

Sağlık Kurumlarında Çalışan İyilik Hali

Tuba Arslan¹

Özet

İyilik hali, sahip olunan becerilerin fark edilmesi, topluma katkı sağlayarak verimli çalışılması ve zorluklarla baş ederek hayata pozitif duygularla bakabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. İş yerinde iyilik hali ise yaşam ve iş sağlığı, memnuniyet ve iş yerinde mobbing, stres ve tükenmişlikle başa çıkabilme kavramlarıyla ilişkilidir. Bu anlamda çalışanların iyilik hali örgütler için hayati öneme sahiptir. Özellikle sağlık hizmetlerinde görev alan personellerin kalite odaklı hizmet sunabilmeleri için sağlıklı ve mutlu iş yerlerinde çalışmaları ve yeteneklerini gösterebileceği iş ortamlarında bulunmaları gerekmektedir. Bunun için hastanelerde çalışanların iyilik haline önceleyen yöneticilerin bulunması, iş yerinde iyilik halinin iyileştirilmesi ve ölçülmesi esastır. Bu sebeple bu bölümde iyilik halini, işyerinde iyilik halini ve özellikle sağlık kurumlarında iyilik halini anlamaya, bu kavramı etkileyen koşulları belirlemeye ve aktarılan mevcut bilgilerin sağlık kurumlarında kullanılması için yardımcı olunmasına hizmet etme amacı güdülmektedir.

Giriş

İyilik hali; kişinin bütünü, duygusal durumunu ve fiziksel veya psikolojik semptomlarını da içine alan geniş ve kapsayıcı bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Çalışan iyilik hali ise normal yaşamın ölçütlerinden (örneğin; yaşam memnuniyeti, mutluluk vs.) bağımsız olarak çalışma hayatındaki değerlendirme ölçütlerinden (örneğin; iş memnuniyeti, ücret, çalışma arkadaşları ile ilişkiler vs.) oluşmaktadır (Carpion ve Avramchuk, 2017).

Sağlık kuruluşları, tanı, teşhis, tedavi ve rehabilitasyon gibi hizmetler ile sağlık alanında eğitim ve araştırma hizmetlerinin birlikte ve eşgüdümlü verildiği matris yapıya sahip karmaşık kurumlardır (Kılınc, 2023). Bu kuruluşlarda birden fazla farklı meslek mensubu bir arada çalışmaktadır (Arslan, 2023).

1 Öğr. Gör., Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü tubaarslan@kilis.edu.tr, ORCID; 0000-0001-6183-9262

Sağlık çalışanları, sağlık kurumlarında insan hayatı için belirleyici rol üstlenen, yüksek belirsizlik ve risk altında faaliyet gösteren, zamana karşı yarışan, geniş ve sürekli güncellenen teknolojiyi kullanan bireylerdir. Bu durum sağlık çalışanlarının iyiliğini tehdit eden bir unsur oluşturmaktadır (Şahin ve Arslan, 2023).

1. İyilik Hali

İyilik hali kavramı günümüzde kabul gören yeni bir paradigma olarak ortaya çıkmıştır. Kavramın çok boyutlu anlamlar içermesinden ötürü her bilim dalında farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Yağcı, 2022).

Sağlık bilimleri uzmanlarına göre; fiziksel sağlık ve hastalık semptomunun bulunmayışı, iktisat bilimi uzmanlarına göre; mal ve hizmet tedariki yoluyla nüfusun refahı, psikoloji bilimi uzmanlarına göre; iyilik halinin sağlanmasına yönelik bireysel istek ve beklentilerin tatmini ve örgütsel davranış bilimi uzmanlarına göre ise; iş yerinde verimlilik, performans ve iş tatmininin sağlanması şeklinde ifade edilmektedir (Akutsu ve Torres da Paz, 2011).

Sosyal psikoloji literatürüne göre iyilik hali; iki farklı temel yaklaşıma dayanmaktadır. Bu yaklaşımlar hedonik ve eudaimonik iyilik hali olarak adlandırılmıştır. Hedonik iyilik hali; öznel iyilik haline karşılık gelirken, eudaimonik iyilik hali psikolojik iyilik haline karşılık gelmektedir (Yılmaz, 2012).

