

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE İŞYERİ ZORBALIĞININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: HEMŞİRELERDE BİR ARAŞTIRMA

Gülcan ŞANTAS¹
Rukiye NUMANOĞLU TEKİN²
Fatih ŞANTAS³

Özet

Bu araştırmanın amacı, hemşirelerde psikolojik sözleşme ve işyeri zorbalığının işten ayrılma niyetine etkisini incelemektir. Araştırmanın evrenini Ankara ilinde bir vakıf üniversitesi hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır (N=257). Çalışmada, hastanede görev yapmakta olan hemşirelere ulaşılmaması hedeflenmiş olup, çalışma sonucunda 122 anketin geri dönüşü sağlanabilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Çalışmaya katılan hemşirelerin psikolojik sözleşme algılarının orta düzeyde, işyeri zorbalığının düşük ve işten ayrılma niyeti algılarının ise orta alt düzeyde olduğu söylenebilir. Psikolojik sözleşme boyutları işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam varyansın %19,3'ünü ve işyeri zorbalığı işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam varyansın %14,8'ini açıklamaktadır. Psikolojik sözleşme ve işyeri zorbalığı işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam varyansın %28,7'sini açıklamaktadır. Hastane yönetiminin hemşirelerin psikolojik sözleşme algılarını iyileştirmeye yönelik düzenlemeler yapması ve işyeri zorbalığı davranışlarının önüne geçebilecek ve çalışanlar arası ilişkileri iyileştirmeye yönelik örgüt kültürü ve kontrol mekanizmaları kullanılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sözleşme, İşyeri Zorbalığı, İşten Ayrılma Niyeti, Hemşire

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Yozgat, gulcan.santas@bozok.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0488-9375

² Dr. Öğr. Üyesi, Başkent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ankara, rukiyeumanoglu@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9637-1866

³ Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Yozgat, fatih.santas@bozok.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0595-4183

The Effect of Psychological Contract and Workplace Bullying on Intention to Leave: A Research in Nurses

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of psychological contract and workplace bullying on the intention to leave. The population of the study consists of nurses working in a foundation university hospital in Ankara (N = 257). In the study, it was aimed to reach the nurses who are working in the hospital and the return of 122 questionnaires was ensured. The questionnaire was used to collect data. It can be said that the nurses who participated in this study have moderate level of psychological contract perception, and had low level of workplace bullying and intention to leave perception. The psychological contract dimensions explain 19.3% of the total variance on the intention to leave and workplace bullying explain 14.8% of the total variance on the intention to leave. The psychological contract and workplace bullying explain 28.7% of the total variance on the intention to leave. It may be suggested that hospital administrations should make arrangements to improve the perception of psychological contracting of nurses and to prevent workplace bullying behaviors and to use organizational culture and control mechanisms to improve relations among employees.

Keywords: Psychological Contract, Workplace Bullying, Intention to Leave, Nurse

GİRİŞ

Yeniden yapılanma, küçülme, yaşlanan işgücü ve ortaya çıkan hemşire kıtlığı nedeniyle hemşirelik mesleği giderek daha fazla insan kaynağına ilişkin zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, istihdam ilişkilerinde değişikliklere yol açmaktadır. Değişen istihdam ilişkileri sonucunda hemşirelerin görev yaptıkları sağlık kuruluşlarından beklentileri artmakta ve kuruluşun daha fazla desteğini görmek ve kendilerine değer verildiğini hissetmek istemektedirler. Çalışılan kuruluşun vaatleri kişinin beklentileriyle uyumlu şekilde ilerlediğinde, bu durum hemşirelerin psikolojik sözleşme algılarını güçlendirebilmektedir ve yükümlülüklerle dayalı karşılıklı değişim ilişkisi geliştirmektedir (Malette, 2011: 519). Hemşirelerde çalışma ilişkileri (yönetici ve meslektaşlar ile) ve değer ve tanınma, psikolojik sözleşmelerin sağlanmasında önemli faktörler arasındadır. Ayrıca, kişisel gelişim (kariyer gelişimi, eğitim, tanıtım ve değerlendirme), iş arkadaşlarından ve yöneticilerden destek, iş tatmini ve çalışma koşulları ile ilgili psikolojik sözleşme faktörleri de hemşirelikte önem arz etmektedir (Purvis ve Cropley, 2003: 110).

Çalışmanın bir diğer değişkeni olan işyeri zorbalığı, genellikle sistematik olarak maruz kalınan aşağılanma, düşmanca ve şiddet içeren davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar sağlık profesyonelleri açısından giderek büyüyen bir problem olarak ortaya çıkmaktadır (Norton vd., 2017: 188). Sağlık alanında zorbalık genellikle acil servislerde, yoğun bakım ünitelerinde ve davranışsal sağlık birimlerinde görülmektedir. Ayrıca zorbalık; anestezi öncesi odası, ameliyathane ve kurtarma odası da dâhil olmak üzere çeşitli alanlarda oldukça yaygındır. Bazı durumlarda zorbalık otoritenin gücünü kullanarak veya hiyerarşik yapıyı kötüye kullanarak gerçekleşebilmektedir (Pellegrini, 2016). İşyeri zorbalığı, hemşirelerin de karşılaştığı önemli sorunlar arasındadır (Berry vd., 2012: 80). Hemşirelikte zorbalık sık sık ezilen grup davranışları veya yatay şiddet terimleri ile tanımlanmaktadır (Hutchinson vd., 2006: 118). İşyerinde zorbalığın hemşireler için önemli etkileri bulunmaktadır. Bireyler üzerinde olumsuz etkileri bulunan zorbalığa yönelik hemşirelerin ne tür bir zorbalığa maruz kaldıkları konusunda bilinçli olmaları gerekmektedir. Bu zorbalıklar adaletsiz hasta atamaları, vardiya dağıtımları veya izin günlerinin belirlenmesi gibi konularda olabilmektedir (Simons ve Mawn, 2010: 308).

