

HEMŞİRELERDE COVID-19 SALGINI SONRASI KENDİNİ AFFEDEMENİN MESLEKTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

Arzu SERT-ÖZEN¹

Birol BAYSAK²

Ozan KALAYCIOĞLU³

Öz

Bu çalışmanın amacı kendini affedememenin hemşirelerin meslekten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi ve kendini affedememe ile meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe bağlı stresin aracılık rolünün test edilmesidir. Çalışmanın örneklemini Doğu Karadeniz Bölgesindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde pandemi döneminde çalışan ve hali hazırda hala çalışmaya devam eden 195 hemşire oluşturmaktadır. Araştırma verileri kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) kullanılarak SmartPLS ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonuçları, kendini affedememenin işe bağlı stres ve meslekten ayrılma niyeti ile pozitif olarak ilişkili olduğunu, işe dair stresin meslekten ayrılma niyetiyle de pozitif olarak ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, işe dair stresin araştırma modelinde tamamlayıcı kısmi aracılık etkisinin olduğunu göstermiştir. Bulgular, pandemiden sonra bile psikolojik sağlıkla ilgili sorunların hala devam ettiğini göstermektedir. Bu nedenle, yöneticilere kendilerini affetmede zorluk çeken ve iş stresi yaşayan hemşirelere yardımcı olmak için yeni programlar düzenlemeleri önerilir. Bu programlar hemşirelerin stres düzeyleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir ve işlerinde kalma niyetlerini artırabilir.

Anahtar Kelimeler: Kendini affedememe, meslekten ayrılma niyeti, hemşirelik, işe bağlı stres

THE EFFECT OF FAILURE TO FORGIVE SELF ON INTENTION TO LEAVE THE PROFESSION AMONG NURSES AFTER COVID-19 PANDEMIC

Abstract

The aim of the research is to evaluate the effect of failure to forgive self on nurses' intention to leave the profession and to test whether work-related stress has a mediating role in the relationship between failure to forgive self and intention to leave the profession. The sample of the study consists of 195 nurses who worked during the pandemic period and are still working in the intensive care units of hospitals in the Eastern Black Sea Region. The research data was evaluated using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) with SmartPLS. The results of the study revealed that failure to forgive self was positively associated with work-related stress and intention to leave the profession, and work-related stress was positively associated with intention to leave the profession. It also showed that work-related stress had a complementary partial mediating effect in the research model. The findings show that psychological health problems still continue even after the pandemic. Therefore, managers are advised to organize new

¹ Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İİSBF, İşletme Bölümü (İngilizce), E-Mail: arsert@gelisim.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5743-4075

² Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İİSBF, İşletme Bölümü (İngilizce), E-mail: bbaysak@gelisim.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3258-7988

³ Dr., Türk Eximbank, E-mail: ozankalaycioglu@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7593-9835

programs to help nurses who have difficulty in forgiving themselves and experience work stress. These programs may have a positive effect on nurses' stress levels and increase their intention to stay in their jobs.

Keywords: Failure to forgive self, intention to leave the profession, nursing, work-related stress

Giriş

İnsanlık, geçmişten günümüze kadar çeşitli salgınlarla mücadele ederek var oluşunu sürdürmüş ve bu mücadelesine son olarak COVID-19 pandemisini eklemiştir. COVID-19 salgını ile ilgili bu zorlu savaş, mücadelede ön saflarda yer alan sağlık çalışanlarının büyük cesareti ve fedakârlığı sayesinde kazanılmakla birlikte çok sayıda kayıpta yaşanmıştır. Bu uzun vadeli mücadelede yaşananlar ışığında kaçınılmaz olarak sağlık çalışanları, COVID-19 nedeniyle psikolojik ve fiziksel sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen yüksek iş stresiyle karşı karşıya kalmışlardır. Ağır iş yükleri ve sürekli olarak COVID-19 pozitif vakalarına maruz kalmaları sonucunda yorgunluk, kaygı, endişe, uykusuzluk ve diğer olumsuz etkilerden mustarip olmuşlardır (García-Batista vd, 2021). Ruh sağlıkları da yüksek düzeyde stres, suçluluk, belirsizlik, depresyon, izolasyon ve korkudan olumsuz etkilenmiştir (Chemali vd, 2022).

Küresel olarak işgücü sıkıntısı yaşayan sağlık sektörü, COVID-19 salgınının yarattığı artan iş yükü nedeniyle daha da zor durumda kalmıştır (Poon ve diğerleri, 2022; Schug ve diğerleri, 2022). Yukarıda belirtilen temel nedenlerden dolayı sağlık çalışanları mesleklerini sorgulamakta ve kariyerlerini bırakmak ile elde ettikleri başarıları sürdürme konusunda kararsızlık yaşamaktadırlar (Yıldırım vd., 2021). Singapur'da sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının istifa oranları 2021'de ciddi ölçüde artmıştır (Tan, 2021). ABD'de yapılan bir başka araştırmaya göre 2021 yılında tahminen 333.942 sağlık çalışanı işini bırakmış (Popowitz, 2022) ve 2023 yılı itibari ile de hemşirelerin neredeyse üçte birinin de işlerinden ayrılma niyetinde olduğunu bildirmişlerdir (Berlin vd., 2023). Almanya'da yapılan bir araştırma da hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin endişe verici düzeyde olduğunu ortaya koymuştur (Schug vd., 2022). Başka bir çalışmada ise İspanya'da hemşirelerin %20'sinin işten ayrılmak istediği sonucuna varılmıştır (Sillero-Sillero ve Zabalegui, 2020). COVID-19 salgını benzeri görülmemiş bir istifa dalgasına neden olduğundan araştırmacılar, belirtilen oranların daha da kötüleşebileceğini öngörmektedirler ve sağlık çalışanlarını elde tutabilmek için mesleği bırakma niyetinin ardındaki öncülleri anlamanın önemine dikkat çekmişlerdir (Poon vd., 2022).

Sağlık çalışanlarının COVID-19 salgını nedeniyle yaşadığı stres, endişe, depresyon ve korku gibi unsurlar ile ilişkisindeki (Chemali vd, 2022) bir diğer önemli faktörün de bireyin kendini ya da başkalarını affedememesi ile ilişkili olabileceği değerlendirilmektedir. Araştırmacılar (Mauger vd., 1992; Thompson vd., 2005;) başkalarını affetmeye paralel olarak kendini affetmenin anksiyete, depresyon ve öfke gibi ruhsal sağlık durumlarıyla sıkı bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymuşlardır. Spesifik olmayan psikolojik sıkıntı ve yaşam memnuniyeti ile ilişkili olan affetme, mağdurların

faillerine karşı olumsuz duygu ve motivasyonlarını azaltırken olumlu duygu ve motivasyonlarını artırdıkları zamansal bir değişim olarak tanımlanmaktadır (Webb ve Toussaint, 2020). Bir kişi affettiğinde, öfke, kızgınlık ve hiddet gibi hoş olmayan duygularının yerini, faile karşı şefkat, empati ve merhamet gibi olumlu duygular yer almaktadır (Gámiz vd., 2021). Araştırmalar, daha yüksek düzeyde affetmenin daha iyi zihinsel ve fiziksel sağlıkla ilişkili olduğunu göstermektedir (Friedberg vd., 2005). Bu doğrultuda, affedememenin iyi bir ruh sağlığının gelişmesinin önünde bir engel olduğuna inanılmaktadır (Maltby ve Day, 2004).

