

## COVID-19 Pandemi Döneminde İş Stresinin İşte Kalma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi

(The Effect of Work Stress With Mediation Effect of Job Satisfaction on Intention to Stay at Work in the COVID-19 Pandemic Period)

Mehmet Akif ÇİİNİ<sup>a</sup> Meral ERDİRENÇELEBİ<sup>b</sup> Ebru ERTÜRK<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Selçuk Üniversitesi, Cihanbeyli Meslek Yüksekokulu, Konya, Türkiye. [mehmetakifcini@selcuk.edu.tr](mailto:mehmetakifcini@selcuk.edu.tr)

<sup>b</sup> Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Konya, Türkiye. [merdirencelebi@erbakan.edu.tr](mailto:merdirencelebi@erbakan.edu.tr)

<sup>c</sup> Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Konya, Türkiye. [ebuerturk@erbakan.edu.tr](mailto:ebuerturk@erbakan.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Sağlık Çalışanları İş Stresi İş Tatmini İşte Kalma Niyeti Karma Analiz  Gönderilme Tarihi 26 Mayıs 2021 Revizyon Tarihi 11 Ağustos 2021 Kabul Tarihi 20 Ağustos 2021  <b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi	<b>Amaç</b> – Bu çalışma, Covid-19 Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yaşadığı iş stresinin, iş tatmini aracılığıyla işte kalma niyetini etkileyip etkilemediğinin tespit etmeyi ve hangi unsurların iş stresine yol açtığını belirlemeyi amaçlamaktadır. <b>Yöntem</b> – Çalışma için hem nicel hem de nitel analiz yöntemlerini içeren karma analiz yöntemi kullanılmış olup, nicel analiz için birincil veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi tercih edilmiştir. Nitel analiz için ise veri toplama yöntemlerinden yarı standartlaştırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini, Konya ilinde yer alan özel hastanelerdeki sağlık çalışanları oluşturmuştur. Nicel analiz için 633, nitel analiz için 13 sağlık çalışanı araştırmaya katılmıştır. <b>Bulgular</b> – Nicel araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresinin iş tatminlerini negatif etkilediği, iş tatmininin işte kalma niyetini pozitif etkilediği ve iş stresinin iş tatmininin aracılık etkisiyle işte kalma niyetini negatif etkilediği tespit edilmiştir. Nitel analizde ise iş stresini olumlu ve olumsuz etkileyen 13 unsur bulunmuştur. İş stresini olumsuz yönde etkileyerek azaltan tek unsur ekip ruhu ve çalışması olurken, olumlu etkileyerek artmasını sağlayan (kodlanma sıklığına göre) ilk unsur ise mobbing olmuştur. <b>Tartışma</b> – Sağlık sektörü iş stresinin yoğun olarak yaşandığı sektörlerden birisidir. Özellikle de pandemi döneminde sektör çalışanlarının iş stresinden fazlasıyla etkilendiği yadsınamaz bir gerçekliktir. İş stresinin artması, iş tatminini olumsuz etkilemekte ve düşen iş tatmini nedeniyle çalışanlar işlerinden ayrılmak istemektedir. Ancak çalışma sonuçlarında belirtildiği üzere iş stresinin artması ve düşen tatmin nedeniyle çalışanların işte kalma niyetleri olumsuz etkilense de, ekonomik sebepler nedeniyle çalışanların işlerinden ayrılmak istememesi göz ardı edilmemesi gereken bir gerçekliktir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> Healthcare Workers Job Stress Job Satisfaction Intention to Stay Mix Analyse  Received 26 May 2021 Revised 11 August 2021 Accepted 20 August 2021  <b>Article Classification:</b> Research Article	<b>Purpose</b> – This study aims to determine whether the job stress experienced by healthcare workers during the Covid-19 Pandemic affects their intention to stay at work through job satisfaction and to determine which factors lead to job stress. <b>Design/methodology/approach</b> - The mixed analysis method, which includes both quantitative and qualitative analysis methods, was used for the study, and the questionnaire method was preferred among the primary data collection methods for quantitative analysis. For qualitative analysis, semi-standardized interview technique, one of the data collection methods, was used. The sample of the study consists of healthcare professionals in private hospitals in Konya. 633 health workers participated in the study for quantitative analysis and 13 for qualitative analysis. <b>Findings</b> - As a result of the quantitative research, it was determined that the job stress experienced by healthcare workers negatively affected their job satisfaction, in addition job satisfaction positively affected the intention to stay at work, and job stress negatively affected the intention to stay at work through mediation effect of job satisfaction. In qualitative analysis, 13 factors that affect work stress positively and negatively were found. While the only factor that reduces job stress by negatively affecting it is team spirit and work, the first factor that positively affects and increases it (according to the frequency of coding) is mobbing. <b>Discussion</b> – The health sector is one of the sectors where work stress is intense. It is an undeniable reality that especially during the pandemic period, the sector employees were affected by work stress. Increasing work stress negatively affects job satisfaction and employees want to leave their jobs due to decreased job satisfaction. However, as stated in the results of the study, although the intention of employees to remain at work is negatively affected due to the increase in job stress and decreased satisfaction, it is a reality that should not be overlooked that employees do not want to leave their jobs due to economic reasons.

### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Çini, M.A., Erdirençelebi, M., Ertürk, E. (2021). COVID-19 Pandemi Döneminde İş Stresinin İşte Kalma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2356-2375.

## 1. Giriş

İşletmeler faaliyetlerini sürdürebilmek için iç değişkenler kadar dış çevre parametrelerini de dikkate almak zorundadır. Nitekim son dönemde daha da hızla gelişmeler gösteren teknolojik çevre işletmeler üzerinde büyük baskı oluşturmakta ve dijitalleşmenin işletme süreçlerine uyarlanmasını tetiklemektedir. Yapay zekâ, bulut teknolojisi, blockchain gibi oluşumlar hayatı kolaylaştırmak ve konforu artırmak adına iş süreçlerinde kullanılmaktadır. Endüstri 4.0 gibi uygulamalar toplumsal yaşam seviyesinin artırılma sürecinde etki göstermektedir. Dijital dönüşümü tetikleyen bir başka parametre olarak Covid-19 pandemi süreci görülmektedir. Aralık 2019 tarihi ile adından söz ettiren ve 2020 yılında etkisi giderek artıran covid-19 salgını Dünya Sağlık Örgütü'nün 11 Mart 2020 tarihli tanımlaması ile pandemiye dönüşmüştür. Bu salgının, sağlık, ekonomi, eğitim ve sosyo-kültürel alanlar başta olmak üzere, gerek iş yaşamı gerekse özel yaşam alanlarında yol açtığı değişim ve dönüşümler yakın ve uzun geleceğe dair cevaplanması zorunlu birtakım soruların oluşmasına yol açmıştır. Ülkemizde de diğer birçok ülkede olduğu üzere karantina uygulamaları, sosyal mesafe kuralının ortaya çıkması, belirli aralıklarla sokağa çıkma yasağının yaşanması, seyahat kısıtlaması, bazı iş yerlerinin kapatılması, diğer iş yerlerinde çalışma biçimi ve saatlerinde farklı uygulamaların yapılması yaşanan büyük değişimlerdir. Kısaca covid-19 pandemi dönemi ile birlikte, tüm toplum ve onun alt bir sistemi aynı zamanda paydaşı olan örgütler bu süreci atlama kadar bir uyum sürecine girmiş bulunmaktadırlar (Erdirençelebi ve Ertürk, 2020). Bu salgınla mücadele sürecinde önemli aktörlerden biri olan sağlık çalışanları, kuşkusuz mücadele sürecinde en yoğun çabayı göstermektedir.

Salgın hastalıkların, bireyler üzerinde travmatik etkiler oluşturarak, kaygı ve stres düzeylerini yükselttiği görülmektedir (Joos, 2020). Son zamanda dünya genelinde karşılaşılan covid-19 pandemi döneminde de görüldüğü üzere, ülke genelinde tüm iş süreçlerinde zorunlu değişim ve birtakım kısıtlamaların yaşanması tüm bireylerin kaygı ve stres düzeylerini artırmaktadır (Göksu ve Kumcağız, 2020; Wang vd., 2020; Çankaya, 2020). Sağlık çalışanlarının en yüksek enfeksiyon riski taşımaları nedeniyle kişisel koruyucu ekipmanları (eldiven, maske, gözlük, önlük, vb.) kullanmaları gerektiği belirtilmiş, ancak zaman zaman bu malzemelerin eksikliği sağlık çalışanları arasında da bu virüsün yayılmasına yol açmıştır. Öte yandan tam anlamıyla çözümlenememiş bir virüs oluşu ve kolay yayılabilmesi nedenleriyle sağlık çalışanları yakınlarından ayrı yerlerde kalmak ya da evlerinde izole olmak zorunda kalmışlardır (Yaş, 2020). Pandemi döneminde çalışma sürelerindeki artış ve koşullardaki yetersizlikler, izolasyon nedeniyle aileleri ile iletişim eksikliği, tükenmişlik, psikolojik şiddet gibi durumlarla karşılaşan sağlık çalışanlarında (WHO, 2020; Kang vd., 2020) anksiyete, stres, depresyon, uykusuzluk, kaygı, öfke gibi psikolojik sorunlarla daha fazla karşılaşabilmektedir (Zhang vd., 2020; Bohlken vd., 2020). Ruhsal sorunlar ise sağlık çalışanlarının karar verme yeteneklerini, odaklanmalarını olumsuz etkileyebilmektedir. Yüksek seviyelerde işyeri stresi iş tatminini azaltarak, işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Hastaneler, yüksek mesleki karmaşıklığa sahip yüksek riskli bir işyeri olarak kabul edilmekte ve sağlık çalışanları, hastane ortamlarındaki iş sıkıntısından kolayca etkilenebilmektedir. Daha az tecrübeye sahip veya yüksek düzeyde dayanıklılık ve mesleki becerilere sahip olmayan sağlık çalışanlarının hastane ortamında kalma niyetlerinin azalabileceği görülmektedir (Chen vd., 2021).

