

Araştırma Makalesi

Covid-19 Döneminde Hemşirelerde Mesleki Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü

The Effect of Occupational Burnout in Nurses on Intent to Leave: The Mediation Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment

Gökten ÖNGEL

Uzman Dr, (Md., Phd.), İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları

goktenkorkmaz@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0002-4165-3601>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
27.04.2022	29.08.2022

Öz

Bu araştırmada yüksek düzeyde riske maruz kalan hemşirelerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılmaya etkisinde iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının aracı rolü incelenmektedir. Araştırma İstanbul'daki bir eğitim ve araştırma hastanesinde 21.12.2021-31.12.2021 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 392 hemşireden veri toplanmıştır. Araştırmanın modelinin testinde, SPSS Process 2.16 makrosu kullanılarak, verilerin istatistiksel analizinde, faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler ve Pearson korelasyon analizi kullanılmış ve aracılık analizi yapılmıştır. Verilerin analizi sonucunda hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Ayrıca, iş doyum ve örgütsel bağlılığın da bu ilişkide aracı rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan iş doyum ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Covid-19 döneminde hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin çok yüksek olmamakla birlikte iş doyum ve iş tatmininden etkilendiği görülmüştür. Bulgulara göre hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin tek başına işten ayrılma niyetlerini oluşturmadığı, bu araştırmada incelenmeyen örgütsel ve mesleki diğer faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkileri olabileceğini göstermektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda sadece hemşirelerin değil, diğer sağlık çalışanlarının da pandemi sonrası ihtiyaçlarının tespit edilmesi önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, iş doyum, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, hemşireler, aracılık rolü.

Jel sınıflandırması: M1, M10, M12, I11

Abstract

With the Covid-19 pandemic, health workers continued to perform their duties at risk. In this study, the mediating role of job satisfaction and organizational commitment in the effect of occupational burnout levels of nurses, who are health workers exposed to high levels of risk, on leaving work is examined. The research was carried out in Istanbul's training and research hospital during the 21.12.2021-31.12.2021 period. In testing the model of the research, SPSS Process 2.16 macro was used, factor analysis, descriptive statistics and Pearson correlation analysis were used in the statistical analysis of the data, and mediation analysis was performed. As a result of the analysis of the data, it was determined that the burnout levels of the nurses had a negative and significant effect on the intention to leave. Job satisfaction and organizational commitment had a mediating role in this relationship. In addition, it was concluded that job satisfaction and organizational commitment reduce the intention to leave.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Öngel, G., 2022 Covid-19 Döneminde Hemşirelerde Mesleki Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(3), 2090-2104.

According to the results obtained, it was seen that the intention to leave the nurses' jobs during the Covid-19 period was not very high, but it was significantly affected by job satisfaction and job satisfaction. According to the findings, it is seen that the burnout levels of the nurses alone do not constitute their intention to leave, and that other organizational and professional factors that were not examined in this study may have an effect on the intention to leave. In future studies, it is recommended to determine the post-pandemic needs of nurses and other healthcare professionals.

Keywords: Burnout, job satisfaction, organizational commitment, intention to leave, nurses, mediating role.

Jel Classification: M1, M10, M12, I11

1. Giriş

Çalışma ortamlarında genellikle insanlarla birebir yakın temas içerisinde çalışan hemşireler yoğun olarak stres ile karşı karşıya kalmaktadır. İş yerinde yaşanan uzun süreli stres ise çalışanların tükenmişlik seviyelerini arttırabilmektedir (Yüksel Kaçan vd. 2017). Tükenmişlik seviyesi yükselen çalışanların olumlu unsurlar olarak tanımlanan örgütsel bağlılık ve iş doyumu seviyelerinin söz konusu psikolojik durumdan olumsuz etkilenmemesi neredeyse kaçınılmazdır. Yüksek seviyede tükenmişlik, düşük örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile bir araya geldiğinde kişinin iş yerinde çalışmaya devam etmesi konusundaki tutumunu etkileyebilir. Tükenmişlik 1974 yılında Freudenberger tarafından kullanıldıktan sonra 70'li yıllardan günümüze kadar popüler bir kavram ve araştırma alanı olarak süregelmektedir. Maslach ve Jackson (1981) “tükenmişlik kavramını mesleğe, yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlar oluşturan yorgunluk, ümitsizlik ile birlikte olumsuz benlik kavramı geliştiren duygusal, psikolojik ve fiziksel bir sendrom” olarak tanımlamıştır. Dinamik bir süreç olan tükenmişlik, duygusal, bilişsel ve yargısal süreçlerde değişime sebep olmaktadır (Çam ve Engin, 2017; Soto-Rubio vd. 2020; Gül, 2021). Tükenmişlik sendromu yaşamaya başladığında uyku problemleri, hastalık vb. sebeplerle işe devamsızlık ve işten ayrılma düşüncesi beraberinde gelmekte ayrıca üretkenlik, iş doyumu ve profesyonelliğin azaldığı görülmektedir (Partlak Günüşen ve Üstün, 2010, 40). Tükenmişlik ile ilgili çalışmalar incelendiğinde 1981 yılında Maslach tarafından oluşturulan ölçeğin ilgili literatür içerisinde büyük bir yer tutmakta olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve bireysel başarı olmak üzere üç boyutta değerlendirilen tükenmişlik “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” boyutları olumsuz anlatımlardan (puanları arttıkça tükenmişlik artmakta), “kişisel başarı” boyutu da (puanın artması tükenmişliği azaltmakta) olumlu anlatımlardan oluşur (Baran Camci ve Kavuran, 2021, 276).

Bireye, kuruma ya da düşünceye karşı sorumluluk şeklinde ifade edilebilen bağlılığın örgüte karşı duyulması neticesinde örgütsel bağlılık kavramı ortaya çıkmaktadır (Öztürk ve Özdoğan, 2022, 2). Çalışanın örgütüyle bütünleşmesi, o örgüte karşı beslediği olumlu bağın gücü, örgütün amaçlarını paylaşması örgütsel bağlılık ile ilgilidir. Örgütsel bağlılığın literatürde çok uzun yıllardır işlenen bir konu olmasının temel sebepleri; çalışanın davranışını etkilemesi, işgücü devir hızını azaltması, performansı ve etkinliği artırması, örgütsel vatandaşlığı arttırması, işten ayrılma niyetini azaltması şeklinde ifade edilebilmektedir (Öztürk ve Özdoğan, 2022, 3). Meyer ve Allen (1984) örgütsel bağlılığı; “duygusal”, “devam” ve “normatif” bağlılık olmak üzere üç alt boyutta ele almışlardır.

