursing Research**, cilt 17, sayı 3, ss.199-211
- CHOW, H. P. (2005). “Life Satisfaction Among University Students In A Canadian Prairie City: A Multivariate Analysis”, **Social Indicators Research**, cilt 70, sayı 2, ss.139-150.
- CLARK, A. E. (1996). “Job Satisfaction in Britain”, **British Journal of Industrial Relations**, cilt 34, sayı 2, ss.189-217.
- CLARK, A. E. (1997). “Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy At Work”, **Labour Economics**, cilt 4, sayı 4, ss.341-372.
- CLARK, A. E. ve OSWALD, A. J. (2000). “Satisfaction and Comparison Income”, **Journal of Public Economics**, cilt 61, sayı 3, ss.359-381.
- CLEGG, A. (2001). “Occupational Stress in Nursing: A Review of The Literature”, **Journal of Nursing Management**, cilt 1, sayı 9, ss.101-106.
- COHEN, S., KAMARCK, T. ve MERMELSTEİN, S. (1983). “A Global Measure of Perceived Stress”, **Journal of Health and Social Behavior**, cilt 24, sayı 4, ss. 385-396.
- COLLIE, R., SHAPKA, J. ve PERRY, N. (2012). “School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teacher Efficacy”, **Journal of Educational Psychology**, cilt 104, sayı 4, ss.1189-1204.
- CRAWFORD, E. R., LePINE, J. A. ve RICH, B. L. (2010). “Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 95, sayı 5, ss.834-848.
- CROPANZANO, R., RUPP, D. E. ve BYRNE, Z. S. (2003). “The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 88, sayı 1, ss.160-169.
- CUMMINS, R. A. ve NISTICO, H. (2002). “Maintaining Life Satisfaction: The Role of Positive Cognitive Bias”, **Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being**, cilt 3, sayı 1, ss.37-69.

- ÇAKMUR, H. (2011). “İş Doyumu Kavramı ve Değerlendirilmesi Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği”, **TAF Prev Med Bull**, cilt 10, sayı 6, ss.759-764.
- ÇANKAYA, M. (2020). “Hastane Çalışanlarındaki İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”, **BMIJ**, cilt 8, sayı 1, ss.121-143.
- ÇARIKÇI, İ. H. (2000). “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler: Süpermarket Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 5, sayı 2, ss.157-161.
- ÇELİK, M. ve ÇIRA, A. (2013). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü”. **Ege Akademik Bakış**, cilt 13, sayı 1, ss.11-20.
- ÇELİK, M. ve YILDIZ, B. (2018). “Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması”, **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 20, sayı 2, ss.47-75.
- ÇETİN, F. ve BASIM, N. (2011). “Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, cilt 13, sayı 3, ss.79-94.
- ÇEVİK, N. K. ve KORKMAZ, O. (2014). “Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi”, **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 7, sayı 1, ss.126-145.
- ÇINAR, O., KARCIOĞLU, F. ve AKDAŞ, K. (2016). “İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum’da Bir Kamu Kurumu Örneği”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, cilt 4, sayı 3, ss.121-136.
- ÇİMEN, M. ve ŞAHİN, İ. (2000). “Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, cilt 5, sayı 4, ss.53-67.

- ÇİVİTCİ, A. (2009). “İlköğretim Öğrencilerinde Yaşam Doyumu: Bazı Kişisel ve Ailesel Özelliklerin Rolü”, **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 22, sayı 1, ss.29-52.
- DEMİRBAŞ, B. ve HAŞİT, G. (2016). “İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 16, sayı 1, ss.137-158.
- DEMİRCİ, U. (2019). “İş Doyumu ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine İstihdam Şekillerinin Etkisi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, cilt 12, sayı 62, ss.1246-1258.
- DEMİRCİ, U. ve TEKİNER, M.A. (2019). “Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu ve Özel Sektör Farkı”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, cilt 11, sayı 3, ss.2306-2321.
- DEMİRKIRAN, M. ve ERDEM, R. (2014). “Personel Devrinin Nedenlerine İlişkin Geliştirilen Modellerin İncelenmesi”, **Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences**, cilt 19, sayı 3, ss.289-311.
- DIENER, E. (1984). “Subjective Well-Being”, **Psychological Bulletin**, cilt 95, sayı 3, ss.542-575.
- DIENER, E ve RYAN, K. (2009). “Subjective Well-Being: A General Overview”, **South African Journal of Psychology**, sayı 39, ss.391-406.
- DIENER, E., EMMONS, R. A., LARSEN, R. J. ve GRIFFIN, S. (1985). “The Satisfaction with Life Scale”, **Journal of Personality Assessment**, cilt 49, sayı 1, ss.71-75.
- DIENER, E. ve SELIGMAN, M. E. (2002). “Very Happy People”, **Psychological Science**, cilt 13, sayı 1, ss.81-84.
- DIENER, E., SUH, E. M., LUCAS, R. E. ve SMITH, H. L. (1999). “Subjective Well-Being: Three Decades of Progress”, **Psychological Bulletin**, cilt 125, sayı 2, ss.276-302.
- DİKMEN, A. A. (1995). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, cilt 50, sayı 3, ss.115-140.