Sağlık alanında nitelikli sağlık çalışanlarının temininde güçlükler bulunmaktadır. Özellikle vakıf hastanelerinde çalışan hemşirelerin elde tutulması önemli sorun alanlarından biridir. İşgücü devir hızı yüksek sağlık çalışanının işten ayrılması ve yeni bir personelin temini süreci, sağlık kuruluşuna hem maddi hem de manevi birçok yük getirmektedir. Dolayısıyla bu çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyebilecek potansiyel sebeplerin ortaya konmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada vakıf üniversitesi hastanesinde görev yapan hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileyebilecek değişkenlerden psikolojik sözleşme algısı ve işyeri zorbalığı algısı incelenmektedir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan psikolojik sözleşme, işyeri zorbalığı ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin kavramsal çerçevesine yer verilmektedir.

A. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme, kişiler arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının şartlarına ilişkin bireyin inancı olarak ifade edilmektedir (Rousseau, 1989: 123). Bir başka tanımda psikolojik sözleşme, örgütler ile çalışanların karşılıklı olarak birbirinden beklentilerini ve beklentilerinin sonuçlarını ortaya koyan, ancak belirgin olarak ifade edilmemiş anlaşmalar olarak

tanımlanmaktadır. Bu anlaşmalarda örgütler ve çalışanlar uygun istihdam koşullarıyla bir araya gelmektedir ve her iki tarafın da birbirlerine karşı yükümlülükleri bulunmaktadır. Ancak anlaşmalar yazılı olmayan ve taraflar arasında (örgüt ve çalışan) konuşulmamış beklentilerden oluşmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010: 2). Psikolojik sözleşmelerin ortaya çıkabilmesinde güven, dürüstlük ve ahlaki temeller etkili olmaktadır (Topaloğlu ve Arastaman, 2016: 27).

Algılanan yükümlülükleri içeren psikolojik sözleşmeler, çalışanların örgütlerden beklentilerinden ayırt edilmelidir. İşe yeni başlayan bir çalışan yüksek maaş almayı veya terfi edilmeyi bekleyebilir. Bu beklentilerin ortaya çıkması genellikle geçmiş deneyimler, sosyal normlar, arkadaşlık ilişkileri gibi faktörlerle ilişkili olabilir. Psikolojik sözleşmeler ise çalışanların almaya hak kazandıkları ya da almaları gerektiğine inandıkları inançlar ile ilgili olmaktadır (Robinson, 1996: 575). Bu sözleşmeler yalnızca çalışanın beklentileriyle değil, örgütün veya işverenin vaatleriyle şekillenmektedir. Bir başka ifadeyle psikolojik sözleşmelerde çalışanlar örgütlere katkıları sonucunda işverenlerin vaat ettiklerine yönelik bir beklenti duymaktadır (Turnley ve Feldman, 2000: 25).

Psikolojik sözleşmeler, örgütsel açıdan olumlu sonuçlara yol açabilmektedir. Bu sözleşmeler yoluyla çalışanların dile getirmediikleri beklentileri karşılandığı için çalışanların memnuniyetleri artabilmektedir ve çalışma ortamlarından ve işlerinden tatminleri olumlu anlamda etkilenebilmektedir (Ergun Özler ve Ünver, 2012: 326). Ancak psikolojik sözleşmelerin ihlalleri çalışan ve örgüt arasındaki ilişkilere zarar verebilmektedir (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014: 583).

Psikolojik sözleşmelerin işlemsel sözleşmeler ve ilişkisel sözleşmeler olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. *İşlemsel sözleşmeler* genellikle kısa dönemlidir ve ekonomik değişime odaklanmaktadır. Bu sözleşmelerin konusu “çalışma ve ücret arasındaki adil ilişki” olmaktadır ve maddi kazançlar ön planda tutulmaktadır. Çalışan ücretleri, promosyon, sendika, terfi gibi olanaklar işlemsel sözleşmelere örnek verilebilir. *İlişkisel sözleşmeler* ise genellikle uzun dönemli ilişkileri konu edinmektedir. Bu sözleşmeler çalışanlar ve işverenler arasındaki yükümlülükleri kapsamaktadır. Kariyer, eğitim, kişisel gelişim, aidiyet, adil olma gibi konular ilişkisel sözleşmelere örnek verilebilir (Rousseau, 1995: 92; Esmer ve Özdaşlı, 2018: 17-18).

Çalışanların ve işverenlerin birbirlerinden ne istediklerini ve ne beklediklerini konu edinen psikolojik sözleşme, son yıllarda çarpıcı biçimde değişim göstermektedir. Eski paradigmada istikrar, kalıcılık, öngörülebilirlik, adalet, gelenek ve karşılıklı saygı psikolojik sözleşmeyi tanımlamak için kullanılan anahtar kelimeler arasında olup, çalışanların uzun

dönemli sadık, güvenilir ve rahat olmaları beklenmekteydi. Çalışana sürekli istihdam, yıllık maaş zammı ve yavaş ama istikrarlı ilerleme imkânları sunulmaktaydı. Ancak yeni paradigmaya göre hem çalışanların hem de işverenlerin iki taraflı her türlü baskı ve eğilimlerinin bir sonucu olarak istikrar, kalıcılık, öngörülebilirlik, adalet, gelenek ve karşılıklı saygı gibi kurumsal istihdam özellikleri zamanla değişime uğramıştır. Yeni dönemde çalışanlar ve işverenler arasında özgüven, esneklik ve uyum gibi kavramlar dikkat çekmektedir (Hiltrop, 1995: 286-289). Değişen psikolojik sözleşmenin eski ve yeni paradigmalarına Tablo 1’de yer verilmektedir.

