**PSİKOLOJİK SAĞLIK, TÜKENMİŞLİK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ** **İLİŞKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

***Amaç:*** *Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) sağlığı, yalnızca herhangi bir hastalık veya sakatlığın olmaması değil, aynı zamanda tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal refah durumu olarak tanımlamaktadır. Genel sağlık tanımından yola çıkarak psikolojik sağlık bireyin psikolojik olarak herhangi bir hastalığa sahip olmamasından çok daha fazlası olup “bireylerin kendi yeteneklerini gerçekleştirdiği, günlük hayatta karşılaştığı stresle baş edebildiği, üretken çalışabildiği ve topluma katkı sağlayabileceği iyi hal durumu” olarak ifade edilmektedir. Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlığının, tükenme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektir.* ***Kapsam:*** *Bir ilimizde yer alan bir hastanede görev yapan ve rassal örnekleme yöntemi ile seçilen 283 sağlık çalışanı, araştırmanın kapsamını oluşturmuştur.* ***Yöntem:*** *Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulanmıştır. Ankette tükenmişlik envanteri, psikolojik sağlık sorununu ölçmek için kısa semptom envanteri ve işten ayrılma niyeti ölçekleri kullanılmıştır Verilerin analizinde değişkenler arasındaki ilişki için pearson korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Cinsiyet değişkenine göre karşılaştırmasında ise bağımsız iki örneklem t testi (independent samples t test) uygulanmıştır.* ***Bulgular:*** *Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen tükenmişliğin anksiyete ve depresyon tecrübe etme risklerini etkilediğini ve işten ayrılma eğilimlerini arttırdığı görülmektedir. Örneklemden elde edilen bulgulara göre, sağlık çalışanlarındaki tükenmişlik ve psikolojik sağlık göstergesi olarak anksiyete, depresyon, olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite adını taşıyan beş ana semptom grubuna ilişkin verilerin işten ayrılma eğilimiyle olan ilişkide korelasyonların pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu (p > 0.001), en yüksek korelasyonun tükenmişlik ile öfke, kızgınlık olarak belirtilen hostilite semptom grubuyla elde edildiği (r= 0.42, p > 0.001); bireylerin tükenmelerindeki artışın hostilite düzeylerini etkilediği ve işten ayrılma eğilimlerinin arttığı anlaşılmıştır (r=0,21, p>0,001). Ayrıca sağlık çalışanlarının psikolojik sağlıklarının hangi konularda riske gireceği kapsamında demografik özellikleri itibari ile incelendiğinde, özellikle cinsiyet faktörü açısından ayrışmakta olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır.*

***Anahtar Kelimeler:*** *Psikolojik Sağlık, Tükenmişlik, Anksiyete, Depresyon, İşten Ayrılma Niyeti.*

***THE RELATIONSHIP OF PSYCHOLOGICAL HEALTH, BURNOUT AND INTENT TO LEAVE: A RESEARCH ON HEALTHCARE WORKERS***

***Objective:*** *The World Health Organization (WHO) defines health as not only the absence of any disease or disability, but also a state of complete physical, mental and social well-being. Based on the definition of general health, psychological health is much more than the individual's not having any psychological illnesses; it is expressed as "the state of well-being where individuals can realize their own abilities, cope with the stress they face in daily life, work productively and contribute to the society". The aim of this study is to examine the impact of health care workers' psychological health and burnout on their intention to leave work.* ***Scope:*** *The scope of the study consisted of 283 healthcare workers selected by random sampling method and working in a hospital in one of our provinces.* ***Method:*** *Questionnaire was used as a data collection tool in the study. Burnout inventory, short symptom inventory to measure psychological health problem, and intention to leave scales were used in the questionnaire. Pearson correlation analysis and multiple regression analysis were used for the relationship between variables in the analysis of the data. In comparison according to gender variables, independent samples t test was used.* ***Findings:*** *The findings of the study show that burnout, which negatively affects their psychological health, affects their risk of experiencing anxiety and depression and increases their tendency to leave work. According to the findings obtained from the sample, the data related to the five main symptom groups, namely anxiety, depression, negative self, somatization and hostility as indicators of burnout and psychological health in healthcare workers, were positively and statistically significant (p> 0.001). The highest correlation was obtained with hostility symptom group (r = 0.42, p> 0.001) with emotional exhaustion and anger and hostility; It was understood that the increase in emotional exhaustion of individuals affected their hostility levels and their tendency to leave their jobs increased (r = 0.21, p> 0.001). In addition, when the psychological health of healthcare workers is examined in terms of their demographic characteristics, it has been found that there is a difference especially in terms of gender factor.*