- DITWILER, R. E., SWISHER, L. L. ve HARDWICK, D. D. (2021). “Professional and Ethical Issues in United States Acute Care Physical Therapists Treating Patients With COVID-19: Stress, Walls, and Uncertainty”, **Physical Therapy**, cilt 101, sayı 8, ss.1-10.
- DOĞAN, A., DENİZ, M. E., ODABAŞ, H., ÖZYEŞİL, Z. ve ÖZGİRGİN, N. (2012). “Job and Life Satisfaction of The Medical Staff in Rehabilitation Centers”, **Turkish Journal of Physical Medicine & Rehabilitation**, cilt 58, sayı 1, ss.16-21.
- DUFFIELD, C. ve FRANKS, H. (2002). “Career Paths Beyond Nursing and The Contribution of Nursing Experience and Skills in Attaining These Positions”, **International Journal of Nursing Studies**, cilt 39, sayı 6, ss.601-609.
- DURMUŞ, S. ve GÜNAY, O. (2007). “Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler”, **Erciyes Tıp Dergisi**, cilt 29, sayı 2, ss.139-146.
- DÜNDAR, S. (1993). “Teorik Çerçeve İçinde Yaşamdan Duyulan Tatmin Kavramı”, **Yönetim-İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi**, cilt 4, sayı 15, ss.49-55.
- EĞİNLİ, A. T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, cilt 23, sayı 3, ss.35-52.
- EKER, L., Tüzün, E. H., Daskapan, A. ve Sürenkök, Ö. (2004). “Predictors of Job Satisfaction among Physiotherapists in Turkey”, **Journal of Occupational Health**, cilt 46, sayı 6, ss.500-505.
- ELLIOT, M., CULLEN, M. ve CALITZ, A. P. (2018). “Happiness among South African Private Sector Physiotherapists”, **South African Journal of Physiotherapy**, cilt 74, sayı 1, ss.1-10.
- ERDİL, O., KESKİN, H., İMAMOĞLU, S. Z. ve ERAT, S. (2004). “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, cilt 5, sayı 1, ss.17-26.

- ERDOĞAN, T., ÜNSAR, S. ve SÜT, N. (2009). “Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 14, sayı 2, ss.447-461.
- ERGİN, C. (1997). “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Türk Psikoloji Dergisi**, sayı 12, ss.25-36.
- ERGİN, A., UZUN, U. S. ve BOZKURT, İ. A. (2014). “Tıp Fakültesi Öğrencilerinde Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Bu Yöntemlerin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, **Fırat Tıp Dergisi**, cilt 19, sayı 1, ss.31-37.
- ERİGÜÇ, G. (2000). “Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, cilt 5, sayı 3, ss.7-40.
- ESKİN, M., HARLAK, H., DEMİRKIRAN, F. ve DEREBOY, Ç. (2013). “Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi”, **New Symposium Journal**, cilt 51, sayı 3, ss. 132-140.
- EYEL, C. Ş. ve AKKAYA, G. (2020). “The Effect of Emotional Capital on Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Research on Basketball Players in Women’s Super League in Turkey”, **Annals of Applied Sport Science**, cilt 8, sayı 4, ss.1-8.
- EYEL, C. Ş. ve TUTCU, A. (2020). “İş Doyumunun Sanal Kaytarma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Gaziantep İlinde Özel Sektörde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, cilt 12, sayı 4, ss. 3596-3612.
- FLINKMAN, M., LAINE, M., LEINO-KILPI, H., HASSELHORN, H. M. ve SALANTERA, S. (2008). “Explaining Young Registered Finnish Nurses’ Intention to Leave The Profession: A Questionnaire Survey”, **International Journal of Nursing Studies**, cilt 45, sayı 5, ss.727-739.
- GAERTNER, S. (1999). “Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models”, **Human Resource Management Review**, cilt 9, sayı 4, ss.479-493.

- GARMEZY, N. (1991). "Resiliency and Vulnerability to Adverse Developmental Outcomes Associated with Poverty", **American Behavioral Scientist**, cilt 34, sayı 4, ss.416-430.
- GAYMU, J. ve SPRINGER, S. (2010). "Living Conditions and Life Satisfaction of Older Europeans Living Alone: A Gender and Cross-Country Analysis", **Ageing & Society**, cilt 30, sayı 7, ss.1153-1175.
- GILLESPIE, C. I. ve LOUW, J. (1993). "Life Satisfaction in Old Age and Activity Theory: Should the Debate Be Re-Opened?", **Southern African Journal of Gerontology**, cilt 2, sayı 1, ss.25-30.
- GLISSMEYER, M., BISHOP, J. W. ve FASS, R. D. (2007). "Role Conflict, Role Ambiguity and Intention to Quit The Organization: The Case of Law Enforcement Officers", **Academy of Management Journal**, cilt 40, sayı 1, ss.82-111.
- GRIFFETH, R. W., HOM, P. W. ve GAERTNER, S. (2000). "A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for The Next Millennium", **Journal of Management**, cilt 26, sayı 3, ss.463-488.
- GÜÇLÜ, N. (2001). "Stres Yönetimi", **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 21, sayı 1, ss.91-109.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E. ve ÖZTEMİZ, A. B. (2005). "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 14, sayı 1, ss.271-288.
- GÜREL, E. B. B., ALTUNOĞLU, A. E. (2016). "İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma", **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, cilt 9, sayı 42, ss.1431-1438.
- HAYBRON, D. M. (2011). "Taking The Satisfaction (and The Life) out of Life Satisfaction", **Philosophical Explorations**, cilt 14, sayı 3, ss.249-262.
- HAYES, C. T. ve WEATHINGTON, B. L. (2007). "Optimism, Stres, Life Satisfaction, and Job Burnout in Restaurant Managers", **Journal of Psychology**, cilt 41, sayı 6, ss.565-579

- HEALY, C. M. ve McKAY, M. F. (2000). “Nursing Stress: The Effects of Coping Strategies and Job Satisfaction in A Sample of Australian”, **J Adv Nurs**, sayı 31, ss.681-688.
- HOŞ, C ve OKSAY, A. (2015). “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 20, sayı 4, ss.1-24.
- ILGAZ-YILDIRIM, B. ve YİRİK, Ş. (2014). “İşgörenlerin İş Güvencesi Algıları ve İşten Ayrılma Niyetleri İlişkisi: Belek Bölgesi Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Örneği”, **Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, sayı 6, ss.123-140.
- JUDGE, T. A., LOCKE, E., DURHAM, J. ve KLUGER, A. (1998). “Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 83, sayı 1, ss.17-34.
- KAÇMAZ, N. (2005). “Hemşirelerde İş Stresi ve Tükenmişlik”, **İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksek Okulu (FNHYO) Dergisi**, cilt 13, sayı 54, ss.65-75.
- KALKIN-ERKAN, G. (2017). “Kamu ve Özel Bankalarda Çalışan Kadınların Cam Tavan Algılarının Stres Düzeylerine Etkisi”, **Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, cilt 12, sayı 3, ss.341-354.
- KANTEN, P. (2014). “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”, **Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 6, sayı 1, ss.11-26.
- KARADAĞ-AK, Ö. ve DİKEN, A. (2020). “İş Tatmini ve Kaygı Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, **BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi**, cilt 14, sayı 2, ss.175-204.
- KARAKUŞ, H. (2011). “Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği”, **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 3, sayı 6, ss.46-57.