Tablo 1. Değişen Psikolojik Sözleşme Paradigması

Özellik	Eski Paradigma	Yeni Paradigma
Odak	Güvenlik	İstihdam edilebilirlik
Yapı	Yapılandırılmış	Esnek
Süre	Kalıcı	Değişken
Kapsam	Geniş	Dar
Temel prensip	Gelenek	Piyasa güçleri
Amaçlanan çıktı	Sadakat ve bağlılık	Katma değer
İşverenin temel sorumluluğu	Eşit işe eşit ücret	Yüksek performans için yüksek ücret
İşverenin temel girdileri	Sabit gelir ve kariyer gelişimi	Kişisel gelişim için fırsatlar
İşverenin temel girdileri	Zaman ve çaba	Bilgi ve beceri

Kaynak: Hiltrop, J. M. (1995). 286-294.

B. İşyeri Zorbalığı

Zorbalık, bir bireyin belli bir süre boyunca istismarcı bir şekilde ısrarcı muameleye maruz bırakıldığı durumları tanımlamak için yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu bireyler, zorbalığa karşı kendisini alıkoyamamaktadır veya kendini savunamamaktadır. Genellikle zorbalık, bireysel davranışlar, çalışma ortamının özellikleri, çalışma koşulları, iş arkadaşlarının etkileşim şekilleri, müşterilerin çalışanlarla etkileşimi ve yöneticiler ile çalışanlar arasındaki etkileşim gibi unsurların birleşiminden kaynaklanmaktadır (Sa ve Fleming, 2008: 411-413). İşyeri zorbalığı taciz ve rahatsız etmek, dışlamak ya da birinin çalışmasını negatif şekilde etkilemek anlamına gelmektedir. Zorbalığın isimlendirilebilmesi için genellikle zorbalık davranışının art arda ve düzenli olarak ve belli bir süre boyunca gerçekleşmesi gerekmektedir (Einarsen vd., 2011: 22).

Önemli bir işyeri sorunu olan zorbalığı araştıran araştırmacılar tarafından kullanılan tanımlar genellikle çok ayrıntılıdır. Ancak temelde dört temel kriteri içermektedir: (a) Davranışın hedef üzerindeki olumsuz etkisi, (b) zorbalık davranışının sıklığı, (c) davranışın

sürekliği, (d) bir davranışın davranıştan önce yaratması gereken güç dengesizliğidir (Saunders vd., 2007: 341).

Zorbalığa hedef olan çalışanlar yoğun iş yükü, fikirlerinin dikkate alınmaması, yaptıkları işin devamlı kontrol edilmesi, örgüt içindeki diğer çalışanlar tarafından yok sayılmaları ve dışlanmaları, alay ve iğneleyici konuşmalara maruz kalmaları gibi durumlarla karşılaşmaktadır (Serçeoğlu vd., 2016: 1102).

Zorbalık davranışları örgüt üzerinde birçok olumsuz etkiye yol açabilmektedir. Zorbalık sonucu işyerinde çalışanların morali bozulabilmekte, verimi düşebilmekte ve fiziksel, psikolojik ve duygusal zarardan dolayı çalışanların işe devamsızlığı artabilmektedir. İşyerinde zorbalık davalara, tazminata, kar kaybına, kurumsal itibar üzerinde olumsuz etkilere ve ilişkilerin zarar görmesine yol açabilmektedir (The Joint Commission, 2016: 2). Örgütlerde işyeri zorbalığına maruz bırakılan çalışanlar kısa vadede çalıştıkları kuruluşa uzun vadede ülke ekonomisine ve topluma zarar verebilmektedir. Zorbalık mağduru çalışanlar yüksek düzeyde kaygı yaşayabilmektedir. Ayrıca bu kişiler uykusuzluk, konsantrasyon güçlüğü, öz saygının azalması, tükenmişlik, depresyon gibi sağlık sorunlarıyla karşılaşabilmektedir (Serçeoğlu vd., 2016: 1102). Dolayısıyla işyeri zorbalığı bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlarıyla bütüncül değerlendirilmesi gereken önemli sorun alanlarından biridir.

C. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın kendi isteği ile bir şekilde belirli bir zaman diliminde görev yaptığı örgütten ayrılmayı istemesi durumu şeklinde ifade edilmektedir (Cho vd., 2009: 374). Çalışan işin sunduğu imkânlar ile işten ayrılması durumunu değerlendirerek kararını vermektedir (Mobley, 1977: 238).

İşten ayrılmak ile işten ayrılma niyeti birbiriyle ilişkili olmakla birlikte tamamen aynı şeyler olmamaktadır (Turgut vd., 2017: 578). Bir çalışanın işten ayrılma kararı vermesi ve bu kararın davranışa dönüşmesi genellikle bir süreç şeklinde gerçekleşmektedir ve birçok faktörden etkilenebilmektedir. İşten ayrılma niyetini tetikleyen faktörler bireysel, örgütsel ve dışsal faktörler olmak üzere üç grupta incelenebilmektedir (Halawi, 2014: 185-188):

- Stres, demografik özellikler, iş ve aile çatışması, kontrol odağı ve öz yeterlik, işten ayrılma niyetini etkileyen bireysel faktörler arasındadır.

• Rol belirsizliği ve rol çatışması, kariyer, insan kaynakları uygulamaları ve örgüt kültürü, sosyal destek ve algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyetinin örgütsel belirleyicileri arasındadır.

• Son olarak dışsal faktörler ise aile yapısı, algılanan topluluk desteği, işten ayrılma niyetinin sonuçları, işten çıkarılma, meslektaşlar arasında demoralizasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı, sapkın davranışlar ve performans oryantasyonu olmaktadır.

II. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Alanyazında, sağlık sektörüne yönelik psikolojik sözleşme (Karcıoğlu ve Türker, 2010; Cihangiroğlu ve Şahin, 2012; Yardan Dikmetaş ve Dikmetaş, 2013; Cihangiroğlu vd., 2015; Envergil, 2018), işyeri zorbalığı (Simons, 2008; Sa ve Fleming, 2008; Quine, 2001; Fontes vd., 2013; Norton vd., 2017; Güngör Tavşanlı vd., 2017) ve işten ayrılma niyeti (Garfuld vd., 2005: 333; McCarthy vd., 2007: 252; Heinen vd., 2013; Haydari vd., 2016: 119) değişkenlerini ayrı ayrı inceleyen çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir.

