

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ STRESİ VE TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ İLE İNCELENMESİ*

Rojbin BİLBEN¹ & Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ²

Öz

Globalleşen dünyada çalışma hayatı çalışanlar üzerinde yoğun stres yaratmaktadır. Özellikle sağlık çalışanlarının aşırı stres altında çalıştığı ve zaman zaman tükenmişlik içerisinde oldukları bilinmektedir. Bu bağlamda, araştırmanın amacı, sağlık sektörü çalışanlarının yaşadığı iş stresi ve tükenmişlik durumlarının işten ayrılma niyetlerine olan etkisini belirlemektir. Araştırmanın evrenini Mardin Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 313 sağlık çalışanıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Veri analizi için SPSS20 ve AMOS24 paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirliği Cronbach alpha (α) katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Geçerli ve güvenilir ölçme aracı oldukları belirlenen ölçekler ile oluşturulan yapısal model yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile analiz edilmiştir. Analizden edinilen bulgulara göre iş stresinin, tükenmişliğin boyutlarını ve işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği kişisel başarı hissi boyutunun ise işten ayrılma niyetini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın sağlık sektöründe ve sağlık çalışanlarının genelinde uygulanması ayrıca tükenmişliğin boyutlarına inerek işten ayrılma niyetlerinin incelenmesi araştırmayı alanyazında önemli kılmaktadır. Çalışmada, elde edilen sonuçlar doğrultusunda sağlık sektörün de çalışanların karşılaştığı zorlukların anlaşılması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti, Tükenmişlik, Yapısal Eşitlik Modellemesi.

JEL Kodları: M10, M12.

Başvuru: 12.07.2024 **Kabul:** 28.12.2024

* Bu çalışma, "Sağlık Çalışanlarında İş Stresi ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Memur, Vakıfbank Mardin Kızıltepe Şubesi, Mardin, Türkiye. rojbinblbn@gmail.com, (ORCID: 0009-0006-2133-2436).

² Dr.Öğr. Üyesi, Batman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Batman, Türkiye. arzu.demirelli@batman.edu.tr, (ORCID: 0000-0001-9229-8198).

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF WORK STRESS AND BURNOUT ON QUITTER INTENTION IN HEALTH EMPLOYEES WITH STRUCTURAL EQUALITY MODELING³

Abstract

In a globalized world, working life creates intense stress on employees. It is particularly well-known that healthcare workers often work under excessive stress and sometimes experience burnout. In this context, the aim of the study is to determine the impact of job stress and burnout on the turnover intentions of healthcare sector employees. The study population consists of healthcare workers employed at Mardin Training and Research Hospital. The research was conducted with 313 healthcare workers determined using the convenience sampling method, one of the non-probability sampling techniques. The survey method was used as the data collection technique. For data analysis, SPSS 20 and AMOS 24 software packages were utilized. The construct validity of the scales used in the study was examined through confirmatory factor analysis and reliability by calculating the Cronbach alpha (α) coefficient. Structural models developed using valid and reliable measurement instruments were analyzed through structural equation modeling (SEM). The findings from the analysis revealed that job stress has a statistically significant and positive impact on the dimensions of burnout and turnover intentions. Among the sub-dimensions of burnout, emotional exhaustion and depersonalization were found to have a statistically significant and positive impact on turnover intentions, whereas the personal accomplishment dimension did not affect turnover intentions. The application of this study to the healthcare sector and its focus on examining the dimensions of burnout and turnover intentions make it significant in the literature. Based on the results obtained, the study aims to understand the challenges faced by healthcare employees and develop solutions to address these issues.

Keywords: *Job Stress, Intention to Leave, Burnout, Structural Equation Modeling.*

JEL Codes: *M10, M12.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Küreselleşen dünyada stres, evrensel bir olgu olarak kabul edilen, sosyolojik, psikolojik ve fiziksel olarak insan yaşamını etkileyen önemli bir faktördür. İş ve özel yaşamda zaman zaman deneyimlenen stres ve tükenmişlik hissi, bireyin çabalarının sonuçlarının etkisiz olduğu inancıyla birleşerek üretkenliği olumsuz etkilemektedir. Tükenmişlik bireyin duyarsızlaşma ve tatminsizlik duygularını yaşadığı bir haldir. İşten ayrılma niyeti ise, çalışanların mevcut pozisyonlarını veya kurumlarını terk etme eğilimlerini ifade etmektedir. Kapsamlı araştırmalar tükenmişliğin hem bireyler hem

³ The Extended English Summary is located the end of the Article

de organizasyonlar için önemli sonuçlar doğurabileceğini göstermiştir. Bu sonuçlar arasında kişisel sağlık üzerindeki olumsuz etkilere gergin sosyal ilişkiler, azalan iş performansı, yüksek devamsızlık oranları ve artan çalışan devri örnek verilebilmektedir (Mikolajczak, 2007: 1107). İş stresi ve tükenmişlik, bireylerle yoğun etkileşim içeren mesleklerde yüksektir, zira ilgili meslekler doğası gereği bu olumsuzlukları tetiklemektedir. Özellikle hizmet sektöründe çalışan eğitimciler, doktorlar, sağlık hizmeti sağlayıcıları, kolluk kuvvetleri gibi bireyler arasında tükenmişlik durumu sıklıkla gözlenmektedir. Söz konusu durumun önüne geçmek için bu kavramların detaylıca incelenmesi ve belirtilen meslek grupları için spesifik araştırmaların yapılması oldukça önemlidir. Bu bağlamda araştırmada sağlık sektöründe görev yapanların yaşadıkları stres düzeyleri, tükenmişlik durumları ve işten ayrılma niyetlerinin araştırılması amaçlanmaktadır.

Sağlık çalışanları gün içerisinde gerek hasta sayısının fazlalığı gerekse sıkıntılı hastaların bulunması sebebi ile yorucu ve stresli bir iş yapmaktadır. Mesai saatleri sonrası gece nöbetlerinde gündüzden daha yoğun acil vakalarla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Sadece hastaların değil hasta yakınlarının da sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde stres yarattığı durumlar sıklıkla yaşanmaktadır. Mevcut durumun haricinde yaşanan her türlü salgın ve felaket ortamında sağlık çalışanlarının yükü bir kat daha artmaktadır (Ekinci Demirelli A., 2024: 513). COVID-19 pandemisinde Amerika Birleşik Devletleri'nde, Şubat 2020 ile Kasım 2021 tarihleri arasında sağlık sektöründe net 460.000 sağlık çalışanı kaybı yaşanmıştır (Mete, 2023: 43). Çalışan hekim, hemşire, sağlık teknikeri ve sekreteri gibi personel sayısının azlığı da bu durumu tetiklemekte çalışanları tükenmişliğe ve işten ayrılma niyetine itmektedir. Diğer sebeplerle birlikte bu durum son yıllarda sağlık sektörde bir istifa dalgasına yol açmıştır. Altı Şubat Kahramanmaraş depremi sonrasında da bu bölgede görev yapan sağlık çalışanlarında ikincil travmatik stres durumu gözlenmiştir (Topkara vd., 2024: 152). Deprem stresiyle birlikte imkansızlıklar içerisinde bölgede görev yapmaya çalışan sağlık çalışanları için bu durum tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine sebebiyet vermiştir. Bu çerçevede, sağlık çalışanlarının iş stresi ve tükenmişliğinin işten ayrılma eğilimini nasıl etkilediğinin araştırılması bu araştırmayı önemli kılmaktadır. Literatür incelendiğinde üç kavramı birlikte ele alan çalışmaların farklı sektör çalışanları için yapıldığı araştırmalarla karşılaşmakla birlikte sağlık çalışanlarından hemşire olarak görev yapan çalışanlar üzerine yapılan araştırmalara da rastlanmıştır. Ancak tüm sağlık çalışanlarını ele alarak değerlendiren çalışmanın bu anlamda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda, çalışmanın sağlık sektöründe çalışanların karşılaştığı zorlukların yönetsel olarak daha iyi anlaşılmasına ve bu sorunlara yönelik çözüm yollarının geliştirilmesine imkan sağlaması hedeflemektedir.

1.1. İş Stresi

Tarih boyunca, iş stresi konusuna ilişkin araştırmalar, iş stresinin çalışma ortamının önemli bir unsuru olduğunu kabul ederek önemli ilerlemeler kaydetmiştir. İş stresine ait ilk incelemelere Michigan Sosyal Araştırmalar Enstitüsünün 1960 yıllarında yaptığı araştırmalarda rastlanılmıştır (Bayarçelik vd. 2019: 496). Lazarus ve Folkman açısından stres, çalışanların kendilerine yüklenen talepleri karşılayamadıkları zaman

yaşadıkları psikolojik bir tepkidir (Bozdoğan ve Aslan, 2020: 29). İş stresi, Amerika Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurumu (NIOSH) tarafından işin gerekliliklerinin çalışanın yetenekleri ve imkanları ile uyumlu olmaması koşullarında gözlenen fiziksel ve duygusal anlamda gözlenen tepki şeklinde tanımlanmaktadır (NIOSH, 1999: 6). Bu tanımla, işle ilgili talepler ile çalışanın yetenekleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan iş stresinin olumsuz etkileri vurgulanmaktadır. French ve Chaplan'ın (1970) geliştirdiği kişi-çevre uyumu teorisi, iş stresini etkileşimsel bir süreç olarak ele alır. Bu teoriye göre, iş ortamından gelen taleplerin çalışan üzerinde yarattığı baskı ile çalışanın bu talepleri karşılama yeterliliği arasında bir uyumsuzluk olduğunda iş stresi meydana gelir. İşteki stres, bu uyumsuzluktan kaynaklanan bir sonuç olarak görülmektedir (Öztürk ve Çiftçi, 2022: 19).