Affetme eğiliminin çoğunlukla kişilik özelliği, ahlaki duygular, psikolojik belirtiler, benlik saygısı ve umut gibi çok çeşitli değişkenlerle ilişkili olduğu ileri sürülmektedir (McCullough, 2001). Ancak COVID-19 ile ilgili bazı çalışmalar, sağlık çalışanlarının, COVID-19 hastalarının durumunun kötüleştiğine tanık olduklarında çaresizlik ve suçluluk duyguları yaşayabileceklerini ortaya koymuştur (Shaw vd., 2021). Sağlık çalışanlarının hastalara en iyi bakımı sağlamaya çalışırken aynı zamanda kendilerini ve ailelerini enfeksiyondan korumak için önlemler almak zorunda kalmaları, onları etik ikilemler ve ahlaki zorluklarla karşı karşıya bırakmıştır. Örneğin Muz vd. (2021), bazı hemşirelerin enfeksiyon bulaşma korkusuyla hastalara bakım vermektan çekindiklerini ve yeterli tedavi veremediklerine inandıkları için de kendilerini kötü hissettiklerini belirtmiştir. Diğer araştırmacılar ise çok fazla sayıda hastanın bakım ihtiyaçlarının sınırlı kaynaklarla karşılanmaya çalışılmanın yarattığı manevi sıkıntıya dikkat çekmişlerdir (Butler vd.,2020). Ayrıca hastalananların iş yerinde arkadaşlarının ve ailelerinin yanı sıra iş arkadaşlarına da yük olmaktan dolayı kendilerini kötü hissettikleri belirtilmektedir (Taylor vd., 2021). Bu duygular, pandemi sırasında meydana gelen hatalar veya kayıplar nedeniyle kendilerini affetme yeteneklerini etkileyebilmektedir. Hemşirelik mesleğinde işe dair stres yaşamak kaçınılmaz olarak yaygındır ve yapılan çalışmalar, işe dair stresin meslekten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Chegini vd., 2019; Lo vd., 2018). Bu açıdan bakıldığında, yaşadıklarından dolayı kendilerini affedemeyen sağlık çalışanlarının, COVID-19 salgınının iş stresi üzerindeki olumsuz etkileri sonucunda kariyerlerini bırakma niyetine yönelebilecekleri değerlendirilmektedir.

Belirtilen hususlar doğrultusunda bu çalışma, COVID-19 salgını sonrasında hemşireler arasında işe dair stres, affedememe ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Belirtilen değişkenler incelenerek sağlık çalışanlarının karşılaştığı komplikasyonlar ve mesleki kararlarını etkileyen faktörler hemşireler özelinde belirlenmeye çalışılmıştır. Bu sayede sağlık çalışanlarının korunabilmesi için proaktif adımların atılabilmesine katkıda bulunulması hedeflenmektedir. (Poon vd., 2022). Bununla birlikte literatürde, affetmenin sonuçlarına ilişkin araştırmalar henüz emekleme aşamasındadır ve bu yapının etkisine ilişkin elde edilen ampirik kanıtlar (Fehr vd., 2010; Long vd., 2020; Rapske vd., 2010) oldukça azdır (VanderWeele, 2018). Bu

nedenle araştırma, alana yönelik Türkiye örneklemini özelinde ampirik kanıt sunması nedeniyle de literatüre önemli bir katkı sunmaktadır.

Kuramsal Çerçeve

Kendini Affedememe ve Algılanan İşe Bağlı Stres

Kişiler arası bir kusurdan sonra affetmemeye devam etmek, sıklıkla strese katkıda bulunan önemli bir faktördür. Bu tarz bir stres, psikolojik sağlığın bozulmasıyla ilişkilidir (Webb ve Toussaint, 2020). Araştırmalar, kendini affedemeyen bireylerin depresyon, kaygı, özgüven azalması, sosyal geri çekilme gibi olumsuz etkiler yaşayabileceğini gösterirken (Long vd., 2020; Maltby vd., 2001) tersi bir durumun ise hem kendini hem de başkalarını affetmenin, fiziksel sağlığın iyileşmesinde katkısı olduğunu göstermektedirler (Cheadle ve Toussaint, 2015). Bağışlama, mağdurun suçluya karşı olumsuz duygularının azaldığı hatta olumlu duygularının arttığı duygusal bir süreç olarak görülmektedir (Fehr vd., 2010). Başta hemşireler olmak üzere sağlık çalışanları, COVID-19 tanısı alan bireylerin durumlarının kötüleştiğini gördüklerinde yetersizlik ve pişmanlık duygusu hissettiklerini bildirmişlerdir (Shaw vd., 2021). Cross vd. (2023)'ün kendini affetmenin duygusal stresle olumsuz bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bununla birlikte araştırmalar hemşirelerin pandemi sürecinde karşılaştıkları artan iş yükü, enfeksiyon riski, kaynak yetersizliği ve ahlaki ikilemler gibi faktörler nedeniyle yüksek düzeyde stresle karşı karşıya kaldığını ortaya koymuştur (Butler vd., 2020; Falatah ve Alhalal, 2022; Hoedl vd., 2021). Çeşitli araştırmacılar da (Maltby vd., 2001; Mauger vd., 1992; Witvliet, 2001) stres ve psikopatolojik göstergelerin affetmedeki başarısızlıkla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgularla birlikte, kendini affetmedeki başarısızlığın işe dair stresin göstergesi olabileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle, aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H1: Kendini affedememe, algılanan işe bağlı stres ile pozitif ilişkilidir.