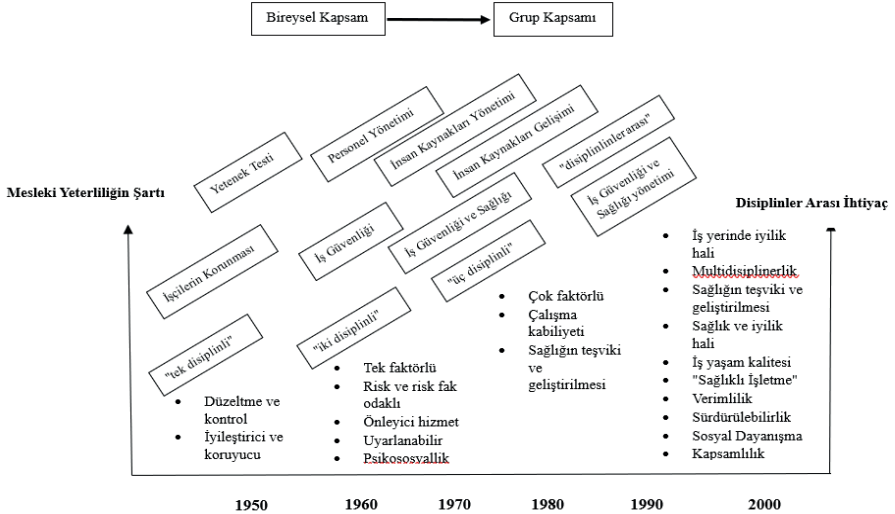
Literatürde yapılan araştırmalar, iyilik hali kavramının göreceli olduğunu göstermektedir. Bu sebeple araştırmacılar da iyilik haline farklı şekillerde tanımlar geliştirmişlerdir.

Huppert ve arkadaşları (2004), bireylerin, takımların ve milletlerin, büyüme ve gelişmelerine imkân veren pozitif ve sürdürülebilir durumu iyilik hali olarak adlandırmışlardır. Yağcı (2022) yaptığı araştırmasında iyilik halini, sağlıklı olmanın ötesinde bir kavram olarak ifade etmektedir. Lee ve Ahn (2016)'a göre ise iyilik hali; fiziksel, sosyal, psikolojik veya ekonomik olarak bir kişinin veya bir grubun kendini iyi hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Bornstein ve arkadaşlarının (2003) yaptığı araştırmaya göre ise kişilerin daha iyi bir yaşam için kaderleriyle yetinmek yerine, emek sarf edip tatmin edici ve sağlıklı bir şekilde yaşamasına iyilik hali adı verilmektedir. Keyes (2002)'e göre ise iyilik hali, kişilerin yaşamı öznel algılarıyla değerlendirip yorumlama sürecidir.

1.1. Çalışan İyilik Hali

İnsanlar gündelik zaman diliminin en az dörtte birini iş yerinde geçirmektedir (Ahmed ve Muchiri, 2014). Çalışanların işyerindeki refahı; onların kişisel, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını, aile yaşamlarını ve kişilerarası ilişkilerini etkilemektedir. Aynı zamanda örgüt performansı ve gelişimi üzerinde de etki oluşturmaktadır. Bu sebeple günümüzün sosyal bağlamında çalışanların işyerinde mutluluk arayışı içerisinde olması ve çatışma oluşturabilecek bozucu öğelerden arınmaya çalışması son derece doğaldır (Zhang ve Smith, 2021). Bir başka ifadeyle çalışanlar iş yaşamında olumsuz durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir (Yurcu ve Kocakula, 2015). Bu durum araştırmacıların çalışanların sağlığına yönelik bakış açısını gündene değiştirmiş ve araştırmacılar da çalışan iyilik haline yönelik ilgi artmaya başlamıştır (Akutsu vd., 2021).

Çalışan iyilik hali; fiziksel çevrenin kalitesi ve güvenliğinden çalışanların yapması gereken işleri, çalışma ortamları, örgüt iklimi ve örgüt hakkında ne hissettiklerine kadar çalışma hayatının tüm yönleriyle ilgili olan bir kavramdır. Bir başka ifadeyle çalışanların işyerinde güvenli, sağlıklı, memnun ve işe bağlı olmalarını sağlamak için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alabilmektir. Bu bağlamda iş yerinde iyilik hali, iş sağlığı ve güvenliğiyle yakın ilişkide olan bir kavramdır (Cardás vd., 2013). İyilik halinin iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde gelişim aşamaları şekil 1 'de ifade edilmektedir.



Şekil 1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinde İyilik Halinin Gelişim Aşamaları

Kaynak: (Anttonen ve Räsänen, 2008: 7).

