

DEĞİŞİM YORGUNLUĞU, PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Seval SELVİ SARIGÜL*
Özgür UĞURLUOĞLU**


ÖZ

Bu çalışma ile aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu düzeylerinin belirlenmesi ve değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Erzincan'da aile sağlığı merkezlerinde çalışan hemşire, ebe ve hekimlerden anket yöntemiyle araştırma verileri elde edilmiştir. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş, evreni oluşturan 180 çalışandan 162'sine ulaşılarak veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda katılımcıların iş doyumunu düzeylerinin orta derecede, değişim yorgunluğu ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ise orta derecenin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda değişim yorgunluğu ile psikolojik dayanıklılık değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı, iş doyumunu ile değişim yorgunluğu arasında negatif yönlü ve psikolojik dayanıklılık ile pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık, iş doyumunu, kişisel ve örgütsel değişkenlerin değişim yorgunluğundaki toplam varyansın %55,5'ini; değişim yorgunluğu, iş doyumunu, kişisel ve örgütsel değişkenlerin psikolojik dayanıklılıktaki toplam varyansın %59,4'ünü ve değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık, kişisel ve örgütsel değişkenlerin iş doyumundaki toplam varyansın %67,7'sini açıkladığı ortaya konulmuştur. Bununla birlikte sağlık çalışanlarının toplam çalışma süresinin artmasıyla değişim yorgunluğu düzeylerinin azaldığı, kadınların erkeklere göre ve lisans ve ön lisans mezunlarının lisansüstü mezunlara göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha az olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık, iş doyumunu, sağlık sektörü, aile hekimliği.

MAKALE HAKKINDA

*Öğr. Gör., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, seval.selvi@erzincan.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0001-8363-3097>

** Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İİBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, ougurlo@hacettepe.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-9453-9925>

Gönderim Tarihi: 01.03.2022

Kabul Tarihi: 05.09.2022

Atıfta Bulunmak İçin:

Selvi Sarigül, S., & Uğurluoğlu, Ö. (2022). Değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 25(3): 591-608

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN CHANGE FATIGUE, PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND JOB SATISFACTION: AN APPLICATION IN FAMILY HEALTH

Seval SELVİ SARIGÜL *
Özgür UĞURLUOĞLU **

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the level of change fatigue of health workers working in family health centers and to examine the relationships between variables on change fatigue, psychological resilience and job satisfaction. In this context, research data were obtained from nurses, midwives and physicians working in family health centers in Erzincan via questionnaire method. The sample selection was not preferred in the research, and the data collection procedure was ended by reaching 162 of the 180 employees who made up the universe. The obtained data were transferred to the computer environment and analyzed as using the SPSS 22.0 package program. As a result of the analysis, it was determined that the level of job satisfaction of the participants was moderate, and the levels of change fatigue and psychological resilience were above moderate. As a result of the regression analysis, it was determined that there was no statistically significant relationship between change fatigue and psychological resilience variable, and there were negatively significant relationships between job satisfaction and change fatigue, and positive relationships between psychological resilience. In addition, psychological resilience, job satisfaction, personal and organizational variables accounted for 55.5% of the total variance in change fatigue; it was revealed that change fatigue, job satisfaction, personal and organizational variables explained 59.4% of the total variance in psychological resilience, and change fatigue, psychological resilience, personal and organizational variables explained 67.7% of the total variance in job satisfaction. On the other hand, it has been determined that the level of change fatigue decreases with the increase in the total working time of health workers, and the psychological resilience levels of women are lower than men and undergraduate and associate degree graduates are lower than postgraduate graduates.

Keywords: Change fatigue, psychological resilience, job satisfaction, health sector, family medicine.

ARTICLE INFO

*Lecturer, Erzincan Binali Yıldırım University, Department of Health Management, seval.selvi@erzincan.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0001-8363-3097>

** Prof. Dr. Hacettepe University, Department of Health Management, ougurlu@hacettepe.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-9453-9925>

Received: 01.03.2022

Accepted: 05.09.2022

Cite This Paper:

Selvi Sarıgül, S., & Uğurluoğlu, Ö. (2022). Değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir uygulama. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 25(3): 591-608

I. GİRİŞ

Açık sisteme sahip olan günümüz örgütleri çevrelerinde meydana gelen baş döndürücü değişim ve dönüşüm faaliyetlerine kayıtsız kalamamaktadır. Özellikle rekabetin artması ve küreselleşme faaliyetlerinin hız kazanmasının yanı sıra; politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik, demografik ve uluslararası platformlarda meydana gelen dinamik gelişmeler örgütleri bu süreçte yaşanan değişimlerle kendi faaliyetlerini uyumlaştırmaya zorlamaktadır.

Değişim kavramı en genel ifade ile “yeni bir yola giriş” olarak tanımlanmaktadır (Puccio vd., 2011). Bir başka tanımlamaya göre ise, mevcut bir durumu olduğu halden farklı bir boyuta getirmek (Olkun, 1996) ya da herhangi bir şeyin dengesini etkileyen başkalaşma sürecine eğilimli olmak (Pathak, 2011) şeklinde ifade edilmektedir.

Değişim sürecinin başarıyla yönetilmesi örgüt çalışanlarının yetenekleri, bu süreçte sergilemiş oldukları çabaları ve istekleriyle yakından ilişkili olduğundan, yaşanan değişimler de doğal olarak en fazla örgüt çalışanlarını etkilemektedir. Fakat bu süreçte meydana gelen değişimlerin sıklığının ve miktarının gün geçtikçe artış göstermesi başta örgütlerin verimliliğini ve performansını artırmaya yönelik girişimlerini, sonrasında ise çalışanların bu sürece adapte olabilmeye yeteneklerini olumsuz yönde etkileyerek bilişsel ve duygusal açıdan birçok problemin yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Yaşanan bu problemlerin başında aşırı değişim girişimi ile karakterize edilen uygulamalar sonucu çalışanlarda tükenmişlik veya bıkkınlık gibi belirtilerle ortaya çıkan “*değişim yorgunluğu (change fatigue)*” yer almaktadır (Brown, 2016; McMillan, 2018).

Değişim yorgunluğu ilk kez 1970 yılında Toffler tarafından ortaya atılan, 1990’lı yıllardan sonra örgütsel davranış disiplini çerçevesinde birçok çalışmaya konu edilen güncel bir kavramdır. Toffler (1970)’a göre değişim yorgunluğu aşırı değişim girişimleri neticesinde çalışanlarda stresle ortaya çıkan bir yönelim bozukluğu şeklinde ifade edilmektedir. McMillan ve Perron (2013) kavramı hızı ve sürekliliğindeki artışla karakterize edilen haddinden fazla değişimler neticesinde çalışanlarda ortaya çıkan bıkkınlık ve tükenmişlik duygusu olarak nitelendirmekte, Winter (2013) ise; çalışanların örgütte meydana gelen sayısız değişimleri kayda değer bulmamaları sonucunda bıkkınlık hissetmeleri ve bu sürece kayıtsız kalmaları şeklinde tanımlamaktadır.

Değişim yorgunluğu ilk etapta bireysel düzeyde bir tepki olarak ortaya çıkmakta, fakat sonraki zamanlarda örgütün performansını olumsuz yönde etkileyen yönetsel bir problem haline gelmektedir (Stensaker vd., 2002). Bu durum daha çok yaşanan değişimlerin niteliğine ve niceliğine bağlı olarak şekillenmektedir. Nicelik ve nitelik bakımından artışın yaşandığı bu sürecin yıkıcı etkisi çalışanların işlerine yönelik kontrolün kendilerinde olmadığı kanaatine varmasına, üst yönetimin değişime yönelik baskısı karşısında daha pasif yönde davranış sergilemesine ve dolayısıyla değişim sürecinin başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olmaktadır (Chung vd., 2017).