Kendini Affedememe ve Meslekten Ayrılma Niyeti

Birçok sağlık çalışanı, COVID-19 salgını sırasında önemli tıbbi hatalar yapmak ve hasta bakımıyla ilgili zor kararlar almak gibi kendi ahlaki inançlarıyla doğrudan çelişen eylemlere karıştıkları için suçluluk ve üzüntü duymuştur (Wang, Koenig vd., 2022). Zaman geçtikçe, bu kişiler eylemlerinin affedilemez olduğunu düşünmeye başlamaktadır. Kendilerini kınama duygularının bir sonucu olarak, eylemlerinin affedilemez olduğu yönündeki fikirlerini desteklemeye hizmet eden kendine zarar verme, izole etme veya kaçınma faaliyetlerinde bulunabilmektedirler (Sugrue, 2018). Bireyler kendilerini affetmeyi başaramazlarsa, giderek daha fazla görünmez hale gelmekte ve başkalarından bağımsız çalışmaya yönelmektedirler. Bu tür bir izolasyon, bireylerin gönüllü çabalarını, yaratıcılıklarını ve özgünlüklerini geri çekecekleri şeklinde değerlendirilebilmektedir. Dolayısıyla bireyler giderek daha fazla yabancılaşarak bencillik, şüphe ve özeleştirme ile daha meşgul olmaya başlayacaklardır. Aidiyet bir kurumdaki çoğu insan için en yaygın

ihtiyaç olduğundan, bu yabancılaşma bireyler kurumdan ayrılana ya da emekliliği bekleyen etkisiz çalışanlar haline gelene kadar artmaya devam edecektir (Stone, 2002).

Bazı ampirik araştırmalar, affetme konusundaki başarısızlığın meslekten ayrılma niyeti ile ilişkili olabileceğini desteklemektedir. Dahiya ve Rangnekar (2019), kendini affetmenin daha düşük olumsuz duygulanımla ilişkili olduğunu, bunun da olumlu bir çalışma ortamını teşvik edebileceğini ve çalışanların ekstra rol performansı sergilemesine neden olarak çalışan devrini azaltabileceğini göstermiştir. Duru vd. (2021) tarafından yapılan bir başka çalışmada affetmenin, hemşirelerin meslekten ayrılma niyetini yordamada önemli değişkenlerden biri olarak görülen hemşirelerin mesleki bağlılık düzeyi ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir (Chang vd., 2019). Yukarıdaki bilgiler ışığında aşağıda belirtilen hipotez oluşturulmuştur.

H2: Kendini affedememe, meslekten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkilidir.

Algılanan İşe Bağlı Stres ve Meslekten Ayrılma Niyeti

İşyeri stresi genellikle bir işin psikolojik talepleri ile bir çalışanın bu talepleri etkin bir şekilde yönetme veya bunlara uyum sağlama becerisi arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlanmaktadır (Babatunde, 2013). Stres yaratmada kritik faktörler çatışma, belirsizlik ve aşırı yüküdür. Çatışmalar, taleplerin kişinin değerleriyle çatışması veya rolünü aşması durumunda ortaya çıkmaktadır. Belirsizlik ise net olmayan beklentilerden kaynaklanırken aşırı yük, taleplerin mevcut kaynakları aşmasından kaynaklanmaktadır (Kubátová, 2019; Lazarus ve Folkman, 1984). Hemşireler, COVID-19 salgınına kontrol altına almaya yönelik evrensel çabanın getirdiği artan iş yükü nedeniyle işle ilgili stres içindedirler (Falatah ve Alhalal, 2022). Bu durum, hemşireler arasındaki stresin birincil nedeni olarak tanımlanmıştır (Hoedl vd., 2021). Çok sayıda çalışma, stresin anksiyete, duygusal bozukluklar, depresyon ve diğer ilişkili sağlık sorunları nedeniyle personel devir hızı, devamsızlık ve işten ayrılmanın önde gelen nedenlerinden biri olduğunu göstermiştir (Ajayi, 2018; Akkoç vd., 2021; Arén vd., 2022; Conti vd., 2022).

Wang vd. (2022), sağlık sorunları, aile sorunları, yüksek iş talepleri, işle ilgili yaralanmalar, hemşireler ve hastalar arasındaki gerginlik ve meslektaşlarla yaşanan sorunlar gibi iş stresörlerinin hemşirelik mesleğinden ayrılma niyeti ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Chegini vd. (2019) tarafından yapılan çalışmanın bulguları, yoğun bakım ünitelerindeki hemşireler arasında işle ilgili stres düzeyinin düşük olmasının, meslekten ayrılma niyetinin de düşük olmasıyla sonuçlanacağını göstermiştir. Lo vd. (2018) tarafından yapılan bir başka çalışmada, iş stresinin hemşirelerin hastaneden ayrılma niyeti ve ardından hemşirelik mesleğinden ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi olduğunu bulmuştur. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez önerilmiştir.

H3: Algılanan işe bağlı stres, meslekten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkilidir.

Algılanan İşe Bağlı Stresin Aracılık Rolü

Affetmeyi başaran hemşirelerin psikolojik açıdan daha güçlü olumlu psikolojik faktörlere sahip olması iş baskılarının neden olduğu zararı azaltmaktadır (Rahmati ve Poormirzaei, 2018). Bununla birlikte affetmeyi başaramayan hemşireler geçmişte yaşananlara odaklanmaya devam ederek daha da kötüye giden ve hiç bitmeyen bir olay döngüsüne sebep olmaktadır. Bu durum, daha fazla yabancılaşma ve ayrışmaya yol açarak bireylerin psikolojik baskı hissetmesine neden olabilmektedir (Stone, 2002). Hemşireler, COVID-19 pandemisinin zorlu koşulları nedeniyle büyük bir psikolojik baskı hissetmiş ve işle ilgili önemli ölçüde stres ve kaygı yaşamışlardır (D'emeh vd., 2021). Stres yaşayan insanlar, mutsuzluğun giderek yaygınlaştığı ortamda bir anlam bulmak için yeni işler aramak, farklı şirketler için çalışmak ve hatta kariyerlerini değiştirmek istemektedir (Stone, 2002). Laschinger ve Fida (2014), işe dair stres ve tatminsizliğin hemşirelerin işten ayrılmasında öne çıkan nedenler olduğunu belirtmiştir. Araştırmalar, yüksek düzeyde işe dair stresin hemşirelerin meslekten ayrılma niyetinin önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir (Bahlman-van Ooijen vd., 2023; Boey, 1998; Chegini vd. 2019; Fimian vd. 1988; Lo vd. 2018). Araştırma sonuçlarından yola çıkarak, kendini affedemeyen hemşirelerin stres faktörlerini yönetmekte başarısız olması ve işe dair stres düzeylerinin artması beklenebilir. Bu durumun da meslekten ayrılma niyetleri üzerinde bir etkiye sahip olması öngörülmektedir. Bu kapsamda aşağıda belirtilen hipotez oluşturulmuştur.

H4: Algılanan işe dair stres, affedememe ile meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı bir rol oynamaktadır.