Covid-19 pandemi döneminde daha uzun ve yoğun çalışmak zorunda kalan sağlık çalışanlarının iş stresi düzeylerinde pandemi öncesine göre anlamlı bir değişimin olup olmadığını, eğer anlamlı bir değişim olduysa bunun yönünün bilimsel yöntemlerle tespit edilmesi bu çalışmanın ortaya çıkış nedeni olmuştur. Covid-19 pandemi döneminde sağlık çalışanlarının, iş stresi, iş tatmini ve işte kalma niyetine yönelik, hem nicel hem de nitel analizi kapsayan karma analiz yöntemi aracılığıyla yapılmış çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmalarda ya nicel yöntem ya da nitel yöntem yalnız başına kullanılmıştır. Bu nedenle araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Çalışmanın temel amacı, Covid-19 pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yaşadığı iş stresinin, iş tatmini aracılığıyla işte kalma niyetine etkisinin olup olmadığını tespit edilmesidir. Bu ana amaca bağlı olarak araştırma modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur. Çalışma için hem nicel hem de nitel analiz yöntemlerini içeren karma analiz yöntemi tercih edilmiştir. Nicel analiz yöntemleriyle iş stresi, iş tatmini ve işte kalma niyeti arasındaki ilişki belirlenmeye; nitel analiz yöntemi aracılığıyla da iş stresine yol açan başlıca nedenlerin neler olduğu ve bunların iş tatminini ve işte kalma niyeti üzerinde nasıl etkisi bulunduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Veriler online ve yüz yüze anket toplama yöntemleri ile elde edilmiştir. Katılımcıların sağlık çalışanı olması nedeniyle verilerin toplanmasında tüm kısıtlama ve hassasiyetlere önem gösterilmiştir. Nitel analiz için ise verilerin elde edilmesi için mülakat (görüşme) yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırmaya

katılmaya gönüllü olan sağlık çalışanları ile pandemi kurallarına riayet edilerek online platformlar aracılığıyla görüşülmüştür. Araştırmacılar bu görüşmelere, katılımcı rolünde bizzat dâhil olmuşlardır. Görüşmelerde yarı standartlaştırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Bu bağlamda katılımcılara konuyu daha iyi açıklayabilmeleri için ek sorular sorulmuştur. Ancak, görüşmeler sırasında araştırmacılar kendi fikir, görüş ve yargılarını araştırmaya dâhil etmemeye özen göstermiş, tarafsız bir bakış açısı ile katılımcıların görüşlerini elde etmiştir. Araştırmacıların konu ile ilgili görüşleri araştırmanın sonuç kısmında çalışmaya dâhil edilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Stresi

*“Stres genel olarak bireyin beklediği ekonomik, toplumsal ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanamaması veya bu yolda atılan adımların engellenmesi durumunda oluşan kızgınlık, endişe, kaygı, üzüntü ve gerilim gibi nitelendirilen bir tepki olarak tanımlanmaktadır”* (Saldamlı, 2008: 138). *“Kısaca, psikolojik iyi oluşu veya mutluluğu tehdit eden duruma karşı vücudun verdiği olumsuz tepkidir”* (Tutar, 2014: 239). Yaşamın tüm alanlarında karşılaşılabildiği olasıdır.

Optimal seviyede yaşanan stres, amaçlarına ulaşma konusunda kişiyi motive etmektedir (McShane ve Von Glinow, 2016). Ancak bu seviyeyi belirlemek kolay olmamaktadır. Bu sebeple stres kaynaklarını, teşvik edici ve engelleyici kaynaklar olmak üzere ikiye alt gruba ayrılmak mümkündür (Robbins ve Judge, 2013). Teşvik edici kaynaklar kişiyi motive ederken engelleyici olan stres kaynakları tam tersi olumsuz duyguların yaşanmasına yol açabilmektedir. Örgüt içerisinde engelleyici kaynakların yol açtığı stresin yaşanması çalışanın sorumluluklarını tam olarak yerine getirememesi sonucunda etkinlik ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bireysel yaşanan stres örgütsel stresin oluşmasına yol açabilmektedir (Güler vd., 2001).

National Institute for Occupational Safety and Health iş stresini, *“işin gereksinimleri çalışanın yetenekleri, kaynakları veya ihtiyaçları ile eşleşmediğinde ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler”* şeklinde tanımlamıştır (Larrabee vd., 2010: 85). Başka bir deyişle iş stresi, çalışanların işlerinden kaynaklanan kaygı durumlarını hissetme derecesidir. Bireylerin iş gerekleri zihinsel ve fiziksel kaynaklarını aştığında ve bireyler bu durumu bir tehdit olarak algıladıklarında iş stresi yaşamaktadırlar (Şahin ve Bedük, 2020).

Stres faktörleri üç ana başlıkta ele alınabilmektedir. Bu başlıklar: kişisel stres faktörleri, örgüt dışı stres faktörleri ve örgütsel stres faktörleridir. Kişisel stres faktörleri, bireyin kişilik özellikleri, özel yaşamından kaynaklanan sorunlar, yaşam tarzı gibi faktörlerdir. Örgüt dışı stres faktörleri: aile, sosyolojik değişiklikler ve ekonomik problemlerdir (Kılıç ve Sakallı, 2013). Örgütsel stres faktörleri arasında ise, aşırı iş yükü, zaman baskısı, vardiyalı çalışma ya da uzun süreli çalışma, rol çatışması ve belirsizliği, monotonluk, fiziksel çalışma ortamı, örgütlerin yeniden yapılanma sürecine girmeleri sonucunda teknolojiye yaşanan değişime bağlı olarak yaşanan tekno-stres, bireysel otonominin yetersizliği, aşırı sorumluluğun neden olduğu endişe, yabancılaşma, kariyer süreciyle ilgili endişeler, örgütsel adaletsizlik, örgütsel iklim ve örgütsel yapıdaki aşırı biçimsellik ve merkezîyetçilik, güven eksikliği, kayırmacılık, cam tavan sendromu, işyeri şiddeti ve mobbing yer almaktadır (Keskin vd., 2008). Her durum ya da olgu her bireyde stres oluşturmadığı gibi, her bireyin stres kaynaklı iş davranışlarının değişim düzeyi de farklılık göstermektedir (Smet vd., 2005).

Stresle başa çıkabilmek için bireysel ve örgütsel yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemlerin bireysel düzeyde olanları arasında, fiziksel hareket, solunum egzersizi, meditasyon, gevşeme, sağlıklı beslenme, sosyal destek, ibadet, sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılım önem taşırken; örgütsel düzeyde ise, destekçi bir örgütsel iklim oluşturma, iş tasarımı tekniklerinin uygulanması, rollerin ve görevlerin net olarak belirlenmesi, çatışmaların azaltılması, ekip çalışması ve ruhunun artırılması, kariyer gelişim yollarının planlanması, çalışanlara mentorluk yapılması, (Demir, 2018) çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışanların iş güvenliği ve sağlığı şartlarının iyileştirilmesi, çalışma saatlerindeki belirsizliğin ortadan kaldırılması, iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik çalışan dostu politikalarının uygulanması gibi yöntemler sıralanabilmektedir.

### 2.2. İş Tatmini

Tatmin kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde *“istenilen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum”* olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021). Başka bir tanımla, *“diğer insanlar tarafından gözlenemeyen sadece bireyin kendisinin hissedebildiği iç huzuru ifade etmek için kullanılmaktadır”* (Bayar ve Öztürk, 2017: 526).

İş tatmini ise, çalışanın işyerindeki yaşantısından veya işinden memnun olma durumudur. İş tatmininde iş, çalışanın hem fizyolojik hem de psikolojik ihtiyaçlarına cevap verebilmelidir (Pala ve Tepeci, 2014). İş tatmini, iş organizasyonlarının verimliliği ve etkinliği söz konusu olduğunda ana faktörlerden biri olarak düşünülebilir. Aslında, çalışanların öncelikle kendi istekleri, ihtiyaçları, kişisel arzuları olan insanlar olarak görülmesi gerektiği konusunda ısrar eden yeni yönetim paradigması, çağdaş şirketlerde iş tatmininin önemi için çok iyi bir göstergedir. İş tatmini analiz edilirken, memnun bir çalışanın mutlu bir çalışan olduğu ve mutlu bir çalışanın ise yüksek performans göstereceği düşünülmektedir. Herzberg'in Çift Faktör Teorisinde ana fikir, çalışanların çalışma ortamlarında iş tatminine neden olan faktörlerin ve iş tatminsizliğine neden olan faktörlerin etkisi altında olmasıdır (Aziri, 2011).

Herzberg ve çalışma arkadaşlarına göre iş tatminini etkileyen faktörler iki kategoriye ayrılmaktadır. Hijyen faktörleri, işin yapılmasıyla ilgilidir. Denetim, kişiler arası ilişkiler, fiziksel çalışma koşulları, maaş, şirket politikası ve idaresi, sosyal haklar ve iş güvenliğini içerir. Motivasyon faktörleri ise, kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşıladıkları için olumlu iş tutumlarına yol açar. Motivasyon faktörleri başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Hijyen faktörlerin karşılanması tatminsizliği ve düşük performansı önleyebilir, ancak sadece motivasyon faktörlerinin tatmini, organizasyonlar tarafından arzu edilen verimlilikte iyileştirmeyi sağlayacaktır (Stello, 2011).

Bireyin işinden tatmin olabilmesi için, işin çalışan için anlamlı olması, kişiye öğrenme ve gelişme fırsatı sunması, sorumluluk ve inisiyatif almasına imkan vermesi, iş gerekleriyle bireyin nitelikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olması, iş yükü ile orantılı ücret düzeyinin sunulması, objektif kriterlere dayalı olarak bireyin yetenek ve tecrübe artışına paralel olarak yükselme olanağının bulunması, personelin işiyle ilgili konularda yetkilendirilmesi ve güçlendirilmesi, sosyal, teknik ve davranışsal açıdan örgütsel ve yönetsel desteğin sunulması, örgüt içinde değerlerin ve inançların paylaşılması, çalışan ve yöneticilerin birbirleriyle iletişim ve etkileşim halinde olacak şekilde sosyal ilişkiler kurması gerekmektedir (Demirel ve Dinçer, 2011).

### 2.3.İşte Kalma Niyeti

İşte kalma niyeti, iş görenin hali hazırdaki işinde kalma ya da işinden ayrılma ihtimali ile ilgili düşüncesidir. İş görenlerin işte kalma niyeti, bireysel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde oldukça önemli bir role sahiptir. İş görenlerin örgüt üyesi olarak kalmaya devam etme niyeti, beklenti ve isteklerinin yerine getirildiğini göstermektedir. İşte kalma niyeti, iş görenlerin sorumluluk duygusunun bir göstergesi olarak işle ilgili keyfi olumsuz davranışların oluşmasını engellemekte ancak geçerli bir mazeret durumunda devamsızlık, işe gelmeme ve ya da işe kendini verememe gibi davranışların en az düzeyde gerçekleşmesini sağlamaktadır (Demir, 2011).

Bir çalışanın mevcut işinde çalışmaya devam etme isteği olarak tanımlanan işte kalma niyeti literatürde işten ayrılma niyetinin karşıtı olarak değerlendirilmektedir (Seçkin ve Çoban, 2017). İşten ayrılma ya da işte kalma niyetinin belirleyici ana faktörleri iş tatmini ve iş alternatifleri olarak görülmektedir. İşlerinden memnun olan bireyler (örneğin, ücretlerini, denetimlerini, terfi şanslarını, çalışma ortamlarını ve yaptıkları görevleri olumlu bir şekilde değerlendirenler) işlerinde kalırken, bu imkânlara sahip olmayanlar ayrılacaktır. Aynı şekilde tatminsizlik göz önüne alındığında, daha fazla iş alternatifine sahip kişilerin ayrılma olasılığı, daha az alternatifine sahip olanlara göre daha fazla olacaktır (Mitchell vd., 2001). İş görenin işten elde ettiği kazanımlar, işten ayrıldığı takdirde yüz yüze geleceği kayıplardan ne kadar fazla ise birey mevcut işinde devam etmeye o kadar fazla niyetlenmektedir (Steel ve Lounsbury, 2009).