Araştırmada incelenen ilişkilerden biri psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkidir. Alanyazın incelendiğinde, psikolojik sözleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin daha çok “psikolojik sözleşme ihlali” üzerinden incelendiği görülmektedir. Psikolojik sözleşmelerin (işlemsel/ilişkisel) çalışanların işten ayrılma/işe devam etme niyetleriyle güçlü şekilde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Purvis ve Crolely, 2003: 110). Sağlık sektörü ve diğer sektörlerde yürütülen çalışmalarda, psikolojik sözleşme algısı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin daha düşük ve psikolojik sözleşme ihlali yapıldığı algısına sahip çalışanların işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğunu tespit eden çalışmalar olduğu görülmektedir (Robinson ve Rousseau, 1994; Turnley ve Feldman, 1999; Mimaroglu, 2008; Blomme vd., 2010; Koyuncu ve Özgül Katlav, 2014; Topcu ve Basım, 2015; Elden, 2017; Aslan ve Uyar, 2018).

Araştırmada incelenen bir diğer ilişki ise, işyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisidir. Sağlık sektörü ve diğer sektörlerde yürütülen çalışmalarda, işyeri zorbalığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir (Quine, 2001; McKenna vd., 2003; Simons, 2008; Serçeoğlu vd., 2016).

Alanyazında üç değişkeni birlikte ele alan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu yönüyle sağlık sektöründe gerçekleştirilen bu çalışmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

III. ARAŞTIRMA

A. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın amacı, hemşirelerde psikolojik sözleşme ve işyeri zorbalığının işten ayrılma niyetine etkisini incelemektir. Sağlık alanında konuya ilişkin çalışmaya rastlanılmamış olup, bu çalışma ile alanyazına katkı sağlanması hedeflenmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen hipotezler şu şekildedir:

H1: Psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyetine anlamlı etkisi vardır.

H2: İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyetine anlamlı etkisi vardır.

H3: Psikolojik sözleşme ve işyeri zorbalığının işten ayrılma niyetine anlamlı etkisi vardır.

B. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırma, Ankara ilinde bir vakıf üniversitesi hastanesinde çalışan hemşireler evreninde gerçekleştirilmiştir (N=257). Çalışmada, 257 hemşireye ulaşılmaya çalışılmış, ancak 122 anketin geri dönüşü sağlanabilmiştir. Evrene ulaşılma oranı yaklaşık %47'dir. Araştırma, 15.12.2018-15.01.2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

C. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Anket, 47 sorudan ve dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların kişisel ve demografik bilgilerini ölçmeye yönelik 5 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde “Psikolojik Sözleşme Ölçeği”, üçüncü bölümde “İşyeri Zorbalığı Ölçeği” ve dördüncü bölümde ise “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” yer almaktadır. Ankette 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında değerler alan 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Çalışmada psikolojik sözleşme için Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçeye çevirisi, geçerlik ve güvenilirliği İyigün ve Çetin (2013) ve Mimaroğlu (2008) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, “işlemsel sözleşme ve ilişkisel sözleşme” olmak üzere iki boyut ve 17 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach α) 0,872 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların işyeri zorbalığı algıları Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen, Einarsen ve Hoel (2001) tarafından revize edilen ve Türkçeye çevirisi, geçerlik ve güvenilirliği

Aydın ve Öcel (2009) yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, 22 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach α) 0,922 olarak bulunmuştur.

Katılımcıların işten ayrılma niyetinin değerlendirilmesinde ise, Mobley vd. (1977) tarafından geliştirilen ve “ve Türkçeye çevirisi, geçerlik ve güvenirliği Örücü ve Özavşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan “işten ayrılma niyeti ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, üç ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach α) 0,879 olarak bulunmuştur.

D. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Veriler, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler ve regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenirliklerinin sınanmasında Cronbach α katsayısından faydalanılmıştır.

E. Araştırmanın Etik Yönü

Bu araştırma için araştırmanın gerçekleştirildiği üniversite etik komisyonundan 04.12.2018 tarih ve 43040 sayılı etik izin alınmıştır.

IV. BULGULAR

Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri Tablo 2’de verilmektedir. Katılımcıların %50,8’inin 24 yaş ve üzerinde, %93,4’ünün kadın, %49,2’sinin lisans ve üzeri eğitim düzeyinde ve %53,3’ünün 2 yıl ve daha az süredir sağlık sektöründe görev yaptığı belirlenmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Özellikler

Değişkenler	Sayı	%
<i>Yaş (yıl)</i>		
≤23	60	49,2
≥24	62	50,8
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	114	93,4
Erkek	8	6,6
<i>Eğitim Düzeyi</i>		
Lise	46	37,7
Ön lisans	16	13,1
Lisans ve üzeri	60	49,2
<i>Sağlık Sektöründe Toplam Çalışma Süresi (yıl)</i>		
≤2	65	53,3
≥3	57	46,7
Toplam	122	100,0

Tablo 3'te değişkenlere ilişkin istatistikler yer almaktadır. Hemşireler psikolojik sözleşme boyutlarından en yüksek puanı işlemsel sözleşme (3,27) ve en düşük puanı ise ilişkisel sözleşme (3,20) boyutuna vermişlerdir. Araştırmaya katılan çalışanların işyeri zorbalığı ortalaması 1,80 ve işten ayrılma niyeti ortalaması 2,56'dır. Veriler, 5'li Likert Ölçeği ile değerlendirildiğinden, bu çalışmaya katılan hemşirelerin psikolojik sözleşme algılarının orta düzeyde, işyeri zorbalığının düşük ve işten ayrılma algılarının ise orta alt düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ve Min-Max Değerleri

Değişkenler	Min.	Max.	Ort.	S.S.
İşlemsel sözleşme	1,00	5,00	3,27	0,51
İlişkisel sözleşme	1,00	5,00	3,20	0,60
İşyeri zorbalığı	1,00	5,00	1,80	0,65
İşten ayrılma niyeti	1,00	5,00	2,56	1,10

Araştırma hipotezlerinin sınanması amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. (bkz. Tablo 4). Psikolojik sözleşme boyutlarının işten ayrılmaya etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan analizin anlamlı olduğu söylenebilir ($F=14,237$; $p<0,001$). Psikolojik sözleşme boyutları işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam varyansın %19,3'ünü açıklamaktadır. Bu bulgu, H1 hipotezinin doğrulanmasını sağlamaktadır.