YÖNTEM

Örneklem ve İşlem

Kesitsel olan bu çalışma Eylül 2023-Ocak 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. İngilizce maddelerin Türkçeye uyarlanması sürecinde, ölçeklerin kültürlerarası kullanımına temel olarak Brislin (1970) tarafından geliştirilen çift-kör geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın hedef kitlesi, Doğu Karadeniz Bölgesindeki hastanelerin pandemi döneminde yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerdir. Hemşirelere mesai saatleri içinde doldurulmak üzere hastane yönetiminden izin alınarak e-posta yoluyla web tabanlı bir anket gönderilmiş ve tüm katılımcılara katılımın gönüllü olduğu ve yanıtların anonim kalacağı bilgisi verilmiştir. 260 hemşireye gönderilen anketlerden 195'nin geri dönüşü sağlanmıştır. Geri dönüş alınan yanıtların oranı %75'tir. Böylece araştırmanın örneklemini yoğun bakım ünitelerinde görev yapan 195 hemşire oluşturmuştur. Tablo 1 örneklem özelliklerini göstermektedir.

Ortak Yöntem Yanlılığı

Tek bir veri toplama yönteminin kullanılması ortak yöntem yanlılığına yol açabilmektedir. Reflektif modeller için, tam doğrusallık testinden (full collinearity test) elde edilen tüm iç varyans artış faktör (VIF) değerlerinin 3,3 veya daha düşük olması,

modelin ortak yöntem yanlılığına sahip olmadığını ortaya koymaktadır (Kock, 2015). Bu çalışmada VIF değerlerinin 1 ile 1,2 arasında bulunması nedeniyle verilerde ortak yöntem yanlılığının bulunmadığı gözlemlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada kullanılan tüm ölçüm araçları daha önce yapılan araştırmalardan alınmıştır. Meslekten ayrılma niyetinin değerlendirilmesinde Krausz vd., (1995) tarafından geliştirilen üç maddeli bir ölçek kullanılmıştır. Hemşireler arasında kendini affedememe, Thompson vd.. (2005) tarafından geliştirilen altı maddelik bir ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Algılanan işe bağlı stres, Keller (2001) ve Kelliher ve Anderson (2010) tarafından geliştirilen ölçeklerden uyarlanan altı madde aracılığıyla değerlendirilmiştir. Her üç yapı da (meslekten ayrılma niyeti, kendini affetmeme ve algılanan işe dair algılanan stres) 1'den (kesinlikle katılmıyorum) 5'e (kesinlikle katılıyorum) kadar puanlanan 5'li Likert tipi bir ölçekte derecelendirilmiştir. Her ölçüme ilişkin tüm ölçek maddeleri Tablo 2'de verilmiştir.

İstatiksel Analiz

Ölçüm modeli ve araştırma hipotezleri yapısal eşitlik modeline dayalı kısmi en küçük kareler (PLS) yol analizi kullanılarak test edilmiştir. Araştırmada PLS-SEM, çok sayıda madde ve aracı değişken içeren, küçük örneklemlili, tahmine dayalı ve karmaşık bir modelle daha iyi performans gösterdiği için kullanılmıştır. Hipotezin istatistiksel anlamlılığı bootstrapping yöntemiyle değerlendirilmiştir. Bu yöntemle rastgele 5000 alt örnek vaka üretilmekte ve bu rasgele üretilen her bir alt örneklem için yol katsayıları (β) ve t-istatistik değerleri tahmin edilmektedir (Hair vd. 2022).

Tablo 1: Örneklemin demografik özellikleri (n=195)

Özellikler	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	176	90.3
	Erkek	19	9.2
Yaş	24 ve üzeri	3	1.5
	25-34	38	19.5
	35-44	81	41.5
	45-54	70	35.9
	55 ve üzeri	3	1.5
Mesleki Tecrübe (Yıl)	1-4	14	7.2
	5-9	13	6.7
	10-14	24	12.3

	15-19 20 ve üzeri	19 125	9.7 64.1
Eğitim	Lise Ön Lisans Lisans Lisansüstü	12 60 112 11	6.2 30.8 57.4 5.6
Haftalık Çalışma Saati	45'in üzeri 45 ve altı	162 33	83,1 16,9
Kronik hastalık	Evet Hayır	53 142	22,7 72,8

BULGULAR

Ölçüm modeli analizi

Bu çalışmada tüm yapılar için reflektif maddeler kullanılmıştır (Chin, 1998). Reflektif olarak belirlenen ölçüm modelinin kalitesinin belirlenmesi, madde güvenilirliğinin, iç tutarlılık güvenilirliğinin, yakınsak geçerliliğin ve ayırt edici geçerliliğin değerlendirilmesini içermektedir. Madde güvenirligi, madde yükleri incelenerek test edilmektedir; 0,708'lik bir eşik değeri, yapının maddedeki varyansın yüzde 50'sinden fazlasını açıkladığını göstermektedir (Sarstedt vd., 2021). Araştırmada, kendini affedememe ile ilgili iki madde ve işe dair stresle ilgili bir madde dışında diğer madde yüklerinin değeri 0,708'i aşmıştır. Hair vd. (2022), yükleri 0,40 ile 0,708 arasında olan maddelerin silinmesinin yalnızca iç tutarlılık güvenilirliğini veya yakınsak geçerliliğini artırması durumunda değerlendirilmesini önermektedir. Ancak bu çalışmada bahsi geçen üç maddenin kaldırılması her iki ölçümü de iyileştirmediği için silinmemiştir.

Yapıların iç tutarlılığını değerlendirmek için bileşik güvenirligin (CR) kullanılması önerilmektedir (Chin, 1998; Fornell ve Larcker, 1981). CR değerinin 0,70 veya üzerinde olması yapıların yeterli bileşik ölçek güvenilirliğine sahip olduğunu gösterir (Hair vd., 2022). Meslekten ayrılma niyeti, kendini affedememe ve işe dair stres için elde edilen CR değerleri sırasıyla 0,93, 0,86 ve 0,90 olup, bu da yapıların tatmin edici bir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Sonraki adım, her yapının yakınsak geçerliliğinin değerlendirilmesini içerir. Yakınsak geçerliliği, önerilen 0,50 eşik değeri ile çıkarılan ortalama varyans (AVE) aracılığıyla değerlendirilir (Sarstedt vd., 2021). Meslekten ayrılma niyeti, kendini affedememe ve işe dair stres için AVE değerleri sırasıyla 0,823, 0,514 ve 0,627 bulunmuştur. Elde edilen bu değerler bu değişkenlerin güçlü yakınsak geçerliliğe sahip olduklarını göstermektedir. Tablo 2'de değişkenlerin madde güvenirligi,

iç tutarlılık güvenilirliği ve yakınsak geçerliliklerine ilişkin değerler verilmektedir. Çalışmada ayrıca, yapıların birbirinden farklılıklarını gösteren ayrışma geçerliliğini değerlendirmek için Fornell-Larcker kriteri ve heterotrait-monotrait (HTMT) kriterleri kullanılmıştır (Fornell ve Larcker, 1981; Henseler vd., 2015; Sarstedt vd., 2021). Fornell-Larcker kriterine göre, her bir yapının AVE'sinin karekökü, modeldeki diğer herhangi bir yapıyla olan korelasyonu aşmalıdır (Hair vd., 2022). Bu kriter, Tablo 3'te gösterildiği gibi bu çalışmada karşılanmıştır. Ek olarak Henseler vd. (2015) tarafından önerilen HTMT kriteri de ayrışma geçerliliğini test etmek için kullanılmıştır. Bu kriterle göre HTMT değerlerinin 0,85'ten küçük olması gerekmektedir. Sonuçlar, Tablo 3'te gösterildiği gibi HTMT kriterinin karşılandığını doğrulamıştır. Dolayısıyla, hem Fornell-Larcker hem de HTMT kriterleri, değişkenlerin ayrışma geçerliliğinin başarılı bir şekilde gerçekleştiğini kanıtlamıştır.