- KARAKUŞ, M. ve ÇANKAYA, İ. H. (2012). “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı 42, ss.225-237.
- KEMERY, E. R., MOSSHOLDER, K. W. and BEDEIAN, A. G. (1987). “Role Stress, Physical Symptomatology, and Turnover Intentions: A Causal Analysis of Three Alternative Specifications”, **Journal of Occupational Behaviour**, cilt 8, sayı 1, ss.11-23.
- KESER, A. (2005). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, cilt 4, sayı 7, ss.77-95.
- KESKİN, T., ERGAN, M., BAŞKURT, F. ve BAŞKURT, Z. (2021). “Fizyoterapistlerde Çatışma Eğilimi ve İş Doyumu İlişkisinin Belirlenmesi”, **Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, cilt 12, sayı 1, ss.67-71.
- KLAGHOFER, R., STAMM, M., BUDDEBERG, C., BAUER, G., HÄMMIG, O., KNECHT, M. ve BUDDEBERG-FISCHER, B. (2011). “Development of Life Satisfaction in Young Physicians: Results of The Prospective Swissmedcareer Study”, **International Archives of Occupational and Environmental Health**, cilt 84, sayı 2, ss.159-166.
- KOÇAK, D. ve YÜCEL, İ. (2018). “Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, cilt 32, sayı 3, ss.683-704.
- KOUSTELIOS, D. A. (2001). “Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teachers”, **International Journal of Educational Management**, cilt 15, sayı 7, ss.354-358.
- KRISHNAN, S. K. ve SINGH, M. (2010). “Outcomes of Intention to Quit of Indian IT Professionals”, **Human Resource Management**, cilt 49, sayı 3, ss.421-437.
- KUŞLUVAN, S. ve KUŞLUVAN, Z. (2005). “Otel İşletmelerinde İş ve İşletme ile İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği”, **Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi**, cilt 16, sayı 2, ss. 183-203.

- KUZULU, E., KURTULDU, S. ve ÖZKAN G. (2013). “İş Yaşam Dengesi ile Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Sakarya İktisat Dergisi**, cilt 2, sayı 1, ss.88-127.
- LAI, J., MA, S., WANG, Y., CAI, Z., HU, J, WEI, N., WU, J., DU, H., CHEN, T., LI, R., TAN, H., KANG, L., YAO, L., HUANG, M., WANG, H., WANG, G., LIU, Z. ve HU, S. (2020). “Factors Associated with Mental Health Outcomes among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019”, **JAMA Network Open**, cilt 3, sayı 3, ss.1-12.
- LEE, B.-K., SEO, D.-K., LEE, J.-T., LEE, A.-R., JEON, H.-N., HAN, D.-U. (2016). “Impact of Work Environment and Work-Related Stress on Turnover Intention in Physical Therapists”, **Journal of Physical Therapy Science**, cilt 28, sayı 8, ss.2358-2361.
- LIMBASIYA, R. D., RAMALINGAM, A. T., RAKHOLIYA, P., GABANI, D., DHADUK, A. ve PADSALA, S. (2014). “The Predictors of Job Satisfaction of Physiotherapists”, **Multi Disciplinary Edu Global Quest (Quarterly)**, cilt 3, sayı 1, ss.146-156.
- LU, K. Y., CHANG, L. C. ve WU, H. L. (2007). “Relationships between Professional Commitment, Job Satisfaction, and Work Stress in Public Health Nurses in Taiwan”, **J Prof Nurs**, sayı 23, ss.110-116.
- MATHIEU, J. ve ZAJAC, D. (1990). “A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment”, **Psychological Bulletin**, cilt 108, sayı 2, ss.171-194.
- McEWEN, B. S. (2006). “Protective and Damaging Effects of Stress Mediators: Central Role of The Brain”, **Dialogues in Clinical Neuroscience**, cilt 8, sayı 4, ss.367-381.
- MERCER, D. (1997). “Job Satisfaction and The Secondary Headteacher: The Creation of A Model of Job Satisfaction”, **School Leadership and Management**, cilt 17, sayı 1, ss.57-68.
- METE, M. ve KARAHAN, M. (2014). “Çalışanların İş Tatminine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma: Tekstil Sektöründe Bir

İşletme Örneği”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 15, sayı 2, ss.15-32.

MICHIE, S. (2002). “Causes and Management of Stress at Work”, **Occupational and Environmental Medicine**, cilt 59, sayı 1, ss.67-72.

MELIN, R., FUGL-MEYER, K. S. ve FUGL-MEYER, A. R. (2003). “Life Satisfaction in 18-to 64-Year-Old Swedes: In Relation to Education, Employment Situation, Health and Physical Activity”, **Journal of Rehabilitation Medicine**, cilt 35, sayı 2, ss.84-90.

MOBLEY, W. H. (1977). “Intermediate Linkages in The Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 62, sayı 2, ss.237-240.

MOBLEY, W. H., GRIFFETH, R. W., HAND, H. H. ve MEGLINO, B. M. (1979). “A Review and Conceptual Analysis of The Employee Turnover Process”, **Psychological Bulletin**, cilt 86, sayı 3, ss.493-522.

MOBLEY, W. H., HORNER, S. O. ve HOLLINGSWORTH, A. T. (1978). “An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover”, **Journal of Applied Psychology**, cilt 63, sayı 4, ss. 408-414.