Anlamlı olan ($F=20,823$; $p<0,001$) ikinci modelde, işyeri zorbalığı işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam varyansın %14,8'ini açıklamaktadır. Katılımcıların işyeri zorbalığı algısının yükselmesi işten ayrılma niyetlerini istatistiksel olarak artırmaktadır ($t=4,563$; $p<0,001$). Bu sonuç, araştırmanın H2 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Psikolojik sözleşme ve işyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin belirlenmesi amacıyla oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=15,854$; $p<0,001$). Psikolojik sözleşme ve işyeri zorbalığı işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam varyansın %28,7'sini açıklamaktadır. Bu bulgu, H3 hipotezinin doğrulandığına işaret etmektedir.

Tablo 4. Psikolojik Sözleşme ve İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesi Amacıyla Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	b	SH	β	t	p	VIF	Regresyon Sonuçları
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	4,782	,670		7,134	<0,000		R= 0,439 R ² =0,193 F= 14,237 p<0,001 DurbinWatson=1,978
	İşlemsel sözleşme	,134	,182	,063	,737	0,462	1,084	
	İlişkisel sözleşme	-,830	,157	-,453	-5,281	<0,000	1,084	
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	1,392	,273		5,105	<0,000		R= 0,385 R ² =0,148 F= 20,823 p<0,001 DurbinWatson=1,964
	İşyeri zorbalığı	,650	,142	,385	4,563	<0,000	1,000	
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	3,629	,697		5,209	<0,000		R= 0,536 R ² =0,287 F= 15,854 p<0,001 DurbinWatson=2,033
	İşlemsel sözleşme	,081	,172	,038	,469	0,640	1,091	
	İlişkisel sözleşme	-,713	,151	-,389	-4,715	<0,000	1,127	
	İşyeri zorbalığı	,529	,134	,313	3,949	<0,000	1,040	

V. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, hemşirelerde psikolojik sözleşme ve işyeri zorbalığının işten ayrılma niyetine etkisi araştırılmaktadır. Konuya ilişkin çalışmaya rastlanılmadığından, çalışmanın sağlık alanına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Çalışma bulgularından hareketle, hemşirelerin psikolojik sözleşme boyutlarına verdikleri puan ortalamaları incelendiğinde, işlemsel sözleşme boyutuna 3,27 ve ilişkisel sözleşme 3,20 boyutuna verildiği tespit edilmiştir. Buna göre, hemşirelerin psikolojik sözleşme algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Sağlık sektöründe gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da, hekim dışı sağlık personelinin işlemsel psikolojik sözleşme ve ilişkisel psikolojik sözleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır (Cihangiroğlu vd., 2015: 295). KKTC’de sağlık çalışanlarında gerçekleştirilen bir çalışmada da, sağlık çalışanlarının genel psikolojik sözleşme algısının orta seviyede olduğu bulgusu elde edilmiştir (Envergil, 2018: 61). Ankara ilinde faaliyet gösteren bir hastanede hekim ve hemşireler üzerinde yürütülen bir çalışmada da, işlemsel psikolojik sözleşme algı düzeylerinin ilişkisel sözleşme algı düzeylerinden yüksek olduğu belirlenmiştir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2012: 65). Yardan Dikmetaş ve Dikmetaş (2013: 138) tarafından yapılan çalışmada da, hastane çalışanlarının işlemsel sözleşme algıları ilişkisel sözleşme algılarına göre daha yüksek bulunmuştur. Ancak

ilaç sektöründe satış temsilcileri üzerinde yapılan bir çalışmada ise bu çalışma bulgularının tersi şekilde, ilişkisel sözleşme düzeyinin işlemsel kontrat düzeyinden daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Sağlık çalışanları üzerinde yürütülen diğer bir çalışmada da, sağlık çalışanlarının en yüksek ortalamayı ilişkisel psikolojik sözleşme boyutuna ve en düşük ortalamayı ise işlemsel psikolojik sözleşme boyutuna verdikleri belirlenmiştir (Envergil, 2018: 61). Erzurum ilinde sağlık sektöründe yapılan bir diğer çalışmada farklı hastaneler karşılaştırılmış ve hastaneler arasında psikolojik sözleşme değişkenine ilişkin puan ortalamalarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu durum, çalışanların psikolojik sözleşme algılarının daha yüksek olduğu hastanelerdeki eğitim, geliştirme, kişisel gelişim, geri besleme, uzmanlık durumu, takım çalışması ve birlikte çalışma şartlarının daha iyi durumda olmasıyla açıklanmıştır (Karcıoğlu ve Türker, 2010: 134). Bu çalışmada hemşirelerin işlemsel sözleşme algılarının daha yüksek bulunmasının sebebi, çalıştıkları kurumun bir vakıf üniversitesi hastanesi olmasından kaynaklı olabilir. Hemşireler çalıştıkları hastanede kısa dönemli kalmayı planlayabilirler. İşlemsel sözleşmeler çalışma ve ücret arasındaki adil ilişkiyi öncelik edindiğinden, hemşireler kuruma olan kişisel katkılarını azaltıp sadece ekonomik ilişkiler kurmak isteyebilirler.