Tablo 2: Ölçüm Modeli Sonuçları

Değişken	Madde	Madde Yükleri	Çıkartılan Ortalama Varyans (AVE)	Bileşik Güvenirlik (CR)
KA	Her seferinde işleri berbat ettiğimi düşünüp kendimi kötü hissediyorum ve toparlanmam zaman alıyor.	0.752	0.514	0.863
	Yaptığım olumsuz şeylerden dolayı kendime kin besliyorum.	0.772		
	Yaptığım kötü şeylerden ders almak onları aşmama yardımcı olmuyor.	0.604		
	Bir kez işleri berbat ettiğimde kendimi kabul etmem gerçekten çok zor.	0.702		
	Zamanla yaptığım hataların farkına varıyorum.	0.784		
	Hissettiğim, düşündüğüm, söylediğim veya yaptığım olumsuz şeyler için kendimi eleştirmeyi bırakmıyorum.	0.670		
MAN	Hastaneden ayrılmayı ciddi olarak düşünüyorum.	0.901	0.823	0.933
	Aktif olarak hastane dışında başka bir kariyer arıyorum.	0.881		
	Yakın gelecekte mesleği bırakacağım.	0.938		
STR	İşimden dolayı gerginlik yaşıyorum.	0.853	0.627	0.909
	İşimde çalışmanın zorlukları var.	0.662		
	İşten sonra sorunlar hakkında endişeleniyorum.	0.783		
	İşten sonra gevşemeyi zor buluyorum.	0.830		
	İşten sonra kendimi tükenmiş hissediyorum.	0.794		
İşten sonra kendimi bitkin hissediyorum.	0.815			

KA: Kendini Affedememe, MAN: Meslekten Ayrılma Niyeti, STR: İşe Bağlı Stres

Tablo 3: Ayrışma Geçerliliği (Fornell-Larcker), Heterotrait - Monotrait Kriteri, Ortalama ve Standart Sapma.

Değişkenler	Fornell-Larcker Kriteri			Heterotrait -Monotrait Criteria (HTMT)		
	1	2	3	1	2	3
1. KA	0.72					
2. MAN	0.31	0.91		0.341		
3. STR	0.44	0.50	0.79	0.492	0.547	
<i>Ort.</i>	<i>3.06</i>	<i>2.66</i>	<i>3.95</i>			
<i>Std. Sap.</i>	<i>0.86</i>	<i>1.14</i>	<i>0.84</i>			

KA: Kendini Affedememe, MAN: Meslekten Ayrılma Niyeti, STR: İşe Bağlı Stres

*Köşegen üzerinde yer alan sayılar çıkarılan ortalama varyans değerinin kareköküdür (Bold)

Yapısal Model Analizi

Yapısal modeli değerlendirmek için Hair vd. (2022) ve Sarstedt vd. (2021) tarafından önerilen yol katsayıları, anlamlılık değerleri, açıklama gücü ve tahmin gücü kullanılmıştır. SmartPLS'de değişkenler arasındaki ilişkiler, %95 güven seviyesinde 195 vaka ile 5000 örneklem önyükleyerek test edilmiştir (Hair vd., 2017). Sonuçlar, kendini affedememe ile işe dair stres ($\beta=0,438$, $t=7,062$, $p=0,000$) ve meslekten ayrılma niyeti ($\beta=0,311$, $t=4,709$, $p=0,000$) arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca işe dair stres ile meslekten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur ($\beta=0,501$, $t=9,812$, $p=0,000$). Dolayısıyla H1, H2 ve H3 hipotezleri desteklenmektedir.

Ayrıca, araştırmada aracı etkiyi test etmek için Hair vd. (2021) ve Klärner vd. (2013) önerileri izlenerek SmartPLS'de bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular kendini affedememenin meslekten ayrılma niyeti üzerindeki direkt etkisinin ($\beta=0,311$, $t=4,709$, $p=0,000$) ve dolaylı etkisinin ($\beta=0,197$, $t=4,799$, $p=0,000$) hem istatistiksel olarak anlamlı hem de pozitif yönde olduğunu göstermektedir. Nitzi vd. (2016), hem direkt hem de dolaylı etkilerin aynı yönde (pozitif veya negatif) ve istatistiksel olarak anlamlı olması durumunda aracılık şeklinin *tamamlayıcı kısmi aracılık* olduğunu belirtmişlerdir. Sonuç olarak işe bağlı stres, bu araştırma modelinde

tamamlayıcı kısmi aracılık etkisi sergilemiştir. Böylece H4 hipotezi kısmen desteklenmiştir (bkz. Tablo 4).

Tablo 4: Yapısal Model Bulguları

Yol	Yol Katsayısı β_1	Ort. (M)	Std. Sapma (STDEV)	t Değeri	p Değeri	Yanlılığı Düzeltilmiş Güven Aralığı		Sonuçlar
						2.5%	97.5%	
KA-> STR	0.438	0.450	0.066	7.062	0.000	0.302	0.543	H1: Desteklendi
KA-> MAN	0.311	0,324	0.070	4.709	0.025	0.156	0.421	H2: Desteklendi
STR -> MAN	0.501	0.505	0.051	9.812	0.000	0.390	0.590	H3:Desteklendi
KA-> STR-> MAN	0.197	0.200	0.041	4.799	0.000	0.121	0.279	H4:Kısmen Desteklendi

KA: Kendini Affedememe, MAN: Meslekten Ayrılma Niyeti, STR: İşe Bağlı Stres

Araştırma modelinde yol katsayıları ve anlamlılık değerlerinin incelenmesinin ardından, açıklama ve tahmin gücünün incelenmesi aşamasına geçilmiştir. R^2 istatistiği, modelin açıklayıcı gücünün bir göstergesi olarak hizmet vermektedir (Sarstedt vd., 2021). Bu çalışmada kendini affedememe ve işe bağlı stres, meslekten ayrılma niyetindeki varyansın %25,9'unu açıklamaktadır. Cohen'e (1988) göre bu değişkenlerin, meslekten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir açıklayıcı gücüne sahip olduklarına işaret etmektedir. Ayrıca, güncel çalışmalarda model doğrulama için PLSpredict prosedürü önerilmektedir. (Hair vd., 2021; Sarstedt vd., 2022; Shmueli vd., 2019). Bu prosedüre göre, tüm maddelerin, naïve LM kıyaslaması ile karşılaştırıldığında daha düşük RMSE değerleri sergilemesi gerekmektedir. PLSpredict prosedürünün sonuçları (tablo 5), bu kriterin karşılandığını göstererek modelin yüksek tahmin gücüne sahip olduğunu doğrulamıştır (Sarstedt vd., 2021).