İş stresi genellikle iş operasyonları ve etkileşimler sonucunda ortaya çıkmaktadır (Yıldırım vd., 2021: 282). Çalışanlar müşterilerle yüz yüze iletişim kurduğunda yetersiz ve uyumsuz sorunlar ortaya çıkmakta, bu da iş ilişkilerinin çalışana etkisini göstermektedir. Bu örnekler iş stresinin yaygın doğasına ışık tutmaktadır. (Akova vd., 2015: 380). Görüldüğü üzere çalışma koşullarındaki belirsizlikler ve olumsuz koşullar, çalışanların işte verimliliğinin azalmasına neden olabilir (Özyurt Kaptanoğlu, 2020: 166). İş stresi, iş hayatının karmaşıklığından kaynaklanan bir durumdur ve bu karmaşıklığın sebeplerini tespit etmek ve çözüm üretmek, iş veren açısından önemli bir gerekliliktir.

1.1. Tükenmişlik

1970'li yıllardan bu yana araştırmalara konu olan tükenmişlik olgusu, altta yatan herhangi bir psikolojik rahatsızlık olmaksızın, bireylerin işiyle ilgili olarak yaşadıkları semptomların bütününe ifade etmektedir (Çetin vd., 2021: 10). Tükenmişlik, ruhsal çöküntü, yetersizlik duygusu, başarısızlık duygusu gibi faktörlerin neden olduğu olumsuz bir duygu durumu olarak tanımlanmaktadır (Kurşuncu vd., 2018: 954). Klinik psikolog olan Herbert Freudenberger, tükenmişlik kavramını tartışan ilk kişidir. Journal of Social Issues dergisinde yayımlanan makalesinde Freudenberger'e göre tükenmişlik kişide, tükenme, enerjinin azalması, sorunlara çözüm bulmada zorluk, bunalmış hissetme ve can sıkıntısı yaşama durumu olarak kendini göstermektedir (İnanç, 2013: 3). Türk Dil Kurumu tükenmişliği “kişinin gücünü kaybetmesi ve çaba gösterememe durumu” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2022). Ayrıca hizmet sektörüne odaklanan Sturgess ve Poulsen tükenmişliği, bireyin iş ve kişisel deneyimlerinden kaynaklanan verimsizlik ve amaçsızlık deneyimi olarak tanımlamaktadır (Salha vd. 2016: 50). Bu bağlamda iş stresi arttıkça çalışanın işten ayrılma niyeti ve daha sonrasında bu eylemi gerçekleştirmesinde artış görülmektedir. İşten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur (Akça, 2023: 12).

Maslach ve Jackson tükenmişliği danışanlarla doğrudan ilişki içinde olan bireylerde yaşanan olumsuzluk, umutsuzluk ve duygusal tükenme olarak tanımlamaktadır (Demir ve Atınc, 2020: 990). Ayrıca Maslach tükenmişliği, bireyler arasında yaygın olarak ortaya çıkan ve yapılan işle ilgili olan kalıcı bir duygusal tepki olarak tanımlamıştır (Baklacı, 2013: 54). McClach tükenmişlik üzerine araştırmasını 1982

yılında yazdığı Burnout: The Cost of Caring adlı kitabında derlemiştir. Aynı zamanda Jackson ile birlikte 1982 yılında kendi adını taşıyan ve tükenmişliği ölçen Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni geliştirmiştir (Kervancı, 2013: 18). Bu ölçeğe literatürde çok boyutlu veya üç boyutlu tükenmişlik de denilmektedir (İnanç, 2013: 22). Maslach tükenmişliği duygusal tükenme boyutu, duyarsızlaşma boyutu ve düşük kişisel başarı boyutu olarak ele almıştır (Baklacı, 2013: 54).

Duygusal Tükenme: Yoğun çalışma, iş taleplerini karşılayamama ve duygusal stres nedeniyle kişinin üretkenliğinin azalması olarak ifade edilmektedir. Duygusal tükenme, tükenmenin ilk belirtisidir (Yılmaz, 2018: 29). Duygusal tükenme yaşayan kişiler işe devamsızlık, çalışma saatlerine uymama gibi davranışlarda bulunabilmektedir (Baklacı, 2013: 44).

Duyarsızlaşma: Yoğun duygusal tükenme nedeniyle ortaya çıkan bir durumdur. Literatürde duyarsızlaşma olarak da adlandırılmaktadır. Bu sendromu yaşayan kişiler antisosyal davranışlar sergilemeye başlayabilir ve stresten kaçmanın yollarını arayabilir (Etyemez, 2013: 28). Duyarsızlaşma yaşayan bireylerin diğer insanlara karşı dikkatsiz, aşağılayıcı, mesafeli, kaba, alaycı ve hatta nefret dolu davranışlar sergiledikleri görülmüştür (İnanç, 2013: 25; Yenigün, 2021: 21).

Düşük kişisel başarı: Bireyin kendisini eksik ve yetersiz görmesi olarak ortaya çıkan bu kavram, İngilizceye “düşük kişisel başarı” olarak çevrilmektedir. Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme faktörlerinin de ortak bir sonucu olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir (Kervancı, 2013: 20). Maslach bunu, bireyin başkalarında gördüğü başarısızlıkları kendisinde de görmeye başlaması nedeniyle kendini eksik, başarısız ve verimsiz hissetme duygusu olarak açıklamaktadır (İnanç, 2013: 25). Bu aşamada bireyde, kişisel yetersizlik duygusu nedeniyle olumsuz düşünme, suçluluk duygusu ve düşük kişisel başarı duygusu ortaya çıkabilir (Etyemez, 2013: 28)

1.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti çalışanların istifa kararı almadan önceki geldiği son aşama olarak değerlendirilmektedir (Gümüşsoy ve Yıldırım, 2020: 289). İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın kendi isteğiyle ve bilinçli bir şekilde çalıştığı organizasyondan kalıcı olarak ayrılmayı planlaması olarak tanımlanmaktadır. Bu niyet, çalışanın kasıtlı olarak mevcut işinden ayrılma kararı verme sürecini ifade etmektedir (Öztürk Çiftçi, 2022: 20). Bu durum şirkete zaman ve para kaybettirmesinin yanı sıra çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilerin bozulmasına ve motivasyonun düşmesine neden olabilir ki bu da şirket için büyük bir sorun olabilir. İşten ayrılma niyeti, bireyin fiilen işten ayrılmasına yol açabilmektedir. Bu amaçla kuruluşların işten ayrılmayı düşünen çalışanları denetlemek için uygun yöntemler benimsemesi ve gerekli önlemleri alması gerekmektedir (Güler ve Marşap, 2019: 290). Bu amaçla şirketler nitelikli çalışanların işten ayrılmalarını engellemek için çeşitli önlemler uygulamaya çalışmaktadır (Günday ve Keleş, 2017: 683). Araştırmalar, işi bırakmayı düşünen kişilerin sıklıkla, deneyimlerinin yetersiz olduğunu düşüncelerine yol açan bir güçsüzlük duygusu yaşadıklarını gösteriyor. Kim ve Stoner (2008: 20) tarafından yapılan çalışmanın

sonuçlarına göre çalışanların işyerinden ayrılma niyetleri ile tükenmişlik düzeyi arasında doğrudan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

1.3. Kavramlar Arası İlişki

Literatür incelendiğinde benzer konularda çalışmalar yapıldığı görülmüş ve bu bağlamda incelenen değişkenler arasındaki ilişkiler ve etkileşimler hakkında çeşitli çıkarımlar yapılmıştır. İş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye ilişkin araştırmalara bakıldığında, öğretmenlerin çalışmalarından elde edilen beşinci bulgu, tükenmişlik ve iş stresi değişkenlerinin iş tatmini puanlarıyla orta düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Tükenmişlik ve iş stresinin iş tatmininin önemli yordayıcıları olduğu anlaşılmaktadır. Yani özel eğitim alanında ders veren eğitimcilerin iş tatminsizliği %32 tükenmişlik ve iş stresinden oluşmaktadır. Aynı zamanda tükenmişlik ile iş tatmini arasında, iş stresi ile iş tatmini arasında da orta derecede negatif anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Acar ve Karaaslan, 2022: 1840). Mali müşavirlerle yapılan analiz sonuçları, iş stresinin, duyarsızlaşma, kişisel başarı eksikliği ve duygusal tükenme gibi alt boyutları içeren tükenmişlik üzerinde anlamlı ve olumlu bir etki oluşturduğu gözlemlenmiştir (Koçak ve Dalmış, 2022: 117).

İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi konu edinen araştırmalar incelendiğinde: Yenihan ve arkadaşları otomobil şirketleri üzerinde yaptıkları çalışmada iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin korelasyon ve regresyon analizine dayanarak iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya konu olan şirketlerde çalışanlar arasındaki iş stresinin işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna varılmıştır (Yenihan vd, 2014: 46). Karagöz ve Erdoğan'ın banka çalışanları arasında yaptığı araştırmada, iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yükünün düzenleyici rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki olumlu etkisi iş yükünün az, orta ve yüksek olmasına bağlanmıştır (Karagöz ve Erdoğan, 2023: 421). Teleş 2023'te sağlık profesyonelleri üzerinde yaptığı araştırmada iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır (Teleş, 2023: 375).