Kişinin beklentileri ile çalıştığı işin özelliklerinin birbiriyle uyumlu olması durumunda ortaya çıkan memnuniyet “iş doyumu” olarak tanımlanabilmektedir (Bingöl, 1997). Çalışılan koşullar ve çalışanın demografik özelliklerinden etkilenen iş doyumu tükenmişliği etkileyen unsurlardan biri olarak görülmektedir (Arpacioğlu vd., 2021, 89). Çalışanların verimliliği, performansları, davranışları, mental ve ruhsal sağlıkları iş doyumundan etkilenebilmektedir (Çelik ve Kılıç, 2019, 231). İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel faktörler (yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim seviyesi, hizmet süresi, kişisel özellikler vb.) ve örgütsel faktörler (ücret, terfi olanakları, işyerinin fiziki ve sosyal ortamı vb.) olmak üzere iki alt grupta ele alınmaktadır (Aksoy ve Polat, 2013, 45).

Rusbult vd. (1988) tarafından iş koşullarında tatminsiz olunmasında durumunda ortaya çıkan yıkıcı ve aktif eylemler olarak nitelendirdikleri işten ayrılma niyetinin örgütsel etkinlik üzerinde etkisi bulunmaktadır (Gül vd., 2008, 4). Tüm bu bilgiler birlikte düşünüldüğünde tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetini arttıracağı, olumlu bireysel ve örgütsel faktörlerin ise işten ayrılma niyetini azaltacağını varsaymak mümkündür. Ancak olumlu ve olumsuz faktörler birlikte iken işten ayrılma niyeti nasıl etkilenecektir? Ayrıca Covid-19 gibi zorlu bir bağlamda bu ilişki nasıl gerçekleşecektir? Bu sorular bir

noktada birleştirilerek araştırmanın sorusu şu şekilde oluşturulmuştur; sağlık çalışanlarının mesleki tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş ve örgütle ilgili olumlu faktörlerin nasıl bir rolü bulunmaktadır? Araştırmanın sorusundan yola çıkarak, araştırmanın amacı “pandemide bulaş riskine yüksek düzeyde maruz kalan sağlık çalışanlarından olan hemşirelerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılmaya etkisinde iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının aracılık rolü incelenmek” olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların hemşirelerin işten ayrılma eğilimlerini azaltan faktörler olarak örgütsel bağlılık ve iş doyumunun rollerini kısmen de olsa açıklaması beklenmektedir. Ayrıca çalışanların pandemi döneminde yaşadıkları mesleki tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi beklenmektedir. Araştırmanın ilk bölümünde alanyazın taraması gerçekleştirildikten sonra araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Sonraki bölümde araştırmanın metodolojisi hakkında bilgiler sunulmaktadır. Takip eden bölümde analizlerin sonuçları sunulmaktadır. Araştırma elde edilen bulguların yorumlanması ve öneriler ile sonuçlandırılmıştır.

2. Literatür Taraması ve Hipotez Geliştirme

Tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler hakkında yapılmış çalışmalar incelenmiş ve özellikle sağlık alanında yapılmış çalışmalar aşağıda sunulmuştur. Söz konusu çalışmaları takiben araştırmanın hipotezleri oluşturulmaktadır.

Gül vd. (2008) Tokat devlet hastanesinde çalışan 87 kişiden elde ettikleri verilerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. İş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında da benzer şekilde negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında Karataş (2016), Balıkesir ilinde kamuya ait kuruluşlarda görev yapan 220 kişilik örneklem ile gerçekleştirdiği çalışmasında duygusal ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyetini azalttığı, devam bağlılığının ise işten ayrılma niyetini artırdığı bulgusuna ulaşmıştır. Diğer yandan Varol (2017), Konya ilindeki 196 ilaç sektörü çalışanı verileri ve yapısal eşitlik modeli kullanarak gerçekleştirdiği çalışmasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunurken tatmin düzeyindeki artışın örgütsel bağlılığı da arttırdığı bulgusuna ulaşmıştır. Loi vd. (2006), 514 kişinin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğunu belirtmektedirler. Önceki çalışmalardan elde edilen sonuçlar, covid-19 döneminde hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında ters yönde ilişkili olabileceğini göstermektedir. Bu çıkarımlardan dolayı oluşturulan araştırmanın hipotezi şu şekildedir;

H1: Covid-19 döneminde hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilemektedir.

Takase vd. (2005) hemşirelerin iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti konusunda gerçekleştirdikleri literatür incelemesinde iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında ilişkilere dair teorik kanıtlar olduğunu savunmuşlardır. Toker ve Çelik (2016) 210 kişinin katıldığı çalışmalarında örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğunu saptamışlardır. Ayrıca işten ayrılma niyeti üzerindeki en fazla negatif etkiye sahip değişkenin iş doyumunu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dirik (2019) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz çalışmasına göre işten ayrılma niyeti ile iş doyumunu arasında orta düzeyde negatif ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık boyutları açısından değerlendirildiğinde işten ayrılma niyeti ile en yüksek ilişki duygusal bağlılık, en düşük ilişki devam bağlılığı alt boyutlarındadır. Önceki çalışmalardan elde edilen sonuçlar, covid-19 döneminde hemşirelerin iş doyumları ile işten ayrılma niyetleri arasında ters yönde ilişkili olabileceğini göstermektedir. Bu çıkarımlardan dolayı oluşturulan araştırmanın hipotezi şu şekildedir;

H2: Covid-19 döneminde hemşirelerin iş doyumları işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilemektedir.

Aslan ve Etyemez (2015) yaptıkları çalışmada duygusal tükenme ve duyarsızlaşma artarken işten ayrılma niyetinin azaldığı, kişisel başarı artarken ise işten ayrılma niyetinin azaldığı şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Yücel ve Koçak (2018) çalışmalarında tükenmişliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık rolünü incelemişlerdir. İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki ve tükenmişliğin tam aracılık etkisinin olduğu tespit etmişlerdir. Faiz (2019) yapmış olduğu çalışmasında 300 personelden yüz yüze anket tekniği ile veri toplamıştır. Çalışma bulguları

katılımcıların hem tükenmişlik hem de işten ayrılma düzeylerinin düşük olduğu, tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu şeklindedir. Önceki çalışmalardan elde edilen sonuçlar, covid-19 döneminde hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönde ilişkili olabileceğini göstermektedir. Alanyazındaki çalışmalar çeşitli sektörlerde uygulanmış ve covid-19 dönemini kapsayan çalışma sayısı azdır. Bu çıkarımlardan dolayı oluşturulan araştırmanın hipotezi şu şekildedir;

H3: Covid-19 döneminde hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilemektedir.