Çalışanların işten ayrılma ya da işte kalma niyetini etkileyen faktörler olarak; iş yerindeki ödüller, iş yerinde algılanan adalet, zorbalık ve taciz, kötü yönetim, yönetsel destek, yöneticiyle ilişkiler, şikâyetlerin ele alınış biçimi, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, iş akdi, iş tatmini, sosyalleşme, yönetim biçimi, ücret ve maaş, kariyer fırsatlarının eksikliği, iş yükü, işin monotonluğu, kurallar ve düzenlemeler, vardiyalı çalışma, işçi sağlığı ve iş güvenliği, kötü sağlık koşulları, refahı artırıcı hizmetler, eğitim ve geliştirme eksikliği, iş yerinin coğrafi konumu, ergonomi sorunları sıralanmaktadır (Dileep ve Normala, 2014).

Çalışanı işte tutma yönünde çaba sarf eden ve strateji geliştiren örgütler işten ayrılma niyetinin önüne geçerek çalışanların uzun süre örgütte kalmasını sağlamayı amaç edinmektedir. Özellikle nitelikli çalışanların elde tutulması anlamına gelen çalışanı işte tutma kavramı; iş tatmini, iş stresi, motivasyon, adalet, bağlılık, algılanan örgütsel destek, iletişim, liderlik, iş güvencesi, tanınma, çalışma ortamı, yetiştirme ve geliştirme

olanakları, ödüllendirme ve ödeme sistemleri, oryantasyon ve özerklik gibi pek çok faktörden etkilenmektedir (Sıldıroğlu-Erdemli ve Toptaş, 2016).

#### **2.4. Literatürde İş Stresi, İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetinin Birlikte Ele Alındığı Bazı Çalışmalar**

Literatürde yer alan iş stresi, iş tatmini ve işte kalma niyeti değişkenlerinin ikili ya da üçlü olarak aralarındaki ilişkinin ele alındığı bazı çalışmalar yıllar itibariyle aşağıda yer almaktadır:

Williams (2003) hemşireler üzerinde yaptığı araştırma sonucunda hemşirelerin iş tatmini ile işten ayrılma niyetleri arasında orta derecede ters bir ilişki bulmuştur. Yani iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir.

Randhawa (2007) Hindistan'da akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki bulmuştur. İş tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı gözlenmiştir.

Larrabee vd. (2010) Batı Virginia'da bakım hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada düşük iş stresi ve psikolojik güçlendirmenin, iş tatmininin yordayıcıları olduğu ve iş tatmininin işte kalma niyetinin birincil belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Hazell (2010) Florida'da hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini, işten ayrılma niyetinin en önemli açıklayıcı değişkeni olarak bulmuştur.

Lam (2010) 188 katılımcının olduğu çalışmada, iş stresi ve iş tatmini arasında çok kuvvetli bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Khalatbari vd. (2013) 160 hastane çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışmada iş stresi ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir.

Jou vd. (2013) 189 katılımcının yer aldığı çalışmada, iş tatmininin iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında aracılık etkisi yaptığını belirtmişlerdir. Ayrıca iş stresinin işten ayrılma niyetinin oluşmasında en güçlü unsur olduğunu ifade etmişlerdir.

Yenihan vd. (2014) otomotiv sektöründe yer alan bir işletmede yaptıkları çalışmada iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir.

Ampadu (2015) 383 hemşirelik fakültesi çalışanları ile yaptığı çalışmada, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olmadığını, iş tatmini ile iş stresi arasında negatif bir ilişkinin olduğunu, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ve iş tatmininin iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında aracılık etkisi yaptığını belirtmiştir.

Biegger (2016) 1647 hemşireden elde ettiği verilere göre, hemşirelerin hangi unsurlardan tatmin olduğunu ve bu unsurların işten ayrılma niyetine etkisini araştırmıştır. Terfi etme imkânları, işyerindeki serbestlik, profesyonellik, eğitim olanakları, maaş, yıllık izin, hastalık izni, çalışma izni, esnek çalışabilmek iş tatmini artıran unsurlar olarak belirtilmiştir. Sonuç olarak yüksek iş tatmini olan çalışanların işte kalma niyetinin arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Masum vd. (2016) Türk hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada iş tatmini ve işi bırakma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs (2016) 145 katılımcı ile yaptıkları çalışmada, iş tatmini düşük olan kişilerin, işlerinin stresli olduğu düşüncesine kapıldığı ve bu nedenle işten ayrılmak istedikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Saltık (2016) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş stresinin iş tatmini ile negatif yönlü ilişkili olduğu, işten ayrılma niyeti ile ise anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Hoboubi vd. (2017) 125 katılımcı ile yaptıkları çalışmada iş stresi ve iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca iş tatmininin artmasının ve iş stresinin düşürülmesinin çalışanların iş verimliliğini artıracığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bayar ve Öztürk (2017) araştırma görevlileri üzerinde yaptıkları çalışmada iş stresinin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Chung vd. (2017) 442 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada iş stresi iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca araştırmaya göre iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında aracılık etkisi göstermektedir.

Vermeir vd. (2018) 303 hemşirenin katılımcı olarak yer aldığı çalışmada, iş tatmini yüksek olan katılımcıların işte kalmayı düşündüklerini ortaya koymuşlardır.

Hendrickson (2018) 33 hemşirenin katıldığı çalışmasında iş stresinin iş tatminini negatif bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur.

Ağlar ve Arıkan (2018) acil servis çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada iş stresinin iş tatminini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Kurniawaty vd. (2019) Endonezya'da banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda çalışma ortamının iş tatmini üzerinde olumlu, işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu, stresin iş tatmini üzerinde olumsuz, işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

Li vd. (2019) 385 hemşire aracılığıyla gerçekleştirdikleri çalışmada iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu, ayrıca iş tatmininin iş yerinde yaşanan şiddetle işten ayrılma niyeti arasında aracılık etkisi yaptığını ifade etmiştir. Çalışmaya göre şiddet arttıkça, tatmin düşer ve işten ayrılma niyeti ortaya çıkar.

Yukongdi ve Shrestha (2020) Nepalli banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda duygusal bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetini olumsuz, iş stresinin ise işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediği ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde en güçlü etkiye sahip değişken olduğu gözlenmiştir.

Covid-19 pandemi döneminde sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde ise aşağıda yer alan çalışmalara ulaşılmıştır:

Orgambidez ve Almeida (2020) iki farklı grupta toplam 254 hemşire ile yaptıkları çalışmada, iş stresini oluşturan faktörler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin negatif olduğunu belirtmişlerdir.

Choi ve Kim (2020) 202 hemşire ile gerçekleştirdikleri çalışmada işten ayrılma niyetini oluşturan en önemli faktörün iş yerinde yaşanan stres olduğunu ifade etmişlerdir.

Lal vd. (2020) 432 katılımcı ile yaptıkları çalışmada iş tatmininin iş stresinin etkilerini azalttığı ve hastane çalışanlarında tükenmişliğe karşı koruma sağlayabileceğini belirtmişlerdir.

Park vd. (2020) 116 hastane çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmada iş stresinin artmasının işten ayrılma niyetini de artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Chen vd. (2021) acemi hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada işte kalma niyeti ile iş stresi arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmişlerdir. Çalışmanın sonuçları, daha yüksek dayanıklılığa sahip acemi hemşirelerin, koronavirüs (Covid-19) salgını sırasında işte kalma niyetinin arttığını göstermektedir.

Nia vd. (2021) İranlı hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçları, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, hemşirelerin iş yükü, süpervizör kalitesi, ekstra rol davranışları ve Covid 19 hastalarına bakım yapma niyeti ile ödeme memnuniyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir.

De los Santos ve Labrague (2021) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada Covid 19 korkusunun hemşirelerde iş stresi ve işten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir.

Labrague ve De los Santos (2021) Filipinlerde hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada artan seviyede Covid-19 korkusunun iş tatminini azalttığı ve psikolojik sıkıntı ve işten ayrılma niyetini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Zhang vd. (2021) Bolivya'da sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada çalışma günleri gençlerin iş tatminini olumsuz etkilerken, yaşlıların iş tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Ayrıca bu pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yaşadıkları çeşitli sorunların (Gürer ve Gemlik, 2020; Şahin vd., 2020; Yüncü ve Yılan, 2020); tükenmişlik sendromu, depresyon ve covid korkusu ilişkisinin (Yakut vd., 2020; Arpacioğlu vd., 2021) ele alındığı çalışmaların literatürde mevcut olduğu görülmüştür.

Yukarıda yer alan çalışmalardan hareketle Covid-19 pandemi döneminde sağlık çalışanlarının iş stresini, yoğun olarak yaşadıkları görüldüğü için, işte kalma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık etkisinin araştırılması temel amaç olarak belirlenmiştir.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Covid-19 pandemi döneminde, sağlık çalışanları, aşırı iş yükü, virüse maruz kalma, yetersiz kişisel koruyucu ekipman, ahlaki ikilemler, iş kabalıkları, umutsuzluk, aileden izolasyon ve ayrımcılık, sahte haberler ve komplo teorileri de dahil pek çok stres oluşturan unsurdan benzeri görülmemiş bir baskı yaşamaktadır (Zhang vd., 2021). Covid 19 salgınının yaşandığı bugünlerde, sağlık çalışanlarının işlerini bırakma niyeti olmadan mevcut işlerinden tatmin olmaları oldukça önemlidir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, Covid-19 pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yaşadığı iş stresinin, iş tatmini aracılığıyla işte kalma niyetini etkileyip etkilemediğinin tespit edilmesidir. Bu bağlamda pandemi döneminde sağlık çalışanları açısından iş stresine neden olan unsurlar da belirlenecektir. Bu ana amaca bağlı olarak araştırma modeli ve hipotezleri oluşturulmuştur. Araştırma hipotezleri;

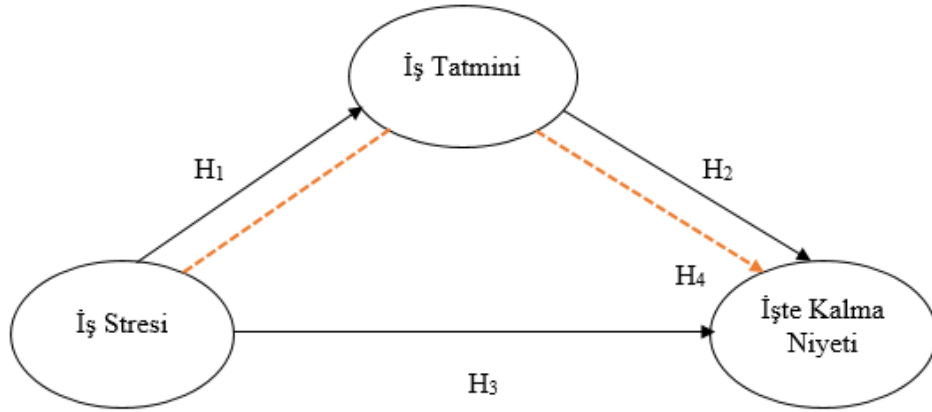
**H<sub>1</sub>:** Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi iş tatminlerini negatif etkilemektedir.

**H<sub>2</sub>:** Sağlık çalışanlarının iş tatmini işte kalma niyetini pozitif etkilemektedir.

**H<sub>3</sub>:** Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi işte kalma niyetini negatif etkilemektedir.

**H<sub>4</sub>:** Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi iş tatmini aracılığıyla işte kalma niyetini etkilemektedir.