Temeli tıp alanına dayanan “*psikolojik dayanıklılık (psychological resilience)*” kavramı bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı tüm zorluklar karşısında güçlü durması, yaşadığı her türlü duruma ve olaya karşı kolayca kendisini adapte etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Basım ve Çetin, 2011). Bir başka tanımlamaya göre ise, bireyin zorluklar karşısında kendini gerçekleştirmesine ve dolayısıyla başarı elde etmesine olanak sağlayan bireysel bir yetenek olarak ifade edilmektedir (Connor ve Davidson, 2003).

Psikolojik dayanıklılık kavramı bağlanma, kontrol ve güçlük olmak üzere üç temel alt boyuttan oluşmaktadır. Bağlanma boyutu herhangi bir amaç doğrultusunda günlük olaylara aktif olarak katılımı ifade etmektedir. Birey bağlanma boyutunda hayatı ya da kendini anlamaya yönelik yaşamın süregelen olaylarına katılma eğilimi göstermektedir. Özellikle aile, çevre, insan ilişkileri, inanç ve değerlere yönelik hissedilen bağlanma duygusu bireyin hayatın getireceği tüm zorluklar karşısında güçlü kalabilmesinde en önemli motive edici faktör olarak nitelendirilmektedir (Kavi ve Karakale, 2018; Terzi, 2006). Kontrol boyutu karşılaşılan gündelik problemler karşısında yılmayıp bu sürecin başarıyla

yönetileceğine dair inanç olarak tanımlanmaktadır. Bu boyutta birey herhangi bir zorlukla karşılaştığında sonuçları etkileyebileceğine inanarak pes etmek yerine mücadeleyi yönde bir tavır sergilemektedir (Kayacı ve Özbay, 2016). Güçlük boyutu ise değişimin gündelik hayatın doğal bir parçası olduğunu kabullenmeyi ve bu sürecin hâlihazırdaki durumu bozmak yerine ilerleme kat etmek için gerekli bir durum olduğuna ilişkin inancı ifade etmektedir (Sezgin, 2012).

1920’li yıllarda ortaya atılan ve yönetim ve örgütsel davranış disiplini 1930-1940’lı yıllardan sonra önem kazanan “iş doyumunu (*job satisfaction*)” kavramı ise en genel ifade ile örgüt çalışanlarının icra ettikleri işlerine yönelik hissetmiş oldukları memnuniyet olarak tanımlanmaktadır (Karakuş ve Yardım, 2014; Sevimli ve İşcan, 2005). Bir başka tanımlamaya göre, çalışanların işle ilgili deneyimleri neticesinde edinmiş oldukları değerler ve bu değerlerin çalışmada yaratmış olduğu hoşnutluk olarak ifade edilmektedir (Oshagbemi, 2003). Solmuş (2004) iş doyumunun göz ile gözlenemeyen fakat çalışanın davranışlarından hissedilen olumlu bir duygu durumu olduğunu, bu durumun ise daha çok çalışanın hak ettiğini düşündüğü herhangi bir ödüle ulaşma gibi birtakım kazanımlar elde ettiği zamanlarda yaşandığını belirtmektedir.

Literatür incelendiğinde değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ileri süren çalışmalar yer almaktadır. Değişim yorgunluğu ile iş doyumunu arasındaki ilişki dikkate alındığında, değişimin hızının ve şiddetinin artmasına bağlı olarak çalışanlarda değişim yorgunluğu düzeylerinde meydana gelen artış beraberinde çalışanların iş doyumlarını da azaltmaktadır (Kuokkanen vd., 2009; Rafferty ve Griffin, 2006). Brown vd. (2018)’nin yapmış oldukları çalışmada değişim yorgunluğu ile iş doyumunu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Dool (2006)’un örgütsel değişim, değişim yorgunluğu ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında değişim yorgunluğunun artmasıyla iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir.

Değişim yorgunluğu ile psikolojik dayanıklılık arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu literatürde ifade edilmektedir (Brown vd., 2018). Winter (2013) değişim yorgunluğu, değişime direnç ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapmış olduğu çalışmasında değişim yorgunluğu ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Brown (2016) değişim yorgunluğu, iş doyumunu ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkileri ele aldığı çalışmasında psikolojik açıdan dayanıklı olan çalışanların değişimin getirdiği yıkıcı etkiden daha az etkilendiklerini ve böylelikle bu çalışanlarda daha az değişime bağlı yorgunluk yaşandığını belirlemiştir.

Son olarak literatürde psikolojik dayanıklılık ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koyan birçok çalışma yer almaktadır. Larrabee vd. (2010) iş stresi, iş doyumunu, psikolojik güçlülük ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında iş doyumunu ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Brown (2016) değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkileri ele aldığı çalışmasında psikolojik açıdan dayanıklı olan çalışanların iş doyumunun da beraberinde arttığını tespit etmiştir. Hansen vd. (2015)’nin psikolojik sermaye, iş doyumunu, psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkileri değerlendirdikleri çalışmalarında ise, iş doyumunu yüksek olan çalışanların psikolojik açıdan da oldukça dayanıklı oldukları belirlenmiştir.

Dünyanın hemen hemen bütün ülkelerinde değişimin en fazla yaşandığı sektörlerin başında sağlık sektörü yer almaktadır (Ürek vd., 2019). Toplumunu oluşturan bireylerde görülen hastalıkların çeşitlilik göstermesi, yaşlanan nüfusa bağlı kronik hastalıkların ve genç nüfusun artmasına bağlı meslek hastalıkları ve iş kazalarının artması, politik, ekonomik, kültürel ve uluslararası platformlarda meydana gelen birtakım gelişmeler bu sektörde gerçekleştirilen değişimlerin hızının yönünü ve şiddetini önemli ölçüde etkilemektedir. Bununla birlikte özellikle teknolojik alanda meydana gelen sınırsız yenilikler başta tanı ve tedavi yöntemlerine ilişkin uygulamalarda köklü değişikliklerin gerçekleşmesini zorunlu hale getirmektedir (Omachonu ve Einspruch, 2010).

Türkiye’de sağlık sektöründe uygulamaya geçildiği andan itibaren aile hekimliği sisteminde de sağlık hizmeti sunan diğer kurum ve kuruluşlarda olduğu gibi gerek örgüt yapısı gerekse de insan

kaynakları ve süreçlere ilişkin sayısız radikal değişimlerin meydana geldiği görülmektedir (Bostan vd., 2012). Aile hekimlerinin görevlerine ilişkin yapılan değişiklikler başta olmak üzere; gezici sağlık hizmetlerinin yürütülmesi ve bağışıklama programlarında meydana gelen yeni uygulamalar, çalışma saatlerine yönelik yeni düzenlemelerin getirilmesi ve performans değerlendirme ölçütlerinde yaşanan değişimler aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık profesyonellerinin en sık karşılaştığı değişikliklerin başında gelmektedir. Bunun yanı sıra yaşanan diğer değişiklikler eğitim programları, kullanılan bilişim sistemleri, aile hekimliği uygulamasında atama ile ilgili usul ve esaslar ile aile hekimi ve diğer sağlık profesyonellerinin özlük haklarında meydana gelen hukuki süreçlerdeki değişimlerdir. Fakat bu baş döndürücü değişim girişimleri sağlık çalışanlarının özellikle mesleki uygulamalarını olumsuz yönde etkilemekte ve dolayısıyla değişime bağlı yorgunluk yaşama potansiyellerini artırmaktadır. Değişime bağlı yorgunluk düzeyinin artması çalışanların mesleki uygulamalarında hata yapma olasılıklarının artmasına ve dolayısıyla hastaların yaşamını tehdit edebilecek birtakım sorunların ortaya çıkmasına, örgüte olan bağlılıkları, iş doyum düzeyleri ve motivasyonlarının azalmasına ve beraberinde örgütsel performansın da azalarak değişim sürecinin başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle değişim yorgunluğuna neden olan faktörlerin belirlenerek ortadan kaldırılması sağlık hizmetlerinin etkili ve kaliteli bir şekilde sürdürülmesi açısından oldukça önemlidir.

Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu çalışanın iş performansı ile yakından ilişkili olup, örgütlerin verimlilik sağlama ve performanslarını artırma noktasında önemli bir faktör olarak görülmektedir (Luthans, 2002). Psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunun öneminin anlaşıldığı modern iş dünyasında çalışanlarının iyi oluşlarını dikkate alan ve bu yönde gelişmelerini sağlayan örgütlerin diğer örgütlerden bir adım önde yer alacağı tartışılmaz bir gerçektir. Çünkü bu özelliklere sahip olan çalışanlar örgütsel faaliyetlerin sürdürülebilirliğine katkı sağlamakta, yaşanan değişimlere kolaylıkla uyum göstermekte ve değişimleri fırsata çevirme konusunda yoğun çaba sarf etmektedirler. Aile sağlığı merkezlerinde çalışan hekim, ebe ve hemşireler özellikle erken tanı ve tedavi, bulaşıcı hastalıkların önlenmesi gibi kişiye yönelik sağlık hizmetlerinin verilmesinin yanı sıra, temiz besin ve suya erişim, çevre kirliliğinin önlenmesi gibi toplum sağlığını dolaylı yollardan etkileyen hizmetlerin yerine getirilmesinde de görev almaktadırlar. Bu çalışanların dayanıklı ve iş doyumlarının yüksek olmasının verilen hizmetin kalitesini artırabileceği gibi, artan maliyetlerin de azalmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle sağlık yöneticilerinin aile sağlığı merkezlerinde görev yapan sağlık çalışanlarının psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu öncülerini tespit etmeleri ve çalışanların iş doyumları ile dayanıklılıklarını arttıracak ölçme sistemleri, destek ve müdahale mekanizmaları geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır.

Yapılan bu çalışma ile aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık profesyonellerinin değişim yorgunluğu yaşama düzeylerini belirlemek ve değişim yorgunluğu ile psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmaktadır. Sağlık sektöründe değişim yorgunluğu kavramı son yıllarda örgütsel davranış disiplini kapsamında tartışılmaya başlanan yeni bir kavramdır. Alan yazın incelendiğinde sağlık sektöründe değişim yorgunluğu kavramı ile ilgili yapılan sınırlı sayıda çalışmanın olduğu; bununla beraber iş doyumunu ve psikolojik dayanıklılık değişkenlerinin ele alınarak sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışma sayısının da oldukça az olduğu görülmektedir. Bu nedenle yapılan bu çalışmanın literatürdeki ilgili boşluğa katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

II. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu düzeylerini belirlemek ve değişim yorgunluğu ile psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Ulusal literatür incelendiğinde sağlık sektöründe değişim yorgunluğu kavramının incelendiği oldukça sınırlı sayıda çalışma bulunmakta, fakat psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu ile ilişkisinin ele alınarak incelendiği herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle yapılan bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Erzincan ilinde faaliyette bulunan aile sağlığı merkezlerinde Kasım 2021-Aralık 2021 tarihlerinde görev yapan aile hekimi, hemşire ve ebeler oluşturmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü tarihlerde aile sağlığı merkezlerinde 75 aile hekimi ve 105 hemşire-ebe olmak üzere toplamda 180 çalışan görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında örneklem seçimine gidilmeyip evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış ve anketler araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden katılımcılara e-posta yolu ile gönderilmiş ve tekrar aynı yolla geri toplanmıştır. Veri toplama süreci sonrasında 162 adet kullanılabilir anket elde edilerek evrenin %90'ına ulaşılmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Sağlık ve Spor Bilimleri Etik Kurulu'ndan (20.10.2021 tarihli 08/10 protokol numaralı) gerekli etik kurul izni ve Erzincan Halk Sağlığı Müdürlüğü'nden gerekli uygulama izni alınmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu toplamda 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yaş, cinsiyet, meslek, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sayısı, toplam çalışma süresi ve çalışma şekli gibi toplamda 10 sorudan oluşan "Kişisel Bilgi Formu" bulunmaktadır. İkinci bölümde Değişim Yorgunluğu Ölçeği, üçüncü bölümde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve son bölümde ise İş Doyumu Ölçeği yer almaktadır. Anket formunda sosyo-demografik bilgilerin yer aldığı Kişisel Bilgi Formu hariç, Değişim Yorgunluğu ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçekleri "1=Kesinlikle Katılmıyorum" ve "5=Kesinlikle Katılıyorum" ile İş doyumu Ölçeği "1=Hiç Memnun Değilim" ve "5=Çok Memnunuz" arasında değerler alan 5'li Likert tipi özellikte olan ölçeklerdir.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından gerekli literatür taraması yapılarak katılımcıların cinsiyet, meslek, yaş, medeni durum, eğitim durumu, toplam çocuk sayısı, toplam çalışma süresi, birime kayıtlı toplam hasta sayısı ve çalışma şekline ilişkin verileri elde etmek amacıyla oluşturulmuştur.

Değişim Yorgunluğu Ölçeği: Araştırmaya katılan katılımcıların değişim yorgunluğu düzeylerini belirleyebilmek için Bernerth vd. (2011) tarafından geliştirilen "Değişim Yorgunluğu Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin ilk Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması Ekingen ve Yıldız (2021) tarafından bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin eğitim sektöründe çalışanlar üzerinde geliştirilen versiyonu da bulunmaktadır (Limon, 2019). Toplamda 6 ifadeden oluşan ve alt boyutları bulunmayan ölçekte "kurumumda çok fazla değişim girişimi yapılır" ve "bu kurumdaki tüm değişikliklerden yoruldum" gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçekteki maddelerden elde edilen puanın artması değişime bağlı yorgunluk düzeyinde de artışın olması anlamına gelmektedir.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerini belirleyebilmek için Connor ve Davidson (2003) tarafından geliştirilen "Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği" kullanılmıştır. Başlangıçta 25 maddeden oluşan ölçek sonrasında Campbell-Sills ve Stein (2007) tarafından yapılan faktör analizi neticesinde 10 maddeye indirgenerek kısa formu oluşturulmuştur. Türkçeye uyarlaması Kaya ve Odacı (2021) tarafından yapılan ölçekte "değişiklikler karşısında uyum sağlayabilirim", "stres altında dikkatim dağılmaz ve açık bir şekilde düşünebilirim" ve "yaşamdaki zorluklarla uğraşmada kendimi güçlü bir insan olarak görürüm" gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçekten elde edilen toplam puanın yüksek olması psikolojik açıdan dayanıklılığın yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçek tek boyutlu bir ölçüm aracı olup alt boyutları bulunmamaktadır.

İş Doyumu Ölçeği: Katılımcıların iş doyumu düzeylerini belirleyebilmek için Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Baycan (1985) tarafından yapılan "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek içsel ve doyum olmak üzere toplamda iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte toplam 20 madde bulunmaktadır ve bu maddelerin toplamından elde edilen

puanın aritmetik ortalaması işe karşı hissedilen genel doyum düzeyini belirlemektedir. Ölçekten elde edilen toplam puan ortalamasının “3,00” olması iş doyumunun nötr olduğu, “3”ün üzerinde olması iş doyumunun yüksek olduğu ve son olarak “3”ün altında olması iş doyumunun düşük olduğu anlamına gelmektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS 22,0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bulguları elde etmek için frekans ve yüzdelik değerler dikkate alınmış, ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik değerlerini hesaplamak için ise açıklayıcı faktör analizi ve Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Ayrıca değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin varlığı ve yönünü belirleyebilmek için korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır.