Akbolat vd. (2010) Sakarya gerçekleştirdikleri çalışmada, tıbbi sekreterlerin örgütsel bağlılığının yeterince yüksek olmadığı, çalışanların uygun zamanlamada örgütten ayrılacağını sonucuna ulaşmışlardır. Derin ve Demirel (2012) Malatya’da görev yapan hemşirelerin 288’inden elde ettikleri verilerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında tükenmişliğin tüm boyutlarının örgütsel bağlılığın tüm boyutları üzerinde negatif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlar. Esen (2019) 182 sağlık çalışanının katıldığı çalışmasında mesleki tükenmişliğin ve örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş stresi arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ve mesleki tükenmişlik düzeyinin iş stresi ile örgütsel bağlılık ilişkisinde tam aracılık rolünün olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçları tükenmişliğin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Covid-19 döneminde hemşirelerin tükenmişliklerinin örgütsel bağlılıklarını azaltacağını öngörmek mümkündür. Çıkarımlardan hareketle oluşturulan araştırmanın hipotezi şu şekildedir;

H4: Covid-19 döneminde hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir.

Çelik ve Kılıç (2019), 171 hemşirenin katılımı ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma bulguları hemşirelerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin orta seviyede olduğunu, ayrıca iş doyumu ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Diğer bir çalışmada Payne vd. (2020)’nin 127 psikiyatri hemşiresi ile gerçekleştirdikleri kesitsel çalışmalarında tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çoğunlukla kadınlardan oluşan örneklemden elde edilen bulgular; yüksek tükenmişlik seviyelerinin düşük iş tatmini ile önemli ölçüde ilişkili olduğu şeklindedir. Leskovic vd. (2020) Doğu Avrupa’da Covid salgının pik yaptığı 2020 yılında Slovenya’nın kırsal bölgelerinde görev yapan 781 huzurevi hemşiresinin tükenmişlik ve iş doyumlarını araştırmış ve benzer bölgede 2013 yılında yapılan çalışma bulguları ile karşılaştırmışlardır. Çalışma neticesinde salgın döneminde hemşirelerin tükenmişlik seviyelerinin arttığı, iş doyumlarının azaldığı görülmüştür. İş doyumunun tükenmişlik sendromunun ilgili bir yordayıcısı olduğu ve iş tatmini ile duygusal tükenme ve kişisel başarı arasında negatif bir ilişki gözlemlenmiştir. Baran Camci ve Kavuran (2021) 642 hemşirenin katıldığı çalışmalarında tükenmişlik ile iş doyumu arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Diğer yandan Arpacıoğlu vd. (2021) 368 sağlık çalışanından elde ettikleri verilerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında Covid-19 hastaları ile doğrudan çalışanlarda toplam tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Covid-19 hastaları ile doğrudan çalışmayan sağlık personellerinin iş doyumları daha yüksek bulunmuştur. Atalay ve Çakırel (2022) 202 sağlık çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında tükenmişlik ile iş tatmini arasında orta düzeyde ve ters yönde anlamlı ilişki bulmuşlardır. Özellikle Covid ile ilgili kısımlarda çalışanların tükenmişlik (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma) düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek, iş ve içsel tatmin düzeylerinin ise düşük olduğu ayrıca sağlık çalışanlarında iş yükünün artışının iş tatminini azaltmasının tükenmişliğe sebep olduğu görülmüştür. Araştırmalardan elde edilen çıkarımlar doğrultusunda oluşturulan hipotez şu şekildedir;

H5: Covid-19 döneminde hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Çankaya vd. (2018) Ordu Üniversitesi Hastanesinde görev yapan 486 sağlık çalışanından elde ettikleri veriler ve yapısal eşitlik modeli kullanarak iş doyumu, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmışlardır. Çalışma bulguları; tükenmişlik-iş doyumu ve tükenmişlik-örgütsel bağlılık arasında negatif, iş doyumu-örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Literatür incelenmesi kısmında verilmiş olan çalışmalarda tükenmişliğin işten ayrılma niyetini arttıracığı (Yıldırım vd. 2014; Koroğlu ve Bahar, 2021), örgütsel bağlılık (Gül vd.

2008; Loi vd. 2006; Akça ve Devedebakan, 2017) ve iş doyumunun (Toker ve Çelik, 2016; Dirik, 2019) işten ayrılma niyetini azaltacağı, tükenmişliğin ise iş doyumunu (Akman vd. 2016; Çelik vd. 2019; Atalay ve Çakırel, 2022) ve örgütsel bağlılığı azaltacağı (Esen, 2019; Akbolat vd. 2010) hakkında bulgular sunulmuştur. Söz konusu ilişkiler düşünüldüğünde covid-19 döneminde hemşirelerin tükenmişlik seviyelerinin artacağı, buna bağlı olarak işten ayrılma niyetlerinin artacağı, ancak iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın bu ilişkiye aracılık edeceğini düşünmek mümkündür. Bu çıkarıma bağlı olarak oluşturulan araştırmanın hipotezi şu şekildedir;

H6: Covid-19 döneminde hemşirelerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılmaya etkisinde iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının aracılık rolü bulunmaktadır.

3. Araştırmanın Metodu

Araştırmanın metodu kısmında araştırmanın amacı, araştırmada kullanılan örnekleme yöntemi, örneklem özellikleri, veri toplama kullanılan araçlar ve araştırmanın kavramsal modeli hakkında bilgiler sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Tükenmişlik alanında yapılan çalışmaların önemli bir kısmı insanlarla ilişkiler gerektiren işlere yoğunlaşmış durumdadır. Sağlık alanında faaliyet gösteren çalışma alanı, özellikler olarak tükenmeye açıktır (Köroğlu ve Bahar, 2021). Özellikle hemşireler hastalar ile sıkça temas etmekten dolayı tükenmişlik sendromuna yakalanması en muhtemelen sağlık çalışanı gruplarından birisidir. Bununla birlikte Covid-19 pandemisi ile birlikte hemşirelerin yüksek risk altında çalıştıkları bilinen bir gerçektir. Bulaş riski ve uzun çalışma saatleri etkisi ile hemşirelerin işlerinden tükenme eğilimi daha artış göstermiştir (Aydın ve Ağaçdiken Alkan, 2021; Arpacıoğlu vd. 2021). Bu araştırma kapsamında hemşirelerin zorlu çalışma şartlarına bağlı olarak yaşadıkları tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyetine etkisi ve bu etkide iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilecek bulgular, zorlu şartlarda görevlerini yerine getiren sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini etkileyen olumlu faktörlerin tespit edilmesi adına önemlidir. Çünkü zor şartlarda görevlerini yerine getiren hemşirelerin tükenmişlik düzeylerine bağlı olarak meydana gelecek olası işten ayrılma davranışını engelleyici unsurların tespit edilmesi hemşireler özelinde çalışma şartlarını iyileştirme açısından önemli olacaktır.