Örgütsel davranış uzmanları arasında sağlık, güvenlik ve işyeri sağlığının geliştirilmesi konularına artan bir ilgi bulunmaktadır (Gurt ve Elke 2009; Harter vd., 2003). Tarihte günümüze gelinceye kadar birçok kuruluş, iş yerinde iyilik halini geliştirmek için çeşitli uygulamalar gerçekleştirmiştir (Ahmed ve Muchiri, 2014). Özellikle insana verilen değerin artmasıyla birlikte iş yerinde iyilik hali kavramı, tek disiplinli yapıdan disiplinler arası yapıya doğru gelişim göstermektedir. Bunun sebebi iş yerinde iyilik halinin sadece düzeltme, iyileştirme, kontrol ve koruyucu odaklı olarak tanımlanmasından ziyade hem çalışanı hem örgütü önemseyen multidisipliner bir kavram olmaya yolculuk yapmasından kaynaklıdır. Özellikle günümüze yaklaştıkça işgücününün sağlığı, güvenliği ve iyilik halinin artması işletmelerin üretkenliği ve başarısını da eş zamanlı olarak arttırmaktadır (Anttonen ve Räsänen, 2008). Dahası insana yapılan yatırımla beraber örgütler, kârlılık ve üretkenliğe yönelik hedeflerini en üst düzeye çıkarmıştır. Ayrıca işyeri uygulamalarının ve yönetim tarzlarının çalışanların refahını ve kurumsal etkinliğini etkilediği öngörülmektedir. Buradan çıkarılan sonuçla beraber, çalışanların sağlığı ve iyilik hali, müşteri ve müşteri memnuniyetinden ayırt edilemeyeceği söylenebilmektedir (Ahmed ve Muchiri, 2014).

Çalışan iyilik hali, çalışma yaşamındaki tüm ilişkileri dikkate aldığından araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmışlardır. Gurt ve Elke (2009)'ye göre sağlıklı iş yerleri, çalışan iyilik halinin zeminini oluşturur. Sağlıklı iş yeri uygulamaları ise; iş-yaşam dengesi, çalışanların büyümesi ve gelişimi, sağlık ve güvenlik, tanınma ve çalışanların katılımı şeklinde sıralanmaktadır.

Ahmed (2019)'e göre ise çalışan iyilik hali; bireyin kullanabileceği psikolojik, sosyal ve fiziksel kaynak havuzu ile başa gelen zorlukları çözmeye yönelik kurulan denge noktasıdır. İyilik halinden söz edebilmek için bireylerin iş yerinde sahip olduğu kaynakların, zorluklardan üstün olması veya denge noktasında olması beklenir. Zorlukların, kaynaklara üstün gelmesi olumsuz iyilik halini oluşturmaktadır.

Chari ve arkadaşlarının (2022) yaptığı araştırmaya göre çalışan iyilik hali; iş yerinin gerçekleştirdiği politikalar, işyerinin fiziksel ortamı ve güvenlik iklimi, örgüt kültürü, çalışanın iş tecrübesi, sağlık durumu ve iş dışındaki etkinliklerin kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır.

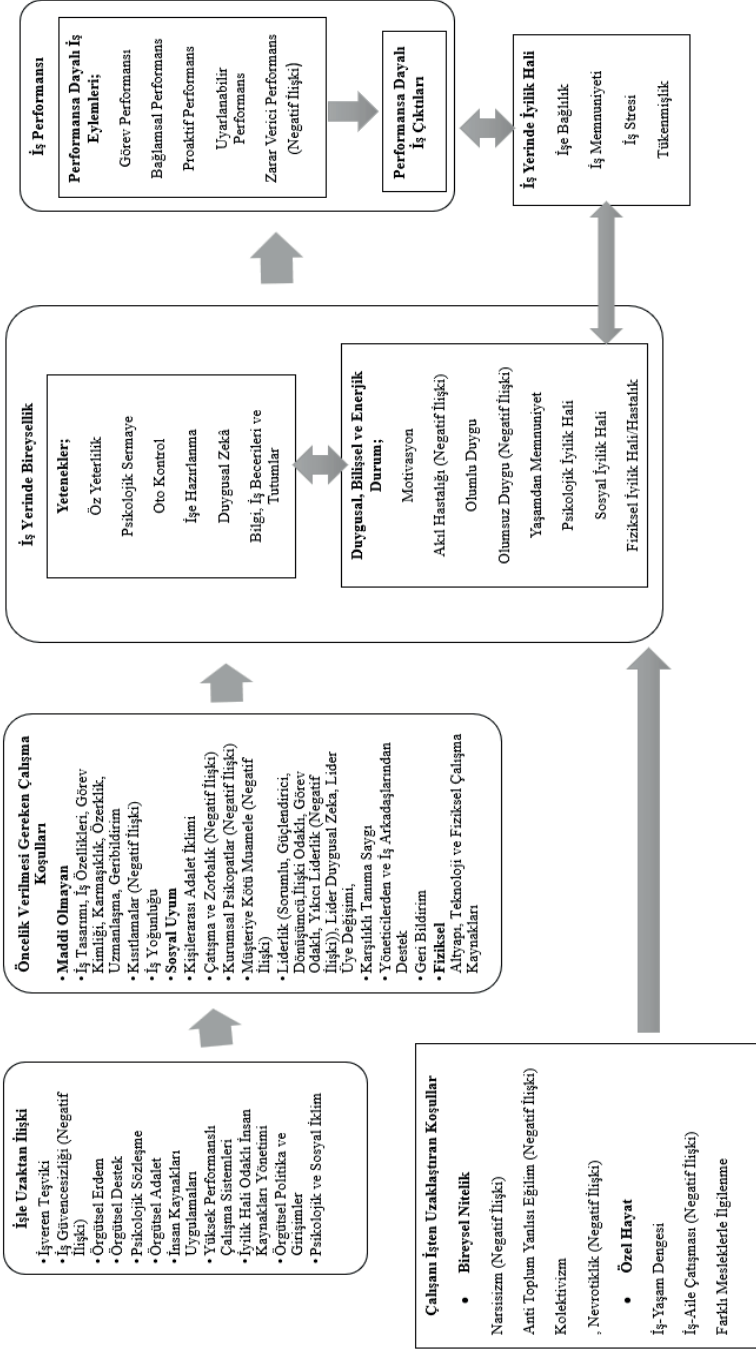
Rondonuwu ve arkadaşlarına (2021) göre ise çalışanın işinden tatmin olması, iş-aile yaşamı arasındaki dengenin kurulması ve fiziksel veya psikolojik olarak iş yerinde kendini iyi hissetmesi çalışanın iyilik hali düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Çalışan iyilik hali yüksek olan bir birey üretken, motive, yetkin, sadık, işinde başarılı ve işine kendini adayan bir bireye