Tablo 5

RMSE değerlerindeki Değişimler

Madde	Q ²	PLS-SEM_RMSE	LM_RMSE	PLS-SEM – LM - RMSE
MAN1	0.083	1.258	1.272	-0,014
MAN2	0.042	1.205	1.212	-0,007
MAN3	0.064	1.208	1.211	-0,003
STR1	0.140	1.058	1.079	-0,021
STR2	0.069	0.959	0.966	-0,007
STR3	0.141	1.143	1.157	-0,014
STR4	0.113	1.085	1.106	-0,021
STR5	0.071	0.774	0.780	-0,006
STS6	0.096	0.994	1.004	-0,01

MAN: Meslekten Ayrılma Niyeti, STR: İşe Bağlı Stres

TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı kendini affedememe ile kişinin kariyerini bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmak ve aynı zamanda işe dair stresin potansiyel aracılık etkisini incelemektir.

Sonuçlar, bu değişkenler arasında bir bağlantı olduğunu ve kendini affedememenin, işe dair stresle pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymakta ve böylece Bast vd. (2015) kendini affedememenin işe dair strese yol açabileceği fikrini desteklemektedir. Ayrıca, elde edilen sonuçlar, affetme konusundaki yetersizliğin işyerindeki stres üzerinde etkili olduğunun altını çizen önceki araştırmalarla uyumludur (örneğin, Cross vd., 2023; Maltby vd. 2001; Mauger vd., 1992).

Araştırmada, işe dair stresin kariyerden ayrılma niyetiyle pozitif olarak ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, işe dair stres yaşayan çoğu hemşirenin kariyerlerinden ayrılma niyetinde olduğunu bildiren ampirik sonuçlarla tutarlıdır (Bahlman-van Ooijen vd., 2023; Boey, 1998; Chegini vd., 2019; Fimian vd, 1988; Lo vd., 2018). İşe bağlı stres, sağlık sektöründe her zaman güncelliğini koruyan bir sorun olarak görülmektedir. Uzun çalışma saatleri, fazla sayıda hasta yükü, idari açıdan sorumluluklar ve duygusal açıdan zorlayıcı durumlar hemşirelerin stres düzeyine katkıda bulunmaktadır. Bu tür stres fiziken ve duygusal açıdan tükenmişliğe ve akabinde meslekten ayrılma niyetine yol açabilir. Bu nedenle sağlık kuruluşlarının hemşirelerinin refahını ön planda tutması ve işe dair stresi azaltacak stratejiler uygulaması büyük önem taşımaktadır. Danışmanlık hizmetleri ve stres yönetimine ilişkin çalıştaylar gibi stres yönetimine yönelik destek sistemleri ve

kaynakların sağlanması, hemşirelerin mesleklerinde ve kariyer kararlarında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir.

Ayrıca bu araştırmanın sonuçları, kendini affedememenin meslekten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstererek affetme ile mesleğe bağlılık arasında ilişki olduğunu bildiren Duru vd. (2021) yaptığı araştırmayı desteklemektedir. Algılanan mesleki eksikliklerden dolayı hemşirelerin kendini affetme yeteneğinden meydana gelebilecek değişimler onların psikolojik refahını ve kariyer kararlarını etkileyebilir.

Son olarak bu araştırmanın sonuçları işe dair stresin kendini affedememe ile meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir ve daha önce konuyla ilgili olarak gerçekleştirilen çalışmaları desteklemektedir (örneğin, Bahlman-van Ooijen vd., 2023; Chang vd., 2019; Chegini vd., Duru vd., 2021; Lo vd., 2018; Wang vd., 2022). Bulgular, algılanan başarısızlıklar nedeniyle kendilerini affetmeye çalışan hemşirelerin işe dair stres düzeylerinde artış yaşayabileceğini ve bunun da meslekten ayrılma niyetini stres ile başa çıkma mekanizması olarak düşünme olasılığını artırdığını göstermektedir. Bu nedenle sağlık kuruluşları, hemşirelere algılanan mesleki yetersizliklerini gidermek için uygun yardım ve kaynaklar sunarak yapıcı bir çalışma ortamı yaratabilirler. Böyle bir çalışma ortamı hemşirelerin stres düzeyleri ile kariyerlerini bırakma isteklerini de azaltabilecektir.

Bu çalışma mevcut literatüre iki şekilde katkı sağlamaktadır. İlk olarak Bast vd. (2015)'in kendini affetmedeki başarısızlığın hemşirelerin meslekten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini araştırma çağrısına yanıt vermektedir. İkinci olarak, işe bağlı stresin kendini affedememe ile meslekten ayrılma niyeti arasındaki aracılık rolünü inceleyerek literatüre katkı sağlamaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmada, verileri tek bir zamanda inceleyen kesitsel bir tasarım kullanılmıştır. Bu tasarım sınırlaması değişkenler arasında nedensel ilişkiler kurma yeteneğini kısıtlamaktadır. Boylamsal çalışmalar, kendini affedememe, işe bağlı stres ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin zamansal dinamikleri hakkında daha fazla bilgi sağlayabilir. Bu çalışmalar, kalıpların ve olası nedensel yönlerin tanımlanmasını mümkün kılacaktır. Ayrıca araştırma yalnızca hemşirelik işgücüne ilişkin sonuçları kapsamaktadır. Bu nedenle, farklı meslek gruplarında veya kuruluşlarda farklı sonuçlar elde edilebilir.

Gelecek çalışmalarda affetmenin eril-dişil ve/veya bireycilik-toplulukçuluk gibi kültürlere göre farklılık gösterip göstermediğini daha iyi anlamak için bu çalışmanın farklı kültürlere sahip ülkelerde de yapılması faydalı ve ilginç olabilir. Örneğin araştırmacılar, kolektivist kültürüyle bilinen Türkiye ya da Japonya örneklemleri ile Amerika Birleşik Devletleri gibi bireyci kültürlere ait örneklemleri karşılaştırabilir ve affetmenin nasıl algılandığını ve hangi sonuçlara neden olabileceğini inceleyebilir. Bu kültürler arası analiz, kültürel faktörlerin affetme eğilimlerini ve davranışlarını şekillendirmedeki rolüne dair değerli bilgiler sağlayacaktır.