3.2. Araştırmanın örnekleme ve örnekleme yöntemi

Araştırma kapsamında İstanbul'daki devlet hastanelerinde çalışmakta olan hemşireler araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında İstanbul'daki bir eğitim araştırma hastanesindeki görevli hemşirelerden 550 hemşireye çevrimiçi anket formu gönderilmiştir. Söz konusu anketlerden 412 tanesine yanıt alınmıştır. Anket çalışmasına yanıt oranı %74,9 olarak gerçekleşmiştir. Kullanılır durumda olan 392 anket ise araştırma kapsamında değerlendirilmiştir. Böylece geçerli yanıt oranı %71,2 olarak gerçekleşmiştir. Uygun şekilde yanıtlar vermiş olan 392 katılımcı araştırmanın örnekleme olarak kabul edilmiştir. Araştırmada hemşireler ve yönetici pozisyonundaki hemşireler yer almıştır. Araştırmanın örnekleminin seçiminde ise basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır. Böylece belirlenmiş olan eğitim araştırma hastanesindeki çalışan hemşirelere çevrimiçi anket formu gönderilmiştir. Katılımcıların belirlenmesinde çalışan listeleri kullanılmıştır.

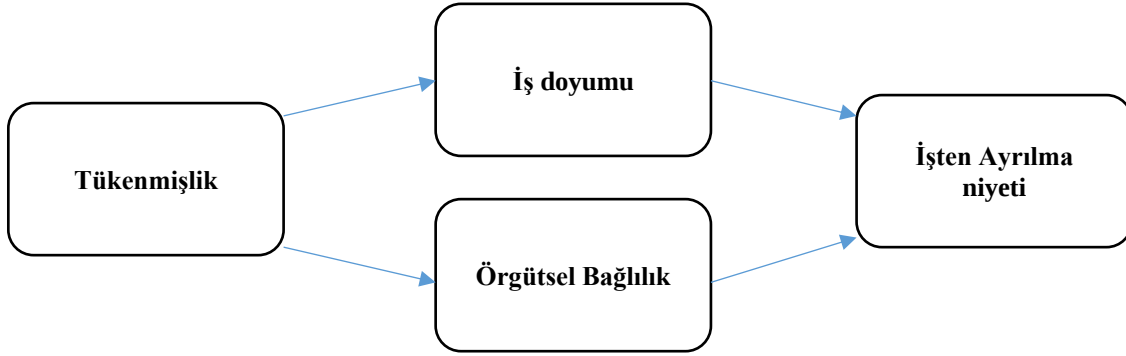
3.3. Araştırmanın veri toplama araçları

Araştırmanın anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde hemşirelerin demografik özelliklerini (yaş, unvan, tecrübe vb.) tespit etmek üzere 5 tane soru yer almıştır. Anket formunun ikinci bölümünde Maslach ve Jackson (1981) tarafından oluşturulan ve alanyazında sıkça kullanılan Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Tükenmişlik ölçeği duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen, Izgar (2000) ve Dilsiz (2006) tarafından Türkçeleştirilen iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 14 soru içsel doyum ve dışsal doyum olarak boyutlanmaktadır. Anket formunun dördüncü bölümünde ise Allen ve Meyer (1993) tarafından oluşturulan ve Wasti (2000) tarafından Türkçeleştirilen, alanyazından sıkça kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 18 madde yer almakta ve maddeler duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak dağılım göstermektedir. Son olarak işten ayrılma niyetini ölçmek için ise Rusbult vd. (1988) tarafından

oluşturulan ve Öngel (2018) tarafından Türkçeleştirilen ölçek kullanılmıştır. Hemşirelerin cevaplarının alınmasında 5’li Likert (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) ölçümü kullanılmıştır. Makale için Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 20.12.2021 tarih ve 109 sayı ile izin alınmıştır. Araştırmaya dahil olan hemşirelerden çevrimiçi anketin ilk bölümünde onam alınmıştır. Araştırmanın veri toplama işlemi 22.12.2021-29.12.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın modeli

Şekil 1. Araştırmanın kavramsal modeli



Şekil 1’de yer alan araştırmanın kavramsal modelinde tükenmişlik bağımsız değişken (x), iş doyumu ve örgütsel bağlılık aracı (mediyatör) değişkenleri (m) ve işten ayrılma niyeti (y) ise bağımlı değişkeni ifade etmektedir.

3. 5. Verilerin analizi

Verilerin analizinde öncelikle keşfedici faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Faktör analizinin (Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliği ölçümü; >0,60/0,70 ve üzeri, Bartlett’s Küresellik Testi: $p < 0,05$, açıklanan toplam varyans; >0,60 ve üzeri) ve güvenilirlik analizinin (Cronbach’s Alpha; >0,60/0,70 ve üzeri sınır aralıklarının belirlenmesinde Hair vd. (2014) tarafından belirlenen ve genel kabul görmüş kriterler kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Değişkenler arası ilişkiler $p < 0,05$ anlamlılık kriterine göre değerlendirilmiştir. Son olarak aracılık (mediyatör) analizi ile araştırmanın modeli test edilmiştir. Model testi için 4 numaralı model kullanılmıştır. Aracılık analizi uygulanmasında ve bulgularının yorumlanmasında yeniden örnekleme tekniği (Hayes, 2018; Gürbüz ve Bayık, 2021) kullanılmıştır.

4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları kısmında verilen analizi ve elde edilen bulgular hakkında bilgilere yer verilmektedir. Verilerin analizinde ilk olarak faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Daha sonra veriler hakkında tanımlayıcı istatistikler gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arası ilişkiler test edildikten sonra ise aracılık analizlerine geçilmiş ve bulgular bu bölümde sunulmuştur.