dönüşme potansiyeli yüksektir. İşyerindeki aşırı duygusal ve psikolojik baskılar ise, çalışanların enerjisini tüketmekte, bu da çalışan iyilik halinin düşmesine neden olmaktadır (Ahmad ve Din, 2022).

1.2 Çalışan İyilik Halini Etkileyen Faktörler

Çalışanların iyilik hali; verimli ve sağlıklı çalışma ortamları için kayda değer bir rol oynamaktadır (Tuna, 2015). Sosyal ve ekonomik argümanlar, çalışmanın bireylerin iyilik halini iyileştirmenin yolu olduğunu ve işyerinde uzun süreli iyilik hali eksikliğinin fiziksel ve zihinsel sağlığa zarar verebileceğini belirtmektedir (Black, 2012). Bir başka ifadeyle iş, bireylerin yaşamlarında merkezi bir rol oynadığından, çalışanların sosyal, fiziksel ve psikolojik bütünlüğünde paradoksal sonuçlar doğurmaktadır (Akutsu vd., 2021). Bu sebeple konunun önemini kavrayan bazı araştırmacılar, iş yerinde iyilik haline etki eden modeller oluşturmuşlardır. Bu modellerden biri de konuyla ilişkin Van Veldhoven ve Peccei (2015) ve Pawar (2013) tarafından oluşturulan, Gutiérrez ve arkadaşları (2020) tarafından düzenlenen ve geliştirilen “Bireysel Çalışma, İyilik Hali ve Performansın Bağlamsal Modeli” dir. Bu modele göre iş yerinde iyilik halini etkileyen birden fazla faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, belli temalar dahilinde kümelendirilmiştir. Modelde iş yerinde iyilik hali bağımlı, bağımsız ve aracı değişken olarak rol alabilmektedir (Şekil 2).

Şekil 2. Bireysel Çalışma, İyilik Hali ve Performansın Bağlamsal Modeli



Şekil 2. Bireysel Çalışma, İyilik Hali ve Performansın Bağlamsal Modeli

Kaynak: (Gutiérrez vd., 2020).

Şekildeki modele göre iş yerinde iyilik hali ile doğrudan etkileşimde bulunan temalar, iş performansı ve iş yerinde bireysellik kümesidir. Bu küme çalışanın “yetenekleri” ve “duygusal, bilişsel ve enerjik durumu”nu etkileyen iki alt şemadan oluşmaktadır. İş yerinde bireysellik kümesi, iş yerinde iyilik halini duygusal, bilişsel ve enerjik durum şeması doğrudan, yetenekler şeması ise dolaylı olarak etkilemektedir.

Modele göre iş yerinde iyilik halini “öncelik verilmesi gereken çalışma koşulları”, “işle uzaktan ilişki” ve “çalışanı işten uzaklaştıran koşullar” dolaylı olarak etkilemektedir. Bu faktörlerin arasında olumlu ve olumsuz etkileşimler bulunmaktadır. Olumlu değişkenler iş yerinde iyilik halini pozitif yönde, olumsuz değişkenler ise negatif yönde etkilediği modelde belirtilmektedir.

Literatürde yapılan araştırmalarda ise iş yerinde iyilik haline etki eden birçok faktörün olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde iş yerinde iyilik halini etkileyen etmenlerin; liderlik (Coates ve Howe, 2015), psikolojik sermaye (Al Kahtani ve Sulphrey, 2022; Brunetto vd., 2021), psikolojik dayanıklılık ve iş yerinde mizah (Bhattacharyya vd., 2019), performans (Budi vd., 2023; Assaf, 2022), iş tatmini ve işe bağlılık (Abdullah vd., 2020), stres (Budi vd., 2023; Eisele, 2020), iş-aile çatışması (Karapınar vd., 2019) ve duygusal emek (Dumlu, 2021) olduğu tespit edilmiştir.