Amaç ve hipotezler aracılığıyla oluşturulan araştırma modeli Şekil 1.'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın nicel analiz için ana kitlesini, Konya ilinde faaliyet gösteren 12 özel hastane oluşturmaktadır (bunlardan 2 tanesi sadece göz hastalıkları üzerine hizmet vermektedir). Bu hastanelerde 571 doktor, 1696 hemşire, 81 ebe, 805 sağlık memuru ve 750 diğer sağlık personeli olmak üzere toplamda 3903 sağlık çalışanı görev yapmaktadır. Bu bağlamda, %99 güven aralığında ve %1 hata payı esas alındığında araştırmanın örneklemini 567 olarak hesaplanmaktadır. Çalışmada verilerin nicel analizi için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılmıştır. YEM için ilgili literatürde örneklem hesaplaması için farklı görüşler bulunmaktadır. Örneğin her bir değişken için 5 örneklemin yeterli olacağı (Gorsuch, 1983) veya örneklem sayısının 201-300 aralığında iyi, 500-1000 aralığında çok iyi, 1001 ve üzeri için ise mükemmel olduğu (Comrey ve Lee, 1922) görüşleri vardır. Her bir örneklem için 5 değişken görüşü dikkate alındığında çalışma için örneklem sayısı 160 olarak hesaplanmaktadır. Araştırmamızın örneklem sayısı 633 olarak belirlenmiştir. Bu sayı hem YEM analizi için hem de istatistiki olarak gerekli örneklem sayısı şartını sağlamaktadır.

Nitel analiz ise Konya ilinde çalışan 13 sağlık çalışanı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar nicel analize dâhil olan katılımcılar arasından seçilmiştir. Mülakat sürecinde katılımcılardan pandemi döneminde yaşadıklarını dikkate alarak hangi unsurların iş stresi yarattığını ifade etmesi istenmiştir. Son görüşmeden sonra cevapların farklılaşmadığı ve benzerlik oranının çok arttığı görülmüş ve katılımcı sayısının 13 olmasının uygun olacağı öngörülmüştür. Çalışmada kişisel hakların ihlal edilmemesi amacıyla katılımcıların ve çalıştığı kurumları adları paylaşılmamıştır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışma için hem nicel hem de nitel analiz yöntemlerini içeren karma analiz yöntemi tercih edilmiştir. Nicel analiz yöntemleriyle iş stresi, iş tatmini ve işte kalma niyeti arasındaki ilişki belirlenmiş, nitel analiz yöntemi aracılığıyla da iş stresine yol açan nedenlerin neler olduğu ve bunların iş tatminini ve işte kalma niyetini ne şekilde etkilediği ortaya konulmuştur.

Çalışmada nicel analiz için birincil veri toplama yöntemlerinden anket yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama sürecinde katılımcıların yoğunluğu, sağlık çalışanı olarak kilit bir rol üstlenmesi, çalışma yerlerinin meşgul edilmemesi ve pandemi kısıtlamaları göz önünde bulundurulmuş ve buna göre bir planlama yapılmıştır. Anketler online form ve hardcopy şeklinde iki farklı formatta hazırlanmıştır. Online formların linkleri katılımcılar ile paylaşılarak, yüz yüze temas olmadan anketlerin doldurulması sağlanmıştır. Bu şekilde pandemi kısıtlamalarına riayet edilmiş ve katılımcılar çok meşgul edilmeden veriler elde edilmiştir. Hardcopy şeklinde hazırlanan diğer format ise anketlerin çıktıları alınmış ve hastanelere bırakılmıştır. Daha sonra, katılımcılar tarafından doldurulan anketler teslim alınmıştır. Bu şekilde de ilgili hassasiyetlere uyulmuştur. Çalışmada kullanılan sorular, daha önce literatür çalışmalarında uygulanan güvenilirliği ve geçerliliği olan ölçeklerden oluşturulmuş ve 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=kesinlikle Katılıyorum). "İş Stresi" için West'in (1990), "İş Tatmini" için Nabirye'nin (2010) ve "İşte Kalma Niyeti" için Demir'in (2015) ölçekleri kullanılmıştır. Bu bağlamda, katılımcıların demografik bilgilerini elde edebilmek için 3 soru yöneltilmiştir. Nicel analiz için İş stresi (9 değişken), İş tatmini (19 değişken) ve İşte Kalma Niyeti (4 değişken) ölçekleri kullanılmıştır.

Nitel analiz için ise veri toplama yöntemlerinden mülakat metodu kullanılmıştır. Bu yöntemde de nicel analizde olduğu gibi pandemi kısıtlılıklarına ve sağlık çalışanlarının hassasiyetlerine uyulmuştur. Katılımcılarla birlikte bir görüşme takvimi oluşturulmuştur. Mülakatlar online platformlar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Her bir görüşme için ayrıntılı notlar tutulmuş ve tüm görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Bir görüşme yaklaşık olarak 20-30 dakika arasında gerçekleşmiştir. Mülakat metodu, standartlaştırılmış, yarı standartlaştırılmış ve standartlaştırılmamış şeklinde 3 gruba ayrılmaktadır (Berg ve Lune, 2019). Çalışma kapsamında mülakat soruları konuyla ilgili daha önce kullanılan araştırma ölçeklerinden faydalanılarak geliştirilmiştir. Bu süreçte katılımcılara "Covid 19 pandemi döneminde, iş tatmininizi olumsuz etkileyerek işten ayrılmanızı düşündürecek stresli anlar yaşadınız mı? Bu anları kısaca izah eder misiniz?" şeklinde tek bir soru yöneltilmiştir. Fakat görüşme sürecinde katılımcıların araştırmanın amacı ve kapsamını daha iyi anlayabilmesi için ek bilgiler sunulmuş ve ek sorular sorulmuştur. Bu nedenle çalışmada yarı standartlaştırılmış mülakat tekniği tercih edilmiştir. Tüm veriler 10.02.2021 tarih E-23784 sayılı etik kurul kararı ile toplanmıştır.

Bu çalışma aracılığıyla sağlık çalışanlarının Covid 19 döneminde yaşadıkları iş stresi, iş tatmini ve işte kalma niyetleri arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Ayrıca sürecin başlangıcı kabul edilen iş stresine neden olan unsurlar katılımcıların konu ile ilgili görüşlerini ifade ettiği mülakatlar aracılığıyla ortaya çıkarılarak, iş tatmini ve işte kalma niyetine nasıl etki ettiği belirlenmiştir.



#### 4.ARAŞTIRMANIN BULGULARI

##### 4.1.Katılımcılarla İlgili Genel Bilgiler

Tablo 1’de katılımcıların görevleri, cinsiyetleri ve iş deneyimleri nicel ve nitel analiz ayrımı dikkate alınarak gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcılarla İlgili Genel Bilgiler

Görev	Nicel Analiz		Nitel Analiz	
	Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)
Doktor	80	12,64	3	23,08
Hemşire	235	37,12	4	30,77
Ebe	20	3,16	1	7,69
Laborant	76	12,01	1	7,69
Sağlık Memuru	78	12,32	1	7,69
Hasta Bakıcı	64	10,11	1	7,69
İdari İşler	80	12,64	2	15,38
<b>Toplam</b>	<b>633</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>
Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)
Erkek	269	42,50	7	53,85
Kadın	364	57,50	6	46,15
<b>Toplam</b>	<b>633</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>
İş Deneyimi (Yıl)	Sayı	Yüzde (%)	Sayı	Yüzde (%)
0-2 yıl	143	22,59	-	-
3-5 yıl	150	23,70	2	15,38
6-10 yıl	281	44,39	4	30,77
10+ yıl	59	9,32	7	53,85
<b>Toplam</b>	<b>633</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Tablo 1.’de gösterildiği üzere, nicel analiz için araştırmaya toplam 633 kişi katılmış olup görevi açısından en çok katılım %37,12 oranıyla hemşireler tarafından gerçekleştirilmiştir. Ayrıca katılımcıların %42,5’i erkek, %57,5’i kadındır. Çalışma süresi açısından ise en fazla katılım %44,39 oranıyla “6-10 yıl” seçeneği olmuştur. Nitel analiz için ise katılımcı sayısı 13’tür. Araştırmada görevi açısından en çok katılımı “doktor ve hemşireler (%53,85)” gerçekleştirmiştir.

##### 4.2.Güvenirlilik Testi, Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

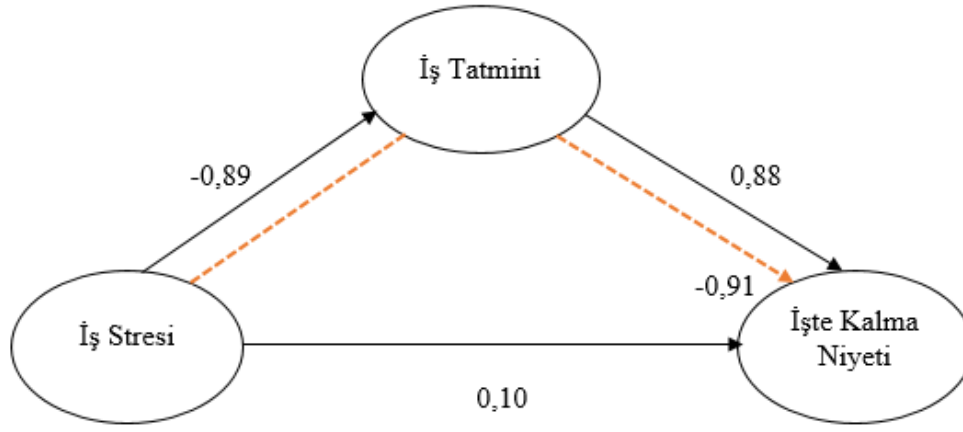
Çalışmada yer alan tüm ölçeklere ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa), KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett değerleri, açıklayıcı (keşfedici) ve doğrulayıcı (1. ve 2.) faktör analizi sonuçları, toplam açıklanan varyans değerleri ve uyum iyiliği indeksleri Tablo 2’de gösterilmektedir. Verilerin faktör analizine uygunluğu aranırken, KMO değerinin 0,70’ten büyük olması ve Barlett testinin ise  $p < 0,005$  şartını sağlamasına dikkat edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde ise her bir değişkenin özdeğerinin (eigen value) 1’den büyük olmasına, toplam varyansın 2/3’ünü açıklamasına ve faktör yüklerinin 0,50’den büyük olmasına dikkat edilmiş olup bu değerden düşük olan değişkenler (İş stresi ölçeğinin 4. ve 9.; iş tatmini ölçeğinin 1., 3. ve 4. maddeleri) ölçekten çıkarılmıştır. Tüm sonuçların doğrulayıcı faktör analizini yapmak için uygun olduğu görülerek doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir (bkz. Tablo 2.).