Araştırmada, çalışanların işyeri zorbalığı ortalaması 1,80 olarak düşük düzeyde bulunmuştur. Alanyazında bu çalışmayla tutarlı bulgular elde eden çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan bir çalışmada, araştırmaya katılan hemşirelerin %11,5'inin potansiyel zorbalık kurbanları olduğu tespit edilmiştir (Fontes vd., 2013: 762). Portekiz'de kamu sektöründe çalışan hemşirelerde yapılan bir diğer çalışmada da hemşirelerin %13'ünün zorbalık mağduru olduğu tespit edilmiştir (Sa ve Fleming, 2008: 411). Bununla birlikte, Güngör Tavşanlı vd. (2017: 231) tarafından hemşirelerin işyeri zorbalığına maruz kalma durumları incelenmiş ve toplam puan ortalamalarının orta düzeyden biraz yüksek olduğu tespit edilmiştir. Quine (2001: 73) tarafından yapılan çalışmada, araştırmaya katılan hemşirelerin neredeyse yarısı (%44) bir veya daha fazla zorbalık türüne maruz kaldığını ve hemşirelerin %50'si başkalarının zorbalığına şahitlik ettiğini belirtmektedir. Portekiz'de yürütülen bir çalışmada, hastanede işyeri zorbalığı oranının %8 olduğu, rapor edilen zorbalık durumlarının ağırlıklı olarak dikey olduğu ve daha çok hemşireler, büro personeli ve sağlık asistanları arasında meydana geldiği tespit edilmiştir (Norton vd., 2017: 188). Bu çalışma bulgularından hareketle, işyeri zorbalığına yönelik algının düşük olması, hemşirelerin zorbalık konusunda farkındalığının olmamasıyla ilişkili olabilir. Hemşireler zorbalığa maruz kalsa bile sübjektif bir değerlendirme olması sebebiyle, maruz kaldığı davranışın zorbalık olduğunun bilincinde olmayabilir. Bununla

birlikte, çalışmada hemşirelerin işyeri zorbalık algısının düşük olması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Hemşirelerde işten ayrılma niyeti ortalaması 2,56 olarak saptanmıştır. Buna göre işten ayrılma algılarının orta alt düzeyde olduğu söylenebilir. Heinen vd. (2013) tarafından yürütülen çalışmada, hemşirelerin %9'unun işten ayrılma niyetinde olduğu bulgusu elde edilmiştir. Aynı çalışmada çoğu ülke için, ayrılmak isteyen hemşirelerin oranı % 9 ile % 11 arasında değişmekte olduğu belirtilmektedir. İşten ayrılma niyetinde olan hemşirelerin oranı Hollanda'da %5, İspanya'da %5 ve İsviçre'de %6 ve Almanya'da %17 olarak tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde ulusal ve uluslararası çalışmalarda genellikle hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu ortaya konulmaktadır (Garfuld vd., 2005: 333; McCarthy vd., 2007: 252; Haydari vd., 2016: 119). Bu çalışmanın bulgusundan hareketle, vakıf üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin orta alt düzeyde bulunması olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada psikolojik sözleşme boyutlarının işten ayrılma üzerindeki etkisini ortaya koymak üzere oluşturulan regresyon modeli sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme boyutlarının işten ayrılma niyetini etkilediği ve toplam varyansın %19,3'ünü açıkladığı saptanmıştır. Alanyazında bu bulguyu destekleyen başka çalışmalar da bulunmaktadır. Sağlık çalışanlarında yapılan bir çalışmada psikolojik sözleşme ihlalinin hissettirdikleri ile işten ayrılma arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Aslan ve Uyar, 2018: 28). Tıbbi satış temsilcileri üzerinde yürütülen bir çalışmada, işlemsel psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) ve pozitif; ilişkisel psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) ve negatif bir etkisi olduğu saptanmıştır (Mimaroğlu, 2008: 149). Koyuncu ve Özgül Katlav (2014: 6) tarafından otel işletmelerinde yürütülen bir çalışmada ilişkisel psikolojik sözleşme algısı ile psikolojik sözleşme ihlal algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma bulgularının tersi şekilde, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personel üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, ilişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olmadığı ortaya konulmuştur (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014: 592). Bu çalışmanın bulgularından hareketle, çalıştıkları sağlık kuruluşuna karşı psikolojik sözleşme algısı yüksek bir hemşirenin işten ayrılma niyeti daha düşük olmaktadır. Tersine şekilde, sağlık kuruluşunun yazılı olmayan bir takım vaatlerini yerine getirmediğine inanan bir hemşire ise işten ayrılma niyetine sahip olabilmektedir. Ücret, terfi, kişisel gelişim ve kariyer fırsatları,

eğitim olanakları şeklinde genişleyen vaatlerin gerçekleşmediğini gören hemşire, başka bir kuruluşta çalışmak için işinden ayrılma niyetinde olabilir.

İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini tespit etmek için oluşturulan regresyon modeli sonuçlarına göre, işyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam varyansın %14,8'ini açıkladığı belirlenmiştir. İşyeri zorbalığına maruz kalan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin incelendiği bir çalışmada da, benzer bulguya ulaşılmıştır ve zorbalığın işten ayrılma niyetini yordayan önemli bir belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Simons, 2008: E56). Yapılan bir diğer çalışmada, işyeri zorbalığına maruz kalan hemşirelerin daha düşük iş tatminine sahip olduğu ve işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Quine, 2001: 80). Konaklama işletmesi alışanlarında yürütülen bir çalışmada da, işyeri zorbalığının alt boyutu olan fiziksel gözdağı veren zorbalığın işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada, konaklama işletmesinde çalışanların şiddet tehdidi, kişisel alana saldırı, bağırılma gibi durumlarla karşılaştıklarında içi bırakabilecekleri de ortaya konulmuştur (Serçeoğlu vd., 2016: 1106). Sağlık kurumlarında işyeri zorbalığı çok farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bazı durumlarda zorbalık iftira atmak, tehdit etmek, diğer çalışanları yanına çekerek o çalışanı örgüt içinde yalnız bırakmak, başarıyı takdir etmemek ve eleştirenerek kk görmek şeklinde olabilmektedir. Bu zorbalık yolları hemşireyi dolaylı yoldan işten ayrılma niyetine yönlendirirken, bazı durumlarda da doğrudan hemşirenin işten ayrılması veya başka bir kuruma tayin istemesi yönünde baskı ve zorbalık uygulanabilir. Dolayısıyla işyeri zorbalığı hemşirenin işten ayrılma niyetini tetikleyebilir.