Çalışan iyilik haline etki eden değişkenlerin literatürde yapılan araştırmalara göre aynı zamanda belli faktörler altında toplandığı görülmektedir. Bu faktörler; kişisel faktörler (özsaygı, olumlu/olumsuz duygulanım, mutluluk, iş/emek duygusu, kontrol odağı), iş temelli faktörler (iş analizi, iş tasarımı, örgütsel iklim, iş talepleri, iş kontrolü, ergonomi) ve dış faktörlerden (özel hayat, yaşam olayları, hayat tarzı, sosyal destek) oluşmaktadır (Robertson ve Cooper, 2011; Lunt vd., 2007; Parker vd., 1998).

1.3. Sağlık Çalışanlarının İş Yerinde İyilik Hali

Sağlık hizmetleri dünya çapında en hızlı büyüyen sektörlerden bir tanesidir ve sağlık mesleklerinin istihdamı günden güne artmaktadır. Özellikle sağlık sektöründeki bu istihdam, ülke ekonomisi ve ülkenin genel sağlık durumunu belirlemede önemli bir etkiye sahiptir. Fakat sağlık hizmetleri ülke ekonomisine katkı sunması ve yüksek talep görmesine rağmen örgütlere ve hizmet sunumuna bağlı eksiklikler giderilememiştir. Sağlık kuruluşlarının hizmet kalitesini artırmak, iç hizmetlerini iyileştirmekle mümkündür. Bu sebeple iç müşteriler olan sağlık çalışanlarının sağlık durumu, motivasyonu ve mutluluğu kısacası iyilik hali önem arz etmektedir (Abdullah vd., 2020).

Sağlık hizmet sunucuları ise yoğun emek gerektiren, stresli ve duygusal açıdan yorucu bir çalışma hayatı içerisinde yer almaktadır.

Sağlık personellerinin yüksek kalitede, güvenli ve etkili hasta bakımı gerçekleştirebilmesi için kendi sağlık durumuna ve iyilik haline öncelik vermesi gerekmektedir. Yapılan araştırmalar ise sağlık çalışanlarının sağlık durumlarının ve iyilik hallerinin bir öncelik olduğu fakat hastane yönetimi tarafından gereken önemin gösterilmediğine işaret etmektedir (Ahmed, 2019).

Konuyla ilişkin literatürde yapılan araştırmalarda sağlık kurumları içerisinde en fazla, ön safhalarda çalışan sağlık personellerinin iyilik hali düzeyi etkilendiği tespit edilmiştir. Özellikle hastaların hayatını kurtarmakla görevli olan sağlık personellerinin covid-19 salgını sırasında iyilik hali diğer meslek gruplarına göre (Ahmad ve Din, 2022) performansı ve yetkinlikleri daha fazla zedelendiği (Abid vd., 2023), stres ve iş baskısı gibi zorluklarla mücadele etmek zorunda kaldıkları (Afshan vd., 2022) ve konuya ilişkin çalışanların iyilik halini ele almakta hastane yönetiminin zorluk yaşadığı tespit edilmiştir. Yönetimsel olarak yaşanan zorluklar ise; finansal sebepler, temel kişisel koruyucu malzemelerin yetersizliği, iş güvencesizliği, maaş kesintileri, ücretsiz izin veya işten çıkma/çıkarma durumu, artan mesailer, stres, tükenmişlik, hastalık ve ölüm korkusu gibi durumlar şeklinde sıralanmaktadır (Adam vd., 2021).

Bunların yanı sıra yapılan araştırmalarda covid-19 ile mücadele eden sağlık çalışanlarında miyokard enfarktüsü, felç, anjina pektoris, hipertansiyon ve dolaşım sistemi bozuklukları gibi hastalıklar görüldüğü ve iyilik hallerinin düştüğü ifade edilmiştir (Brunetto vd., 2021). Ayrıca pandeminin yanı sıra dünya çapında sağlık profesyonelleri, kronik hastalık yüklerinin artmasıyla birlikte, diğer çalışma sektörlerine göre iş yerinde iyilik hali düzeyinin belirgin şekilde daha düşük olduğunu belirtmektedir (Brand vd., 2017).