4.1. Faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları

Tükenmişlik ölçeği: tükenmişlik ölçeğinin KMO değeri 0,854 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında açıklanan toplam varyans %58,70’tir. Bunun yanında Bartlett’s küresellik testi sonucu $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. Tükenmişliğin orijinal ölçekte olduğu gibi 3 boyuta ayrıldığı görülmektedir. Kişisel başarı hissi boyutunda 8 madde, duygusal tükenme boyutunda 7 madde ve duyarsızlaşma boyutunda 4 madde yer almaktadır. Faktör analizi esnasında 3 madde uygun faktör yüklerine sahip olmadığından analizlerden çıkarılmıştır. Güvenilirlik analizinde Cronbach’s Alpha katsayısı incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,835 olarak tespit edilmiştir.

İş doyumu ölçeği: iş doyumu ölçeğinin KMO değeri 0,915 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında açıklana toplam varyans %62,61'dir. Bunun yanında Bartlett's küresellik testi sonucu $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. İş doyumunun, orijinal ölçekte olduğu gibi 2 boyuta ayrıldığı görülmektedir. İçsel doyum boyutunda 6 madde, dışsal doyum boyutunda 6 madde yer almaktadır. Faktör analizi esnasında 2 madde uygun faktör yüklerine sahip olmadığından analizlerden çıkarılmıştır. Güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,918 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık: örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO değeri 0,862 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında açıklana toplam varyans %64,15'dir. Bunun yanında Bartlett's küresellik testi sonucu $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. Örgütsel bağlılığın orijinal ölçekte olduğu gibi 3 boyuta ayrıldığı görülmektedir. Normatif bağlılık boyutunda 5 madde, duygusal bağlılık boyutunda 4 madde ve devam bağlılığı boyutunda 5 madde yer almaktadır. Faktör analizi esnasında 4 madde uygun faktör yüklerine sahip olmadığından analizlerden çıkarılmıştır. Güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,845 olarak tespit edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti: işten ayrılma niyeti ölçeğinin KMO değeri 0,652 olarak tespit edilmiştir. Bunun yanında açıklana toplam varyans %65,71'dir. Bunun yanında Bartlett's küresellik testi sonucu $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. İşten ayrılma niyeti, orijinal ölçekte olduğu gibi tek boyutta faktörleşmiştir. Faktör analizi esnasında 1 madde uygun faktör yüklerine sahip olmadığından analizlerden çıkarılmıştır. Güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,731 olarak tespit edilmiştir.

4.2. Tanımlayıcı istatistikler

Hemşirelerin % 66,3'ü kadın, %33,7'si erkektir. Yaş açısından incelendiğinde hemşirelerin %57,7'si 21-30 yaş arasında, %34,22'si 31-40 yaş arasında, %8,2'si ise 41 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %71,4'ü hemşire, %28,6'sı ise yönetici hemşire. Hemşirelerin %53,3'ü 1-5 yıl arasında, %27,3'ü 6-10 yıl arasında ve %19,4'ü 10 yıl ve üzerinde kıdeme sahiptir. Son olarak hemşirelerin %48,1'i evli, %51,8'si ise bekarlardan oluşmaktadır.

Hemşirelerin verdikleri yanıtların puanları ise şu şekildedir: tükenmişliğin kişisel başarı düzeyi alt boyutunun puan ortalaması; 3,60, tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutunun puan ortalaması $\bar{x}$:2,28 ve tükenmişliğin duyarsızlık alt boyutunun puan ortalamasının 1,86 olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunun dışsal doyum alt boyutunun puan ortalaması 3,62, içsel doyum alt boyutunun puan ortalaması ise $\bar{x}$: 3,26, olarak gerçekleşmiştir. Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutunun puan ortalaması 2,86, duygusal bağlılık alt boyutunun puan ortalaması 3,35 iken devam bağlılığı alt boyutunun puan ortalaması ise 3,09 olarak gerçekleşmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeğine verilen yanıtların ortalaması ise 2,81'dir. Diğer yandan genel ölçüm araçları düzeyinde incelendiğinde; tükenmişlik puanı 2,58, iş doyumu puanı 3,44 ve örgütsel bağlılık puanı 3,10'dur.

4.3. Değişkenler Arası İlişkiler ve Model Testi

Tablo 1: Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	Tükenmişlik	İş doyumu	Örgütsel bağlılık	İşten ayrılma niyeti
Tükenmişlik	1			
İş doyumu	-,284**	1		
Örgütsel bağlılık	-,302**	,595**	1	
İşten ayrılma niyeti	,133**	-,513**	-,511**	1
Ortalama	2,58	3,44	3,11	2,81
Standart Sapma	0,531	,829	,715	,980

***. Korelasyon anlamlılık seviyesi 0.01 (2-kuyruk).*

Hemşirelerin tükenmişlik, iş doyumu, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur. Tükenmişlik ile iş doyumu, örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde negatif yönde, tükenmişlikle işten ayrılma arasında pozitif yönde ve çok düşük düzeyde $p<0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişkiler tespit edilmiştir. İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve orta düzeyde, iş doyumu ile işten ayrılma arasında negatif yönde ve orta düzeyde $p<0,05$ düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Son olarak işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde, negatif yönde ve $p<0,05$ düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Değişkenlerin arasındaki ilişkilerin anlamlı olmasından sonra nedensellik ilişkilerinin tespit edilebilmesi aşamasına geçilmektedir.

Tablo 2: Model Testi Sonuçları

Nedensellik ilişkileri								
	R ²	Durbin-Watson	Sig. (Anova)	Katsayılar (B)	p (katsayı)	Hipotez		
İşten ayrılma niyeti	,262	1,792	0,000	4,990	0,000	H1		
Örgütsel bağlılık				-0,701	0,000			
İşten ayrılma niyeti	,513	1,839	0,000	4,903	0,000	H2		
İş doyumu				-0,607	0,000			
İşten ayrılma niyeti	,133	1,884	0,000	2,178	0,000	H3		
Tükenmişlik				0,246	0,008			
Örgütsel bağlılık	,091	1,871	0,000	4,147	0,000	H4		
Tükenmişlik				-0,407	0,000			
İş doyumu	,081	1,809	0,000	4,586	0,000	H5		
Tükenmişlik				-0,443	0,000			
Aracılık modeli								
	R	R ²	P	Katsayı	p	LLCI	ULCI	Hipotez
İşten ayrılma niyeti	,5767	,3325	,0000	,1245	,0000	5,2068	,7932	H6
İş doyumu				-,3946	,0000	-,5157	-,2734	
Örgütsel bağlılık				-,4542	,0000	-,5954	-,3130	
Tükenmişlik				-,1137	,1612	-,2730	,0456	
Dolaylı etki sonuçları								
İş doyumu (BootLLCI: 0,0971, BootULCI: 0,2770) (etki: 0,1748)								
Örgütsel bağlılık (BootLLCI: 0,1065, BootULCI: 0,2901) (etki: 0,1846)								