III. BULGULAR

3.1. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizi ve Cronbach Alpha katsayılarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Değişim Yorgunluğu Ölçeği: Değişim Yorgunluğu Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmadan önce orijinal hali İngilizce olan ölçeğin “çeviri-tekrar çeviri yöntemi” ile dil geçerliliği yapılmış ve anlam geçerliliği açısından da değerlendirildikten sonra ölçeğe nihai hali verilmiştir. Dil geçerliliği sonrasında ölçeğin yapı geçerliliğini test edebilmek için faktör analizinden yararlanılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Küresellik testi yapılmış, yapılan analiz sonucunda KMO değerinin 0,882 ve Barlett Küresellik testi sonuçlarının anlamlı olduğu (Ki kare: 989,305, $p < 0,001$) görüldüğünden ölçeğe faktör analizinin yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Ölçeğin 6 maddesi faktör analizine dâhil edilmiş ve elde edilen sonuçlara göre Değişim Yorgunluğu Ölçeği'nin maddelerinin toplam varyansın yaklaşık %79'unu açıklayan tek bir faktörde toplandığı görülmüştür. Ayrıca ölçeğe ilişkin faktör yüklerinin en düşük 0,785 ve en yüksek ise 0,930 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. Değişim Yorgunluğu Ölçeği'nin Cronbach Alpha katsayısı 0,946 olarak bulunmuştur.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin yapı geçerliliğini test edebilmek amacıyla ölçeğe faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı değerlendirilmiş, yapılan analiz neticesinde KMO değerinin 0,882 ve Barlett Küresellik testi sonucunun anlamlı olduğu (Ki kare: 1143,334, $p < 0,001$) görüldüğünden ölçeğe faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Ölçekte yer alan toplam 10 madde faktör analizine dâhil edilmiş ve elde edilen sonuçlara göre Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin maddelerinin toplam varyansın %58,5'ini açıklayan tek bir faktörde toplandığı görülmüştür. Ayrıca ölçeğe ilişkin faktör yüklerinin en düşük 0,679 ve en yüksek ise 0,878 arasında değerler aldığı belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,921 olarak hesaplanmıştır.

İş Doyumu Ölçeği: İş Doyumu Ölçeği'nin yapı geçerliliğini tespit etmek amacıyla faktör analizinden yararlanılmıştır. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı değerlendirilmiş ve yapılan analiz neticesinde KMO değerinin 0,877 ve Barlett Küresellik testi sonucunun anlamlı olduğu (Ki kare: 1943,088, $p < 0,001$) tespit edildiğinden ölçeğe faktör analizi yapmaya karar verilmiştir. Ölçekte yer alan toplam 20 madde faktör analizine dâhil edilmiş ve elde edilen sonuçlara göre İş Doyumu Ölçeği'nin maddelerinin toplam varyansın %41,7'sini açıklayan tek bir faktörde toplandığı görülmüştür. Ayrıca ölçeğe ilişkin faktör yüklerinin en düşük 0,472 ve en yüksek 0,803 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. Literatürde genellikle sosyal bilimlerde yapılan çalışmalar için açıklanan toplam varyansın %40'ın üzerinde olmasının yeterli bir değer olduğu ifade edilmektedir.

(Kline, 1994). Dolayısıyla bu bulgulardan hareketle İş Doyumu Ölçeği'nin geçerli bir ölçüm aracı olduğunu söylemek mümkündür. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,925 olarak hesaplanmıştır.

3.2. Tanımlayıcı Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular ile değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 1'de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular yer almaktadır. Tabloya göre katılımcıların %62,3'ü kadın ve %37,7'si erkek ve %40,7'si hekim, %59,3'ü hemşire ve ebedir. Yaş açısından bakıldığında %34'ü 32 yaş ve altı; eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde ise %67,3'ü lisans mezunudur. Medeni durum ve toplam çocuk sayısı açısından değerlendirildiğinde büyük çoğunluğunun (%71,6) evli olduğu, %44,8'inin ise 1-2 çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte toplam çalışma süresi açısından %35,8'i 9 yıl ve altı mesleki tecrübeye sahipken, çalışma şekli açısından %65,4'ü sürekli gündüz çalışmaktadır. Birime kayıtlı toplam hasta açısından değerlendirildiğinde büyük çoğunluğunun (%25,9) 3250 ve altı hastaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarına İlişkin Sosyo-Demografik Özellikler

| Sosyo-Demografik Özelliklere İlişkin Değişkenler | | n | % |
|--|--------------------|------------|------------|
| Cinsiyet | Kadın | 101 | 62,3 |
| | Erkek | 61 | 37,7 |
| Meslek | Hekim | 66 | 40,7 |
| | Hemşire ve ebe | 96 | 59,3 |
| Yaş | 32 yaş ve altı | 55 | 34,0 |
| | 33-38 yaş arası | 53 | 32,7 |
| | 39 yaş ve üzeri | 54 | 33,3 |
| Medeni Durum | Evli | 116 | 71,6 |
| | Bekâr | 46 | 28,4 |
| Eğitim Durumu | Lise ve Ön Lisans | 22 | 13,6 |
| | Lisans | 109 | 67,3 |
| | Lisansüstü* | 31 | 19,1 |
| Toplam Çocuk Sayısı | Çocuk yok | 58 | 35,8 |
| | 1-2 arası çocuk | 72 | 44,8 |
| | 3 ve üzeri çocuk | 32 | 19,8 |
| Toplam Çalışma Süresi | 9 yıl ve altı | 58 | 35,8 |
| | 10-15 yıl arası | 52 | 32,1 |
| | 16 yıl ve üstü | 52 | 32,1 |
| Birime Kayıtlı Toplam Hasta Sayısı | 3250 ve altı | 42 | 25,9 |
| | 3251 ve 3750 arası | 40 | 24,7 |
| | 3751 ve 3900 arası | 45 | 27,8 |
| | 3901 ve üzeri | 35 | 21,6 |
| Çalışma Şekli | Sürekli gündüz | 106 | 65,4 |
| | Nöbetli | 56 | 34,6 |
| TOPLAM | | 162 | 100 |

*Lisansüstü: Lisansüstü değişkeni yüksek lisans ve doktora mezuniyetini ifade etmektedir.

Tablo 2'de araştırma değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri yer almaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların değişim yorgunluğu değişkenine verdikleri cevapların puan ortalaması $3,80 \pm 1,26$; psikolojik dayanıklılık değişkenine verdikleri cevapların puan ortalaması $3,48 \pm 1,04$ ve iş doyumunu değişkenine verdikleri cevapların puan ortalaması $2,93 \pm 0,88$ 'dir. Elde edilen bu bulgulara göre katılımcıların iş doyumunu düzeylerinin orta derecede, değişim yorgunluğu ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca

yapılan korelasyon analizi neticesinde elde edilen bulgulara göre değişim yorgunluğu ile psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönde ve orta düzeyde ($r=-0,547$, $p<0,001$), değişim yorgunluğu ile iş doyumunu arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde ($r=-0,712$, $p<0,001$) ve son olarak psikolojik dayanıklılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($r=0,725$, $p<0,001$) anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

| Değişken | Ort. | S.S. | Değişim Yorgunluğu | Psikolojik Dayanıklılık | İş Doyumu |
|-------------------------|------|------|--------------------|-------------------------|-----------|
| Değişim Yorgunluğu | 3,80 | 1,26 | 1,000 | -0,547 | -0,712 |
| Psikolojik Dayanıklılık | 3,48 | 1,04 | -0,547 | 1,000 | 0,725 |
| İş Doyumu | 2,93 | 0,88 | -0,712 | 0,725 | 1,000 |