Ayrıca farklı sektörlerde, özellikle yüksek stres derecesine ve riske sahip ortamlarda kendini affetme davranışının nasıl algılandığını incelemek faydalı olabilir. Bu yöndeki araştırmalar affetme eğilimlerinin farklı meslekler arasında farklılık gösterip göstermediğini ve belirli endüstrilerin affetmeyi destekleyip desteklemediğini veya engellediğini belirlemeye olanak sağlayacaktır. Ayrıca duygusal zekaya sahip kişilerin duygularını daha iyi anlayıp düzenleyebilme yeteneğinden dolayı, affetmeyi etkileyebilecek bir diğer önemli değişkenin de duygusal zekâ olabileceği düşünülebilir. Araştırmacılar, duygusal zekayı bir değişken olarak araştırma modeline dahil ederek duygusal zekanın affetmede oynadığı role dair değerli bulgular elde edebilir.

KAYNAKLAR

Ajayi, S. (2018). Effect of stress on employee performance and job satisfaction: A case study of Nigerian banking industry. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3160620>

Akkoç, İ., Okun, O., & Türe, A. (2021). The effect of role-related stressors on nurses' burnout syndrome: The mediating role of work-related stress. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(2), 583-596. <https://doi.org/10.1111/ppc.12581>

Arén, C., Jaçelli, A., & Gesar, B., et al. (2022). The work-related stress experienced by registered nurses at municipal aged care facilities during the COVID-19 pandemic: A qualitative interview study. *BMC Nursing*, 21, 296. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01059-x>

Babatunde, A. (2013). Occupational stress: A review on conceptualisations, causes and cure. **Economic Insights – Trends and Challenges*, II(LXV)(No. 3/2013), 73-80.

Bahlman-van Ooijen, W., Malfait, S., Huisman-de Waal, G., & Hafsteinsdóttir, T. B. (2023). Nurses' motivations to leave the nursing profession: A qualitative meta-aggregation. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1111/jan.15743>

Bast, D. F., & Barnes-Holmes, D. (2015). Developing the implicit relational assessment procedure (IRAP) as a measure of self-forgiveness related to failing and succeeding behaviors. *The Psychological Record*, 65, 189-201. <https://doi.org/10.1007/s40732-014-0100-5>

Berlin, Lapointe, & Murphy. (2023). Nursing in 2023: How hospitals are confronting shortages. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/nursing-in-2023>

Boey, K. W. (1998). Coping and family relationships in stress resistance: A study of job satisfaction of nurses in Singapore. *International Journal of Nursing Studies*, 35(6), 353-361. [https://doi.org/10.1016/s0020-7489\(98\)00052-2](https://doi.org/10.1016/s0020-7489(98)00052-2)

Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>

Butler, C. R., Wong, S. P. Y., Wightman, A. G., & O'Hare, A. M. (2020). US clinicians' experiences and perspectives on resource limitation and patient care during the COVID-19 pandemic. *JAMA Network Open*, 3(11), e2027315. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.27315>

- Chang, H. Y., Lee, I. C., Chu, T. L., Liu, Y. C., Liao, Y. N., & Teng, C. I. (2019). The role of professional commitment in improving nurses' professional capabilities and reducing their intention to leave: Two-wave surveys. *Journal of Advanced Nursing*, 75(9), 1889-1901. <https://doi.org/10.1111/jan.13969>
- Cheadle, A. C. D., & Toussaint, L. L. (2015). Forgiveness and physical health in healthy populations. In L. Toussaint, E. Worthington, & D. Williams (Eds.), *Forgiveness and Health* (pp. 7-10). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9993-5_7
- Chegini, Z., Asghari Jafarabadi, M., & Kakemam, E. (2019). Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses. *Nursing in Critical Care*, 24(5), 283-289. <https://doi.org/10.1111/nicc.12419>
- Chemali, S., Mari-Sáez, A., Bcheraoui, C. E., & Weishaar, H. (2022). Health care workers' experiences during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Human Resources for Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00724-1>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern Methods for Business Research* (pp. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Conti, A., Russotto, S., Opizzi, A., Ratti, M., Nicolini, D., Vanhaecht, K., & Panella, M. (2022). Work-related stress among a cohort of Italian long-term care workers during the COVID-19 pandemic: An observational study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 5874. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105874>
- Cross, B. J., Collard, J. J., & Levidi, M. D. C. (2023). Core self-evaluation, rumination, and forgiveness as an influence on emotional distress. *Current Psychology*, 42(3), 2087-2099. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01628-4>
- Dahiya, R., & Rangnekar, S. (2019). Linking forgiveness at work and negative affect. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 6(2), 222-241. <https://doi.org/10.1177/2322093719857348>
- D'emeh, W. M., Yacoub, M. I., & Shahwan, B. S. A. (2021). Work-related stress and anxiety among frontline nurses during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 59(8), 31-42. <https://doi.org/10.3928/02793695-20210322-02>
- Duru, P., Örsal, Ö., & Parlak, L. (2022). Evaluation of the relationships between nurses' forgiveness, compassion, and professional commitment. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(2), 568-577. <https://doi.org/10.1111/ppc.12811>
- Falatah, R., & Alhalal, E. (2022). A structural equation model analysis of the association between work-related stress, burnout, and job-related affective well-being among nurses in Saudi Arabia during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 892-899.
- Fehr, R., Gelfand, M. J., & Nag, M. (2010). The road to forgiveness: A meta-analytic synthesis of its situational and dispositional correlates. *Psychological Bulletin*, 136(5), 894-914. <https://doi.org/10.1037/a0019993>

- Fimian, M. J., Fastenau, P. S., & Thomas, J. A. (1988). Stress in nursing and intentions of leaving the profession. *Psychological Reports*, 62(2), 499-506. <https://doi.org/10.2466/pr0.1988.62.2.499>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Friedberg, J. P., Adonis, M. N., Von Bergen, H. A., & Suchday, S. (2005). Short communication: September 11th related stress and trauma in New Yorkers. *Stress and Health*, 21(1), 53-60. <https://doi.org/10.1002/smi.1039>
- Gámiz, M., Fernández-Capo, M., Buechner, V. L., & et al. (2022). The role of making a decision to forgive in the process of forgiveness: A longitudinal study. *Current Psychology*, 41, 3363-3373. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02421-z>
- García-Batista, Z. E., Guerra-Peña, K., Nouri Kandany, V., & et al. (2021). COVID-19 pandemic and health worker stress: The mediating effect of emotional regulation. *PLOS ONE*, 16(11), e0259013. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259013>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hoedl, M., Bauer, S., & Eglseer, D. (2021). Influence of nursing staff working hours on stress levels during the COVID-19 pandemic. *HBSscience*, 12, 92-98. <https://doi.org/10.1007/s16024-021-00354-y>
- Keller, R. T. (2001). Cross-functional project groups in research and new product development: Diversity, communications, job stress, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 44(3), 547-555. <https://doi.org/10.5465/3069369>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Klarner, P., Sarstedt, M., Hoeck, M., & Ringle, C. M. (2013). Disentangling the effects of team competences, team adaptability, and client communication on the performance of management consulting teams. *Long Range Planning*, 46(3), 258-286. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.03.001>
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1-10. <https://doi.org/10.4018/IJEC.2015100101>