**Tablo 2.** Güvenirlilik Testi, Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçekler	Değişken	Faktör Yükleri			
		AFA	1.DFA	2.DFA	
İş Stresi	1	0,71	0,70	0,70	Cronbach $\alpha$ ;89,6 KMO= 0,897; Barlett Sph. Testi = 2368,090; Toplam Varyans= %65,45; Faktör Yükleri $\geq$ 0,50.
	2	0,80	0,79	0,80	
	3	0,83	0,80	0,80	
	5	0,77	0,76	0,76	
	6	0,72	0,72	0,72	
	7	0,68	0,76	0,75	
	8	0,70	0,73	0,72	
İş Tatmini	2	0,78	0,78	0,78	Cronbach $\alpha$ ;95,9 KMO= 0,975; Barlett Sph. Testi = 7689,389; Toplam Varyans= %69,94; Faktör Yükleri $\geq$ 0,50.
	5	0,72	0,72	0,72	
	6	0,70	0,69	0,69	
	7	0,67	0,68	0,68	
	8	0,75	0,77	0,76	
	9	0,73	0,74	0,74	
	10	0,73	0,73	0,73	
	11	0,81	0,80	0,81	
	12	0,81	0,81	0,82	
	13	0,84	0,84	0,84	
	14	0,79	0,79	0,79	
	15	0,80	0,79	0,79	
	16	0,78	0,78	0,78	
	17	0,83	0,82	0,82	
İşte Kalma Niyeti	1	0,77	0,78	0,78	Cronbach $\alpha$ ;86,9, KMO= 0,828; Barlett Sph. Testi =1197,033; Toplam Varyans= %62,46; Faktör Yükleri $\geq$ 0,50.
	2	0,77	0,76	0,76	
	3	0,79	0,76	0,76	
	4	0,84	0,85	0,85	
Notlar	(i) Varimax döndürme tekniği uygulanmıştır.				
	(ii) Tüm Doğrulayıcı Faktör Analiz (DFA) sonuçları istatistiki olarak anlamlıdır $p < 0.001$				
1. DFA	$\chi^2/df=2,963$ ; NFI=0,930, RFI=0,922; IFI= 0,953; TLI=0,947; CFI=0,953, Pnfi=0,834, RMSEA=0,055				
2. DFA	$\chi^2/df=2,891$ ; NFI=0,935, RFI=0,927; IFI= 0,956; TLI=0,951; CFI=0,956, Pnfi=0,834, RMSEA=0,056				

**Kaynak:** Yazar tarafından üretilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarında (1. ve 2.) varyansların 1.00'den yüksek, standart regresyon ağırlığı değerlerinin 0,70'den yüksek olmasına dikkat edilmiştir. Ancak bazı değişkenlerin az bir farkla 0,70'in altında kaldığı ve bu değişkenlerin modelin genel uyumunu bozmaması ve ölçeğin anlamı ve literatür açısından katkı vermesi nedeniyle ölçekten çıkarılmamıştır. Ayrıca uyum iyiliği indekslerinin de mükemmel ve iyi seviyede olduğu görülmüş ve yol (path) analizine geçilmiştir. Path analizinde, t değerlerinin %5 anlamlılık düzeyinde ve  $t > 1,96$  olmasına dikkat edilmiştir. Araştırma modeli asıl gizil değişkenler arası ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. İkinci düzey yol analizi değerleri (hipotezlerin değerlendirilmesi) Tablo 3.'te yer almaktadır. Şekil 2. ise yol (path) analizini diğer bir deyişle araştırma modelini göstermektedir.



Şekil 2. Araştırma Modeli

Tablo 3. Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Hipotezler	Ölçüm (β)	S.E.	t	p	Sonuç
H <sub>1</sub> :Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi iş tatminlerini negatif etkilemektedir.	-0,89	0,55	18,794	p<0,001	Kabul
H <sub>2</sub> :Sağlık çalışanlarının iş tatmini işte kalma niyetini pozitif etkilemektedir.	0,88	0,125	7,067	p<0,001	Kabul
H <sub>3</sub> :Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi işte kalma niyetini negatif etkilemektedir.	0,10	0,129	0,803	p<0,005	Ret
H <sub>4</sub> :Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi iş tatmini aracılığıyla işte kalma niyetini negatif etkilemektedir.	-0,91	0,59	17,347	p<0,005	Kabul

Nicel araştırma sonucunda iş stresinin iş tatminini negatif, iş tatmininin işte kalma niyetini pozitif ve iş stresinin iş tatmini aracılığıyla işte kalma niyetini etkilediği görülmüştür. Çalışmaya daha fazla derinlik katmak için süreçlerin başlangıç noktası olarak düşünülen iş stresinin, nasıl oluştuğu ve iş stresine neden olan unsurların neler olduğunun belirlenmesinin önemli olduğu öngörülmüştür. Bu unsurların belirlenebilmesi için nitel analizden faydalanılmıştır.

#### 4.3.Nitel Analiz Bulguları

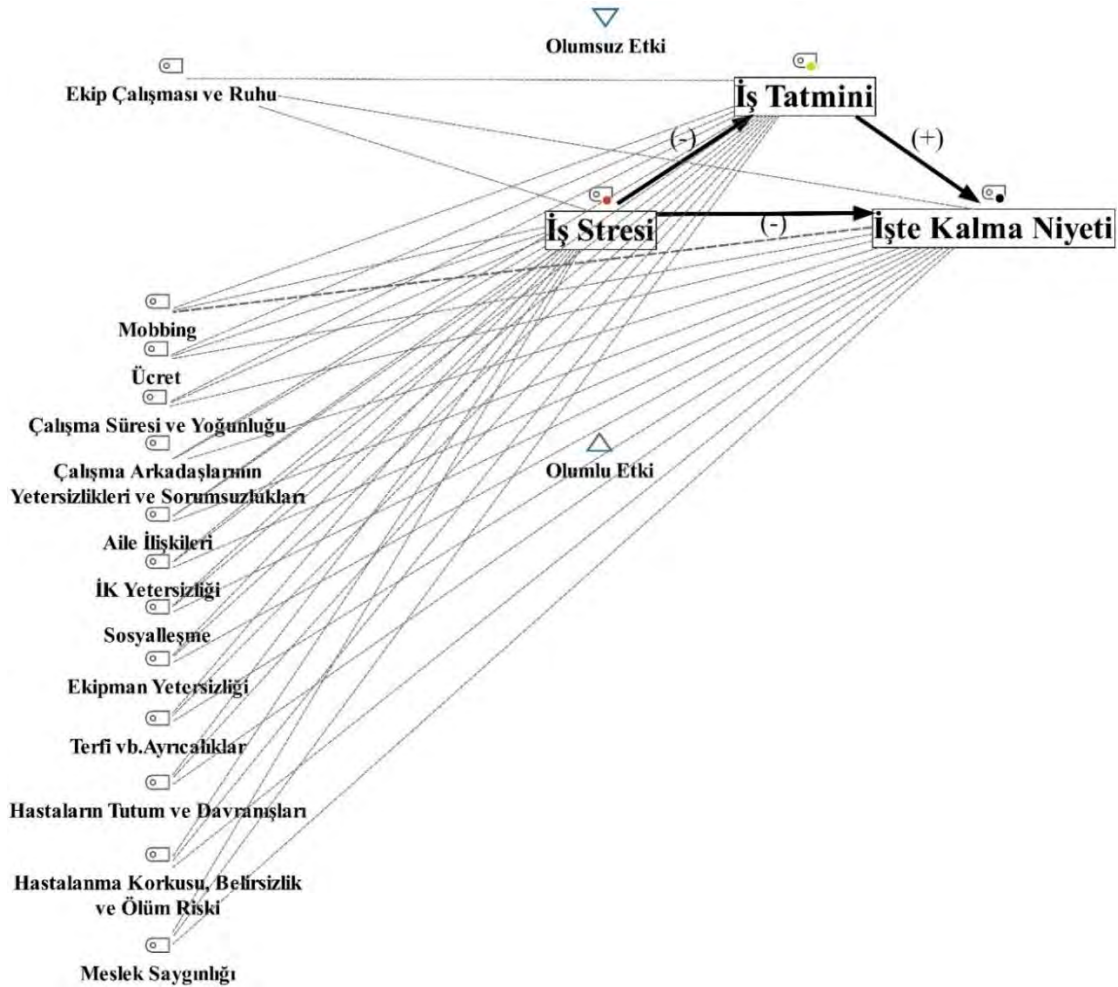
Araştırmanın nitel analizi için içerik analizi kullanılmıştır. Öncelikle elde edilen veriler araştırma amacına ve sürecine uygun olacak şekilde düzenlenmiştir. Ardından bu veriler MAXQDA 18 programına yüklenmiş, program aracılığıyla da kodlanmış ve analizi gerçekleştirilmiştir. Her araştırmada olduğu gibi nitel araştırmalarda da güvenilirlik önemli bir konudur. Güvenilirlik konusunda literatürde Krippendorff'un (1980) belirlediği üç unsur kararlılık, yeniden üretilebilirlik ve doğruluk dikkat çekmektedir. Bu çalışmada güvenilirlik testi için Krippendorff'un belirlediği kıstaslar esas alınmıştır. Çalışma da belli bir süre sonra kodlamalar yeniden yapılmış ve farklılık bulunmamıştır. Böylelikle ilk güvenilirlik kıstası olan kararlılık sağlanmıştır. Bu süreçte konunun uzmanı iki farklı araştırmacı kodları birbirinden bağımsız bir şekilde yapmış ve aralarındaki uyum oranına bakılmıştır. Bu araştırma için uyum oranı %91 çıkmıştır. Böylelikle ikinci güvenilirlik kıstası olan yeniden üretilebilirlik de sağlanmıştır. Üçüncü ve son kıstas olan doğruluk için literatürde eşleştirilebilecek ve genel kabul görmüş bir çalışma gerekmektedir. Çalışma pandemi dönemini kapsadığı için böyle bir çalışmaya erişilememiştir. Bu bağlamda doğruluk kıstası sağlanamamıştır. Ancak Krippendorff'unda (1980) ifade ettiği gibi doğruluk araştırmanın güvenilirliğinin sağlanması için zorunlu bir kıstas değildir.

Nitel analiz için veriler, Kod İlişkileri Matrisi ve Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli aracılığıyla analiz edilmiş ve pandemi döneminde hangi unsurların sağlık çalışanları açısından iş stresi oluşturduğu etki derecesine göre belirlenmiştir. Ayrıca bu unsurların iş tatmini ve işte kalma niyetine olan etkileri de incelenmiştir. Ancak araştırmadan elde edilen her bir veri, çok kapsamlı ve uzun olması nedeniyle paylaşılamamıştır. Şekil 3'te çalışmanın Kod İlişkileri Matrisi gösterilmiştir.

Kod Sistemi	İş Stresi	İş Tatmini	İşte Kalma Niyeti	TOPLAM
Hastalanma Korkusu, Belirsizlik ve Ölüm Riski	■	■	■	29
Terfi vb.Ayrıcalıklar	■	■	■	20
Hastaların Tutum ve Davranışları	■	■	■	19
Ekip Çalışması ve Ruh	■	■	■	16
Meslek Saygınlığı	■	■	■	13
Sosyalleşme	■	■	■	17
Aile İlişkileri	■	■	■	22
Ücret	■	■	■	48
Ekipman Yetersizliği	■	■	■	10
Çalışma Süresi ve Yoğunluğu	■	■	■	40
Çalışma Arkadaşlarının Yetersizlikleri ve Sorumsuzlukları	■	■	■	24
İK Yetersizliği	■	■	■	20
Mobbing	■	■	■	57
Σ TOPLAM	129	108	98	335

Şekil 3. Kod İlişkileri Matrisi

Şekil 3. Tüm kodların birbirleri ile olan ilişki ve birbirlerinden etkilenme dereceleri gösterilmektedir. Bu bağlamda iş stresini en fazla etkileyen ilk üç kodun mobbing, ücret ve çalışma süresi ve yoğunluğu olduğu gösterilmektedir. Benzer şekilde bu kodların iş tatmini ve işte kalma niyetini de en fazla etkileyen unsurlar olduğu görülmektedir. Şekil 4.'de araştırmanın hiyerarşik kod-alt kod modeli gösterilmiştir.