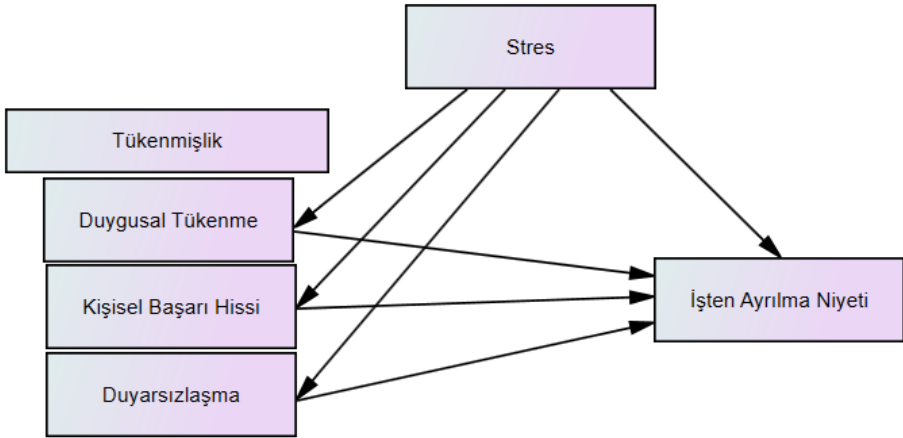
Tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi konu edinen araştırmalar incelendiğinde ise Öztoprak ve Bekarın sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada katılımcı sağlık çalışanlarının yüksek düzeyde ikinci basamak sağlık hizmeti deneyimi yaşadığı ortaya çıkmıştır. Travmatik stres, tükenmişlik ve sigarayı bırakma niyeti. Ayrıca uyarılma algısının duygusal tükenme algısını, ikincil travmatik stres algısının ise duyarsızlaşma algısını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Öztoprak ve Bekar 2023: 405). Başka bir çalışmada aşırı iş yükünün iş stresine ve duyarsızlaşmaya neden olabileceği sonucuna varılmıştır. Tükenmişlik ve iş stresinin işten ayrılma niyetini artırdığı test edilmiştir (Kinter ve Katı, 2022: 859).

2. YÖNTEM

Makale metninde yer verilecek tüm tablo, şekil ve grafikler sıra numarası ile (Tablo 1, Şekil 1) kendi içinde numaralandırılmalıdır.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Günümüz çalışma hayatında iş stresinin artması kişide tükenmişlik durumlarının artmasına ve işten ayrılma niyetinin yaşanmasına sebep olmaktadır. Kavramlar son yılların geniş çapta araştırılan konuları içerisinde yer almaktadır. Çalışmada ise özellikle sağlık sektöründe çalışanlarının iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri araştırılmak istenmektedir. Sağlık çalışanlarının sürekli farklılaşan çalışma koşullarına ayak uydurmanın yanı sıra yoğun geçen mesai ve nöbetlerde iş stresine maruz kaldıkları bilinmektedir. Bu nedenle sağlık sektörü, tükenmişliğin ve iş bırakma niyetinin yüksek olduğu bir alan olarak bilinmektedir. Sağlık profesyonellerinin karşılaştığı bu sorunların anlaşılması ve çözüm geliştirilmesi önemlidir. Bu alandaki araştırmalara bakıldığında farklı sektörlerde sıklıkla araştırmaların yapıldığı ancak sağlık profesyonellerine odaklanan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür bu durum araştırmayı dikkat çekici kılmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada iş stresi ve tükenmişliğin alt boyutlarının işten ayrılma niyetine etkisinin olup olmadığı aynı zamanda stresin tükenmişliğin alt boyutlarını etkileyip etkilemediği araştırılmıştır. Sonuç olarak araştırmanın sağlık çalışanları açısından stres ve tükenmişlik yaratan durumların tespitine ve işten ayrılmalarına neden olabilecek sorunların belirlenmesine yardımcı olacağı ve sektörde yürütülen uygulama ve politikaların geliştirilmesinde yol gösterici olacağı düşünülmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

Araştırmanın Şekil 1’de gösterilen modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezleri;

H₁: Çalışanların yaşadığı iş stresinin tükenmişliğin duygusal boyutu üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Çalışanların yaşadığı iş stresinin tükenmişliğin kişisel başarı hissi boyutu üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Çalışanların yaşadığı iş stresinin tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Çalışanlarda duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyetlerine pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H5: Çalışanlarda kişisel başarı hissini işten ayrılma niyetlerine pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H6: Çalışanlarda duyarsızlaşmanın işten ayrılma niyetlerine pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H7: Çalışanlarda iş stresinin işten ayrılma niyetlerine pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Mardin ili Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Hastanenin verdiği bilgiler doğrultusunda hastanede toplam 1.660 sağlık personelinin çalıştığı öğrenilmiştir. Araştırma 24-28 Nisan 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Ancak o tarihte 233 çalışanın resmi izinli olması, bazı birimlerde görev yapan bazı personelin molalarda hastanede bulunmaması, bazı çalışanların ise hasta yoğunluğundan dolayı çalışmaya katılmak istememesi gibi sebeplerle evrenin tamamına ulaşılamamıştır. Veri toplama sürecinde katılımcılara ulaşmak için özel yapılara ihtiyaç duyulmaması, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemlerinin kullanılmasına olanak sağlanmıştır.

Araştırmaya aralarında sağlık teknisyeni, sağlık memuru, tıbbi sekreter, hemşire ve doktorların yer aldığı 320 çalışan gönüllü olarak katılım sağlamıştır. Anket formlarından bazılarının eksik, hatalı veya özensiz doldurulmuş olması sebebiyle 313 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Gürbüz'ün (2018: 130) oluşturduğu, evren büyüklüklerinin farklı durumları için hesaplanmış örneklem hacimlerinin yer aldığı tablo dikkate alındığında, örneklem büyüklüğünün %95 güven düzeyinde yeterli olduğu görülmektedir. Araştırma için Batman Üniversitesi Etik Kurulundan 03/03/2023 tarih ve 101819 sayılı karar ile etik kurulu onayı alınmıştır.

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket dört kısımdan oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümde çalışanların tükenmişlik düzeylerini belirlemeye yönelik ifadeler, üçüncü bölümde iş stresi ve son bölümde ise işten ayrılma niyetini belirlemeye yönelik ifadeler vardır. Anketler çevrimiçi ve yüz yüze anket teknikleri kullanılarak yapılmıştır. Değişkenlerinin incelenmesi için literatüre daha önce

kazandırılmış, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış olan ölçeklerin kullanılması tercih edilmiştir.

İş stresi ölçeği; House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ölçek Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte 7 madde yer almaktadır. Yanıtlar 5'li likert ölçeği kullanılarak toplanmaktadır. Efeoğlu'nun 2006 yılında yaptığı çalışmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha güvenirlik katsayısına göre 0,84 olarak bulunmuştur.

Tükenmişlik ölçeği; Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 22 maddeden oluşmuştur. Ergin 1992 yılında ölçeği Türkçeye çevirmiştir. Tükenmişlik ölçekte üç boyutta incelenmiştir: duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma. Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayıları sırasıyla 0,90, 0,79 ve 0,71 iken Ergin'in (1992) Türkiye üzerine yaptığı çalışmada bu katsayılar 0,78, 0,75 ve 0,60 hesaplanmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği; Camman, Fichman, Jenkins ve Kles (1979) tarafından geliştirilmiştir. Gülerterkin (2013) Türkçe çevirisini ve geçerlilik güvenirlik çalışmasını yapmıştır. Ölçekte, kesinlikle katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum ifadeleri arasında değişen 5'li likert ölçeği kullanılmaktadır.

2.4. Araştırmanın Verilerinin Analizi

Araştırmanın veri analizinde ilk olarak katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler ve araştırma değişkenlerinin (frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma) değerleri hesaplanmıştır. Değişkenlerinin normal dağılım durumlarının tespiti için ise çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Bu hesaplamalar için SPSS 20 paket programı kullanılmıştır.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek için Amos 24 programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre ölçekler ile verilerin uyum gösterdiği görülmüştür. Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach alpha (α) katsayısı hesaplanmış ve ölçekler yüksek düzeyde güvenilir bulunmuştur. Böylece ölçeklerin araştırma için geçerli ve güvenilir ölçme aracı oldukları belirlenmiştir. Sonrasında, yapısal model için yapısal eşitlik modellemesi (YEM) analizi uygulanmıştır. Bu analizle, modelin veriye uyumu uyum iyiliği değerleri ile değerlendirilmiş ve yapısal modelde oluşturulan hipotezler test edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik dağılımını belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	178	57
	Erkek	135	43
Yaş	30 yaş ve altı	177	56
	31-40	100	32
	41 yaş ve üstü	36	10,9
Eğitim Durumu	Lise	18	5,8
	Ön lisans	76	24,3
	Lisans	188	60,1
	Yüksek lisans	21	6,7
	Doktora	10	3,2
Çalışma Süresi	1 yıldan az	23	7,3
	1-5	136	43,4
	6-10	84	26,8
	11-15	46	14,7
	16 yıl +	24	7,7
Meslek	Doktor	28	8,9
	Hemşire	159	50,8
	Sağlık personeli	45	14,4
	Tıbbi sekreter	29	9,3
	Sağlık teknikeri	45	14,4
	Sağlık memuru	7	2,2

**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ STRESİ VE TÜKENMİŞLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ İLE İNCELENMESİ**

Aylık Gelir	10.000tl ve altı	16	5,1
	10.001- 20.000tl	200	63,9
	20.001- 30.000tl	51	16,3
	30.001- 40.000tl	18	5,8
	40.001- 50.000tl	20	6,4
	50.001 tl +	8	2,6

Tablo 1’de katılımcıların 178’inin kadın (%57), 135’inin erkek (%43) olduğu görülmüştür. Yaş dağılımlarına bakıldığında, 177 katılımcının 30 yaş ve altı (%56), 100 katılımcının 31-40 yaş aralığında (%32), 36 katılımcının ise 41 yaş ve üstü (%11) olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar eğitim durumlarına göre incelendiğinde 18 katılımcının lise mezunu (%6), 76 katılımcının ön lisans mezunu (%24), 188 katılımcının lisans mezunu (%60), 21 katılımcının lisansüstü mezunu (%7) ve 10 katılımcının doktora mezunu (%3) olduğu görülmüştür.