MORADI, M., HONARI, H., NAGHSHBANDI, S., JABARI, N. ve AZARPIRA, G. (2012). “The Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction among Coaches in Premier under-20 Football League”, **Int J Academic Res Business Soc Sci**, cilt 2, sayı 6.

MOTTAZ, C. J. (1987). “Age and Work Satisfaction”, **Work and Occupations**, cilt 14, sayı 3, ss.389-408.

MRAYYAN, M. T. (2005). “Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan”, **J Nurse Manag**, sayı 13, ss.40-50.

NEUGARTEN, B. L., HAVIGHURST, R. J. ve TOBIN, S. S. (1961). “The Measurement of Life Satisfaction”, **Journal of Gerontology**, cilt 16, sayı 2, ss.134-143.

NUR, D. (2011). “Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi”, **Klinik Psikiyatri**, sayı 14, ss.230-240.

- OJOAWO, A. O., IGUDIA, J. C., MBADA, C. E., ONIGBINDE, A. T. ve ADEDOYIN, R. A. (2013). “Assessment of Life Satisfaction among Physiotherapists from Selected Hospitals in South-Western Nigeria”, **Nigerian Journal of Medical Rehabilitation**, cilt 16, sayı 2, ss.1-18.
- ÖRÜCÜ, E. ve ESENKAL, F. (2005). “Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 8, sayı 14, ss.141-166.
- ÖRÜCÜ, E. ve ÖZAFŞARLIOĞLU, S. (2013). “Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti’nde Bir Uygulama”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 10, sayı 23, ss. 335-358.
- ÖZER, M. ve KARABULUT, Ö. Ö. (2003). “Yaşlılarda Yaşam Doyumu”, **Turkish Journal of Geriatrics**, cilt 6, sayı 2, ss.72-74.
- ÖZGEN, H. M. ve ÖZGEN, H. (2010). “Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, cilt 19, sayı 1, ss.1-19.
- ÖZKAYA, M. O., YAKIN, V. ve EKİNCİ, T. (2008). “Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi: Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, cilt 15, sayı 1.
- ÖZPEHLİVAN, M. (2018). “İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları”, **Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss.43-70.
- ÖZTÜRK, M., ŞAHVERDİOĞLU, H. (2019). “Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 24, sayı 3, ss.679-702.
- PAVOT, W. ve DIENER, E. (1993). “Review of The Satisfaction with Life Scale”, **Psychological Assessment**, cilt 5, sayı 2, ss.164-172.

- PAVOT, W. ve DIENER, E. (2008). "The Satisfaction with Life Scale and The Emerging Construct of Life Satisfaction", **The Journal of Positive Psychology**, cilt 3, sayı 2, ss.137-152.
- PEKDEMİR, I., ÖZÇELİK, A. O., KARABULUT, E. ve ARSLANTAŞ, C. C. (2006). "Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma", **Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi**, sayı 4, ss.11-36.
- PICCOLO, R. F., JUDGE, T. A., TAKAHASHI, K., WATANABE, N. ve LOCKE, E. A. (2005). "Core Self-Evaluations in Japan: Relative Effects on Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Happiness", **Journal of Organizational Behavior**, cilt 26, sayı 8, ss.965-984.
- PLAGNOL, A. C. ve EASTERLIN, R. A. (2008). "Aspirations, Attainments, and Satisfaction: Life Cycle Differences between American Women and Men", **Journal of Happiness Studies**, cilt 9, sayı 4, ss.601-619.
- POLAT, M. ve MEYDAN, C. H. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", **Savunma Bilimleri Dergisi**, cilt 9, sayı 1, ss.145-172.
- PRICE, J. L. (2001). "Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover", **International Journal of Manpower**, cilt 22, sayı 7, ss.600-624.
- RICE, R. W., McFARLIN, D., HUNT, R. G. ve NEAR, J. P. (1985). "Job Importance as A Moderator of The Relationship between Job Satisfaction and Life Satisfaction", **Basic and Applied Social Psychology**, cilt 6, sayı 4, ss.297-316.
- RUSBELT, C. E., DAN, F., GLEN, R. ve ARCH, M. G. (1988). "Impact of Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction", **Academy of Management Journal**, cilt 31, sayı 3, ss.599-627.
- SAKAOĞLU, H. H., ORBATU, D., EMİROĞLU, M. ve ÇAKIR, Ö. (2020). "Covid-19 Salgını Sırasında Sağlık Çalışanlarında Spielberger Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeyi: Tepecik Hastanesi Örneği", **Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi**, cilt 30, ek sayı, ss.1-9.

- SCHNEIDER, B. ve SNYDER, R. A. (1975). "Some Relationships between Job Satisfaction and Organizational Climate", **Journal of Applied Psychology**, cilt 60, sayı 3, ss.318-328.
- SCHULER, R. S. (1980). "Definition and Conceptualization of Stress in Organizations", **Organizational Behavior and Human Performance**, cilt 25, sayı 2, ss.184-215.
- SEVİMLİ, F. ve İŞCAN, Ö. F. (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, cilt 5, sayı 1, ss.55-64.
- SHALLEY, C., GILSON, L. ve BLUM, T. C. (2000). "Matching Creativity Requirements and The Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave", **Academy of Management Journal**, cilt 43, sayı 2, ss.215-223.
- SHIN, D. C. ve JOHNSON, D. M. (1978). "Avowed Happiness As an Overall Assessment of The Quality of Life", **Social Indicators Research**, cilt 5, sayı 1, ss.475-492.
- SIDDIQI, F. A., AZIM, M. E., BABUR, M. N., OSAMA, M., WAHEED, A., MEMON, A. R. (2019). "Psychological Stress and Satisfaction with Life among Physical Therapy Students of Rawalpindi / Islamabad, Pakistan", **J Pak Med Assoc**, cilt 69, sayı 7, ss.973-975.
- SİĞRİ, Ü. ve BASIM, N. (2006). "İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, cilt 6, sayı 12, ss.131-154.
- SLIWINSKI, Z., STARCZYNSKA, M., KOTELA, I., KOWALSKI, T., KRYS-NOSZCZYK, K., LIETZ-KIJAK, D., KIJAK, E. ve MAKARA-STUDZINSKA, M. (2014). "Life Satisfaction and Risk of Burnout Among Men and Women Working as Physiotherapists", **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, cilt 27, sayı 3, ss.400-412.