Adams ve arkadaşları (2019) yaptığı araştırmada yoğun bakım ünitelerinde çalışan sağlık personellerinin fazla sayıda hastaya bakımı, ağır iş yükü ve yoğun bakım ünitelerinde azalan iş gücü sebebiyle çalışanların iyilik halini olumsuz yönde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca araştırmada konuyla ilgili birim yöneticilerinin, yoğun bakım çalışanlarının iyilik halini teşvik etme ve desteklemede hayati bir rol oynadığı da ifade edilmiştir. Ancak araştırmaya göre, bu role ilişkin algılar ve deneyimler hakkında yetersizlikler hakimdir. Adnan ve arkadaşları (2022) tarafından bu konuya ilişkin yoğun bakımda görevli olan sağlık çalışanları arasında iyilik halini artırmak için birey odaklı müdahalelerde neyin, nasıl, kimin için ve hangi koşullar altında etkili olduğunun belirlenebilmesi ve çalışanların gerekli uzmanlar tarafından eğitilmesi bir çözüm yöntemi olabileceği düşünülmektedir. Ákadóttir (2012) ise yaptığı araştırmada, sağlık personellerinin ve hastaların iyilik hali

için liderlerin önemli bir rolü olduğunu ifade etmektedir. Özellikle Sağlık Bakanlığının bu konuda görevi, sağlık personelinin çalışma ortamını iyileştirmek ve iş tatminini arttırmaya yönelik stratejiler geliştirmektir.

Ahmed ve Muchiri (2014) yaptığı araştırmada çalışan iyilik hali ile örgütsel faktörler arasında ilişki olduğunu ifade etmektedir. Yapılan araştırmalarda sağlık çalışanlarının iyilik haline etki eden örgütsel faktörler; fazla mesai, iş yükü (Angioha vd., 2020), stres (Budi vd., 2023; Angioha vd., 2020), deneyim, dayanıklılık (Ashton, 2017), psikolojik dayanıklılık, iş yerinde mizah (Bhattacharyya vd., 2019), psikososyal güvenlik iklimi, psikolojik sermaye, inovasyon (Brunetto vd., 2021), performans (Budi vd., 2023), sosyal sorumluluk, maliyet (Carpion ve Avramchuk, 2017), performansa göre ödeme sistemi (Poškien ve Kazlauskait, 2020), iş yerinde moral bozukluğu (Ahmed 2019), iş tatmini, kaygı (Polman, 2022) ve tükenmişlik (Anne-Catherine vd., 2022) şeklinde sıralanmaktadır.

2. Sonuç ve Değerlendirme

İyilik halinin en iyi nasıl tanımlanacağı ve ölçüleceği konusunda fikir birliği bulunmamaktadır. İş yerinde iyilik hali ise her araştırmacının kendi çalışmasında tanımladığı şekliyle kabul edilmektedir. Sağlık kurumlarında multidisipliner olarak çalışan sağlık personelleri, iş yerinde birçok problemle mücadele etmek zorundadır. Mücadele verdiği konular ise sağlık çalışanlarının iş hayatına etki etmektedir. Yöneticilerin ise konuya ilişkin uygulamaları yetersiz ve azdır. Sağlık çalışanlarının iyilik halini ve bunu nasıl etkileyebileceklerini anlama konusunda çok daha fazlasını öğrenmeye ihtiyaçları bulunmaktadır. Özellikle ön safhalarda çalışan sağlık personellerinin iyilik halinin dikkate alınabilmesi için işyerinde sağlık durumlarını olumsuz yönde etkileyebilecek etkenlerinin belirlenmesi ve gereken önlem mekanizmalarının alınması gerektiği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2020). Effects of Internal Service Quality on Nurses' Job Satisfaction, Commitment and Performance: Mediating Role of Employee Well-Being. *Nursing Open*, 8(2), 607-619.
- Abid, G., Contreras, F., Rank, S., & Ilyas, S. (2023). Sustainable Leadership and Wellbeing of Healthcare Personnel: A Sequential Mediation Model of Procedural Knowledge And Compassion. *Frontiers In Psychology*, 13, 1039456.
- Adam, M. B., Makobu, N. W., Kamiru, W. K., Mbugua, S., & Mailu, F. (2021). Coping with COVID: Developing A Rapid-Cycle Frontline Quality-Improvement Process To Support Employee Well-Being and Drive Institutional Responsiveness in A Tertiary Care Faith-Based Hospital in Rural Kenya. *The American Journal Of Tropical Medicine And Hygiene*, 105(2), 372.
- Adams, A. M. N., Chamberlain, D., & Giles, T. M. (2019). The Perceived and Experienced Role of The Nurse Unit Manager in Supporting The Wellbeing of Intensive Care Unit Nurses: An Integrative Literature Review. *Australian Critical Care*, 32(4), 319-329.
- Adnan, N. B. B., Dafny, H. A., Baldwin, C., Jakimowitz, S., Chalmers, D., Moh'd Ahmad Aroury, A., & Chamberlain, D. (2022). What Are The Solutions for Well-Being And Burn-Out For Healthcare Professionals? An Umbrella Realist Review of Learnings of Individual-Focused Interventions for Critical Care. *BMJ Open*, 12(9), E060973.
- Afshan, G., Ahmed, F., Anwer, N., & Khuhro, M. A. (2022). COVID-19 Stress and Wellbeing: A Phenomenological Qualitative Study of Pakistani Medical Doctors. *Frontiers in Psychology*, 13, 920192.
- Ahmad, A., & Din, Z. U. (2022). Well-Being Of Healthcare Professionals: A Post-Pandemic Analysis: Well-Being of Healthcare Professionals. *Journal Of Managerial Sciences*, 16(3), 75-90.
- Ahmed, I. (2019). Staff Well-Being In High-Risk Operating Room Environment: Definition, Facilitators, Stressors, Leadership, And Team-Working—A Case-Study From A Large Teaching Hospital. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 1-17.
- Ahmed, E., & Muchiri, M. (2014). Effects Of Psychological Contract Breach, Ethical Leadership and Supervisors' Fairness On Employees' Performance and Wellbeing. *World Journal Of Management*, 5(2), 1-13.
- Ákadótti, Ş. (2012). Nurse Assistants' Well-Being At Work: Is There A Link To Nurse Leadership.