Katılımcılar çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde, 23 katılımcının 1 yıldan az süredir (%7,3), 136 katılımcının 1-5 yıl arasında (%43,4), 84 katılımcının 6-10 yıl süresi aralığında (%26,8), 46 katılımcının 11-15 yıl (%14,7) ve 24 katılımcının ise 16 yıl ve üzeri (%7,7) süredir sektörde çalıştığı tespit edilmiştir.

Katılımcılar mesleki dağılımlarına göre incelendiğinde 28 katılımcının doktor (%8,9), 159 katılımcının hemşire (%50,8), 45 katılımcının sağlık personeli (%14,4), 29 katılımcının tıbbi sekreter (%9,3), 45 katılımcının sağlık teknikeri (%14,4) ve 7 katılımcının sağlık memuru (%2,2) olduğu belirlenmiştir.

Katılımcılar gelir dağılımlarına göre incelendiğinde 16 katılımcının 10.000 TL ve altı (%5,1), 200 katılımcının 10.001-20.000 TL arası (%63,9), 51 katılımcının 20.001-30.000 TL arası (%16,3), 18 katılımcının 30.001-40.000 TL arası (%5,8), 20 katılımcının 40.001-50.000 TL arası (%6,4) ve 8 katılımcının 50.001 TL ve üstü (%2,6) gelire sahip olduğu görülmüştür.

3.1. Araştırma Değişkenlerine Ait Betimleyici ve Normallik Analizi Sonuçları

Öncelikle araştırma değişkenlerine ait frekans analizi yapılarak tanımlayıcı istatistiklerinden olan ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına Tablo 2 ‘de yer verilmiştir.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimleyici İstatistik Sonuçları

Değişken	N	Ort.	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Tükenmişlik	313	2,96	0,52	-0,449	0,391
Duygusal tükenme	313	3,35	0,91	-0,247	-0,289
Kişisel başarı	313	2,48	0,78	0,249	0,163
Duyarsızlaşma	313	2,48	0,78	,0249	0,163
İşten ayrılma niyeti	313	3,07	0,96	-0,127	-0,310
İş stresi	313	3,45	0,84	-0,270	-0,251

Değişkenlerin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 değerleri arasında yer alması sebebi ile değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (Darren, 2020).

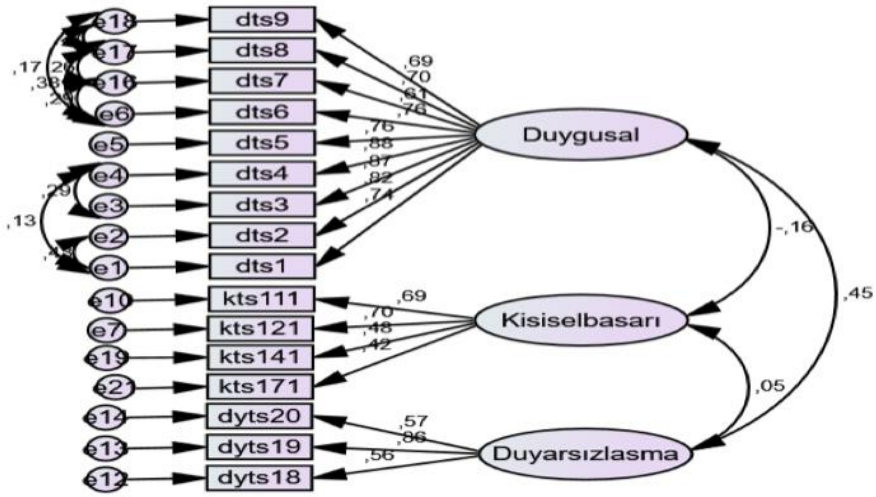
3.2. Araştırma Değişkenlerinin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları

Bu araştırmada, teorik modelin veri ile uyumu doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılarak değerlendirilmiştir. DFA, çeşitli ölçümlerin aralarındaki ilişkileri belirlemek ve bu ölçümlerin bir kavramı ölçtüğünü doğrulamak amacıyla kullanılan bir istatistiksel yöntemdir. Bu analiz, ölçümler arasındaki tutarlılık düzeyini değerlendirerek, teorik yapıyı destekleyen kanıtların varlığını inceler. Verilerle uyumlu bir model, teorik yapının geçerliliğini destekler.

3.2.1. Tükenmişlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tükenmişlik ölçeği, üç alt boyut üzerinden incelenmiştir: duygusal tükenmişlik (9 madde), kişisel başarı hissi (4 madde) ve duyarsızlaşma (3 madde). Ölçüm modeline Şekil 2'de yer verilmiştir. Kişisel başarı hissi ile ilgili maddeler ters kodlanmış ve bu şekilde değerlendirilmiştir.

Analiz sonucunda, kişisel başarı hissi boyutunu ölçen 10., 13., 15., 16. ve 17. maddelerle duyarsızlaşma boyutunu ölçen 21. ve 22. maddelerin faktör yüklerinin 0,40 değerinin altında olması nedeniyle çalışmadan çıkarılmış ve analiz yeniden yapılmıştır.



Şekil 2. Tükenmişlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tükenmişlik ölçeğinin geri kalan maddelerinin yeterli faktör yüklerine sahip olduğu görülmüştür. Şekil 2'de, modifikasyon edilmiş nihai model standartlaştırılmış faktör yük değerleri ile birlikte sunulmuştur.

3.2.1.1. Tükenmişlik Ölçeği Faktör Yükleri

Doğrulayıcı faktör analizinden sonra modelde modifikasyon yapılmış ve 0,40'ın altında değer alan maddeler çıkarılmıştır. Faktörler ve faktör yükleri Tablo 3'te sunulmaktadır. DFA, verilerdeki gizil yapıları ve ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Faktör yükü (-1, +1) arasında değer alır, incelenen ifadenin ilgili faktörle hangi düzeyde bağlantılı olduğunu belirtir. Pozitif değeri, ifadenin ilgili faktörle aynı doğrultuda ilişkili olduğunu, negatif değeri zıt doğrultuda ilişkili olduğunu ifade eder. Faktör yükü mutlak değerce büyüdüğünde, ifadenin de faktörle daha güçlü bir ilişki içerisinde olduğunu gösterir (Yıldırım, 2017: 103).

Tablo 3. Tükenmişlik Ölçeği DFA Sonucunda Faktör Yükleri

Ölçekler	İfadeler	Faktör yükleri
Duygusal tükenme	İşimden duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum	0,739
	İş dönüşünde ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum	0,816
	Sabahları uyandığımda bir gün bile bu işe tahammül edemeyecekmişim gibi geliyor	0,868

	Yapmış olduğum işe karşı tükendiğimi hissediyorum	0,885
	İşimde yapmak/ulaşmak istediğim hedeflerime ulaşamadığımı hissediyorum	0,757
	Bütün gün insanlarla uğraşmak ruhen beni yıpratıyor	0,760
	İşimde çok yoğun çalıştığımı hissediyorum	0,608
	Doğrudan insanlarla iç içe çalışmak çok fazla stresli olmama neden oluyor	0,703
	İşimde kendimi yolun sonuna gelmiş hissediyorum	0,689
Kişisel başarı hissi	İşimde karşıma çıkan insanların mevcut sorunlarına en uygun yolla çözüm bulabilirim.	0,694
	İşim sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu düşünüyorum.	0,697
	İşim dolayısıyla karşılaştığım insanlar ile aramda ılımlı hava yaratırım	0,478
	İşimdeki duygusal sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.	0,421
Duyarsızlaşma	İşim dolayısıyla karşılaştığım kişilere bazen insan değiller şeklinde yaklaştığımı fark ediyorum.	0,563
	Bu işte göreve başladıktan sonra kişilere karşı daha duyarsızlaştım.	0,858
	Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum	0,571

Tablo 3, DFA sonuçlarına dayanan faktör yüklerini ve bunlarla ilişkili ifadeleri göstermektedir. Duygusal tükenme boyutu ile en yüksek ilişkili ifadenin 0,885 faktör yükü ile “Yapmış olduğum işe karşı tükendiğimi hissediyorum” ifadesi olduğunu, en az ilişkili ifadenin ise 0,608 faktör yükü ile “İşimde çok yoğun çalıştığımı hissediyorum.” ifadesi olduğu görülmüştür.

Kişisel başarı hissi boyutunu oluşturan ifadeler incelendiğinde en yüksek ilişkili ifadenin 0,697 faktör yükü ile “İşim sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu düşünüyorum.” ifadesi olduğunu en düşük ilişkili ifadenin ise 0,421 faktör yükü ile “İşimdeki duygusal sorunlara soğukkanlı yaklaşırım.” ifadesi olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma boyutunu oluşturan ifadeler değerlendirildiğinde ise en yüksek ilişkili ifadenin 0,858 ile “Bu işte göreve başladıktan sonra kişilere karşı daha

duyarsızlaştım” ifadesi olduğu, en düşük ilişkili ifadenin 0,563 faktör yükü ile “İşim dolayısıyla karşılaştığım kişilere bazen insan değiller şeklinde yaklaştığımı fark ediyorum” ifadesinin olduğu görülmüştür.

3.2.1.2. Tükenmişlik Ölçeği Uyum İndeksleri

Literatürde sıklıkla yer alan, uyum iyiliği indeksleri ve bu indekslerin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum aralıkları Tablo 4’de gösterilmiştir (Byrne, 1994’den, Akt. Sönmez Çakır, 2020, s.36-38).