- SOYSAL, A. (2009). “Farklı sektörlerde çalışan işgörenlerde örgütsel stres kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te bir araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi**, cilt 14, sayı 2, ss.333-359.
- SÖYÜK, S. ve EROL, M. (2016). “İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Tatminleri”, **Journal of Health and Nursing Management**, cilt 1, sayı 3, ss.26-36.
- SUH, S., CHOI, H., LEE, C., CHA, M. ve JO, I. (2012). “Association between Knowledge and Attitude about Aging and Life Satisfaction among Older Koreans”, **Asian Nursing Research**, cilt 6, sayı 3, ss.96-101.
- ŞAHİN, N. H. ve BATIGÜN, A. D. (1997). “Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres”, **Türk Psikoloji Dergisi**, cilt 12, sayı 39, ss.57-73.
- ŞENDURAN, M., ÜNVER, B., ÜNVER-KOÇAK, F. ve NARİN, S. (2012). “Job Satisfaction among Physiotherapists Living in Aegean Region of Turkey: A Questionnaire Survey”, **Fizyoterapi Rehabilitasyon**, cilt 23, sayı 2, ss.100-106.
- TAI, T. W. C., BAME, S. I. ve ROBINSON, C. D. (1998). “Review of Nursing Turnover Research 1977-1996”, **Social Science & Medicine**, cilt 47, sayı 12, ss.1905-1924.
- TAK, B. ve ÇİFTÇİOĞLU, B. A. (2008). “Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, cilt 63, sayı 4, ss.155-178.
- TAŞDAN, M. ve TİRYAKİ, E. (2008). “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, **Eğitim ve Bilim Dergisi**, cilt 33, sayı 147.
- TAŞPINAR, B., TAŞPINAR, F., GÜLMEZ, H. ve KIZILIRMAK, A. S. (2021). “Fizyoterapistlerde COVID-19 Korkusu ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki”, **Forbes Journal of Medicine**, cilt 2, sayı 2, ss.108-115.

- TEL, F. D. ve SARI, T. (2016). “Üniversite Öğrencilerinde Öz Duyarlılık ve Yaşam Doyumu”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 16, sayı 1, ss.292-304.
- TENGİLİMOĞLU, D. (2005). “Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 11, sayı 5, ss.21-27.
- TETT, R. P. ve MEYER, J. P. (1993). “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings”, **Personnel Psychology**, cilt 46, sayı 2, ss.259-293.
- TOKMAK, C., KAPLAN, Ç. ve TÜRKMEN, F. (2011). “İş Koşullarının Sağlık Çalışanlarında Yol Açtığı Stres Üzerine Sivas’ta Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, cilt 3, sayı 1, ss.49-68.
- TURUNÇ, Ö., TABAK, A., ŞEŞEN, H. ve TÜRKYILMAZ, A. (2010). “Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, cilt 12, sayı 2, ss.115-134.
- TÜMKAYA, S., HAMARTA, E., DENİZ, M. E., ÇELİK, M. ve AYBEK, B. (2016). “Duygusal Zekâ Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, cilt 3, sayı 30, ss.1-18.
- UYGUÇ, N. ve ÇİMRİN, D. (2004). “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 19, sayı 1, ss.91-99.
- ÜNAL, S., KARLIDAĞ, R. ve YOLOĞLU, S. (2001). “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi”, **Klinik Psikiyatri Dergisi**, cilt 4, sayı 2, ss.113-118.
- VAKOLA, M. ve NIKOLAOU, I. (2005). “Attitudes towards Organizational Change: What Is The Role of Employees’ Stress and Commitment?”, **Employee Relations**, cilt 27, sayı 2, ss.160-174.

- VAN DER VAART, L., LINDE, B. ve BEER, L. (2015). "Employee Well-Being, Intention to Leave and Perceived Employability: A Psychological Contract Approach", **South African Journal of Economic and Management Sciences**, cilt 18, sayı 1, ss.32-44.
- WANG, J.-S. ve KIM, Y.-R. (2015). "Analysis of Relationship between Job Stress and Turnover Intention of Physical Therapists", **Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society**, cilt 16, sayı 9, ss.6112-6119.
- WANG, Y., YANG, C. ve WANG, K. (2012). "Comparing Public and Private Employees' Job Satisfaction and Turnover", "**Public Personnel Management**", cilt 41, sayı 3, ss.557-573.
- WILSKI, M., CHMIELEWSKI, B. ve TOMCZAK, M. (2015). "Work Locus of Control and Burnout in Polish Physiotherapists: The Mediating Effect of Coping Styles", **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, cilt 28, sayı 5, ss.875-889.
- WOODMAN, T., DAVIS, P. A., HARDY, L., NICHOLA, C., GLASSCOCK, I. ve YUILL-PROCTOR, J. (2009). "Emotions and Sport Performance: An Exploration of Happiness, Hope, and Anger", **Journal of Sport & Exercise Psychology**, cilt 31, sayı 2, ss.169-188.
- WU, T. Y., FOX, D. P., STOKES, C. and ADAM, C. (2012). "Work-Related Stress and Intention to Quit in Newly Graduated Nurses", **Nurse Education Today**, cilt 32, sayı 6, ss.669-674.
- YANG, J. (2008). "Effect of New Comersocialisation on Organisational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention in the Hotel Industry", **The Service Industries Journal**, cilt 28, sayı 4, ss.429-443.
- YAPRAKLI, Ş. ve YILMAZ, M. K. (2007). "Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum'da İlaç Mümessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, cilt 21, sayı 1.
- YASACI, Z., MUSTAFAOĞLU, R., ZİREK, E. ve ÇELİK, D. (2017). "Fizyoterapistlerin Mezuniyet Sonrası Aldığı Eğitim, İş Doyumu ve Mesleki

Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması”, **Mesleki Bilimler Dergisi**, cilt 6, sayı 3, ss.719-729.