***Keywords:*** *Psychological Health, Burnout, Anxiety, Depression, Intention to leave.*

1. **GİRİŞ**

Kurumlar, yalnızca kurum içinde yaşanan sorunlarla değil aynı zamanda küreselleşmeden ve teknolojik gelişmelerden de etkilenmektedir. Bu sebeple, sorunlarla mücadele edebilmek ve örgütsel dinamikleri canlı tutabilmek adına örgütü olumsuz etkileyen bazı faktörleri tespit etmeli ve olumsuzlukların giderilmesi için önlemler almalıdır. Son yıllarda örgütler, alışan mutluluğu ve çalışan tatminine önem vermektedir. Yapılan çalışmalar, aynı zamanda pozitif psikoloji biliminin önemine vurgu yapmaktadır (Koçak ve Boyalı, 2020:137).

Toplumun her kesiminde psikolojik sağlık ile ilgili tutum ve yaklaşımların birey davranışlarına yansıdığını söylemek mümkündür. Bireylerin sahip olduğu farklı statü ve rollere göre, psikolojik sağlık uzantısı değişkenlik göstermektedir. Bu durumu, anne rolünde olan bir kadın çalışanın davranışlarının sağlık çalışanı olduğunda aynı merhamet ve düşünceli davranışları sergilediği zaman görmek mümkündür. Ya da baba rolünden çıkamayan bir erkek çalışanın aynı otoriteyi sağlık hizmeti verirken de göstermesi örnek verilebilir. İşte bu sebepledir ki, bireylerin sahip olduğu roller üzerinde psikolojik sağlıklarının etkisi kaçınılmazdır. Yapılan çalışmalar sağlıklı ilişkiler kurulan bir ortamda yetişen ve sosyal destek verilen bireylerin psikolojik sağlıklarının kuvvetli, bir başka ifade ile psikolojik yönden sağlıklı oldukları ifade edilmektedir (Uludağlı, 2017: 277). Çalışan sağlığının korunması ve devamlılığın sağlanması, mutlu ve dengeli bir iş yaşamını da beraberinde getirmektedir. Çalışanların işe ilişkin duyguları işe ilişkin iyilik hallerini de etkilemektedir. Bu sebeple, çalışanların işlerindeki memnuniyetsizlikleri örgüte işten ayrılma davranışı olarak yansımaktadır (Öngen Bilir ve diğerleri, 2018: 55).

Sağlık sektörü oldukça dinamik bir yapıya sahiptir. Daha kaliteli hizmetin sunulabilmesi için çalışanların beklenti ve ihtiyaçları dikkate alınmalıdır. Bu çalışma, psikolojik sağlığı, tükenmişlik ve iş tatmini üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Bir devlet hastanesinde yapılan bu araştırma ile psikolojik sağlığın, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu bağlamda elde edilen bulguların ışığında literatüre katkı sağlaması ve sonuçlar ile sağlık sektörü yöneticilerine yol gösterici olması beklenmektedir.