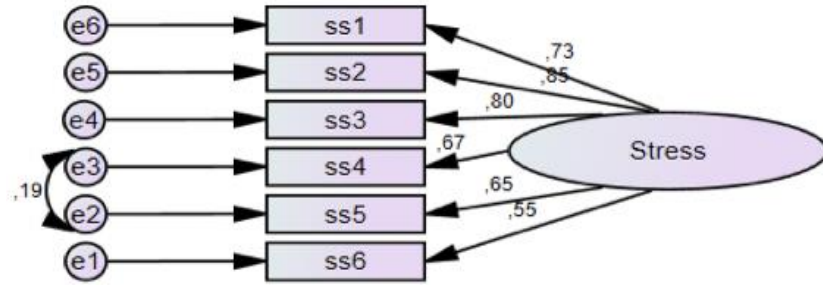
Tablo 4. Tükenmişlik Ölçeği Uyum İndeksleri

Uyum Endeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Sonuçları	Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,056	Kabul edilebilir
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,92	Kabul edilebilir
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,96	Kabul edilebilir
IFI	$0,97 \leq IFI \leq 1$	$0,95 \leq IFI \leq 0,97$	0,96	Kabul edilebilir
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,92	Kabul edilebilir
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$	0,073	Kabul edilebilir
RFI	$0,90 \leq RFI \leq 1$	$0,85 \leq RFI \leq 0,90$	0,90	İyi uyum
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$	1,993	İyi uyum

Tablo 4 incelendiğinde analiz sonucunda elde edilen model sonuçlarından RMSEA, NFI, CFI, IFI, GFI ve SRMR kabul edilebilir uyum gösterirken RFI ve χ^2 / df iyi uyum gösterdiği görülmektedir.

3.2.2. İş Stresi Ölçeği DFA Modeli

Stres ölçeğini oluşturulan ifadelere, doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak 7. İfadeye ait faktör yükünün 0,40’ın altında olması sebebiyle ifade modelden çıkarılmıştır. Kalan ifadelere tekrar DFA uygulandıktan sonra önerilen modifikasyon ile 4. ve 5. sorular arasında iyileştirme gidilmiştir.



Şekil 3. İş Stresi Ölçeği Modeli

Şekil 3'te, modifikasyon edilmiş nihai model standartlaştırılmış faktör yük değerleri birlikte sunulmuştur.

3.2.2.1. İş Stresi Ölçeği İfadeleri ve Faktör Yükleri

İş stresi ölçeğini oluşturan ifadelere uygulanan DFA ardından, 0,40'ın altında değer alan 7. ifade modelden çıkarıldıktan sonra analiz, kalan maddelerle devam ettirilmiştir. Faktörler ve faktör yükleri Tablo 5'de sunulmaktadır.

Tablo 5. İş Stresi Ölçeği Faktör Yük Değerleri

Ölçek	İfadeler	Faktör yükleri
Stres	İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	0,734
	Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	0,849
	İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	0,802
	Farklı bir işte çalışıyor olsaydım sağlığım büyük ihtimalle daha iyi olurdu.	0,669
	İşimle ilgili karşılaştığım sorunlar yüzünden uyku sorunu yaşıyorum.	0,649
	Çalıştığım yerde düzenlenen toplantılar öncesinde kendimi gergin hissediyorum.	0,552

İfadeler faktör yükleriyle birlikte incelendiğinde en yüksek 0,849 faktör yükü ile "Oldukça stres altında çalışıyorum" ifadesinin "stres" faktörüyle güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. En düşük faktör yükü 0,552 ile "Şirketimde toplantılardan önce gergin olurum" ifadesinin olduğu tespit edilmiştir. İfadenin stres faktörüyle diğer ifadelerle karşılaştırıldığında daha zayıf bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda, incelenen ifadelerin "Stres" ölçeği ile güçlü

bir ilişkiye sahip olduğunu ve çalışanların stres düzeyini değerlendirmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir. İfadeler, çalışanların duygusal deneyim ve düşüncelerinde ki stresi yansıtmakta olup, “stres” ölçeğinin bu bağlamda önemli bir açıklama sağladığını ortaya koymaktadır.

3.2.2.2. İş Stresi Ölçeği Uyum İndeksleri

İş stresi ölçeği DFA analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeks değerlerine Tablo 6’da yer verilmiştir.

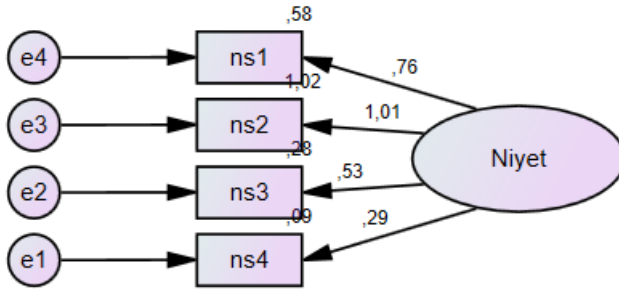
Tablo 6. İş Stresi Ölçeği Uyum İndeksleri

Uyum Endeksi	İyi Uyum	Kabul Uyum	Edilebilir	Model Sonuçları	Uyum
RMSEA	$0 < \text{RMSEA} < 0,05$	$0,05 \leq \text{RMSEA} \leq 0,08$	0,077		Kabul edilebilir
NFI	$0,95 \leq \text{NFI} \leq 1$	$0,90 \leq \text{NFI} \leq 0,95$	0,97		İyi uyum
CFI	$0,97 \leq \text{CFI} \leq 1$	$0,95 \leq \text{CFI} \leq 0,97$	0,98		İyi uyum
IFI	$0,97 \leq \text{IFI} \leq 1$	$0,95 \leq \text{IFI} \leq 0,97$	0,98		İyi uyum
SRMR	$0 \leq \text{SRMR} \leq 0,05$	$0,05 \leq \text{SRMR} \leq 0,08$	0,029		İyi uyum
GFI	$0,95 \leq \text{GFI} \leq 1$	$0,90 \leq \text{GFI} \leq 0,95$	0,97		İyi uyum
RFI	$0,90 \leq \text{RFI} \leq 1$	$0,85 \leq \text{RFI} \leq 0,90$	0,94		İyi uyum
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / \text{df} \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / \text{df} \leq 3$	2,832		Kabul edilebilir

Tablo 6’da verilen uyum indeksleri ve referans değerleri dikkate alındığında modelin kabul edilebilir ve iyi uyum düzeyinde veriyle uyum gösterdiği görülmüştür. Uyum indekslerinden NFI, CFI, IFI, GFI SRMR ve IFI iyi uyum gösterirken RFI ve χ^2 / df kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir. Ölçeğin işyerindeki gerilimleri ve çalışanların stres seviyelerini anlamak ve yönetmek için araçlar olabilir.

3.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşten ayrılma niyeti ölçeğini oluşturan ifadelerle verilen cevaplara elde edilen verilere DFA uygulanarak ölçüm modelinin uygunluğu analiz edilmeye çalışılmıştır. İfadelerden 4. Soru için ters kodlama yapılmıştır.



Şekil 4. İşten Ayrılma Niyeti Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 4'te model standardize edilmiş değerlerden oluşan faktör yükleriyle beraber gösterilmiştir.

3.2.6. İşten Ayrılma Niyeti Faktör Yükleri

Doğrulayıcı faktör analizi sonrasında model modifikasyonu gerçekleştirilmiştir. Bu modifikasyon sırasında, faktör yükleri 0.40'ın altında olan maddeler modelden çıkarılmış ve analiz, kalan maddelerle devam ettirilmiştir.

Tablo 7. İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analiz Sonuçları

Ölçekler	İfadeler	Faktör yükleri
İşten ayrılma niyeti	İmkân dahilinde olsaydı eğer işimden ayrılırdım.	0,761
	Son günlerde işimden ayrılmak fikrini sıklıkla düşünmeye başladım.	1,010
	Şu an yeni bir iş arayışındayım.	0,532
	İşten ayrılmak gibi bir düşüncem yok.	0,293

Tablo 7'de, faktörler ve onların ilgili faktör yükleri gösterilmektedir. İşten ayrılma niyeti ölçeği ile en yüksek ilişkili olan ifadenin 1,010 faktör yükü ile “Son günlerde işimden ayrılmak fikrini sıklıkla düşünmeye başladım.” İfadesi olduğu en düşük ilişkili ifadenin ise 0,293 faktör yükü ile “İşten ayrılmak gibi bir düşüncem yok.” ifadesinin olduğu görülmektedir.

Tablo 8'de, modelin işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan DFA sonuçlarının uygunluğunu değerlendiren çeşitli uyum indeksleri ve bu indekslere göre elde edilen değerler yer almaktadır. Bu indeksler, modelin uyum düzeyini belirlemek için kullanılan önemli kriterlerdir. İlgili uyum indeksleri ve elde edilen değerler incelendiğinde, modelin uyumu şu şekilde değerlendirilebilir.

Tablo 8. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Uyum İndeksleri

Uyum Endeksi	İyi Uyum	Kabul Uyum	Edilebilir	Model Sonuçları	Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,00	0,00	İyi uyum
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,99	0,99	İyi uyum
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	1,00	1,00	İyi uyum
IFI	$0,97 \leq IFI \leq 1$	$0,95 \leq IFI \leq 0,97$	1,00	1,00	İyi uyum
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$	0,012	0,012	İyi uyum
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,99	0,99	İyi uyum
RFI	$0,90 \leq RFI \leq 1$	$0,85 \leq RFI \leq 0,90$	0,99	0,99	İyi uyum
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$	0,435	0,435	İyi uyum

Tablo 8 incelendiğinde uyum indekslerinin referans değerleri ile model sonuçları karşılaştırıldığında, modelin RMSEA, NFI, CFI, IFI, SRMR, GFI, RFI ve χ^2 / df incelenen uyum indekslerinin hepsinde iyi uyum gösterdiği görülmektedir.