Şekil 4. Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli

Şekil 4.de pandemi döneminde sağlık çalışanları açısından hangi unsurların iş stresi oluşturduğu ve iş stresini nasıl etkilediği (olumlu veya olumsuz) gösterilmektedir. Unsurlar iş stresine etki derecesine göre yukarıdan aşağıya doğru sıralanmıştır. Derecelendirme, tüm unsurların iş stresi ile kodlanma sayısının yoğunluğuna göre oluşturulmuştur. Ayrıca iş tatmini ve işte kalma niyeti ile olan kod ilişkileri de gösterilmiştir. MAXQDA 18 programı aracılığıyla da, söz konusu derecelendirme kapsamında Hiyerarşik Kod-Alt Kod haritası oluşturulmuştur. Bu haritada aynı zamanda farklı frekansları belirlemek için kullanılan çizgi genişliğinden de faydalanılmıştır.

Şekil 4.de, ekip çalışması ve ruhunun iş stresini olumsuz etkileyerek oluşmasını engellediği, diğer unsurların ise iş stresini olumlu etkileyerek oluşmasını sağladığı görülmektedir. İş stresi, iş tatmini ve işte kalma niyeti arasındaki ilişki negatiftir. İş tatmini ve işte kalma niyeti arasındaki ilişki ise pozitifdir. Yani iş stresini olumlu etkileyerek iş tatminini negatif etkileyen unsurlar, paralelinde işte kalma niyetini de olumsuz etkileyecektir. Tam tersi, iş stresini olumsuz etkileyerek iş tatminini olumlu etkileyen unsurlar, işte kalma niyetini de olumlu etkileyecektir. Bu bağlamda sadece ekip çalışması ve ruhu iş stresini olumsuz etkilemiş ve iş tatmini ve işte kalma niyetini olumlu etkilemiştir. Diğer tüm unsurların iş stresi oluşturduğu, tatmini ve işte kalma niyetini de olumsuz etkilediği görülmektedir. İş stresini en fazla olumlu etkileyerek oluşmasını sağlayan unsur mobbingdir. Daha sonra sırasıyla, ücret, çalışma süresi ve yoğunluğu, çalışma arkadaşlarının yetersizlikleri ve sorumsuzlukları, aile ilişkileri, insan kaynakları (İK) yetersizlikleri, sosyalleşme, ekipman yetersizlikleri, terfi vb. ayrıcalıklar, hastaların tutum ve davranışları, hastalanma korkusu, belirsizlik ve ölüm riski ve meslek saygınlığıdır. Bu unsurlarla ilgili, araştırma analizine ilişkin bulgular ve katılımcı cevapları şöyledir:

#### Ekip çalışması ve ruhu

Pandemi ile mücadelede sağlık çalışanlarının ekip ruhu ile bir takım gibi hareket ettiği ve özverili bir şekilde çalıştığı görülmüş ve bu durumun iş stresini olumsuz etkileyerek ortadan kaldırdığı gözlemlenmiştir.

*“...Sağlık çalışanları olarak virüsle savaş halinde olduğumuzdan herkes isteyerek çalıştı bu dönemde... Filyasyon da ve aşı bölümünde gerçekten çok uyumlu bir ekip çalışması gördüm. Bu da her şekilde artı olarak birbirimize yardım ettiğimizi hissettirdi... ekip çalışması beni ayakta tuttu...”*

#### Mobbing

Katılımcıların verdiği cevaplara göre en fazla iş stresi oluşturan unsurun, pandemi döneminde yaşanan belirsizlikler nedeniyle üstlerin uyguladığı mobbing olduğu belirlenmiştir.

*“Pandemi döneminde o kadar çok belirsizlik oldu ki, üstlerimiz de ne yapacağını, nasıl davranacağını bilemediler. Çünkü salgın hakkında kimse hiçbir şey bilmiyordu. Bu durum ilk başlarda etkisini göstermese de, devam eden zamanlarda büyük baskı oluşturmaya başladı. Hastane kapasitesi doldu. Tabi bu durum herkesi olumsuz etkiledi. Mantıklı karar verme süreci devre dışı kaldı ve emirlere sorgusuz itaat edilmesi dönemi başladı. Bu dönemde tüm sağlık personeli salgınla mücadele etti. Ancak bu süreci organize edebilenler olduğu gibi, edemeyenler de oldu. Dolayısıyla üstündeki tüm sorumluluğu alttaki personeline yıkıp, tüm stresi bizlere yükleyen üstlerimiz oldu. Bu süreçte de çeşitli mobbinglere fazlasıyla maruz kaldık...”*

#### Çalışma süresi ve yoğunluğu

Pandeminin getirdiği yoğun tempo ve iş yükü gereğince katılımcılarda stres oluşturduğu görülmüştür.

*“...Salgın dönemi çok yoğun bir çalışma temposu ile başladı, ara ara bu tempo düşse de ardından yine yükselişe geçti. Görevimiz gereği de insanüstü bir mücadele verdik, hala da vermeye devam ediyoruz. Doktorundan, hemşiresine, idari personelinden güvenlik görevlisine kadar tüm sağlık çalışanları olarak bu süreçte gerçekten çok yorulduk. Bu yorgunluk ister istemez fiziki bir baskı ve stres oluşturuyor. Ayrıca yaptığımız bu çaba karşılığında halkımızın bir kısmının salgına karşı olumsuz yaklaşımları da bizi çok üzüyor ve yıpratıyor...”*

#### Ücret

Sağlık çalışanları aldığı ücret ile yaptığı işi mukayese ederek maaşlarının yetersiz olduğunu düşünmektedir.

*“Verilen maaşın sadece yaşamını idame ettirmeye yaradığını, sosyalleşme vb. diğer tüm ihtiyaçlarım için yetersiz olduğunu ve insanı strese soktuğunu düşünüyorum. Bu da kötü anlamda psikolojimi etkiliyor.”*

### Çalışanların yetersizlikleri ve sorumsuzlukları

Her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de meslek yeterliliği olmayan veya kasıtlı olarak sorumluluklarını başkalarına yükleyen çalışanlar olduğu ve bu durumun sağlık çalışanlarında iş stresine yol açtığı görülmüştür.

*"Yapılacak bir iş varken senin bilgine güvenip geride durarak bütün yükü senin üzerine atan birçok kişiyle çalıştım. Bu daha fazla yorulmana sebep oluyor ve insanı kendini iş yerinde bütün yükü alıp her şeyi ben mi yapacağım düşüncesine sokuyor..."*

### Aile İlişkileri ve Sosyalleşme

Pandemi gereği ülkemizde yaşanan kısıtlamalar, özellikle sağlık çalışanlarının çok yoğun çalışması ve toplumdaki izole edilmeleri, çalışanların aileleri ve arkadaşları ile olan ilişkileri sınırlandırmış, sosyal yaşamlarını olumsuz etkilemiştir. "...evime aileme arkadaşlarıma asla zaman ayıramıyorum, yani kısacası ev-iş arası bir hayat biçimim var, özellikle de pandemide otellerde yaşadık, ailemizle görüşemedik, zaten kısıtlama gereği sosyal yaşam kısıtlandı..."

### İK ve Ekipman yetersizliği

Pandemi döneminin başlangıç periyodunda, pandemi ile mücadele için tüm ekiplerin görevlendirilmesinin ve süreçte yaşanan ekipman yetersizliklerinin çalışanları olumsuz etkilediği belirlenmiştir.

*"Pandemi döneminde yeterli sağlık personelinin olmamasından kaynaklı fazla mesai ve yetersiz ekipman beni olumsuz etkiledi"*

### Hastalanma korkusu, belirsizlik ve ölüm riski

Salgının seyrinin belirsizliğini sürdürmesinin, hastalığının teşhis, tedavi ve izole edilmesinde yaşanan belirsizliklerin, çalışanların hastalığa yakalanması ve sevdiklerine bulaştırma korkularının sağlık çalışanları üzerinde büyük bir stres oluşturduğu görülmüştür.

*"...İlk başta her şey çok belirsizdi ve bu durum aşırı stresliydi... Vakalar arttıkça sıra bize ne zaman gelecek diyerek çok stres olduk. Hatta Mayıs- Haziran aylarında herhangi bir Covid servisine girip virüs kapmayı bile düşündüm... Herkes hasta olmaktan ve virüsü sevdiklerine taşımaktan korkuyordu..."*

### Terfi vb. ayrıcalıklar

Terfi vb. ayrıcalıklar konusunda, adaletsizlik yaşanmakta olduğu ve bu durum sağlık çalışanları açısından da bu durumun stres oluşturduğu ifade edilmiştir.

*"...işimizle alakalı ayrıcalıklar, olanaklar, ödüller vb. konularda her zaman bir adaletsizlik olduğu kanaatindeyim. Örneğin terfi konusunda hak edenin değil, liyakat dışında farklı unsurlar aracılığıyla daha önceden belirlenmiş kişilerin aldığını düşünüyorum..."*

### Hastaların tutum ve davranışları

Hastaların özellikle salgın döneminde duyarsız tavırları, tedaviyi reddetmeleri, bilimsel yollar haricinde kulaktan dolma bilgilerle tedavi uygulama yöntemleri vb. sebepler sağlık çalışanları yıpratmış ve iş stresi oluşturmuştur.

*"...hastaların duyarsız tavırları bazen neden bu kadar çabaladığımızı sorguluyor kendi kendime..."*

### Meslek saygınlığı

Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının mesleki saygınlığına yönelik olumlu gelişmeler yaşansa da, hastaların ve hasta yakınlarının davranışları ve şiddet eğilimleri, sağlık çalışanlarını bu konuda oldukça kaygılandırmakta ve strese sokmaktadır.

*"Pandemi ilk başladığı dönemde balkondan alkışlamaları insanın gururunu okşadı tabiki fakat normal çalışma yaşamında aynı saygının zerresini dahi göremediğimiz için buna inanmak pek mümkün değil."*

Araştırmanın nicel analiz sonuçları, iş stresinin, iş tatminini olumsuz etkilediği, düşen tatminin ise aracılık etkisi ile sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir. İş tetikleyen ana faktörün iş stresi olması nedeniyle, iş stresi başlığı altında hangi unsurların bu sonuçları doğurduğunun tespit edilmesi araştırmanın tutarlılığı ve literatür açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda nitel analiz yardımı ile sağlık

çalışanları ile görüşülerek hangi unsurların iş stresi oluşturduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak nitel analiz yardımı ile bulunan iş stresi unsurlarının (mobbing, çalışma süresi, ücret, çalışanların yetersizlikleri ve sorumsuzlukları, aile ilişkileri ve sosyalleşme, İK ve ekipman yetersizliği, hastalanma korkusu, belirsizlik ve ölüm riski, terfi vb. ayrıcalıklar, hastaların tutum ve davranışları, meslek saygınlığı, ekip çalışması ve ruhu), nicel analizde doğrulandığı üzere, sağlık çalışanlarının iş tatmini düşürdüğü ve işte kalma niyetlerini olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Ancak nitel analizler sonucunda çarpıcı bir sonuç daha ortaya çıkmıştır. Her ne kadar nicel analiz sonucunda iş stresinin işte kalma niyetini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılsa da, nitel analiz sonucunda sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti olsa bile, ekonomik nedenler ile işten ayrılmaya cesaret edemediği belirlenmiştir.