YAVUZER, Y. ve ÇİVİLİDAĞ, A. (2014). “Sağlık Çalışanlarında İş Yerinde Mobbing ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Depresyonun Aracı Rolü”, **The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences**, cilt 27, sayı 2, ss.115-125.

YENİHAN, B., ÖNER, M. ve BALCI, B. (2016). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya’daki AVM’lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, cilt 4, sayı 1, ss.33-49.

YENİHAN, B., ÖNER, M., ÇİFTYILDIZ, K. (2014). “İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, cilt 5, sayı 1, ss.38-49.

YILDIRIM, A. ve HACIHASANOĞLU, R. (2011). “Sağlık Çalışanlarında Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Değişkenler”, **Psikiyatri Hemşireliği Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss.61-68.

YILMAZ, G., KESER, A. ve YORGUN, S. (2010). “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi**, cilt 6, sayı 1, ss.87-107.

YOON, J. ve THYE, S. R. (2002). “A Dual Process Model of Organizational Commitment: Job Satisfaction and Organizational Support”, **Work and Occupations**, cilt 29, sayı 1, ss. 97-124.

YÜCEL, İ. ve KOÇAK, D. (2018). “İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Tükenmişliğin Aracılık Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma”, **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, cilt 7, sayı 2, ss.297-321.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

DONOVAN, N. ve HALPERN, D. (2002). “Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications for Government”, GB: Prime Minister’s Strategy Unit, <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100210043018/http://www.cab>

inetoffice.gov.uk/media/cabinetoffice/strategy/assets/paper.pdf, (Erişim Tarihi: 14 Eylöl 2021).

GALLUP. (2016). “How Millennials Want to Work and Live”, <https://www.gallup.com/workplace/238073/millennials-work-live.aspx>, (Erişim Tarihi: 12 Eylöl 2021).

Türkiye Fizyoterapistler Derneği (TFD). (2020). <https://www.fizyoterapistler.org/tfd/index.php/en/44-haberler.html>, (Erişim Tarihi: 17 Mart 2022).

TEZLER

AKDAŞ, K. (2017). “Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum ve Denizli Uygulaması”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

AKKAYA, G. (2020). “Kadınlar Süper Ligi’nde Oynayan Basketbolcularda Duygusal Sermayenin İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi”, (Yayımlanmış yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

AKSAYAN, S. (1990). “Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi”, (Yayımlanmamış doktora tezi), İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

AKYÜZ, B. (2014). “Kadınların Kariyer Engelleri ile Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.

ARI, Ö. P. (2013). “Vardiyalı Çalışma Düzeninin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Bursa’daki Beş Yıldızlı Şehir Otellerinde Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

ARIZ, T. (2010). “İş Tatmini ile Stres Düzeyleri İlişkisi: Ankara Gölbaşı Hasvak Devlet Hastanesi ve Kalecik Devlet Hastaneleri Örneği”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- AYDIN, D. (2006). “Eğitim Kurumları alışanlarında İş Doyumu”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BENLİ, S. S. (2016). “Hemşirelerin Yaşam Doyumu ve lme Karşı Tutumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Erzincan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan.
- BOZDOğAN, S. C. (2020). “Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti zerindeki Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- CANBAY, S. (2007). “İlköğretim Okullarında alışan ğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- CERTEL, E. (2018). “alışanların İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- COşKUN, D. (2020). “Hemşirelerin rgtsel Stres Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi”, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- OşAR, G. (2019). “Sağlık alışanlarında Stres ve Tükenmişlik”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DEMİR, S. (2010). “Ankara niversite Tıp Fakültesi Hastaneleri alışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değerşkenler Açısından İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DERS, S. (2018). “zel Eğitim Merkezinde alışan Fizyoterapistler ile Tıp Merkezi veya Fizik Tedavi Dal Merkezlerinde alışan Fizyoterapistlerin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- DERİN, N. (2007). “Devlet Hastanelerinde alışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- DEVECİ, S. (2014). “Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireler Örneği)”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DURSUN, T. N. (2019). “Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ile Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, İş Yaşam Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Özel-Kamu Hastanelerinde Bir Alan Uygulaması”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ERBİL, S. (2013). “Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- EREN, A. T. (2008). “Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- FERHANOĞLU, S. (2009). “İş Stresi: Türkiye’deki Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanelerinde Çalışan Uzman Psikiyatrist Hekimlerin İş Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- GÖÇERİ, F. (2014). “Sorumlu Hemşirelerin İş Stresinin İş Doyumu Üzerine Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- GÖKMEN, V. (2013). “Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları, Tükenmişlik ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- GÜÇLÜ, A. (2014). “Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- GÜMÜŞ, H. (2006). “Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- HATİPOĞLU, C. (2013). “Hekimlerde Empati, İş Doyumu, İş Stresi Düzeyleri ve Birbirleri ile İlişkileri”, (Yayımlanmamış uzmanlık tezi), Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Denizli.
- HAVARE, G. (2019). “Algılanan Stres Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KARADAL, H. (1999). “Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- KELEŞ, D. (2020). “Çalışanların Duygusal Emek Davranışlarının Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- KÖSEOĞLU-ŞALK, Y. (2016). “Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Algılanan Örgütsel Stresin Aracılık Rolü: Muğla İl Merkezinde Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- KUMAŞ, V. (2008). “Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KURUMAHMUT, D. (2010). “İstanbul’daki Özel Diyaliz Merkezlerinde Çalışan Hemodiyaliz Hemşirelerinin Stres Düzeyleri ve Stres Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- ÖDEMİŞ, H. (2008). “İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatminleri ile Evlilik Uyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- ÖKTEN, S. S. (2008). “Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gebze İleri Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- ÖZCAN, G. (2021). “Covid-19 Pandemisi Sürecinde Hemşirelerin İş Stresi, İş Doyumu ve Bakım Davranışları Algısı Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- ÖZTÜRK-BAŞOL, R. (2017). “AVM İnsan Kaynaklarının İş Stresinin İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkileri”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- SARIDEDE, U. (2004). “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- SHCHUKA, A. (2010). “Stress at Work - Stress Management”, (Bachelor’s thesis degree), HAAGA-HELIA University of Applied Science Programme for Multilingual Management Assistance.
- SUBULAN, E. (2016). “Örgütlerde Yaşanan Kişilerarası Çatışmaların Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ŞEKEROĞLU, M. Ö. (2013). “Gençlik ve Spor Bakanlığı Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Doyumuyla İlişkisinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TANSU, M. (2009). “Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TAŞDEMİR, G. (1999). “Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi’nde Çalışan Hemşirelerin Empatik Eğilim ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- TATARHAN, H. (2016). “Sağlık Sektörü Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetinde Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TEOMAN, D. D. (2007). “Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyeti’ne Olan Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TOPAL, E. (2008). “Hekim ve Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- UNUTMAZ, S. (2014). “Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in A Public Institution”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ÜSTÜNBAŞ, G. (2011). “Türkiye’de Fizyoterapistlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Araştırılması”, (Yayımlanmış yüksek lisans tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- YETİM, U. (1991). “Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- YILDIZ, Z. (2016). “Teknik Öğretmenlerde Örgütsel Stres Kaynakları ile İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