3.3. Güvenirlilik Analizi

Araştırmada, ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplaması yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını ifade eden Cronbach Alfa katsayısı, 0 ile 1 arasında bir değer alır ve bu değer 1'e ne kadar yakınsa, ölçeğin iç tutarlılığı o kadar yüksektir.

Cronbach Alfa değeri özellikle 0,80 ve üzeri değer elde edildiğinde, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğuna işaret eder. Değer 0,60 – 0,80 arası olduğunda ölçek oldukça güvenilir olarak değerlendirilir. Cronbach Alfa değeri 0,60 – 0,40 arasında olduğunda ölçek düşük düzeyde güvenilir, 0,40 değerinin altında ise ölçeğin güvenilir olmadığına karar verilir. Bu analizler, ölçeklerin tutarlılığını ve güvenilirliğini belirlemek için önemlidir ve araştırmanın sonuçlarının güvenilirliğini artırır (Büyüköztürk, 2020: 52).

Tablo 9. Ölçeklerin Güvenirlilik Analiz Sonuçları

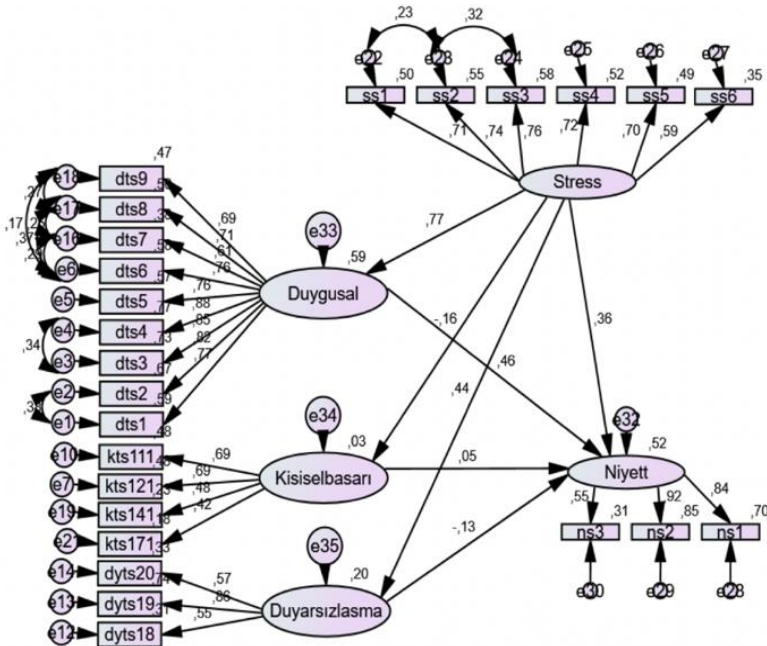
Ölçek	n	Cronbach Alfa
Tükenmişlik	19	0,819
Duygusal tükenme	9	0,930

Kişisel başarı	4	0,758
Duyarsızlaşma	3	0,703
İş stresi	6	0,859
İşten ayrılma niyeti	4	0,732

Tablo 9'da ki analizlere göre, tükenmişlik ölçeği genel güvenilirlik boyutu Cronbach Alfa katsayısı $\alpha=0,819$, duygusal tükenme alt boyutu $\alpha=0,930$ ile yüksek derecede güvenilir bulunmuştur. Kişisel başarı boyutu $\alpha=0,758$ ve duyarsızlaşma boyutu $\alpha=0,703$ olarak hesaplanmış ve ilgili boyutlar güvenilir bulunmuştur. İş stresi ölçeği $\alpha=0,859$ ile yüksek düzeyde güvenilir ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı $\alpha=0,732$ olarak hesaplanarak ölçek güvenilir bulunmuştur.

3.4. Araştırmanın Yapısal Modeli

Şekil 5'te gösterilen yapısal model, stres ve tükenmişlik boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak oluşturulmuştur. Yol analizleri yapılarak hipotezler test edilmiştir. Bu model, çalışmanın temel hipotezlerini test etmek için kullanılmış ve stres ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini değerlendirmiştir.



Şekil 5. Araştırma Değişkenlerinin Yapısal Modeli

Yapısal eşitlik modellemesi ile oluşturulan modelin analiz sonuçlarında elde edilen uyum indekslerine Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları

Uyum Endeksi	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum	Model sonuçları	Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,057	Kabul edilebilir
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,88	Uyumsuz
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,94	Kabul edilebilir
IFI	$0,97 \leq IFI \leq 1$	$0,93 \leq IFI \leq 0,97$	0,94	Kabul edilebilir
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$	0,07	Kabul edilebilir
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,87	Uyumsuz
RFI	$0,90 \leq RFI \leq 1$	$0,85 \leq RFI \leq 0,90$	0,87	Kabul edilebilir
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$	2,012	Kabul edilebilir

Tablo 10 incelendiğinde uyum indekslerinin referans değerleri ile model sonuçları karşılaştırıldığında, RMSEA, SRMR, RFI, χ^2 / df kabul edilebilir uyum göstermiştir. CFI ve IFI uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum sınırına çok yakın değer alması sebebi ile modelin genel olarak kabul edilebilir bir model olduğu düşünülmüştür. Tablo 11'de regresyon katsayıları, R² değerleri ve hipotez testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 11. Araştırma Modeline Ait Hipotez Testi Sonuçları

Yapısal model	$\beta 1^{**}$	$\beta 2^{***}$	Standart Hata	P	Hipotez Testi Sonucu
Duygusal tükenme <--- Stres	0,833	0,770	0,081	***	H ₁ (+) Desteklenmiştir
Kişisel başarı<---Stres	-,154	-,163	0,070	0,027	H ₂ (+) Desteklenmiştir
Duyarsızlaşma<---Stres	0,363	0,442	0,070	***	H ₃ (+) Desteklenmiştir
Ayrılma niyeti←----- Duygusal tükenme	0,618	0,455	0,125	***	H ₄ (+) Desteklenmiştir

Ayrılma niyeti<---	0,073	0,047	0,086	0,395	H ₅ (-)
Kişisel başarı					Desteklenmemiştir
Ayrılma niyeti<--	-,240	-,134	0,109	0,028	H ₆ (+)
Duyarsızlaşma					Desteklenmiştir
Ayrılma niyeti<---Stres	0,535	0,365	0,149	***	H ₇ (+)
					Desteklenmiştir

$\beta 1^{**}$ = Standartlaştırılmamış regresyon katsayısı $\beta 2^{***}$ = standartlaştırılmış regresyon katsayısı, P= *** yüksek derecede istatistiksel olarak anlamlı

Tablo 11'de sunulan verilere göre, iş stresinin tükenmişlik boyutlarına ve işten ayrılma niyetine olan etkisi incelenmiştir. Duygusal tükenmişlik boyutunda ($\beta = 0.770$, $p < 0.001$), kişisel başarı hissi boyutunda ($\beta = -0.163$, $p < 0.05$) ve duyarsızlaşma boyutunda ($\beta = 0.442$, $p < 0.001$) iş stresinin pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, iş stresinin işten ayrılma niyetine pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = 0.365$, $p < 0.001$).

Tükenmişlik ve boyutlarının işten ayrılma niyetine etkisiyle ilgili elde edilen analiz sonuçlarında, duygusal tükenmişlik ($\beta = 0.455$, $p < 0.001$) ve duyarsızlaşma ($\beta = -0.134$, $p < 0.005$) boyutlarının işten ayrılma niyetine istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkisinin olduğu gözlenirken, kişisel başarı hissi boyutunun ise işten ayrılma niyetine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($\beta = 0.047$, $p > 0.05$).

İncelenen yapısal modelde varyans açıklama oranlarının, duygusal tükenmişlik boyutunda %59 ($R^2 = 0.59$), kişisel başarı hissi boyutunda %3 ($R^2 = 0.03$), duyarsızlaşma boyutunda %20 ($R^2 = 0.20$) ve işten ayrılma niyeti modelinde %52 ($R^2 = 0.52$) olduğu belirlenmiştir.

4.TARTIŞMA

Birçok çalışma iş stresi ve tükenmişlikle beraber işten ayrılma niyeti kavramını bir arada incelemiş ve benzer sonuçlara ulaşmıştır. Çalışmada, iş stresi, tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgular, literatürde yapılan diğer araştırmalarla birlikte değerlendirildiğinde, tükenmişlik ve iş stresinin işten ayrılma niyetine pozitif yönde etki ettiği sonucu ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte, çalışmada duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı alt boyutlarının iş stresi düzeyleri üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Yılmazalp'in (2023) bankacılık sektöründe gerçekleştirdiği araştırma, kamu bankalarında çalışan personelin iş stresi düzeylerinin, özel bankalarda çalışanlara kıyasla istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Mete'in (2023,53) yaptığı çalışmada elde edilen bulgular, sağlık sektöründe işten ayrılma niyetine ilişkin çalışmaların arttığını ve bu eğilimin devam edeceğini göstermektedir. Özellikle COVID-19 pandemisi, sağlık çalışanlarının yaşadığı stres ve tükenmişliği artırarak işten ayrılma oranlarını yükseltmiştir. Bu durum, sağlık sisteminin sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir. Akademik olarak, iş yükünü azaltmaya, destek mekanizmalarını güçlendirmeye ve iş tatminini arttırmaya yönelik çözümler geliştirilmesi gerekliliği öne çıkmaktadır.