- Krausz, M., Koslowsky, M., Shalom, N., & Elyakim, N. (1995). Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 277-288. <https://doi.org/10.1002/job.4030160308>
- Kubátová, J. (2019). Does academic publishing lead to work-related stress or happiness? *Publications*, 7(4), 66. <https://doi.org/10.3390/publications7040066>
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 739-753.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Lo, W. Y., Chien, L. Y., Hwang, F. M., & et al. (2018). From job stress to intention to leave among hospital nurses: A structural equation modelling approach. *Journal of Advanced Nursing*, 74(3), 677-688. <https://doi.org/10.1111/jan.13481>
- Long, K. N. G., Worthington, E. L., VanderWeele, T. J., & et al. (2020). Forgiveness of others and subsequent health and well-being in mid-life: A longitudinal study on female nurses. *BMC Psychology*, 8, 104. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00470-w>
- Maltby, J., & Day, L. (2004). Forgiveness and defense style. *The Journal of Genetic Psychology*, 165(1), 99-112. <https://doi.org/10.3200/GNTP.165.1.99-112>
- Maltby, J., Macaskill, A., & Day, L. (2001). Failure to forgive self and others: A replication and extension of the relationship between forgiveness, personality, social desirability and general health. *Personality and Individual Differences*, 30(5), 881-885. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(00\)00080-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(00)00080-5)
- Mauger, P. A., Perry, J. E., Freeman, T., & Grove, D. C. (1992). The measurement of forgiveness: Preliminary research. *Journal of Psychology and Christianity*.
- McCullough, M. E., Bellah, C. G., Kilpatrick, S. D., & Johnson, J. L. (2001). Vengefulness: Relationships with forgiveness, rumination, well-being, and the Big Five. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(5), 601-610. <https://doi.org/10.1177/0146167201275008>
- Muz, G., & Erdoğan Yüce, G. (2021). Experiences of nurses caring for patients with COVID-19 in Turkey: A phenomenological enquiry. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1026-1035. <https://doi.org/10.1111/jonm.13240>
- Nitzl, C., Roldan, J. L., & Cepeda, G. (2016). Mediation analysis in partial least squares path modeling: Helping researchers discuss more sophisticated models. *Industrial Management & Data Systems*, 116(9), 1849-1864. <https://doi.org/10.1108/IMDS-07-2015-0302>
- Poon, Y. S. R., Lin, Y. P., Griffiths, P., & et al. (2022). A global overview of healthcare workers' turnover intention amid COVID-19 pandemic: A systematic review with future directions. *Human Resources for Health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00764-7>
- Popowitz. (2022, October). Addressing the healthcare staffing shortage. *Definitive Healthcare Report*. <https://www.definitivehc.com/resources/research/healthcare-staffing-shortage>

- Rahmati, A., & Poormirzaei, M. (2018). Predicting nurses' psychological safety based on the forgiveness skill. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 23(1), 40-44. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_240_16
- Rapske, D. L., Boon, S. D., Alibhai, A. M., & Kheong, M. J. (2010). Not forgiven, not forgotten: An investigation of unforgiven interpersonal offenses. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 29(10), 1100-1130. <https://doi.org/10.1521/jscp.2010.29.10.1100>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology & Marketing*, 39(5), 1035-1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research* (pp. 587-632). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15
- Schug, C., Geiser, F., Hiebel, N., & et al. (2022). Sick leave and intention to quit the job among nursing staff in German hospitals during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 1947. <https://doi.org/10.3390/ijerph19041947>
- Shaw, C., Gallagher, K., Petty, J., & et al. (2021). Neonatal nursing during the COVID-19 global pandemic: A thematic analysis of personal reflections. *Journal of Neonatal Nursing*, 27(3), 165-171. <https://doi.org/10.1016/j.jnn.2021.03.011>
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322-2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Sillero-Sillero, A., & Zabalegui, A. (2020). Analysis of the work environment and intention of perioperative nurses to quit work. *SciELO*. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3239.3256>
- Stone, M. (2002). Forgiveness in the workplace. *Industrial and Commercial Training*, 34(7), 278-286. <https://doi.org/10.1108/00197850210447282>
- Sugrue, E. P. (2018). *Moral Injury Among Professionals in K-12 Education: A Mixed Methods Inquiry* (Doctoral dissertation, University of Minnesota).
- Tan. (2021). More healthcare workers in S'pore quit amid growing fatigue as COVID-19 drags on. *The Straits Times*. <https://www.straitstimes.com/singapore/politics/more-healthcare-workers-in-spore-resigning-amid-growing-fatigue-as-COVID-19-drags>. (Erişim Tarihi: 26.10.2023)
- Taylor, A. K., Kingstone, T., Briggs, T. A., & et al. (2021). 'Reluctant pioneer': A qualitative study of doctors' experiences as patients with long COVID. *Health Expectations*, 24(3), 833-842. <https://doi.org/10.1111/hex.13223>
- Thompson, L. Y., Snyder, C. R., Hoffman, L., & et al. (2005). Dispositional forgiveness of self, others, and situations. *Journal of Personality*, 73(2), 313-360. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00311.x>

- VanderWeele, T. J. (2018). Is forgiveness a public health issue? *American Journal of Public Health*, 108(2), 189-190. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2017.304210>
- Wang, T., Chen, Y., He, Y., Shen, L., Wang, P., Zhu, M., & Li, M. (2022). Stressors, coping strategies and intention to leave the nursing profession: A cross-sectional nationwide study in China. *Journal of Nursing Management*, 30(8), 4398-4408. <https://doi.org/10.1111/jonm.13865>
- Wang, Z., Koenig, H. G., Tong, Y., & et al. (2022). Moral injury in Chinese health professionals during the COVID-19 pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 14(2), 250. <https://doi.org/10.1037/tra0001026>
- Webb, J. R., & Toussaint, L. L. (2020). Forgiveness, well-being, and mental health. In E. L. Worthington Jr. & N. G. Wade (Eds.), *Handbook of Forgiveness* (pp. 188-197). Routledge/Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9781351123341-18>
- Witvliet, C. V. O. (2001). Forgiveness and health: Review and reflections on a matter of faith, feelings, and physiology. *Journal of Psychology and Theology*, 29(3), 212-224.
- Yıldırım, N., Aydoğan, A., & Bulut, M. (2021). A qualitative study on the experiences of the first nurses assigned to COVID-19 units in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1366-1374. <https://doi.org/10.1111/jonm.13291>