3.3. Çoklu Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın temel amacı doğrultusunda değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizine ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3'te değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkileri ve bununla birlikte araştırmaya katılan katılımcıların kişisel özellikleri ile örgütsel özelliklerinin değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu düzeylerini etkileyip etkilemediklerini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Kurulan regresyon modellerinde cinsiyet, meslek, medeni durum, eğitim durumu, toplam çalışma süresi ve sahip olunan toplam çocuk sayısı gibi kişisel nitel değişkenler ve birime kayıtlı toplam hasta sayısı ve çalışma şekli gibi örgütsel nitel değişkenlerin etkilerini belirleyebilmek için kukla değişkenler kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların değişim yorgunluğu düzeylerinin, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu değişkenleri ile kişisel ve örgütsel özelliklerden etkilenip etkilenmediğini tespit etmek amacıyla yürütülen regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te görülmektedir. Regresyon modeline ilişkin istatistiksel tahminler modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğuna işaret etmektedir ($F=13,119$, $p<0,05$). Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık, iş doyumunu, kişisel ve örgütsel değişkenlerin tümü değişim yorgunluğundaki toplam varyansın %55,5'ini açıklamaktadır. Sonuçlar dikkate alındığında değişim yorgunluğu ile psikolojik dayanıklılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($p>0,05$), fakat iş doyumunu ile anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Ayrıca sağlık çalışanlarının toplam çalışma sürelerinin artmasıyla değişim yorgunluğunun istatistiksel olarak azaldığı belirlenmiştir ($p<0,05$). Bir başka ifade ile çalışanların iş tecrübesinin artmasına bağlı olarak değişim yorgunluğu yaşama olasılıklarının azaldığını söylemek mümkündür.

Tablo 3'te katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin, değişim yorgunluğu ve iş doyumunu değişkenleri ile kişisel ve örgütsel özelliklerinden etkilenip etkilenmediğini ortaya koyan regresyon sonuçları da yer almaktadır. Regresyon modeline ilişkin istatistiksel tahminler modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğunu göstermektedir ($F=15,363$, $p<0,05$). Değişim yorgunluğu, iş doyumunu, kişisel ve örgütsel değişkenlerin hepsi birlikte psikolojik dayanıklılıktaki toplam varyansın %59,4'ünü açıklamaktadır. Sonuçlar incelediğinde psikolojik dayanıklılık ile iş doyumunu değişkeni arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu ($p<0,05$) belirlenmiştir. Bu bulguya göre katılımcıların iş doyumunu düzeylerinin artması ile psikolojik dayanıklılık düzeylerinin de artış gösterdiği ifade edilebilir. Bununla beraber katılımcıların kişisel özelliklerinden biri olan cinsiyet değişkeninin psikolojik dayanıklılık düzeyi üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu gösteren bulgulara ulaşılmıştır. Buna göre kadınların erkeklere göre psikolojik açıdan dayanıklılık düzeylerinin daha az olduğunu söylemek mümkündür ($p<0,05$). Tabloya göre psikolojik dayanıklılık ile katılımcıların bir diğer kişisel özelliği olan eğitim durumu ile de anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Elde edilen

sonuçlara göre lisans ve ön lisans mezunu olan katılımcıların lisansüstü mezunu olan katılımcılara göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha az olduğu söylenebilir.

Son olarak araştırmaya katılan katılımcıların iş doyumu düzeylerinin, değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık, kişisel ve örgütsel özelliklerden etkilenip etkilenmediğini ortaya koyan sonuçlar Tablo 3'te görülmektedir. Regresyon modeline ilişkin istatistiksel tahminler modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğuna işaret etmektedir ($F=22,040$, $p<0,05$). Değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık, kişisel ve örgütsel değişkenlerin tümü birden iş doyumundaki toplam varyansın %67,7'sini açıklamaktadır. Sonuçlar incelendiğinde iş doyumu ile değişim yorgunluğu arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile katılımcıların değişim yorgunluğunun artması ile iş doyumlarının azaldığı söylenebilir. Ayrıca iş doyumu ile psikolojik dayanıklılık değişkeni arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki ($p<0,05$) bulunmaktadır. Elde edilen bu bulguya göre katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artmasıyla iş doyum düzeylerinin de arttığı ifade edilebilir.

Tablo 3. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımsız Değişkenler | Bağımlı Değişkenler | | Değişim Yorgunluğu | | Psikolojik Dayanıklılık | | İş Doyumu | |
|---|--|--------|--|--------|--|--------|-----------|---|
| | β | p | β | p | β | p | β | p |
| Değişim Yorgunluğu | - | - | -0,111 | 0,159 | -0,421 | <0,001 | | |
| Psikolojik Dayanıklılık | -0,121 | 0,159 | - | - | 0,502 | <0,001 | | |
| İş Doyumu | -0,581 | <0,001 | 0,631 | <0,001 | - | - | | |
| Toplam Çalışma Süresi | -0,204 | 0,010 | -0,074 | 0,332 | 0,040 | 0,560 | | |
| Cinsiyet | | | | | | | | |
| Kadın | 0,036 | 0,656 | -0,153 | 0,048 | 0,001 | 0,987 | | |
| Erkek (Referans) | R | - | R | - | R | - | | |
| Meslek | | | | | | | | |
| Hekim (Referans) | R | - | R | - | R | - | | |
| Hemşire ve ebe | -0,088 | 0,329 | 0,167 | 0,052 | -0,041 | 0,596 | | |
| Medeni Durum | | | | | | | | |
| Evli (Referans) | R | - | R | - | R | - | | |
| Bekâr | 0,002 | 0,986 | -0,167 | 0,063 | 0,061 | 0,447 | | |
| Eğitim Durumu | | | | | | | | |
| Lise ve Ön lisans | -0,086 | 0,251 | -0,146 | 0,040 | 0,068 | 0,287 | | |
| Lisans | -0,111 | 0,116 | -0,091 | 0,177 | 0,002 | 0,972 | | |
| Lisansüstü (Referans) | R | - | R | - | R | - | | |
| Toplam çocuk sayısı | | | | | | | | |
| Çocuk yok | -0,086 | 0,372 | 0,049 | 0,590 | -0,059 | 0,469 | | |
| 1-2 arası çocuk (Referans) | R | - | R | - | R | - | | |
| 3 ve üzeri çocuk | -0,021 | 0,737 | -0,110 | 0,064 | -0,014 | 0,786 | | |
| Birime kayıtlı toplam hasta sayısı | | | | | | | | |
| 3250 ve altı | 0,006 | 0,938 | 0,070 | 0,359 | -0,017 | 0,808 | | |
| 3251 ve 3750 arası | -0,030 | 0,650 | 0,009 | 0,891 | -0,016 | 0,781 | | |
| 3751 ve 3900 arası (Referans) | R | - | R | - | R | - | | |
| 3901 ve üzeri | -0,007 | 0,919 | 0,063 | 0,322 | 0,006 | 0,922 | | |
| Çalışma şekli | | | | | | | | |
| Sürekli gündüz (Referans) | R | - | R | - | R | - | | |
| Nöbetli | 0,107 | 0,072 | 0,097 | 0,090 | -0,009 | 0,864 | | |
| Modele İlişkin İstatistikler | $R^2 = 0,555$ $F = 13,119$ $p < 0,001$ | | $R^2 = 0,594$ $F = 15,363$ $p < 0,001$ | | $R^2 = 0,677$ $F = 22,040$ $p < 0,001$ | | | |