Bu bulgular, literatürdeki benzer çalışmaları destekler niteliktedir. Türker (2013), Şahin ve Bedük (2019), Aydın ve Akgemci (2020), Bayarçelik, Durmaz ve Gürler (2019), Kutlutürk ve Yıkılmaz (2021), Yıldırım, Erul ve Kelebek (2014) gibi araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin, Aydoğmuş ve Özlük (2017) hemşirelerin iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Kara (2010) ise hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, stresin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiş ve iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Sağlık sektöründe yapılan bir başka araştırmada da iş stresi ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008). Bankacılık sektörüne yönelik yapılan araştırmalarda, kamu bankalarında çalışanların iş stresi düzeylerinin özel bankalarda çalışanlara kıyasla istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek olduğu ve iş stresinin çalışanların tükenmişlik ve duygusal tükenmişlik alt boyutu ile işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir (Yılmazalp, 2023). Bu bulgular, daha önce yapılan araştırmalarla uyumlu sonuçlar sunarak, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin karmaşıklığını gözler önüne sermektedir.

SONUÇ

Son yıllarda yaşanan uluslararası Covid-19 salgını, ülkemizdeki deprem felaketi ve sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin artması gibi olaylar, iş stresinin ve buna bağlı olarak tükenmişliğin sağlık sektöründe önemli sorunlar olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur. Özellikle sağlık sektöründe çalışanlar, bu zorlu süreçlerden önemli ölçüde etkilenmiştir. Covid salgını ve son zamanlarda yaşanan depresyon sonrası sağlık çalışanlarının iş yükünün artması ve iş güvenliği gibi konularda yaşadığı sorunlar, iş stresine bağlı tükenmişliğe yol açarak işten ayrılma niyetini artırmıştır. Bu durum, çalışanların sağlığı ve iş performansını olumsuz etkilere yol açabileceğinden, bu sektörde çalışanların etkili bir şekilde yönetilmesi ve desteklenmesi gereklidir.

Bu bağlamda, sağlık personelinin iş stresi ve tükenmişlik durumlarını belirlemek ve eksiklikleri tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırma önemli bir adımdır. Elde edilen sonuçlar, hastanelerin çalışma koşullarını iyileştirmesi, personelin iş tatminini artırması ve tükenmişlik seviyelerini azaltması gibi konularda rehberlik edebilir. Bu şekilde, sağlık sektöründe çalışanların refahını ve iş performansını artırabilir ve sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltebilir.

Araştırma, Mardin Eğitim ve Araştırma Hastanesi bünyesinde çalışan 320 kişiyle çalışanıyla gerçekleştirilmiş olup, veriler toplama tekniği olarak anket yöntemi yöntemi kullanılmıştır. Toplamda 313 anket değerlendirilmiş ve elde edilen verilerden katılımcılara ait tanımlayıcı istatistiklerin hesaplanmasında ve ölçeklerin güvenilirliklerinin belirlenmesinde SPSS20 paket programı, yapısal eşitlik modellemesi için AMOS24 programı kullanılmıştır.

Sonuçlar, sağlık çalışanlarının iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda iş stresi, tükenmişliğin boyutlarından duygusal tükenmeyi, kişisel başarı hissini ve duyarsızlaşma boyutunu istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Bununla birlikte, kişisel başarı hissi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgular, literatürdeki diğer çalışmalarla uyumludur ve iş stresinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini desteklemektedir.

Sağlık sektöründe çalışanların iş stresinin normal seviyelerde tutulması, nitelikli iş gücünün kaybını önlemek açısından önemlidir. Bu nedenle işverenler, çalışanların stres düzeylerini yönetmek ve desteklemek amacıyla çeşitli politikalar ve programlar geliştirmelidir. Ayrıca, çalışanların duygusal ve fiziksel ihtiyaçlarına dikkat edilmesi onların iş tatminlerini arttırmaya yönelik çabaların çalışanlar tarafından olumlu algılanışı da önemlidir. Bu sayede, işten ayrılma düşüncesinde olan çalışanlara işyerinde daha sağlıklı ve üretken bir çalışma ortamı sağlanarak bu düşüncelerinden uzaklaştırılabilirler. İş ve özel hayat dengesini sağlamak, çalışanların tükenmişliği azaltmalarına yardımcı olabilir. Bu bağlamda esnek çalışma saatleri veya çocuk bakım hizmetleri gibi imkanların düşünülmesiyle personelin iş stresi ve tükenmişlik düzeylerini olumlu etkileyebilir. Uygun iş yükü dağılımı, iş güvenliği önlemleri ve çalışma saatlerinin düzenlenmesini içerebilir. Tüm bunlara ek olarak Tükenmişliğin etkileri, nasıl önleneceği ve tedavi edilebileceği konularında eğitim vermek, personelin bu konuda farkındalık kazanmasına yardımcı olabilir. Bu eğitim, duygusal ihtiyaçlara dikkat etme ve kendilerini koruma yöntemlerini öğretebilir.

Araştırma yalnızca Mardin Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir, bu araştırmanın önemli bir kısıtıdır. İlerideki araştırmalarda özel hastanelerin de araştırma kapsamına dahil edilmesi kamu özel sektör çalışanlarının karşılaştırılmasına imkan sağlanabilir. Araştırmanın bir diğer kısıtı çalışanların, yoğun bakım üniteleri, ameliyathane gibi görüşme imkânının olmadığı birimde çalışıyor olmaları veya nöbetleri dolayısıyla farklı saatte işe gelmeleri gibi sebeplerle daha geniş örneklem ile çalışılamamasıdır. Araştırmacılar, gelecekteki araştırmaların sonuçlarını daha zengin ve kapsayıcı hale getirmek için farklı veri toplama yöntemlerini kullanabilir ve örneklem sayısını arttırabilirler. Sadece sağlık sektörü açısından değil banka, finans ve turizm gibi hizmet sektörlerinde benzer çalışmalar yapabilir, araştırma değişkenleri psikolojik iyi oluş, yaşam doyumu, iş tatmini gibi kavramlarla birlikte değerlendirilerek literatüre daha geniş bir perspektif kazandırabilir. Bu tür araştırmalar hem akademik olarak alan yazına katkı sağlayabilir hem de iş stresi ve tükenmişlik gibi önemli konuların anlaşılmasına ve yönetilmesine katkı sağlayabilir.

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF WORK STRESS AND BURNOUT ON QUITTER INTENTION IN HEALTH EMPLOYEES WITH STRUCTURAL EQUALITY MODELING

1. INTRODUCTION

Burnout, which is considered within the scope of work stress, emerges as a negative concept together with dissatisfaction and depersonalization. When these two concepts come together, they can affect individuals not only at work but also in family life and lead to the idea of leaving work (Yenihan, Çift yıldız and Öner, 2014: 39). Research reveals that burnout can lead to serious costs at both the individual and organizational levels. For example, consequences such as personal health problems, damage to social relationships, decrease in job performance, increase in absenteeism and increased resignations can be given as examples of these costs (Mikolajczak, 2007: 1107). In this context, employee burnout is considered an indicator of personnel changes and customer dissatisfaction (Goleman, 2006: 27). Work stress and burnout are especially common in occupational groups that require intense communication with people and occur due to the nature of these professions. This situation manifests itself as physiological and emotional fatigue as a result of difficulty in overcoming work stress (Köse and Gülova, 2006: 255). Therefore, it is of great importance to investigate the feelings of burnout of employees in the service sector (teachers, doctors, nurses, police officers, etc.). As a result, the aim is to analyze the relationship between job stress and burnout levels of healthcare workers and to examine the effect of job stress and burnout on intention to leave. Thus, it is aimed to determine the stress, burnout and turnover intentions of employees in the healthcare sector, understand the difficulties they face and offer solutions to the problems.

2. METHODS

The research consists of three variables: job stress, burnout and intention to leave. In examining the variables, ready-made scales previously included in the literature on the subject were used.

Work stress scale; The scale, developed by House and Rizzo in 1972, was adapted into Turkish by Efeoğlu (2006). The scale consists of 7 items and responses were received using a 5-point Likert scale. In his study, Efeoğlu (2006) determined the Cronbach Alpha reliability coefficient of the scale as 0.84.

Burnout scale; The Maslach Burnout Scale, consisting of 22 items, was translated into Turkish by Ergin in 1992. Burnout variable; It is discussed in three dimensions: emotional exhaustion, sense of personal accomplishment and depersonalization. The reliability coefficients of the original scale are 0.90, 0.79 and 0.71. In Ergin's study for Turkey, the reliability coefficients were found to be 0.78, 0.75 and 0.60, respectively (Ergin, 1992).

Turnover intention scale; The 4-item turnover intention scale was developed by Camman, Fichman, Jenkia, and Kles (1979), and its Turkish validity and reliability

were provided by Gülertekin (2013). A 5-point Likert scale consisting of the options "Strongly Disagree" (1), "Disagree" (2), "Undecided" (3), "Agree" (4) and "Strongly Agree" (5) was used in the scales.

3. RESULTS

The data obtained within the scope of the research were analyzed in SPSS20 and AMOS24 programs and made ready for interpretation.

As a result of the research, it was found that the job stress and turnover intention levels of healthcare workers were statistically significant. It has been determined that work stress has a significant positive effect on the burnout dimensions of emotional exhaustion, sense of personal accomplishment and depersonalization. While there was a significant relationship between depersonalization and emotional exhaustion and intention to quit, no significant relationship was found between feeling of personal accomplishment and intention to quit.

4. DISCUSSION

When the findings of previous studies were examined, it was seen that similar results were obtained, that is, there was a high and same-directional relationship between job stress, intention to leave and burnout. Türker, 2013, Yıldırım, Erul and Kelebek, 2014, Bayarçelik, Durmaz and Gürler, 2019, Şahin and Bedük, 2019, Aydın and Akgemci, 2020; In the research conducted by Kutlutürk and Yıkılmaz (2021), it was determined that the participants' job stress had an impact on their intention to leave the job and burnout. Similar results were obtained in the studies carried out. In the research conducted by Aydoğmuş and Özlük (2017), the effect of nurses' working environment on their intention to leave work was examined. According to the research results, a positive relationship was found between nurses' workload and their intention to leave. This finding shows that as nurses' workload increases, their intention to leave also increases. In another study, the main hypotheses aim to examine the relationship between job stress and intention to leave. Correlation and regression analyzes conducted for this purpose showed that there is a significant and positive relationship between job stress and intention to leave (Yenihan, Çiftıyıldız, and Öner, 2014).