*“...pandemi döneminde, yaşadıklarım nedeniyle istifa etmeyi çok düşündüm ancak ekonomik nedenlerle buna cesaret edemedim...”*

## 5. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın temel amacı pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresinin, iş tatminleri ve işte kalma niyetlerini hangi yönde etkilediğinin tespit edilmesidir. Ayrıca hangi unsurların iş stresine yol açtığına ortaya çıkarılması da amaçlanmıştır. Bu bağlamda nicel ve nitel analizi içeren karma analiz yöntemi tercih edilmiştir.

Temel amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma modelin doğruluğunu test etmek için öncelikle “**H<sub>1</sub>**: Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi iş tatminlerini negatif etkilemektedir” hipotezi test edilmiş ve kabul edilmiştir ( $\beta=-,89$ ,  $p<0,001$ ). Yani artan iş stresi sağlık çalışanlarının iş tatminini düşürmektedir. Nitekim Covid 19 pandemi döneminde virüsle daha yakından hizmet vermeye çalışan sağlık çalışanlarının diğer zamanlarda yaşadıkları stresten daha yüksek düzeyde stres yaşamaları doğaldır. Literatürde benzer çalışmalar yer almaktadır (Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs, 2016; Saltık, 2016; Hoboubi vd., 2017; Bayar ve Öztürk, 2017; Hendrickson, 2018; Ağlar ve Arıkan, 2018; Orgambidez ve Almeida, 2020).

İkinci olarak “**H<sub>2</sub>**: Sağlık çalışanlarının iş tatmini işte kalma niyetini pozitif etkilemektedir” hipotezi test edilerek kabul edilmiştir ( $\beta=,88$ ,  $p<0,001$ ). Yani sağlık çalışanlarının iş tatminleri arttıkça işte kalma niyetleri de artmaktadır. İş tatmini sağlayan çalışanlar motivasyon vb. konularda artış yaşayacakları için iş tatminlerinde de artış yaşanması olasıdır. Nitekim literatürde benzer sonuçlara ulaşmış çalışmalar mevcuttur (Biegger vd., 2016; Masum vd., 2016; Vermeir vd., 2018; Kurniawaty vd., 2019; Li vd., 2019; Yukongdi ve Shrestha, 2020).

Üçüncü olarak, “**H<sub>3</sub>**: Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi işte kalma niyetini negatif etkilemektedir” hipotezi test edilmiş ve reddedilmiştir ( $\beta=,10$ ,  $p<0,005$ ). Bu hipotezin reddedilme nedenleri arasında, nitel analiz sonuçları arasında yer alan ekonomik nedenler ile işten ayrılmaya cesaret edememe gösterilebilir. Özellikle covid 19 pandemi sürecinde istihdamda yaşanan daralma sağlık çalışanlarının da işsiz kalma endişesi ile işte kalmaya zorlayabilmektedir.

Son olarak “**H<sub>4</sub>**: Sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresi iş tatmini aracılığıyla işte kalma niyetini negatif etkilemektedir” hipotezi test edilerek kabul edilmiştir ( $\beta=-,91$ ,  $p<0,005$ ). İş stresi işte kalma niyetini iş tatmini aracılığıyla etkilemektedir. Yani artan iş stresi iş tatminini düşürmekte ve düşen iş tatmini ise sağlık çalışanlarının işte kalma niyetlerini olumsuz etkilemektedir. Literatürde benzer çalışmalar yer almaktadır (Chung vd., 2017; Jou vd., 2013).

Bu ilişkiler doğrultusunda, hangi unsurların iş stresine yol açtığı nitel analiz aracılığıyla tespit edilmiştir. “Ekip çalışması ve ruhu” sağlık çalışanlarının iş stresini azaltan bir unsur olarak belirlenmiştir. Buna karşın, kodlanma sıklığına göre sırasıyla mobbing, çalışma süresi, ücret, çalışanların yetersizlikleri ve sorumsuzlukları, aile ilişkileri ve sosyalleşme, İK ve ekipman yetersizliği, hastalanma korkusu, belirsizlik ve ölüm riski, terfi vb. ayrıcalıklar, hastaların tutum ve davranışları ve meslek saygınlığı unsurlarının iş stresini artırdığı görülmüştür.

Uygulanan nicel analiz yöntemiyle iş stresi, iş tatmini ve işte kalma niyeti unsurları arasındaki ilişkiler ve ilişkilerin yönleri belirlenmiş, nitel analiz yöntemiyle ise tetikleyici unsur olduğu düşünülen iş stresinin oluşmasında hangi unsurların etkili olduğu bizzat sağlık çalışanlarının görüşleri aracılığıyla tespit edilmiştir.

Literatürde nicel araştırma yönteminin kullanıldığı sınırlı sayıda çalışma üç değişkeni birlikte ele almıştır (Chung vd., 2017). Ancak karma yöntem ile pandemi döneminde sağlık çalışanları ile ilgili hazırlanmış yayına rastlanmaması çalışmayı orjinal kılmaktadır.

21. Yüzyılda yetkinlikleri artan yeni işgücünün etkin ve verimli çalışmasını etkileyen en önemli koşullardan bir tanesi olan stres faktörü, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmaların özellikle pandemi dönemindeki artışı da konunun önemini göstermektedir. Burada yapılması gereken, strese neden olan faktörler doğru bir şekilde tespit edildikten sonra stresle mücadele yöntemlerinin bir stres yönetimi politikası halinde uygulanarak çalışanların stres düzeylerinin optimum seviyede tutulmasını sağlamak olmalıdır. Aksi takdirde nitelikli personelden istenen verim alınamayacağı gibi personelin elde tutulması da mümkün olmayacaktır. Kazan-kazan yaklaşımı gereğince örgütler amaçlarına ulaşmak istiyorlarsa bunun yolunun çalışanların amaçlarına ulaşmasından geçtiğini unutmamalıdır. Çünkü çalışanlar ancak iş ve yaşam tatminleri sağlandığında potansiyel güçlerini işe yansıtabilecek, işe ve örgüte bağlılık hissederek işten ayrılmayı düşünmeyeceklerdir. Sağlık çalışanları işleri gereği yoğun stres altında çalışan hizmet sektörü çalışanlarıdır. Bunda hasta ve yakınlarının ilgi isteklerinin yüksek oluşu nedeniyle şiddete maruz kalmaları, yoğun rekabet nedeniyle hastane işletmelerinin koşullarının ağırlığı, vb. etkili olmaktadır. Bir de Covid-19 pandemi dönemi bu koşulları daha da zorlu hale dönüştürmüştür. Sağlık çalışanlarının yaşadıkları yüksek stres durumu işlerinde verimli çalışma oranlarını düşürerek hem çalışan performansını hem de genel örgüt performansını olumsuz etkileyebilmektedir. Unutulmaması gereken husus mutlu çalışan bireylerin daha iyi odaklandıkları, motivasyonlarının yüksek oluşu sayesinde bu enerjilerini iş süreçlerine yansıtarak yaratıcılık, takım çalışması ve kriz çözme becerilerinin arttığıdır. Bu nedenle sağlık çalışanlarının psikolojik olarak iyi olmaları için gereken tedbirler sağlık kurumları tarafından alınmalıdır. Stres yönetimi, zaman yönetimi ve kriz yönetimi konularında hem bireysel hem de örgütsel tedbirler kapsamında eğitimlere ağırlık verilmelidir. İş tatmininin artırma konusunda ödüllendirme ve etkin iletişim sistemleri önem taşımakta, eksik hususlar giderilmelidir. Ayrıca sağlık çalışanlarının pandemi döneminde yaşadıkları strese yönelik psikolojik destek birimlerinin (Yakut vd., 2020) kurulması fayda sağlayacaktır.

Bu çalışmanın en temel kısıtlılıkları zaman ve ekonomik sınırlılıklardır. Ayrıca pandemi dönemi yoğun çalışan kişiler oldukları için sağlık çalışanlarına ulaşmak güç olmuştur. Ayrıca bu çalışmaya sadece özel sektör sağlık çalışanları katılmıştır. Kamu hastanelerinde çalışan sağlık çalışanlarının görüşlerinin farklılık göstermesi olasıdır. Bir diğer kısıtlılık ise çalışmanın Konya ilinde gerçekleşmiş olmasıdır. Pandemi dönemi gereği yaşanan kısıtlamalar, çalışmanın farklı illerde yürütülmesine engel teşkil etmiştir.

Bu çalışma sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş stresinin iş tatmini aracılığıyla işte kalma niyetlerini ölçmesi bakımından literatüre katkı sağlayan nicel ve nitel analizin birlikte kullanıldığı karma bir analiz olması sebebiyle bundan sonra yapılacak çalışmalara yol gösterecektir. Bu çalışmanın ardından pandemi sonrası dönemde aynı sağlık çalışanlarıyla yapılan çalışmanın tekrarlanması ve pandemi dönemi ve sonrasında nicel ve nitel analizdeki farklılıkların tespit edilerek literatüre yeni bir katkı yapılması planlanmaktadır. Özellikle kamu hastaneleri ve özel hastanelerin kıyaslaması yapılarak sağlık sektörü çalışanları açısından stres, tatmin ve kuruma bağlılık açısından ölçümler gerçekleştirilebilir. Benzer şekilde diğer sektörlerde de çalışmalar yapılarak sektörel kıyaslamalar da yapılabilir.