β = Standardize Edilmiş Beta Katsayısı

R=Referans kategori

IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

Değişim yorgunluğu kavramı küreselleşme ve yenilikçi düşünce anlayışının artmasına bağlı olarak özellikle son zamanlarda uluslararası literatürde çalışmalara konu edilen, ulusal literatürde ise yönetim, insan kaynakları ve örgütsel davranış disiplini henüz yeteri kadar keşfedilmemiş oldukça yeni bir kavramdır. Bu kapsamda yapılan bu çalışma ile aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık çalışanlarının değişime bağlı yorgunluk düzeylerini belirlemek ve bununla birlikte değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Erzincan'da aile sağlığı merkezlerinde çalışan 162 aile hekimi, hemşire ve ebeden elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu ortalamaları $3,80 \pm 1,26$ olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu bulguya göre çalışanların değişim yorgunluğu düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu ifade edilebilir. Literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmalar elde edilen bu bulguyu destekler niteliktedir. Örneğin, Brown (2016)'ın çalışmasında hemşirelerin değişim yorgunluğu düzeylerinin yapılan bu çalışma ile benzer şekilde orta düzeyin üzerinde olduğu bulunmuştur. Ekingen ve Yıldız (2021) tarafından yapılan çalışmada da katılımcıların değişim yorgunluğu düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu saptanmıştır. Değişim yorgunluğu çalışanların iş yapma davranışlarını ve bununla birlikte hem bireysel performanslarını hem de örgütün performansını olumsuz yönde etkileyen önemli bir problemdir. Bu düzeyin oldukça düşük olması ise arzu edilen bir durumdur. Yapılan bu çalışmada değişim yorgunluğu düzeyinin orta düzeyin üzerinde bulunmasının nedeninin aile hekimliği biriminde görevli sağlık çalışanlarının mesleki uygulama kapsamında oldukça fazla değişim girişimi ile karşı karşıya kalmalarından ve bu sebeple zaman içerisinde yorgunluk düzeylerinin artış göstermesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu kapsamda sağlık çalışanlarında değişim yorgunluğunun önlenmesi için değişim süreci boyunca yapılacak faaliyetler, bu süreç içerisinde gerçekleştirilecek değişikliklerin niteliği ve niceliği hakkında çalışanlara bilgi verilmesi, ortaya çıkabilecek problemlerin çözümü noktasında ise etkili iletişimle beraber çalışanların desteklenmesi önerilebilir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının psikolojik dayanıklılık ortalamaları $3,48 \pm 1,04$ şeklinde belirlenmiştir. Bu bulguya göre çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyinin orta düzeyin üzerinde olduğu söylenebilir. Elde edilen bu bulguya benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar dikkate alındığında Demren (2020) sağlık çalışanları üzerinde psikolojik dayanıklılık ile işe bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmasında katılımcıların psikolojik dayanıklılık ortalamasının orta düzeyin üzerinde olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyinin yüksek olması örgüt bazında gerçekleştirilen tüm değişimler karşısında uyum sağladıklarının önemli bir göstergesidir ve bu süreç sonunda hedeflenen amaçlara ulaşmada önemli bir etkidir. Bu kapsamda özellikle sağlık kurumları yöneticileri çalışanları hizmet içi eğitim programlarıyla psikolojik dayanıklılık konusunda bilgilendirebilirler ve çalışanların motivasyonlarını artırarak dayanıklılık algılarının gelişmesine katkıda bulunabilirler. Ayrıca konu hakkında daha büyük örneklem grupları ile çeşitli araştırmalar yapılarak ve psikolojik dayanıklılığı etkileyen diğer faktörler belirlenerek çalışanlar bu konuda güçlendirilebilir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş doyumunu ortalamaları ise $2,93 \pm 0,88$ olarak belirlenmiştir. Buna göre çalışanların iş doyumunu düzeyinin orta derecede olduğunu söylemek mümkündür. Elde edilen bu bulgu literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmalarla benzerlik ve farklılıklar göstermektedir. Gigantesco vd. (2003)'nin ruh sağlığı çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Mizmizlioğlu (2018)'nin bir kamu hastanesinde sağlık çalışanları üzerinde yürütmüş olduğu çalışmasında ise çalışanların iş doyum düzeyinin orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkilerin varlığını ve yönünü tespit etmek ve araştırmaya katılan katılımcıların kişisel özellikleri ile örgütsel özelliklerinin değişim yorgunluğu, psikolojik dayanıklılık ve iş doyumunu düzeylerini etkileyip etkilemediklerini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda

değişim yorgunluğu ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($p>0,05$), fakat iş doyumunu ile anlamlı ve negatif yönde karşılıklı bir ilişkinin olduğu ($p<0,05$) tespit edilmiştir. Benzer şekilde Brown vd. (2018)'nin hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında değişim yorgunluğu ile iş doyumunu ile anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu, fakat psikolojik dayanıklılık ile arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmadan farklı olarak Winter (2013) eğitim sektöründe çalışan akademisyenler ile öğretmenlerin değişim yorgunluğu, değişime direnç ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri incelediği çalışmada, psikolojik dayanıklılığın artmasıyla değişim yorgunluğunun azaldığını tespit etmiştir. Bu durumun psikolojik açıdan kendilerini güçlü hisseden çalışanların değişimi kendilerini geliştiren bir süreç olarak görmeleri ve bu süreçte ortaya çıkabilecek bütün olumsuzlukların üstesinden gelme konusunda kendilerine güvenmeleri neticesinde değişim yorgunluğu yaşama olasılıklarının azalacağından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Değişim yorgunluğu ile iş doyumunu arasında anlamlı ve negatif yönde karşılıklı bir ilişki bulunmuştur ve değişim yorgunluğunun artmasına paralel olarak iş doyumunu azalmaktadır. Bunun nedeni ise, değişim yorgunluğu düzeyinin artmasıyla çalışanların işlerine karşı duyarsız hale gelmesi, iş olanaklarından beklentilerinin azalması, yorgunlukla beraber stres ve anksiyete düzeylerindeki artışa bağlı olarak mesleki uygulamalara kayıtsız kalmaları, kendilerini mutsuz ve değersiz hissetmeleri gibi faktörlere bağlı olabilir. İş doyumunun artması ile değişim yorgunluğunun azalması ise, iş doyumunun çalışanın performansı ve motivasyonu ile yakinen ilişkili olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bir başka ifade ile çalışanların uygun çalışma ortamlarına sahip olmaları, yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından değer gördüklerini hissetmeleri, elde ettikleri başarı neticesinde ödüllendirilmeleri gibi olumlu gelişmeler motivasyonlarının ve buna paralel olarak iş doyumlarının da artmasına neden olabilir. İş doyumunu yüksek olan çalışanların performanslarında da olumlu bir artışın meydana gelmesiyle beraber değişim süreci boyunca karşılaşılabilecekleri bütün problemlerle baş etme konusunda kendilerini daha güçlü hissedebilirler ve böylelikle değişime bağlı yorgunluk yaşama düzeyleri azalabilir. Sağlık çalışanlarının motivasyonlarının yüksek olması ve bununla birlikte iş doyumunu konusunda tatmin olmaları verdikleri bakımın kalitesini, hasta ile ilişkilerini ve dolayısıyla örgütün performansını önemli düzeyde etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların iş doyum düzeylerini artırabilmek için sağlık kurumu yöneticilerinin değişim yorgunluğuna neden olan faktörleri belirleyip ortadan kaldırmaları, değişim süreci boyunca yapılacak işleri analiz etmeleri ve çalışan yeteneği ile uyumlu iş paylaşımı yapmaları önerilebilir.

Yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik dayanıklılık ile iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif yönde karşılıklı bir ilişki olduğu ($p<0,05$) belirlenmiş ve psikolojik dayanıklılığın artması ile iş doyumunun da arttığı tespit edilmiştir. Literatürde elde edilen bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur. Judkins ve Rind (2005) hemşireler üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında hemşirelerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artmasıyla iş doyumlarının da arttığını belirlemişlerdir. Farklı sektörlerde yapılan çalışmalar da araştırma kapsamında elde edilen bu bulguyu destekler niteliktedir (Çetin ve Basım, 2011; Larrabee vd., 2010; Kanbur vd., 2017). Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan çalışanlar değişim sürecini kendilerini geliştiren önemli bir süreç olarak ele almakta, dolayısıyla bu sürecin olumsuz koşullarıyla baş etmede kendilerini kolaylıkla motive edebilmektedirler. Bu nedenle dayanıklılık düzeyleri yüksek olan bu çalışanlarda iş doyumunun da yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Bunun yanında çalışanların iş doyum düzeylerinin artması da psikolojik dayanıklılık seviyelerini artırmaktadır. McCalister vd. (2006) kamu ve özel şirketlerde görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında bu çalışma bulguları ile benzer olarak çalışanların iş doyumunun artmasıyla psikolojik dayanıklılık düzeylerinin de arttığını tespit etmişlerdir. İş doyumunun yüksek olması çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artmasına ve bununla birlikte örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemelerine zemin hazırlamaktadır. Bu süreçte doyum düzeyi yüksek olan çalışanların ortaya çıkabilecek herhangi bir problemi çözme konusunda istekli davranacakları ve bu yönde kendilerini geliştirerek psikolojik anlamda mevcut sorunlarla baş etmede daha dayanıklı hale gelecekleri düşünülmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda sağlık çalışanlarının bireysel özellikleri kapsamında ele alınan toplam çalışma süresi ile değişim yorgunluğu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu

($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile toplam çalışma süresi arttıkça değişim yorgunluğu düzeyinde azalış meydana gelmektedir. Elde edilen bu bulgu literatürde bazı araştırmalar tarafından da desteklenmektedir. Vestal (2013) yeni mezun olan ve yeteri kadar iş tecrübesi bulunmayan hemşirelerin mesleki açıdan deneyimli hemşirelere göre değişimin yıkıcı etkileri karşısında daha savunmasız kaldıklarını ve bu çalışanlarda değişim yorgunluğu düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Stensaker ve Meyer (2012) tecrübeli çalışanların değişim sürecine daha kolay uyum sağladıklarını ve böylelikle değişim yorgunluğu yaşama durumuna bu tür çalışanlarda rastlamanın daha az olası olduğunu ifade etmektedirler. Uzun yıllar boyunca mesleki faaliyetlerini icra eden çalışanlar bu süreç içerisinde sayısız problemle karşılaşmakta ve bir süre sonra bu problemleri çözebilme konusunda daha yetenekli hale gelmektedirler. Bu sebeple sayısız değişim girişimi gerçekleştirme sürecinde ortaya çıkan tüm krizleri çözerek bu süreç sonucunda ulaşılması gereken hedefler doğrultusunda yeni işe başlayan çalışanlara göre daha fazla çaba sarf etmeye istekli oldukları ve değişim sürecinin olası olumsuz sonuçlarından daha az etkilendikleri ifade edilebilir. Yeteri kadar mesleki tecrübeye sahip olmayan çalışanlarda değişim yorgunluğunu önleyebilmek için bu çalışanların değişim süreci öncesinde hizmet içi eğitim programı gibi destek programlarıyla gerçekleştirilecek değişim girişimleri hakkında bilgilendirilmeleri ve tecrübeli çalışanlarla etkili iletişim kurmalarının sağlanması önerilebilir.

Analiz sonucunda elde edilen bir diğer bulgu sağlık çalışanlarının kişisel özelliklerinden olan cinsiyet değişkeninin psikolojik dayanıklılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu yönündedir. Bu kapsamda yapılan regresyon analizi neticesinde kadınların erkeklere göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha az olduğu ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmalar araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu ile benzerlik ve farklılıklar göstermektedir. Peng vd. (2012) tıp öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında kadınların erkeklere göre psikolojik açıdan daha dayanıksız olduklarını belirlemişlerdir. Yapılan bu çalışmadan farklı olarak Mizmizlioğlu (2018) bir kamu hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında cinsiyet değişkeni ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir. Memiş (2018)'in aile sağlığı merkezlerinde çalışan hekimler üzerinde yapmış olduğu çalışmasında kadın hekimlerin erkek hekimlere göre; Chtibi vd. (2018)'nin sağlık çalışanlarının üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında kadın çalışanların erkek çalışanlara göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda kadın ve erkek sağlık çalışanlarının psikolojik dayanıklılık düzeylerinin farklılık göstermesi toplumda kadın ve erkeğe atfedilen rollerin farklılaşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadınların çevrelerinde meydana gelen çoğu olaya karşı duygu yüklü tepki vermeleri, fizyolojik ve ruhsal olarak daha kırılgan yapıda olmaları psikolojik açıdan daha dayanıksız olmalarına sebep olabilir. Başka bir ifade ile erkeklerin çevrelerinde meydana gelen çoğu olaya daha rasyonel, çoğunlukla duygulardan arınmış bir biçimde cevap vermeleri ve toplumun erkeklerin kadınlara nazaran daha güçlü olduklarına yönelik attığı rolle beraber çoğu problemi kimseden yardım almadan çözmeye çalışmaları kadınlara göre psikolojik açıdan daha dayanıklı olmalarına zemin hazırlayabilir.

Son olarak araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının bireysel özelliklerinden bir diğeri olan eğitim durumları ile psikolojik dayanıklılıkları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulguya göre lisans ve ön lisans mezunu olan sağlık çalışanlarının lisansüstü mezunu olan sağlık çalışanlarına göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha az olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre eğitim durumu arttıkça psikolojik dayanıklılık düzeyinin de artış gösterdiğini söylemek mümkündür. Brown vd. (2018)'nin hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında da benzer şekilde eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak psikolojik dayanıklılık düzeyinin de arttığı saptanmıştır. Bozkurt (2021)'un hemşireler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında ise lisansüstü bir dereceye sahip hemşirelerin ön lisans mezunu hemşirelere göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Taş (2013)'in hemşireler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmasında ise, katılımcıların eğitim düzeyi ile psikolojik dayanıklılıkları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Eğitim düzeyinin psikolojik dayanıklılık düzeyi açısından istatistiksel olarak farklılık göstermesinin nedeninin eğitim düzeyi arttıkça çalışanların psikolojik dayanıklılık konusunda daha fazla bilgi sahibi olmaları, bu konuda farkındalıklarının artması ve kendilerini bu konuda geliştirme imkânı bulabilme potansiyellerinin olması gibi nedenlerden kaynaklandığı düşünülebilir.