Çalışmanın bir başka bulgusuna göre, psikolojik sözleşme ve işyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi olduğu belirlenmiştir. Regresyon modeli sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme ve işyeri zorbalığı işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam varyansın %28,7'sini açıklamaktadır. Alanyazında bu değişkenleri ele alan çalışmaya rastlanmamıştır. Psikolojik sözleşmelerin yerine getirilmediği bir kuruluşta çalışan ve aynı zamanda işyeri zorbalığına da maruz kalan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması, hastane yönetimlerinin yerine getirmesi gereken sorumluluklara dikkat çekmesi açısından önemli olmaktadır.

Hemşire sayılarının yetersizliği ve sağlık kuruluşlarının hemşire istihdamına duyduğu ihtiyaç, Türkiye'de önemli sorun alanlarından biridir. Dolayısıyla, bu durum hemşirelerin kuruluşlar arası mobiliditesini arttırabilmektedir. İşten ayrılma niyeti yüksek olan hemşireler hem örgütsel açıdan hem de toplumsal açıdan maliyetli olmaktadır. Yeni bir sağlık kuruluşuna

alışmak hemşire için yeni problemler ortaya çıkarabileceği gibi, ayrıldığı kurumda da yeni bir hemşirenin istihdamı ve o hemşirenin örgüt içi işleyişe alışması zaman alacağından maliyetleri yüksek olacaktır. Böyle bir ortam, sağlık hizmeti sunumuna ve işleyişine zarar verilebilir. Bu yönüyle hemşirelerde işten ayrılma niyetine yol açan faktörlerin belirlenmesinin önem arz ettiği düşünülmektedir.

Psikolojik sözleşmeler, hemşirelerin görev yaptıkları sağlık kuruluşuna yönelik tutum ve performanslarını etkileyerek işten ayrılma niyetine yol açabileceğinden hastane yönetimlerinin hemşirelerin psikolojik sözleşme algılarını iyileştirmeye yönelik düzenlemeler yapması önerilebilir. Hastane yönetiminin ve çalışanların işlemsel ve ilişkisel sözleşmeleri dikkate alarak çalışanları desteklemesi önerilmektedir. Çalışanların ücretlerinde iyileştirme, terfi olanakları, kariyer ve eğitim imkânları, kişisel gelişim fırsatları sunularak hemşirelerin işten ayrılma niyetleri azaltılabilir. Bu noktada hemşirelerin kurumdan beklentilerinin sistematik olarak dinlenmesi ve örgütün vaatleri konusunda daha gerçekçi açıklamalar yapılması önerilebilir. Bununla birlikte, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyebilecek işyeri zorbalığı davranışlarının önüne geçebilecek ve çalışanlar arası ilişkileri iyileştirmeye yönelik örgüt kültürü ve kontrol mekanizmaları kullanılabilir.

Bu çalışmanın sonuçları sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir vakıf üniversitesi hastanesinde görev yapan hemşirelerin bulguları ile sınırlıdır. Dolayısıyla tüm sağlık sektörü personeli ve hastaneleri için genelleştirilememektedir. Gelecekteki çalışmalar daha geniş gruplar üzerinde ve işten ayrılma niyetini etkileyebilecek diğer potansiyel örgütsel değişkenler ile tasarlanabilir.

KAYNAKÇA

- Aslan, Ş. ve Uyar, S. (2018). “Psikolojik Sözleşme İhlali İle Hissettirdiklerinin Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 1-38.
- Aydın, O. ve Öcel, H. (2009). “İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.
- Berry, P. A., Gillespie, G. L., Gates, D. and Schafer, J. (2012). “Novice Nurse Productivity Following Workplace Bullying”, *Journal of Nursing Scholarship*, 44(1), 80-87.
- Blomme, R. J., Van Rheede, A. and Tromp, D. M. (2010). “The Use of the Psychological Contract to Explain Turnover Intentions in The Hospitality Industry: A Research Study On The Impact of Gender on the Turnover Intentions of Highly Educated Employees”, *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 144-162.
- Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A. F. (2014). “İlişkisel ve İşlemsel Psikolojik Sözleşmede Algılanan İhlalin İşten Ayrılma Niyeti ve Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi”, *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 583-596.
- Cho, S., Johanson, M. M. ve Guchait, P. (2009).” Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay”, *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374-381.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2010). “Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme”, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Cihangiroğlu, N. ve Şahin, B. (2012). “Hekim ve Hemşirelerin Psikolojik Sözleşme Algılarının Karşılaştırması”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(1), 63-70.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B. ve Uzuntarla, Y. (2015). “Yardımcı Sağlık Personelinin Psikolojik Sözleşmeleri İle Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 14(4), 293-299.
- Einarsen, S. and Hoel, H. (2001). The negative acts questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. 10th European Congress on Work and Organizational Psychology, 16-19 May 2001, Prague.