### Kaynakça

- Ağlar, A.E. ve Arıkan, S. (2018). Acil servis çalışanlarında stres ve iş tatmini: temel benlik değerlendirmeleri ve sosyal desteğin rolü. *İş'te Davranış Dergisi*, 3(2), 119-139.
- Ampadu, E. O. (2015). Impact of nurse faculty job stress on job satisfaction and intent to remain in academia. University of Northeastern, Doktora Tezi, Boston, Massachusetts.
- 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.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86.
- Bayar, H.T. ve Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 525-546.
- Berg, B. L. ve Lune, H. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Biegger, A., De Geest, S., Schubert, M. ve Ausserhofer, D. (2016). The 'magnetic forces' of Swiss acute care hospitals: A secondary data analysis on nurses' job satisfaction and their intention to leave their current job. *Nursing Plus Open*, 2 (2016), 15-20.
- Bohlken, J., Schömig, F., Lemke, M.R., Pumberger, M. ve Heller, S.G. (2020). Covid-19 pandemic: Stress experience of healthcare workers- A short current review. *Psychiatrische Praxis*, 47(4), 190-197. doi:10.1055/a-1159-5551
- Chen, H.M., Liu, C.C., Yang, S.Y., Wang, Y.R., Hsieh, P.L. (2021). Factors related to care competence, workplace stress, and intention to stay among novice nurses during the coronavirus disease (COVID-19) pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 2122. doi:10.3390/ijerph1804212
- Choi, J.S. ve Kim, K. M. (2020). Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' turnover intention. *American Journal of Infection Control*, 48, 1404-1406.
- Chung, E. K., Jung, Y. ve Sohn, V. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science* 98, 89-97.
- Comrey, A.L. ve Lee, H.B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. ABD: Hillsdale Lawrence Erlbaum Associates.
- Çankaya, M. (2020). COVID-19 pandemisi ve sağlık çalışanlarının iyilik hali değişimi. H. Nagy, R. Huseynov(Ed.), International Congress on Social Sciences 7, 23-25 September 2020 Budapest, Hungary, Proceeding book, 446-460.
- De los Santos, J. A. A., ve Labrague, L. J. (2021). The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *Traumatology*, 27(1), 52-59. doi:10.1037/trm0000294.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 453-464.
- Demir, M. (2015). Konaklama işletmelerinde birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 1(2), 57-71. doi: 10.24288/jtr.202823.
- Demir, S. (2018). Stres ve Stres Yönetimi. İçinde E. Aydoğan (Ed.), Örgütsel Davranış Odaklı Yönetimsel Yaklaşımlar (397-408). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Demirel, Y. ve Dinçer, E. (2011). Örgütsel adalet. İçinde A. Bedük (Ed.), Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar Güncel Konular (29-48). Konya: Atlas Kitabevi.
- Dileep K. M. ve Normala S. G. (2014). Instrument development "intention to stay instrument" (ISI). *Asian Social Science*. 10(12), 1-21. doi:10.5539/ass.v10n12p1

- Erdirencelebi, M. ve Ertürk E. (2020). Covid-19 Sürecinde Kadın Çalışanların İş-Aile Yaşam Dengesi(sizliği). İçinde C.Ş. Eysel ve S. Gün (Eds.), Covid 19 Döneminde İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Çalışmaları (29-56). Ankara: İksad yayınevi.
- Gorsuch R.L. (1983). *Factor Analysis* (2. Baskı.). ABD: Hillsdale Lawrence Erlbaum Associates.
- Göksu, Ö. ve Kumcağız, H. (2020). Covid-19 salgınında bireylerde algılanan stres düzeyi ve kaygı düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 463-479. doi:10.7827/TurkishStudies.44397
- Güler, Z., Başpınar, N.Ö., Gürbüz, H. (2001). *İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerine Bir Uygulama*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gürer, A. ve Gemlik, H. N. (2020). Covid-19 pandemisi sürecinde sahada olan sağlık çalışanlarının yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri üzerine nitel bir araştırma. *Journal of Health Services and Education*, 4(2), 45-52 doi: 10.29228/JOHSE.3.
- Hazell, K. W. (2010). Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Intention to Leave Among Registered Nurses Employed in Hospital Settings in The State of Florida, Lynn University, Doktora Tezi, Ann Arbor.
- Hendrickson, P. E. (2018). Assessing The Impact of Practice Transition on Advance Practice Registered Nurse's Job Stress and Job Satisfaction. University of Missouri, Doktora Tezi, St. Louis.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and Health at Work*, 8, 67-71.
- Joos, A. (2020). Psychosomatic medicine and covid-19 pandemic. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 89, 263-264. doi:10.1159/00050764
- Jou, R. C., Kuo, C. W., Tang, M. L. (2013). A study of job stress and turnover tendency among air traffic controllers: The mediating effects of job satisfaction. *Transportation Research Part E*, 57, 95-104.
- Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Yang BX, Wang, Y., Hu, J., Lai, J., Ma, X., Chen, J., Guan, L., Wang, G., Ma, H., Liu, Z. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet Psychiatry*, 7(3), e14. doi:10.1016/S2215-0366(20)30047-X.
- Keskin, H., Akgün A. E. ve Günsel A. (2008). Stres Kavramı, Kaynakları ve Mücadele Teknikleri. İçinde M. Özdevecioğlu, ve H. Karadal (Eds.), Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar (73-90). Ankara: G.Ü.V. İlke Yayınevi.
- Khalatbari, J., Ghorbanshi, S. ve Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of job stress, job satisfaction, job motivation and burnout and feeling stress. *3rd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance (WCPCG-2012), Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 860- 863.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S.Ö. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Krippendorff K (1980) *Content Analysis: An Introduction to is Methodology*, London: Sage.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877-886.
- Labrague, L. J. ve De los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses, *Journal of Nursing Management*. 29, 395-403. doi:10.1111/jonm.13168.
- Lal, A., Tharyan, A. ve Tharyan, P. (2020). The prevalence, determinants and the role of empathy and religious or spiritual beliefs on job stress, job satisfaction, coping, burnout, and mental health in medical and surgical faculty of a teaching hospital: A cross-sectional survey. *La Revue de Médecine Interne*, 41, 232-240.
- Lam, T. T. (2010). A study of job stress on job satisfaction among virtual workers in information technology: an empirical study. Capella University, Doktora Tezi, Minneapolis.

- Larrabee, J.H., Wu, Y., Persily, C.A., Simoni, P.S., Johnston, P.A., Marcischak, T.L., Mott, C.L., Gladden, S.D. (2010). Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay. *West Journal of Nursing Research*, 32 (1), 81-102. doi 10.1177/0193945909343293.
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., Lu, Q., (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45, 50-55.
- Masum A.K.M., Azad M.A.K., Hoque K.E., Beh L., Wanke P. ve Arslan Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 4, e1896. doi:/10.7717/peerj.1896.
- McShane, S. L. ve Von Glinow M. A. (2016). *Örgütsel Davranış*. (Çev: A. Günsel ve S. Bozkurt). 2.Baskıdan Çeviri, İstanbul: Nobel Yayınları.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W.(2001). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy. *The Academy of Management Executive*, 15(4), 96-109.
- Nabirye, R.C. (2010). Occupational Stress, Job Satisfaction, and Job Performance among Hospital Nurses in Kambia, Birmingham Alabama Universtiy, Doktora Tezi, ABD.
- Nia, H. S., Arslan, G. Naghavi, N. Froelicher, E. S., Kaveh O., Sharif S. P. ve Rahmatpour, P. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID- 19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment, *Journal of Clinical Nursing*, 30, 1684-1693.
- Orgambidez, A. ve Almeida, H. (2020). Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress: A cross-sectional questionnaire study. *International Journal of Nursing Studies*, 109, 103672, 1-7.
- Pala, T. ve Tepeci, M. (2014). Otel işletmelerinde çalışanların duygusal emek boyutlarının belirlenmesi ve duygusal emek boyutlarının iş tatmini ve işte kalma niyeti üzerine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11 (1), 21-37.
- Park, I., Kim, P. B., Hai, S. ve Dong, L. (2020). Relax from job, Don't feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of coworker trust on burnout and turnover intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 559-568.
- Randhawa, G. (2007). Relationship between job satisfaction and turnover intentions: an empirical analysis, *Indian Management Studies Journal*, 11, 149-159.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Örgütsel Davranış*. (Çev: İ. Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Saldamlı, A. (2008). Mesleki Stres. İçinde M. Özdevicioğlu, ve H. Karadal (Eds.). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (135-154). Ankara: G.Ü.V. İlke Yayınevi.
- Saltık, Z. (2016). Stresin iş gören performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Seçkin, Ş. N.ve Çoban, R. (2017). Ücret düzeyinden tatmin, işte kalma niyeti ve yaşam tatmini ilişkisinde algılanan alternatif iş fırsatlarının düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (3), 134-148. doi: 10.20491/isarder.2017.292.
- Sıldıroğlu-Erdemli, Ö. ve Toptaş, B. (2016). Çalışanı İşte Tutma. İçinde A. Balcı ve İ. Aydın (Eds.). Prof. Dr. Ziya Bursalioğlu'na Armağan (553-574). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Smet, P., Sans, S., Dramaix, M., Boulenguez, C., De Backer, G., Ferrario, M., Cesana, G., Houtman, I., Isacsson, S. O., Kittel, F. ve Ostergren, P. O. (2005). Gender and regional differences in perceived job stress across Europe. *The European Journal of Public Health*, 15(5), 536-545. doi:/10.1093/eurpub/cki028.
- Steel, R. P., Lounsbury, J. W.(2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literatüre. *Human Resource Management Review*, 19, 271- 282.

- Stello C. M. (2011). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: an integrative literature review. *Journal of Education and Human Development*, 1-32.
- Şahin, M. ve Bedük, A. (2020). İş Stresi ve Tükenmişlik. İçinde A. Bedük ve M. Öztürk (Eds.). Farklı Boyutlarıyla Örgütsel Davranış (249-271). Ankara: Gazi kitabevi.
- Şahin, Ş. K., Türk, F., Elboga, G. ve Hamamci, Z. (2020). COVID-19 Salgınının Gaziantep Üniversitesi Sağlık Çalışanları Üzerindeki Psikolojik Etkisi. 56. *Ulusal Psikiyatri Kongresi, Bildiri Kitabı*, 51-52.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2021). <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 15.05.2021).
- Tongchaiprasit, P. ve Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33-40.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel Psikoloji, Endüstri ve Örgüt Psikolojisine Yeni Yaklaşımlar*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., Peleman, R., Verhaeghe, R., Vogelaers, D., (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive & Critical Care Nursing*, 48, 21-27.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C.S. ve Ho, R.C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (covid-19) epidemic among the general population in china. *Environmental Research and Public Health*, 17, 1729. doi:/10.3390/ijerph17051729.
- West, J.W. (1990). Effects of Stress on Job Performance, Job Satisfaction, and Job Involvement For Personnel in Government and Private Industry. The Temple University, Doktora Tezi, ABD.
- Williams, A. (2003). Job Stress, Job Satisfaction, and Intent to Leave Employment among Maternal-Child Health Nurses. Marshall University, Yüksek Lisans Tezi, Huntington, West Virginia.
- World Health Organization (WHO). (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19): situation report, 82. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331780>
- Yakut, E., Kuru, Ö., Güngör, Y. (2020). Sağlık personelinin covid-19 korkusu ile tükenmişliği arasındaki ilişkide aşırı iş yükü ve algılanan sosyal desteğin etkisinin yapısal eşitlik modeliyle belirlenmesi, *Ekev Akademi Dergisi*, 24(83), 241-262.
- Yaş, Coşkun, S. (2020). Covid-19 pandemisinin hastane çalışanlarının psikolojik durumuna etkisi. Uzmanlık Tezi, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi, Acil Tıp Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: otomotiv işletmesinde bir araştırma, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yukongdi, V. ve Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: a study of nepalese bank employees, *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88-98.
- Yüncü, V. ve Yılan, Y. (2020). COVID-19 pandemisinin sağlık çalışanlarına etkilerinin incelenmesi: bir durum analizi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ek Sayı, 373-401.
- Zhang, S. X., Chen, J., Jahanshahi, A. A., Alvarez-Risco, A., Dai H., Li, J., Patty-Tito R. M. (2021). Succumbing to the COVID-19 pandemic-healthcare workers not satisfied and intend to leave their jobs, *International Journal of Mental Health and Addiction*, doi:/10.1007/s11469-020-00418-6.
- Zhang, W., Wang, K., Yin, L., Zhao, W., Xue, Q., Peng, M., Min, B., Tian, Q, Leng, H., Du, J., Chang, H., Li, W., Shangguan, F., Yan, T., Dong, H., Han, Y., Wang, Y., Cosci, F., Wang, H. (2020). Mental health and psychosocial problems of medical health workers during the covid-19 epidemic in china. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 89, 242–250 doi:/10.1159/000507639.