Yapılan bu araştırmanın literatüre katkıları sağladığı düşünülürken beraber birtakım sınırlılıklarının olduğunu söylemek de mümkündür. Bu araştırma Erzincan'da aile hekimliği biriminde çalışan sağlık çalışanları ile sınırlıdır. Gelecekte benzer çalışmaların özel ve kamu hastanelerinde çalışan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesi veya konu ile ilgili nitel çalışmaların yapılması değişim yorgunluğuna neden olan makro faktörlerin belirlenmesi ve buna yönelik daha geniş kapsamlı çözümler önerileri getirilmesi bakımından alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Etik Kurul İzni: Araştırmanın yürütülebilmesi için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Sağlık ve Spor Bilimleri Etik Kurulu'ndan (20.10.2021 tarihli 08/10 protokol numaralı) gerekli etik kurul izni ve Erzincan Halk Sağlığı Müdürlüğü'nden gerekli uygulama izni alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Basım, N. & Çetin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 1-12.
- Baycan, F.A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. (Bilim Uzmanlığı Tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Bernerth, J. B., Walker, H. J., & Harris, S. G. (2011). Change fatigue development and initial validation of a new measure. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 25(4), 321-337.
- Bostan, S., Kılıç, T., & Acuner, T. (2012). Sağlıkta dönüşüm programının hastaneler üzerindeki değişim etkisi: Hastane yöneticilerinin görüşleri. *TISK Academy/TISK Akademi*, 7(14).
- Bozkurt, A. (2021). *Hemşirelerde sosyal zekâ ve psikolojik dayanıklılık düzeyinin karşılaştırılması ve farklı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Brown, R. (2016). *Determining the relationship among change fatigue, resilience and job satisfaction of hospital staff nurses*. (PhD Thesis). South Dakota State University, Dakota.
- Brown, R., Wey, H., & Foland, K. (2018). The relationship among change fatigue, resilience and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(3), 306-313.
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson resilience scale (cd-risc): validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20, 1019-1028.
- Chtibi H., Ahami A., Azzaoui F.Z., Khadmaoui A., Mammad K., & Elmassioui F. (2018). Study of psychological resilience among health care professionals, in İbn Sina hospital/rabat/morocco. *Open Journal of Medical Psychology*, 7, 47.
- Chung, G. H., Choi, J. N., & Du, J. (2017). Tired of innovations? Learned helplessness and fatigue in the context of continuous streams of innovation implementation. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 1130-1148.
- Connor, K. M., & Davidson, R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale. *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Çetin, F. & Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İŞGÜÇ, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.

- Demren, H. H. (2020). *112 acil sağlık hizmetleri personeline psikolojik sağlık ve sosyo-demografik değişkenlerin işe bağlılıkla ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Dool R., (2006). *Change fatigue: The impact of persistent change initiatives on job satisfaction*. Adelphia. University of Maryland (UC).
- Ekingen, E., & Yıldız, A. (2021). Değişim yorgunluğu ölçeği türkçe versiyonunun geçerlilik ve güvenirlik çalışması: sağlık çalışanları örneği. *Osmangazi Tıp Dergisi*, 43(6), 572-581.
- Gigantesco, A., Picardi, A., Chiaia, E., Balbi, A., & Morosini, P. (2003). Brief report: Job satisfaction among mental health professionals in Rome, Italy. *Community Mental Health Journal*, 39(4), 349-355.
- Hansen, A., Buitendach, J.H. & Kanengoni, H. (2015). Psychological capital, subjective well-being, burnout and job satisfaction amongst educators in the Umlazi region in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 3(1), 1-9.
- Judkins, S. & Rind, R. (2005). Hardiness, job satisfaction and stress among home health nurses. *Home Health Care Management and Practice*, 17, 113-118.
- Kanbur, E., Kanbur, A. & Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.
- Karakuş, Ş. & Yardım, M. (2014). Algılanan örgütsel değişim, belirsizlik, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 21-31.
- Kavi, E. & Karakale, B. (2018). Çalışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.
- Kaya F, & Odacı H. (2021). Connor-Davidson psikolojik sağlık ölçeği kısa formu: Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *HAYEF: Journal of Education*, 18(1), 38-54.
- Kayacı, Ü. & Özbay, Y. (2016). Üniversite öğrencilerinin travmatik yaşantı, psikolojik doğum sıraları ve sosyal ilgilerinin psikolojik dayanıklılıklarını yordaması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(1), 128-142.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Routledge: London.
- Kuokkanen, L., Suominen, T., Harkonen, E., Kukkurainen, M. & Doran, D. (2009). Effects of organizational change on work-related empowerment, employee satisfaction, and motivation. *Nursing Administration Quarterly*, 33(2), 116-124.
- Larrabee, J.H., Wu, Y., Persily, C.A., Simoni, P.S., Johnston, P.A., Marcischak, T.L., Mott, C.L. & Gladden, S.D. (2010). Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay. *Western Journal of Nursing Research*, 32(1), 81-102.
- Limon, İ. (2019). *Eğitim örgütlerinde değişim yorgunluğu, eğitim politikaları bağlamında moral yitimi ve iş performansı arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Luthans, F., (2002), Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.

- Memiş, E. (2021). *Aile hekimlerinde psikolojik dayanıklılık durumu ve etkili faktörler: Rize ili örneği*. (Uzmanlık Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Mccalister, K. T., Dolbier, C. L., Webster, J. A., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2006). Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. *American Journal of Health Promotion, 20*(3), 183-191.
- McMillan, K., & Perron, A. (2013). Nurses amidst change: The concept of change fatigue offers an alternative perspective on organizational change. *Policy, Politics, & Nursing Practice, 14*(1), 26–32.
- McMillan, K. (2018). *A critical organizational analysis of frontline nurses' experience of rapid and continuous change*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), University of Ottawa Faculty of Health Sciences School of Nursing, Ottawa.
- Mizmizlioğlu, E. (2018). *Bir grup ruh sağlığı çalışanında iş doyumunun psikolojik dayanıklılık ve sağlıklı yaşam biçimiyle ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi, İstanbul.
- Olkun, S. (1996). Örgütsel değişimin yönetimi: Örgüt kültürü ve liderlik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 2*(4), 565-574.
- Omachonu K. V. & Einspruch, N.G. (2010). Innovation in healthcare delivery systems: A conceptual framework. *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal, 15*(1), 1-18.
- Oshagbemi, T. (2003). Personal correlates of job satisfaction: Empirical evidence form UK universities. *International Journal Of Social Economics, 30*(12), 1210-1232.
- Pathak, H. (2011). *Organizational change*. India: Dorling Kindersley Pvt. Ltd.
- Peng, L., Zhang, J., Li, M., Li, P., Zhang, Y., Zuo, X., & Xu, Y. (2012). Negative life events and mental health of Chinese medical students: The effect of resilience, personality and social support. *Psychiatry Research, 196*(1), 138–141.
- Puccio, G. J., Mance, M. & Murdock, M. C. (2011). *Creative leadership: Skills that drive change* (2nd ed.). USA: Sage Publications Inc.
- Rafferty, A. & Griffin, M. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology, 91*(5), 1154-1162.
- Sevimli, F. & İşcan Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *EGE Akademik Bakış, 5*(1), 55-64.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 20*(2), 489-502.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler, psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Stensaker, I., Meyer, C. B., Falkenberg, J., & Haueng, A. C. (2002). Excessive change: Coping mechanisms and consequences. *Organizational Dynamics, 31*, 296–312.
- Stensaker, I. G., & Meyer, C. B. (2012). Change experience and employee reactions: Developing capabilities for change. *Personnel Review, 41*(1), 106–124.

- Taş, S. (2013). *Düzce üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesi hemşirelerinde psikolojik dayanıklılık, depresyon ve algılanan stresin değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Terzi, Ş. (2006). Kendini toparlama gücü ölçeğinin uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 77-84.
- Toffler, A. (1970). *Future shock*. A Bantam Book. Published by arrangement with Random House, Inc. New York.
- Ürek, D., Bilgin Demir, İ. & Karaman, S. (2019). Sağlık kurumlarında değişim liderliği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(2), 89-103.
- Vestal, K. (2013). Change fatigue: A constant leadership challenge. *Nurse Leader*, 1(5), 10–11.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Winter, A. J. (2013). *The human cost of change: Tales from the campus about personal change fatigue, resistance, and resilience*. (Master's Thesis). Queensland University of Technology, Brisbane City.