- Einarsen, S. and Raknes, B. I. (1997). "Harassment in The Workplace And The Victimization of Men", *Violence and Victims*, 12(3), 247-263.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice*. New York: Taylor & Francis Group.
- Elden, B. (2017). *Psikolojik Sözleşme İhlali Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Düzenleyici Rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Envergil, D. (2018). *Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Sözleşme Algılarının Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ergun Özler, D. ve Ünver, E. (2012). "Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 325-351.
- Esmer, Y. ve Özdaşlı, K. (2018). *Akademik yönetimde psikolojik sözleşme ihlali, etik liderlik ve prososyal davranışlar*. Ankara: Çizgi Kitapevi Yayınları.
- Fontes, K. B., Santana, R. G., Pelloso, S. M. and Carvalho, M. D. B. (2013). "Factors Associated With Bullying At Nurses' Workplaces", *Revista Latino-Americana De Enfermagem*, 21(3), 758-764.
- Gardulf, A., Söderström, I. L., Orton, M. L., Eriksson, L. E., Arnetz, B. and Nordström, G. (2005). "Why Do Nurses at a University Hospital Want to Quit Their Jobs?", *Journal of Nursing Management*, 13(4), 329-337.
- Güngör Tavşanlı, N., Türkmen, S. N. ve Es, B. (2017). "Hemşirelerin İşyeri Zorbalığına Maruz Kalma Durumları ve Yaşam Kalitelerinin Değerlendirilmesi", *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 26(6), 231-236.
- Halawi, A. H. (2014). "Stimuli and Effect of the Intention to Leave The Organization", *European Scientific Journal*, 1(Special issue), 184-197.

- Haydari, S. M., Kocaman, G. ve Tokat, M. A. (2016). "Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri İle Örgütsel Ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi", *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3), 119-131.
- Heinen, M. M., Van Achterberg, T., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kózka, M., Ensio, A., Sjetne, I. S., Casbas, T. M., Ball, J., and Schoonhoven, L. (2013). Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 174-184.
- Hiltrop, J. M. (1995). "The Changing Psychological Contract: The Human Resource Challenge of the 1990s", *European Management Journal*, 13(3), 286-294.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D. and Wilkes, L. (2006). "Workplace Bullying in Nursing: Towards A More Critical Organisational Perspective", *Nursing Inquiry*, 13(2), 118-126.
- İyigün, N. Ö. ve Çetin, C. (2012). "Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma", *Öneri Dergisi*, 10(37), 15-29.
- Karcıoğlu, F. ve Türker, E. (2010). "Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Koyuncu, M. ve Özgül Katlav, E. (2014). "Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2), 6-27.
- Malette, C. (2011). "Nurses' Work Patterns: Perceived Organizational Support And Psychological Contracts", *Journal of Research in Nursing*, 16(6), 518-532.
- McCarthy, G., Tyrrell, M. P. and Lehane, E. (2007). "Intention to Leave or Stay in Nursing", *Journal of Nursing Management*, 15(3), 248-255.
- McKenna, B. G., Smith, N. A., Poole, S. J. And Coverdale, J. H. (2003). "Horizontal Violence: Experiences of Registered Nurses in Their First Year of Practice", *Journal of Advanced Nursing*, 42(1), 90-96.
- Millward, L. J. and Hopkins, L. J. (1998). "Psychological Contracts, Organizational And Job Commitment", *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530-1556.

- Mimaroğlu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. (Doktora tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Mobley, W. H. (1977). "Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Norton, P., Costa, V., Teixeira, J., Azevedo, A., Roma-Torres, A., Amaro, J. and Cunha, L. (2017). "Prevalence and Determinants Of Bullying Among Health Care Workers in Portugal", *Workplace Health & Safety*, 65(5), 188-196.
- Örücü, E. ve Özafşarloğlu, S. (2013). "Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Pellegrini, C. A. (2016). Workplace Bullying as a Real Problem in Health Care, <http://bulletin.facs.org/2016/10/workplace-bullying-is-a-real-problem-in-health-care/>
Erişim adresi: 18.02.2019
- Purvis, L. J. and Cropley, M. (2003). "The Psychological Contracts of National Health Service Nurses", *Journal of Nursing Management*, 11(2), 107-120.
- Quine, L. (2001). "Workplace Bullying in Nurses", *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.
- Robinson, S. L. (1996). "Trust and Breach of the Psychological Contract", *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574-599.
- Robinson, S. L. and Rousseau, D. M. (1994). "Violating the Psychological Contract: Not the Exception But the Norm", *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Rousseau, D. M. (1989). "Psychological and Implied Contracts in Organizations". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*, Sage Publications: Thousand Oaks.
- Sa, L. and Fleming, M. (2008). "Bullying, Burnout, and Mental Health Amongst Portuguese Nurses", *Issues in Mental Health Nursing*, 29(4), 411-426.

- Saunders, P., Huynh, A. and Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining Workplace Bullying Behaviour Professional Lay Definitions of Workplace Bullying. *International Journal Of Law And Psychiatry*, 30(4-5), 340-354.
- Serçeoğlu, N., Işık, Z. ve Çetinkaya, M. Y. (2016). “İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(45), 1099-1108.
- Simons, S. (2008). “Workplace Bullying Experienced By Massachusetts Registered Nurses And The Relationship to Intention to Leave the Organization”. *Advances in Nursing Science*, 31(2), E48-E59.
- Simons, S. R. and Mawn, B. (2010). “Bullying İn The Workplace- A Qualitative Study of Newly Licensed Registered Nurses”. *AAOHN Journal*, 58(7), 305-311.
- The Joint Commission. (2016). “Bullying Has No Place in Health Care”, *Quick Safety*, 24, 1-4.
- Topaloğlu, H. ve Arastaman, G. (2016). “Örgütlerde Psikolojik Sözleşme Üzerine Kuramsal Bir Değerlendirme”, *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 25-36.
- Topçu, M. K. ve Basım, H. N. (2015). “Kobilerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü”, *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turcic*, 10(10), 861-886.
- Turgut, H., Soran, S., ve Ateş M. F. (2017). “Örgütsel Özdeşleşme İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16. Ulusal İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı, 577-592.
- Turnley, W. H. and Feldman, D. C. (1999). “The Impact of Psychological Contract Violations On Exit, Voice, Loyalty, And Neglect”, *Human Relations*, 52(7), 895-922.
- Turnley, W. H. and Feldman, D. C. (2000). “Re-Examining The Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction As Mediators”, *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25-42.
- Yardan Dikmetaş, E. ve Dikmetaş, H. (2013). “Hastane Çalışanlarının Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri İle Psikolojik Sözleşme Algılamaları”, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 134-145.