CONCLUSION

As a result of the research, it was found that the job stress and turnover intention levels of healthcare workers were statistically significant. It has been determined that work stress has a significant positive effect on the burnout dimensions of emotional exhaustion, sense of personal accomplishment and depersonalization. While there was a significant relationship between depersonalization and emotional exhaustion and intention to quit, no significant relationship was found between feeling of personal accomplishment and intention to quit.

When the findings presented within the scope of the research are evaluated as a whole, it is noteworthy that burnout and job stress have a positive effect on the intention to leave the job.

Keeping work stress at normal levels in the healthcare sector can prevent the loss of qualified workforce. Therefore, managing and supporting the stress levels of employees in the healthcare sector is of great importance for both the health and well-being of employees and the quality of healthcare services. Employers should implement policies and programs to reduce employee stress levels and prevent burnout. At the same time, they should make efforts to increase job satisfaction by paying attention to the emotional and physical needs of employees. In this way, employees' intention to leave work can be reduced and a healthier and more productive working environment can be created at the workplace.

KAYNAKÇA

- Acar, Ö. F., ve Karaaslan, Ö. (2022). Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik, İş Tatmini ve İş Stres Düzeylerinin İncelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(3), 1821-1843.
- Akova, O., Emiroğlu, B. D., ve Tanrıverdi, H. (2015). İş Stresi İle Çalışanların İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: İstanbul'daki 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Management, Marketing and Logistics*, 2(4), 378-402.
- Arslan, N. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi. Kamu kurumunda bir uygulama*. [Yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi
- Aydoğmuş S. (2017). *Hemşirelerin çalışma ortamlarının işten ayrılma niyeti ile ilişkisi*. [Yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Aydın, A. U., ve Akgemci, T. (2020). "Tükenmişlik Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Bankacılık Sektörü Çalışanları Örneği". *Strategic Public Management Journal*, 6 (11), 103-114.
- Aydın, G. Ç., Aytaç, S., & Şanlı, Y. (2021). İşe İlişkin Duygular, İş Stresi Ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. In *Journal of Social Policy Conferences*, (80),1-35. Istanbul University.
- Baklacı, E. (2013). *İş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma*. [Yüksek lisans tezi]. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayarçelik, E. B., Vatansver Durmaz, B., ve Gürler, E. N. (2019). İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan&İnsan*, 6(21), 493-523
- Bozdoğan, S. C., ve Aslan, H., (2020). *Aşırı iş yükünün, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*, Ankara: İksad Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (17. bs.). Pegem Akademi.
- Dalmış, A. B., & Koçak, M. (2022). Yeminli Mali Müşavirlerde İş Stresinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Ankara Örneği. *Journal of Awareness*, 7(3), 111-119.
- Demir, M., ve Atınç, O. (2020). Yiyecek-İçecek İşletmelerinde Çalışanların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(73), 989-1002.
- Demirelli, A. E.(2024), Kadın Hekimlerde İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi İle İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 20(2), 508-531.

Demiralay, T. (2014). *Hekimlerde örgütsel sessizliğin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi*. [Doktora tezi]. Trakya Üniversitesi. 1-254.

Efeoğlu, İ. E., ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.

Ergin, C. (1992). Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

Etyemez, S. (2013). *İş görenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma*. [Yüksek lisans tezi]. Nevşehir Üniversitesi.

Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (15), 1-11.

Güler, H. N., ve Marşap, A. (2019). Günümüz Organizasyonlarında Duygusal Emeğin Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (53), 285-308.

Gültekin, N. (2019). *Bankalardaki müşteri memnuniyetinin yapısal eşitlik modeli ile analizi*. [Yüksek lisans tezi]. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gümüşsoy, Y., ve Yıldırım, M. (2020). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri. *Internation European of Managerial Research Dergisi*, 4(7), 286-302.

Günday, F. D., ve Keleş, H. N. (2017). Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İnceleme Dergisi*, (16. UİK Özel Sayısı), 681-694.

İnanç, M. (2013). *Çalışanların tükenmişlik düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma*, [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.

Kara T. (2010). *Hemşirelerde stresin iş tatmini ve işten ayrılmaya etkisinin çalışma saatleri açısından değerlendirilmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı.

Karagöz, H., ve Erdoğan, P. (2023). İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Yükünün Düzenleyici Rolü: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, (TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN 100. YILI ÖZEL SAYISI)*,406-431.

Karagüzel, A. (2023). Teoride Ve Pratikte İşten Ayrılma Niyeti. *Yönetim, Ekonomi, Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 8(10/2), 9-18.

- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. [Yüksek lisans tezi]. Niğde Üniversitesi.
- Kim, H., and Stoner, M. (2008). Burnout And Turnover İntention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy And Social Support. *Administration In Social Work*, 32(3), 5-25.
- Kinter, O., ve Katı, Y. (2022). İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İş Stresi ve Tükenmişliğin Aracılık Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 23(4), 852-863.
- Kurşuncu, R. S., İmadoğlu, T., ve Çavuş, M. F. (2018). Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Nostaljinin Etkisi. *Business and Management Studies: An International Journal*, 6(4), 952-968.
- Kutlutürk, S. Ve Yıkılmaz, İ., (2021), Covid-19 Pandemisi Uzaktan Çalışma Sürecinde Akademisyenlerin İş Stresi, Tükenmişlik Algısı ve Kas İskelet Sistemi Ağrılarının İncelenmesi. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 8(2), 297-313.
- Mete, B. (2023). Sağlık Çalışanlarında İşten Ayrılma Niyeti: Bibliyometrik Bir Analiz. *MEYAD Akademi*, 4(1), 41-56.
- Mikolajczak, M., Menil, C. and Luminet, O. (2007). Özel Duygusal Zekanın Mesleki Strese İlişkin Koruyucu Etkisinin Açıklanması: Duygusal Emek Süreçlerinin Araştırılması. *Kişilik Araştırmaları Dergisi*, 41 (5), 1107-1117.
- NIOSH. (1998). İş Sağlığı ve Güvenliği. Erişim: 15 Aralık 2022, <https://www.cdc.gov/>. <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2007/12/03/stress/>: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2007/12/03/stress/> adresinden alındı.
- Öztoprak, A., ve Bekar, E. (2023). Covid-19 Hastalarına Bakım Veren Sağlık Personellerinin İkincil Travmatik Stres Düzeyinin Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Izmir Democracy University Health Sciences Journal*, 6(3), 397-410.
- Öztürk Çiftci, D. (2022). Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. *Journal of Yasar University*, 17(65), 15-38.
- Özyurt Kaptanoğlu, R. (2020). İşten Ayrılma Niyeti ve Toksik Liderliğin Etkisi. *İbad Sosyal Bilimler Dergisi*, (6), 161-173.
- Salha, H., Cinnioğlu, H., ve Yazıt, H. (2016). Psikolojik Sözleşme İhlal Algısının Tükenmişlik Üzerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. 17. Ulusal Turizm Kongresi, 48-58 Muğla Türkiye
- Sönmez Çakır F., (2020). *Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) SmartPLS 3.2. uygulamaları*. Aydın: Gazi Kitabevi.
- Şahin, M., ve Bedük, A. (2019). “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Konya İlinde Bir Uygulama”. Ereğli Uluslararası Bilim ve Akademi Kongresi, (1)150-164, Konya. Türkiye.

TDK. (2022). 10 15, Türk Dil Kurumu. Erişim: 2 Şubat 2023, sozluk.gov.tr: <http://sozluk.gov.tr/adam%20ne%20demek> adresinden alındı.

Teleş, M. (2023). Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(2) 363-378.

Tezcan, C. (2008). *Yapısal eşitlik modelleri*. [Yüksek lisans tezi]. Hacettepe üniversitesi.

Topkara, N., Reyhan, F. A., Dağlı, E., ve Bakır, E. (2023). Deprem Bölgesinde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Merhamet Yorgunluğu ve İkincil Travmatik Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *TOĞÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(2), 152-165.

Türker, E. (2013). “Bankacılık sektöründe çalışanların stres düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık üzerine etkisi”. [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.

Tunalı, D. (2012). *Bir yapısal eşitlik modeli önerisi: çalışanlarda iş tatmini ve örgütsel bağlılığın tükenmişliğe etkisi*. [Doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi.

Yenigün, B. (2021). *İş stresi ile tükenmişlik ilişkisi: gümrük çalışanları üzerine bir çalışma*. [Yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.

Yenihan, B., Çift yıldız, K., ve Öner, M. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.

Yıldırım, M. (2017). *Yapısal eşitlik modeli kullanarak tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi.

Yıldırım, M. B., Taş, M. A., ve Çiçek, H. (2021). İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 277-306.

Yıldırım M. H., Erul, E. E., ve Kelebek P. (2014). “Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.

Yılmaz, S. E. (2018). *İş-aile çatışmasının, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: sosyal normların düzenleyici rolü*. [Yüksek lisans tezi]. Niğde Ömer Halis Üniversitesi.

Yılmazalp, s. (2023). *İş stresinin tükenmişliğe ve işten ayrılma niyetine etkisi bankacılık sektörü Anamur-Bozyazı örneği*. [Yüksek lisans tezi]. Toros Üniversitesi.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Rojbin BİLBEN Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Rojbin BİLBEN Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Rojbin BİLBEN Arzu EKİNCİ DEMİRELLİ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Rojbin BİLBEN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Rojbin BİLBEN