- Akutsu, R. D. C., & Torres Da Paz, M. D. G. (2011). Valores Y Bienestar De Los Dietistas Brasileños. *Revista Latinoamericana De Psicología*, 43(2), 307-318.
- Al Kahtani, N. S. ve Sulphrey, M.M. (2022). A Study On How Psychological Capital, Social Capital, Workplace Wellbeing, and Employee Engagement Relate To Task Performance. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221095010.
- Angioha, P. U., Omang, T. A., Ishie, E. U., & Iji, M. E. (2020). Employee Stressors and Wellbeing Of Healthcare Workers in Government Owned Hospitals in Calabar, Nigeria. *Journal of Public Administration*, 2(4), 2020, 36-43.
- Anne-Catherine, D., Anders, R., Bernard, M., Salathé, C. R., & Putois, B. (2022). Impact of Confrontation To Patient Suffering and Death on Wellbeing And Burnout in Professionals: A Cross-Sectional Study.
- Anttonen, H., & Räsänen, T. (2008). Well-Being At Work: New Innovations and Good Practices.
- Arslan, T. (2022). Stres Yönetimi. *Sağlık Kurumları Yönetiminde Çağdaş Yönetim Yaklaşımları* (Ed: Uyar, S. ve Kırac, F. Ç.). Nobel Yayınevi (1. Basım), Ankara.
- Assaf, N. (2022). Employee Performance Impacted By Mental Health and Employee Wellbeing in Ingos Jordan. *Journal Of Business and Management Studies*, 4(3), 170-178.
- Ashton, R. A. (2017). *A Qualitative Exploration of The Impact Of Stress and Workplace Adversity on Healthcare Staff Experiences, Well-Being and Resilience*. Lancaster University (United Kingdom).
- Bhattacharyya, P., Jena, L. K., & Pradhan, S. (2019). Resilience As A Mediator Between Workplace Humour and Well-Being At Work: An Enquiry on The Healthcare Professionals. *Journal Of Health Management*, 21(1), 160-176.
- Black, D. C. (2012). Work, Health and Wellbeing. *Safety and Health at Work*, 3(4), 241-242.
- Bornstein, M. H., Davidson, L., Keyes, C. ve Moore, K. (2003). Well-Being: Positive Development Across The Life Course: Psychology Press. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Brand, S. L., Thompson Coon, J., Fleming, L. E., Carroll, L., Bethel, A., & Wyatt, K. (2017). Whole-System Approaches To Improving The Health and Wellbeing of Healthcare Workers: A Systematic Review. *Plos One*, 12(12), E0188418.
- Brunetto, Y., Saheli, N., Dick, T., & Nelson, S. (2021). Psychosocial Safety Climate, Psychological Capital, Healthcare Slbs' Wellbeing and Innovative Behaviour During The COVID 19 Pandemic. *Public Performance & Management Review*, 1-22.