DİĞER KAYNAKLAR

- AKKAŞOĞLU, S. ve ULAMA, Ş. (2016). “İşgörenlerin Çalışma Koşulları ve İş Tatmini: İstanbul’da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”, 3rd International Congress of Tourism & Management Researches, ss.95-110.
- COŞKUN, Ö. F. (2021). “İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Özel Sektör ile Kamu Sektörü Karşılaştırması”, 9. Uluslararası Sosyal Beşeri ve Eğitim Bilimleri Kongresi, 22-23 Şubat 2021, ss.255-263.

- ÇİFTÇİ, G. E. ve GÜRER, A. (2018). “Mesleki Stres ve Yaşam Doyumu İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Rolü Üzerine Bir Alan Araştırması”, III. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresi, 3-5 Mayıs 2018, Çorum, ss.11-36.
- DUFFY, B. (2004). “Life Satisfaction and Trust in Other People”, London, MORI Social Research Institute.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon.
- ŞAHİN, N. H. ve DURAK, A. (1994). “Occupational Stress and Job Satisfaction: The Case of Banking Personnel”, 23rd International Congress of Applied Psychology, Book of Abstracts, 72:17-22, Madrid.

EKLER

EK-1: BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

EK-2: ANKET FORMU

EK-3: İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK
ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL ONAYI

EK-1

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Aycan EYEL tarafından Prof. Dr. Hanifegül TAŞKIRAN danışmanlığında İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Programı'nda hazırlanmakta olan "İstanbul İlinde Çalışan Fizyoterapistlerde Algılanan Stresin İş Doymu, İşten Ayrılma Niyeti ve Yaşam Doymu ile İlişkisi" isimli yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere yapılmaktadır. Nicel bir bilimsel araştırma olan bu çalışmanın amacı, COVID-19 sürecinde İstanbul ilinde çalışan fizyoterapistlerin algıladıkları stresin iş doymaları, işten ayrılma niyetleri ve yaşam doymaları ile ilişkisinin incelenmesi şeklindedir. Araştırmada bir anket formu kullanılmakta olup, sizden bu anket için 20-25 dakikalık bir süre ayırmanız beklenmektedir. Anket formu beş bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır. Kişisel Bilgi Formu toplam 9 sorudan oluşmaktadır ve katılımcı grubunun genel demografik profilini belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. İkinci bölümde 14 maddeden meydana gelen Algılanan Stres Ölçeği, üçüncü bölümde 5 maddeden oluşan İş Doymu Ölçeği, dördüncü bölümde 3 maddeden oluşan İşten Ayrılma Ölçeği, beşinci bölümde 5 maddeden oluşan Yaşam Doymu Ölçeği yer almaktadır. Araştırmaya tahminen 400 civarında fizyoterapist katılacaktır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Anket vasıtasıyla elde edilecek olan bilgiler üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacaktır. Araştırma neticesinde elde edilecek verilerin analiz edilmesiyle ulaşılabilecek bulguların algılanan stres, iş doymu, işten ayrılma niyeti ve yaşam doymu yazınlarına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışma sayesinde fizyoterapistlere, sağlık sektörü temsilcilerine, sağlık bilimleri akademisyenlerine ve örgütsel davranış konusunda çalışan akademisyenlere fayda sağlayacak bulgular elde edileceği ve öneriler sunulacağı öngörülmektedir. Bu doğrultuda, anket formunda yer alan sorulara doğru ve yansız yanıtlar verilmesi, araştırmanın bilimselliği ve sonuçların güvenilirliği bakımından oldukça önemlidir. Yapılacak araştırmanın siz katılımcılara getirebileceği herhangi bir rahatsızlık veya risk bulunmamaktadır. Bu bilimsel çalışmaya verdiğiniz destekten ötürü teşekkür ederiz.