Tablo 2’de yer alan bulgulara göre örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini açıklama düzeyi %26,2’dir. Katsayılar incelendiğinde açıklama düzeyi olumsuz yöndedir. Örgütsel bağlılığın artması hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. İş doyumunun işten ayrılma niyetini açıklama düzeyi %51,3 olarak gerçekleşmiştir. Katsayının işaretinin eksi olduğu görülmektedir. Bulgulara göre çalışanların iş doyumlarının işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri işten ayrılma niyetini %13,3 düzeyinde açıklamaktadır. Bulgulara göre hemşirelerin tükenmişlik düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetleri de artacaktır. Tükenmişliğin örgütsel bağlılığı açıklama düzeyi %9,1 olarak gerçekleşmiştir. Katsayı işareti ise eksi olarak görülmektedir. Bulgular doğrultusunda hemşirelerin tükenmişlik seviyeleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının azalacağını ifade etmek mümkündür. Tükenmişliğin iş doyumunu açıklama düzeyi %8,1 olarak gerçekleşmiştir. Elde edilen katsayının işareti ise eksidir. Buna göre hemşirelerin tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumlarının azalması beklenmektedir. Değişkenlerin açıklama düzeyleri $p < 0,05$ seviyesinde istatistiki olarak anlamlıdır. Bulgulardan hareketle H₁, H₂, H₃, H₄ ve H₅, hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmanın modelinin (Şekil 1) test edilmesi için ilerleyen aşamada SPSS Process makrosundaki 4 numaralı model kullanılmıştır. Model test sonuçları Aracılık modeli kısmında sunulmuştur. Tükenmişliğin işten ayrılmaya etkisinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın aracılık rolünün tespit edilebilmesi için H₃ hipotezinin test edildiği modele iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenleri de eklenmiştir. Analiz sonuçlarına göre iş doyumunu ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin dahil edildiği modelin açıklama düzeyi %33,25 olmuştur. Son olarak modelin anlamlılığını tespit etmek için bootstrap sonuçlarına bakılmıştır. İş doyumunu (BootLLCI: 0,0971, BootULCI: 0,2770) ve örgütsel bağlılık (BootLLCI: 0,1065, BootULCI: 0,2901) değişkenlerinin etki değerlerine ait bootstrap değerleri 0 değeri içermemektedir. Bu nedenle iş doyumunun etki değeri (etki: 0,1748) ve örgütsel bağlılığın etki değeri (etki: 0,1846) modelde anlamlıdır. Sonuç olarak tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın orta düzeyde negatif yönde etkisi bulunmaktadır. Bütün bulgular birlikte değerlendirildiğinde “hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın aracılık rolünün olduğu”nu ifade etmek mümkündür. Bulgulara göre H₆ hipotezi desteklenmiştir.

5. Sonuç ve Tartışma

Araştırma kapsamında hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına göre hemşirelerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetlerini düşük düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında örgütsel bağlılığı yüksek olan ve iş doyumunu yüksek olan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca hemşirelerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunun aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin tek başına işten ayrılma niyetlerini oluşturmadığı, örgütsel ve mesleki diğer faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin azaltılması, örgütsel bağlılık ve iş doyumlarının artırılması onların işten ayrılma niyetini azaltacaktır. Bu nedenle zorlu pandemi şartlarında öncelikle tükenmişlik düzeylerinin azaltılması için faaliyetlerde bulunmak gerekmektedir. Alanyazındaki önceki çalışmada tükenmişliği etkileyen faktörler olarak sosyal faaliyetler, ekonomik durum (Kaya ve Arıöz, 2014), personel sayısı, mesleki gelişim olanakları, çalışanlar arası destek (Demir, 1995), uygun departmanda çalışma (Özsoylu vd. 2017), fiziksel aktivite olanakları (Aydın ve Kamuk, 2021) olarak sonuçlar mevcuttur. Söz konusu faktörler açısından hemşirelere uygun olanaklar sağlanması, onların tükenmişlik seviyelerinin azalmasını sağlayacaktır. Bunun yanında çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş doyumlarının yüksek seviyede tutulması işten ayrılma niyetinin azalmasına yardımcı olabilir (Tekingündüz vd. 2015; Şahin dv. 2021; Dursun Temiz ve Sivuk, 2022). Bulgular doğrultusunda sağlık kurum/kuruluşlarına çalışanların refah seviyelerinin artmasını sağlayacak söz konusu faaliyetlerin sağlanması önerilmektedir. Söz konusu uygulamalara örnek olarak çalışanların mesai saatlerinin kısaltılması, hastanelerin fiziki koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlara yapılan ödemelerin artırılması, demokratik ve katılımcı yönetim yapılarının tercih edilmesi verilebilir. Bu sayede çalışanların tükenmişlik yaşama ihtimallerinin azaltılması, örgütsel bağlılıklarının artırılması sayesinde işten ayrılma niyetlerinin azalması ve iş doyumlarının artması mümkün olabilecektir. Bunun yanında gelecekte yapılacak araştırmalarda sağlık çalışanlarının, sadece hemşireler değil, pandemi

sonrası destek ihtiyaçlarının tespit edilmesi önerilmektedir. Böylece pandemi sonrasında da mesleki tükenmişlik yaşamaları engellenebilecektir. Araştırma, alanyazındaki önceki çalışmalardan olumlu faktörleri içermesi açısından ayrılmaktadır. Yapılan alanyazın taramasında pandemi sürecinde tükenmişliğin işten ayrılmaya etkisinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık rollerini inceleyen araştırmalara yeterince odaklanılmadığı görülmektedir. Bu nedenle elde edilen sonuçlar önceki araştırma sonuçlarından farklılaşmaktadır. Elde edilen sonuçların geliştirilmesi için diğer sağlık çalışanlarının da incelenmesi faydalı olabilir. Ayrıca araştırmaların genellikle anket verileri üzerinden gerçekleştiği görülmektedir. Anket verilerinin yanıtları kısıtlayıcı nitelikte olması, ayrıntılı yanıtlar toplamayı ve derinlemesine çıkarımlar yapmayı engellemektedir. Gelecekte yapılması planlanan çalışmalar için mülakat tekniği gibi daha ayrıntılı yanıtlar toplamayı mümkün kılan teknikler kullanılması önerilir. Böylece çalışanların riskli bir dönemde bile neden işten ayrılma niyetine sahip olduklarına dair bilgilere ulaşılabilir.