- Budi, A. S., Mohyi, A., & Malik, N. (2023). The Role Of Employees' Well-Being in Mediating The Effect of Job Stress and Job Insecurity on Performance Health Workers During The Covid-19 Pandemic:(Study On Health Workers Of Anwar Medika Hospital-Sidoarjo). *Business Innovation Management and Entrepreneurship Journal (BIMANTARA)*, 2(01), 16-34.
- Cardás, T. (2013). Well-Being At Work: Creating A Positive Work Environment Literature Review.
- Carpion, R.A And Avramchuk, A. S. (2017). The Conceptual Relationship Between Workplace Well-Being, Corporate Social Responsibility, And Healthcare Costs. *International Management Review*, 13(2), 24-31.
- Chari, R., Sauter, S. L., Sayers, E. L. P., Huang, W., Fisher, G. G., & Chang, C. C. (2022). Development of The National Institute for Occupational Safety and Health Worker Well-Being Questionnaire. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 64(8), 707.
- Coates, D., & Howe, D. (2015). Combatting Staff Burnout in Mental Health: Key Managerial And Leadership Tasks That Are Fundamental To Staff Wellbeing and Retention. *Asia Pacific Journal Of Health Management*, 10(2), 24-32.
- Dumlu, B (2021). *Duygusal Emeğin Çalışan İyi Oluşuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Eisele, P. (2020). Transformational and Devious Leadership and How It Predicts Stress And Workplace Wellbeing. *International Journal of Organizational Leadership*, 9(3), 163-169.
- Gurt, J., & Elke, G. (2009). Health Promoting Leadership: The Mediating Role of An Organizational Health Culture. In *Ergonomics And Health Aspects of Work with Computers: International Conference, EHAWC 2009, Held As Part Of HCI International 2009, San Diego, CA, USA, July 19-24, 2009. Proceedings* (Pp. 29-38). Springer Berlin Heidelberg.
- Gutiérrez, O. I., Polo, J. D., Zambrano, M. J., & Molina, D. C. (2020). Meta-Analysis and Scientific Mapping of Well-Being and Job Performance. *The Spanish Journal of Psychology*, 23.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-Being In The Workplace and Its Relationship To Business Outcomes: A Review Of The Gallup Studies.
- Huppert, F.A., Baylis, N., & Keverne, B. (2004). Introduction: Why Do We Need A Science of Well-Being. *Philosophical Transactions Of Royal Society B*, (359), 1331-1332.
- Karapınar, P. B., Camgöz, S. M., & Ekmekçi, O. T. (2019). Employee Well-being, Workaholism, Work-Family Conflict and Instrumental Spousal

- Support: A Moderated Mediation Model. *Journal Of Happiness Studies*, 1-21.
- Keyes, C. L. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing To Flourishing In Life. *Journal Of Health And Social Behavior*, 207-222.
- Kılınc, E. (2022). Sağlık Kurumlarında Kariyer Yönetimi. *Sağlık Kurumları Yönetiminde Çağdaş Yönetim Yaklaşımları* (Ed: Uyar, S. Ve Kırış, F. Ç.). Nobel Yayınevi (1. Basım), Ankara.
- Lee, M. & Ahn, C. S. (2016). Anti-Consumption, Materialism, And Consumer Wellbeing. *The Journal Of Consumer Affairs*, 18-47.
- Lunt, J., Fox, D., Bowen, J., Higgins, G., Crozier, S., & Carter, L. (2007). Applying The Biopsychosocial Approach To Managing Risks of Contemporary Occupational Health Conditions: Scoping Review. HSE HSL/2007/24. Retrieved From Health And Safety Laboratory Website: Http://Www.Hse.Gov.Uk/Research/Hsl_Pdf/2007/Hsl0724.Pdf.
- Parker, S. K., Parker, S. & Wall, T. D. (1998). Job and Work Design: Organizing Work To Promote Well-Being and Effectiveness. Sage.
- Pawar, B. S. (2013). A Proposed Model of Organizational Behavior Aspects for Employee Performance and Well-Being. *Applied Research in Quality of Life*, 8, 339-359.
- Polman, M.R. (2022). Love 'Em Or Lose 'Em: The Role Of Companionate Love on Employee Retention and Well-Being. Phd Thesis. Wilmington University.
- Pořkien, E., & Kazlauskait, R. (2020). Organizational Caring For Employee Wellbeing Through Performance Management. *Human Resource Management/Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 136(5).
- Robertson, I. & Cooper, C. (2011). Well-Being Procutivity And Happiness at Work. Palgrave Macmillan UK.
- Rondonuwu, B. I., Pangemanan, S. S., & Aric, F. V. (2021). The Effect of Leadership Style and Reward System on Employee Wellbeing at Pdam Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1316-1324.
- Şahin, D., & Arslan, T. (2023). İş Yerinde İyilik Hali Ölçeğinin Kısa Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 19(3), 623-637.
- Tuna, A.A. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İşe İlişkin Duyuşsal İyi Oluş Hâlinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Van Veldhoven, M. Ve Peccci, R. (Eds.). (2014). Well-Being and Performance at Work: The Role Of Context. Psychology Press.

- Yağcı, E. (2022). *Psikolojik Danışman Adaylarının Özgeçmişlerini Yordamada İyilik Hali, Bilinçli Farkındalık ve Cinsiyet*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, U. (2012). *Sosyal Kimlik ve İyi Oluş İlişkisi: Kahramanmaraş-Elbistan Alevileri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Yurcu, G., & Kocakula, Ö. (2015). Konaklama İşletmelerinde Çalışan Yalnızlığının Öznel İyi Oluş Üzerine Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 30-41.
- Zhang, J., & Smith, A. P. (2021). A New Perspective on Effects of Different Types of Job Demands on The Wellbeing of A Sample of Chinese Workers. *International Journal of Business And Social Science*, 12(6), 61-68.