Araştırmaya (ankete) katılmak zorunlu değildir ve gönüllü katılım esastır. Ankete katılmayı istemeyen katılımcılar, araştırmayı reddetme hakkına sahiptirler. Ayrıca katılımcılar, diledikleri takdirde, sorumlu araştırmacı Prof. Dr. Hanifegül TAŞKIRAN'a haber vermek suretiyle anketten çekilme hakkına sahiptir. Bununla birlikte sorumlu araştırmacı Prof. Dr. Hanifegül TAŞKIRAN da, gerekli gördüğü takdirde, katılımcı ile olan anketi/anket formunu iptal etme hakkına sahiptir. Araştırma için araştırmacı tarafından yapılacak her tür maddi harcama araştırmacının sorumluluğundadır. Katılımcılar hiçbir şekilde anket için herhangi bir maddi sorumluluk altına girmeyecektir. Bunun yanında katılımcılara, anket formunu doldurmaları için araştırmacı tarafından herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Son olarak, araştırmaya katılacak olan kişilerin kimlik bilgileri gizli tutulacak, kamuoyuna açıklanmayacak ve araştırma sırasında, sonrasında ve/veya araştırma sonuçlarının yayımlanması halinde dahi asla başka bir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Araştırmadan önce verilmesi gereken bilgileri gösteren yukarıdaki metni okudum. Bana bu konulara ilişkin sözlü ve yazılı açıklamalar yapıldı. Bu koşullarla söz konusu araştırmaya kendi rızamla hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum. İstedğim zaman gerekçeli veya gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi biliyorum

Gönüllünün Adı, Soyadı, İmzası, Tarih

Velayet veya vesayet altında bulunanlar için veli veya vasinin Adı, Soyadı, İmzası, Tarih

Açıklamaları yapan araştırmacının Adı, Soyadı, İmzası, Tarih

Rıza alma işlemine başından sonuna kadar tanıklık eden kuruluş görevlisinin Adı, Soyadı, İmzası, Tarih

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Yaşınız (Lütfen belirtiniz)

.....

3. Medeni durumunuz

Bekar Evli Diğer

4. Eğitim Düzeyiniz

Lisans mezunu Yüksek lisans mezunu Doktora mezunu

5. Hangi tip kurumda çalışıyorsunuz?

Kamu kurumu Özel kurum

6. Aşağıdaki kurum türlerinden hangisinde çalışmaktasınız?

- Hastane
 Tıp merkezi
 Fizik tedavi merkezi
 Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi
 Sağlıklı yaşam merkezi
 Pilates stüdyosu
 Spor salonu
 Spor kulübü
 Huzurevi
 Diğer

7. Uzmanlık alanınız

.....

8. Toplam mesleki tecrübeniz

1 yıldan az 1-3 yıl 3-6 yıl 6-10 yıl 10 yıldan fazla

9. Mevcut çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz

1 yıldan az 1-3 yıl 3-6 yıl 6-10 yıl 10 yıldan fazla

***Aşağıda anketin B, C, D ve E bölümlerinde yer alan ölçeklerde yer alan her bir ifade için yalnızca bir şıkkı işaretleyerek, ifadeye katılım derecenizi belirtiniz. Lütfen

tüm maddeleri, yaptığınız işi ve COVID-19 koşullarını göz önünde bulundurarak yanıtlayınız.

B. ALGILANAN STRES ÖLÇEĞİ

No	İfade	Hiçbir Zaman	Neredeyse Hiçbir Zaman	Bazen	Oldukça Sık	Çok Sık
1	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, beklenmedik bir şeylerin olması nedeniyle ne sıklıkta rahatsızlık duydunuz?					
2	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızdaki önemli şeyleri kontrol edemediğinizi ne sıklıkta hissettiniz?					
3	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kendinizi ne sıklıkta sinirli ve stresli hissettiniz?					
4	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta gündelik zorlukların üstesinden başarıyla geldiniz?					
5	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızda ortaya çıkan önemli değişikliklerle etkili bir şekilde başa çıktığınızı ne sıklıkta hissettiniz?					
6	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kişisel sorunlarınızı ele alma yeteneğinize ne sıklıkta güven duydunuz?					
7	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, her şeyin yolunda gittiğini ne sıklıkta hissettiniz?					
8	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta yapmanız gereken şeylerle başa çıkamadığınızı fark ettiniz?					
9	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, hayatınızdaki zorlukları ne sıklıkta kontrol edebildiniz?					
10	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta her şeyin üstesinden geldiğinizi hissettiniz?					
11	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta kontrolünüz dışında gelişen olaylar yüzünden öfkelenediniz?					
12	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, kendinizi ne sıklıkta başarmak zorunda olduğunuz şeyleri düşünürken buldunuz?					
13	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta zamanınızı nasıl kullanacağınızı kontrol edebildiniz?					
14	Geçtiğimiz birkaç ay içinde, ne sıklıkta problemlerin üstesinden gelemeyeceğiniz kadar biriktiğini hissettiniz?					

C. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

No	İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Genel olarak işimden memnunum.					
2	Genel olarak işimi seviyorum.					
3	Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.					
4	İşimden zevk alıyorum.					
5	İşime karşı ilgimi kaybediyorum.					

D. İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ

No	Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.					
2	Aktif bir şekilde başka kurumlarda iş arıyorum.					
3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.					

E. YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ

No	İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.					
2	Hayat şartlarım mükemmel.					
3	Hayatımdan memnunum.					
4	Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

EK-3

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ



THE REPUBLIC OF TURKEY
ISTANBUL AYDIN UNIVERSITY

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARARI

Sayı : B.30.2.AYD.0.00.00-050.06.04/554
Konu : Karar hk.

28.07.2021

Sayın, Prof. Dr. Hanifegül TAŞKIRAN
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon

İstanbul Aydın Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun **28.07.2021** tarihinde yapılan olağan toplantısında danışmanlığını yürüttüğünüz "Aycan Eyel" isimli öğrencinize ait "**İstanbul İlinde Çalışan Fizyoterapistlerde Algılanan Stresin İş Doymu, İşten Ayrılma Niyeti ve Yaşam Doymu İle İlişkisi**" konulu yüksek lisans tez çalışmanız ile ilgili alınan **2021/554** no'lu karar gereği; başvuru dosyanız ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenerek etik yönden oy birliğiyle uygun bulunmuş olup tutanaklar ekte sunulmuştur. Bilgilerinize sunarım.

Prof. Dr. Erman Bulent TUNCER
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar
Etik Kurulu Başkanı