Makale için Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 20.12.2021 tarih ve 109 sayı ile izin alınmıştır.

Kaynakça

- Akbolat, M., Işık, O. Ve Karadağ M (2010). Tıbbi sekreterlerin tükenmişlik ve örgütsel bağlılık tutumlarına ilişkin bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(4), 41 - 64.
- Akça, S. ve Devebakan, N. (2017). Sağlık kurumlarında çalışanların kurumda kalma ya da ayrılma kararlarının belirlenmesinde örgütsel bağlılığın etkisi: İzmir ilinde bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 239-261. <https://doi.org/10.24988/deuiibf.2017322618>
- Akman, O., Öztürk, C., Bektaş, M., Ayar, D., ve Armstrong, M. A. (2016). Job satisfaction and burnout among paediatric nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(7), 923-933. <https://doi.org/10.1111/jonm.12399>
- Aksoy, N. ve Polat, C. (2013). Akdeniz bölgesindeki bir ilde üç farklı hastanenin cerrahi birimlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve etkileyen faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma*, 10(2), 45 - 53.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61.
- Arpacıoğlu, M., S.Baltacı, Z., ve Ünübol, B. (2021). COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1), 88 - 100. Doi: 10.17826/cumj.785609
- Aslan, Z. ve Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3, 482-507.
- Atalay, M. ve Çakırel, Y. (2022). Sağlık sektörü çalışanlarında iş yükü, iş tatmini ve tükenmişlik durumunun incelenmesi. *Journal of Management and Economics Research*, 20 (1) , 431-463. DOI: 10.11611/yead.1062781
- Aydın, T. ve Ağaçdiken, S. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde hemşirelerde meslektaş dayanışması ve tükenmişlik durumu. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, IV. Hemşireliği Güçlendirme Sempozyumu Özel Sayı, 11-22. DOI: 10.47115/jshs.955279
- Aydın, Y., ve Kamuk, Y. U. (2021). Hemşirelerin fiziksel aktivite düzeyleri ile yaşam kalitesi ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 88-105.
- Baran Camci, G. ve Kavuran, E. (2021). Hemşirelerin iş stresi ve tükenmişlik düzeyleri ile meslek ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(2), 274- 283. DOI: 10.17049/ataunihem.930846
- Bingöl, D. (1997). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Çam, M. O. ve Engin, E. (2017). Hemşirelerde tükenmişlik. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51), 501-507. <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2017.1783>
- Çankaya, S., Gürdal, O., Tunç, T., ve Orhan, H. (2018). Eğitim-araştırma hastanelerinde çalışanların iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi: Ordu ili örneği. *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 436-449. doi:10.17343/sdutfd.439841
- Çelik, Y. ve Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde iş doyumunu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20, 230-238.
- Demir, A. (1995). *Hemşirelerin tükenmişlik (burnout) düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi* (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü). Cumhuriyet Üniversitesi.
- Derin, N. ve Demiel, E. T. (2012). Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya merkez’de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 509-530.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilinde ki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Doktora tezi. Selçuk üniversitesi.
- Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26 (1) , 131-155. DOI: 10.18657/yonveek.520699
- Dursun Temiz, T. N. ve Sivuk, D. (2022). Toplam kalite yönetimi uygulamaları ile hastane çalışanlarının iş tatmini, iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki. *Verimlilik Dergisi*, (1), 120-131. DOI: 10.51551/verimlilik.731664
- Esen, M. (2019). İş stresi, mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15(1), 1-13.
- Faiz, E. (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Satış personelleri üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10 (1), 26-38.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, Sayı 15, 1-11.
- Gül, N. (2021). Mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların tükenmişlik ile öfke yönetimleri ilişkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 58-66. DOI: 10.18221/bujss.938617
- Gürbüz, S., & Bayık, M. E. (2021). Aracılık Modellerinin Analizinde Yeni Yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi Hâlâ Geçerli mi?. *Türk Psikoloji Dergisi*, 37(88), 1-19.
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostics survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2. baskı). New York: The Guilford Press
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (bornout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Karataş, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma (kurum değiştirme) niyeti ilişkisi (kamu kurumlarında çalışan personel üzerinde bir araştırma). *Akademik Bakış Dergisi*, 53, 72-83.
- Kaya, Ş. ve Arıöz, A. (2014). Ebe ve hemşire öğrencilerinde tükenmişlik düzeyi ve etkileyen faktörler. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 89-99.
- Koroğlu, Ö. ve Bahar, E. (2021). Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (4), 3453-3466.

- Leskovic, L., Erjavec, K., Leskovic, R., ve Vuković, G. (2020). Burnout and job satisfaction of healthcare workers in slovenian nursing homes in rural areas during the covid-19 pandemic. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 27(4), 664-671. <https://doi.org/10.26444/aaem/128236>
- Loi, R., Hang-Yue, N. ve Folley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: the mediating role of perceived organizational support, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2 (2), 99-113.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Öngel, G. (2018). *Sağlık çalışanlarının yaşamış oldukları iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyetine etkisi*. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi.
- Özsoylu, S., Akyıldız, B., ve Dursun, A. (2017). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin tükenmişlik düzeyi ve etkileyen faktörler. *J Pediatr Emerg Intensive Care Med*, 4(3), 104-109.
- Öztürk, C. ve Özdoğan, D. (2022). Örgütsel bağlılık ile iş doyumu ilişkisi: Tatvan devlet hastanesi örneği. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 1-10.
- Partlak Günüşen, N. ve Üstün, B. (2010). Türkiye’de ikinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire ve hekimlerde tükenmişlik: Literatür incelemesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3 (1), 40-51.
- Payne, A., Koen, L., Niehaus, D. J. H., ve Smit, I. M. (2020). Burnout and job satisfaction of nursing staff in a south african acute mental health setting. *South African Journal of Psychiatry*, 26, 1-6. <https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v26i0.1454>
- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mañnos, A.G. (1988). Impact of Exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction, *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., ve Prado-Gascó, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>
- Şahin, D., Ekici, Z., ve Kayral, İ. H. (2021). Doktorların çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 29-42.
- Takase, M., Maude, P. ve Manias, E. (2005). Nurses' job dissatisfaction and turnover intention: Methodological myths and an alternative approach, *Nursing and Health Sciences*, 7, 209-217.
- Tekingündüz, S. , Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4) , 39-64.
- Toker, B., ve Çelik, S. (2016). Örgütsel bağlılık iş tatmini yaşam tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: konaklama sektöründe bir uygulama. 24. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul, Türkiye, 29-31 Mayıs 2016, 335-343.
- Varol, F. (2017). Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin işten ayrılma niyetlerine olan etkisi: İlaç sektörü örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (38) , 200-208.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.

- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: Sağlık sektöründe bir çalışma. *Manas Journal of Social Studies*, 7(2), 297 - 321.
- Yüksel Kaçan, C., Örsal, Ö. ve Köşgeroğlu, N. (2017). Hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin incelenmesi. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 5(2), 65-74.

Research Article

Covid-19 Döneminde Hemşirelerde Mesleki Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü

The Effect of Occupational Burnout in Nurses on Intent to Leave: The Mediation Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment

Gökten ÖNGEL

Uzman Dr, (Md., Phd.), İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları

goktenkorkmaz@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0002-4165-3601>

Extensive Summary

Nurses who generally work in close contact with people in their working environments face intense stress. Long-term stress in the workplace can increase the burnout levels of employees. It is almost inevitable that the levels of organizational commitment and job satisfaction, defined as positive factors, are not negatively affected by the mentioned psychological situation. High levels of burnout, combined with low organizational commitment and job satisfaction, can affect one's attitude towards continuing to work at work.

Within the scope of the research, it was aimed to examine the effect of burnout syndrome experienced by nurses due to difficult working conditions on their intention to leave and the mediating role of job satisfaction and organizational commitment in this effect. The findings to be obtained as a result of the research are essential in determining the positive factors that affect the intention to leave the job of health workers who perform their duties under challenging conditions because it will be vital to determine the factors that prevent possible quitting behavior that will occur depending on the burnout levels of nurses who perform their duties depending on their vocational training under challenging conditions to improve working conditions for nurses.

The health sector has been the riskiest field of work in the Covid-19 pandemic. In this period, when healthcare professionals work at risk, nurses' perceptions, who are among the working groups that have a high level of contact with patients, have become important. For this reason, nurses working in public health institutions in Istanbul within the scope of the research were determined as the sample of the study. A questionnaire was nurses from public hospitals in Istanbul within the study area. Responses were received to 412 of the questionnaires mentioned above. 392 available questionnaires were evaluated within the scope of the research. 392 participants who gave appropriate answers were accepted as the study sample. Simple random sampling technique was used in the selection of the sample of the study. Thus, a questionnaire form was sent to the nurses working in a designated training and research hospital. Employee lists were used to determine the participants. Therefore, the condition of giving an equal chance to each participant, which is one of the essential features of the simple random sampling technique, was provided.

The survey form of the research consists of five parts. In the first part of the study, there were questions to determine nurses' demographic characteristics (age, title, experience, etc.). In the second part of the questionnaire, the Maslach Burnout scale was created by Maslach and Jackson (1981) and is frequently used in the literature. The burnout scale consists of emotional exhaustion, personal accomplishment, and depersonalization. In the third part, the job satisfaction scale developed by Hackman and Oldham (1975) and translated into Turkish by Izgar (2000) and Dilsiz (2006) was used. 14 questions in the scale are

dimensioned as internal satisfaction and external satisfaction. In the fourth part of the questionnaire, the organizational commitment scale, created by Allen and Meyer (1993) and translated into Turkish by Wasti (2000), was used frequently in the literature. There are 18 items on the scale, and the items are distributed as affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. Finally, Rusbult et al. (1988) translated it into Turkish by Öngel (2018). A 5-point Likert scale (1= strongly disagree, 5= strongly agree) was used to obtain the nurses' answers.

According to the analysis results, a low level of a negative relationship between burnout and job satisfaction and organizational commitment and a positive and very low relationship between burnout and turnover, $p < 0.05$, were found. It was observed that there was a positive and moderate relationship between job satisfaction and organizational commitment and a negative and moderate relationship between job satisfaction and turnover, at a $p < 0.05$ level. Finally, a moderate, negative, and $p < 0.05$ significant relationship was found between the intention to quit and organizational commitment. After the relationships between the variables are significant, the phase of determining the causal relationships is started.

According to the findings, the level of organizational commitment to explain the intention to leave is 26.2%. When the coefficients are examined, the level of explanation is negative. Increasing organizational commitment reduces nurses' intention to leave. The level of job satisfaction to explain the intention to leave was 51.3%. It is seen that the sign of the coefficient is negative. According to the findings, the employees' job satisfaction reduces the intention to leave. Burnout levels of nurses explain their intention to leave work at 13.3%. According to the findings, as the burnout level of nurses increases, their intention to leave will also increase. The level of explaining the organizational commitment to burnout was 9.1%. The coefficient sign is seen as negative. In line with the findings, it is possible to state that as the burnout levels of nurses increase, their organizational commitment will decrease. The level of explanation of job satisfaction by burnout was 8.1%. The sign of the coefficient obtained is negative. Accordingly, as the burnout level of nurses increases, it is expected that their job satisfaction will decrease. The explanation levels of the variables are statistically significant at the $p < 0.05$ level.

According to the mediation analysis results, job satisfaction and organizational commitment have a moderately negative effect on the effect of burnout on the intention to leave. When all the findings are evaluated together, "job satisfaction and organizational commitment have a mediating role in the impact of nurses' burnout levels on their intention to leave.

As a result of the research, it was concluded that the professional burnout levels of the nurses affected their intention to leave work at a low level. In addition, it was observed that the intention to leave the job decreased in the nurses with high organizational commitment and increased job satisfaction. In addition, it has been determined that organizational commitment and job satisfaction have a mediating role in the effect of nurses' professional burnout levels on their intention to leave. These results show that nurses' burnout level alone does not constitute their intention to go and that other organizational and professional factors significantly affect their intention to leave. Reducing the burnout levels of nurses, increasing their organizational commitment, and job satisfaction will reduce their intention to leave.

For this reason, it is necessary to carry out activities to reduce burnout levels in difficult pandemic conditions. In addition, it is recommended to determine the post-pandemic support needs of healthcare professionals, not just nurses, in future research. Thus, it will be possible to prevent them from experiencing professional burnout after the pandemic.