1. **PSİKOLOJİK SAĞLIK, TÜKENME VE İŞTEN AYRILMA**

Psikolojik sağlık, farklı değişkenleri içeren ve birbirinden farklı kavramlar ile ilişkilendirilen bir kavramdır. Psikolojik sağlık, bireyin psikolojik olarak herhangi bir hastalığa sahip olmaması beraberinde, aynı zamanda günlük hayatta karşılaştığı stresle baş edebildiği ve topluma katkı sağlayabileceği iyi hal durumudur (WHO). Bireyin diğerleriyle iletişimde ya da duygulanımda (duygu, düşünce ve davranışlarında) ortaya çıkan sorunlar **psikolojik sorun** olarak adlandırılır ve kişide **depresyon**, **anksiyete bozukluğu**, öfke, yoğun stres, kendini yetersiz görme gibi davranışsal anomalilerin gelişmesine neden olur. Kişinin psikolojik sağlığında meydana gelen herhangi bir sorun, başta kişilerarası iletişimi etkileyerek sosyal yaşamın bozulmasına, davranış sorunlarına, daha sonra ise vücudun işleyişinde ortaya çıkan fizyolojik aksaklılara yol açar. Bu fizyolojik aksaklıklar baş ağrısı, uyku düzensizliği, konsantrasyon güçlüğü, yeme bozukluğu gibi birçok şekilde ortaya çıkabilecektir. Bu nedenle de bireyin sağlığını etkileyen psikolojik sorunlar ve hastalıklar konusunda yeterli bilgi sahibi olmak oldukça önemlidir. Psikolojik sorunlarla kişilik yapısı da ayrıca ilişki içindedir (Akdur ve Durak Batıgün, 2017: 2). Psikolojik sağlığı iyi olan bireylerin kişisel gelişimleri yüksek, olumlu benlik saygısına sahip ve çevresi ile pozitif ilişkiler içinde yaşamını sürdürmektedir. Bu düşünceden hareketle birey, mevcut potansiyelini üst düzeyde ve etkili bir biçimde kullanabilmektedir. İş performansı yüksek olan bireylerin başarıları, gelirleri ve örgüt aidiyetleri de artmaktadır (Kılıç ve diğerleri, 2020: 86).

Tükenmişlik olgusu, daha önce psikolojik rahatsızlık geçirmemiş kişilerin işe ilişkin gösterdikleri tutum ve davranışları ile ilişkilendirilmektedir. Tükenmişlik kavramı, yoğun çalışma, yönetici baskısı, yetersiz ve dengesiz yönetim şekli, çatışma gibi olumsuz davranışların bireylerde yarattığı yorgunluk, bitkinlik halidir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi olmak üzere üç faktörü kapsamaktadır. Tükenmişlik olgusu, özellikle de sağlık çalışanları üzerinde istenilmeyen sonuçlar yaratmaktadır (Alan, 2020: 272; Maslach ve Jackson, 1986; Başar, 2020: 304). Çalışma yaşamında maruz kalınan stresin etkisi ile bireylerde meydana gelen tükenmişlik olgusu çalışanlarda hem fiziksel hem de duygusal bir tahribat duygusu yaratmaktadır. Tükenmişlik duygusu içerisinde olan bireyler kendilerini işe yaramaz, güçsüz ve yetersiz hissetmektedir. İşte bu sebepledir ki, tükenmişlik duygusu içinde olan bir bireyin çalıştığı kurumdan ayrılmak istemesi yaşadığı bu duygusal ve psikolojik yıpranmanın doğal sonucu olarak görülmektedir. Yapılan araştırmalar da bu görüşü destekler niteliktedir (Dursun ve Başol, 2020: 11).

İşten ayrılma niyeti, çalışma hayatında yer alan bir bireyin çalıştığı kurumdan ayrılma ve işi bırakma isteğidir. Çalışanların bu niyeti genellikle işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmaktadır. Örgütü oluşturan bireylerin işe başlaması kadar bir işten ayrılmaları da doğal bir durum olarak ifade edilmektedir. Ancak, bu durum gerek kurum gerekse diğer çalışanlar açısından olumsuz bir durum olarak algılanmaktadır. Kurum verilerinde iş gören devir hızının artması, bir yeteneğin kaybedilmesi ve çalışana işten ayrıldığı için kıdem, ihbar, yıllık izin ücreti gibi ödemelerin yapılması açısından bir maliyet kaybı olarak ifade edilmektedir. Kurumda çalışan diğer çalışanlar açısından bakıldığında ise, motivasyon kaybı ve işten ayrılan çalışanın yerine yeni birinin alınmaması durumunda ise iş yükünün artması anlamına gelmektedir (Özyurt Kaptanoğlu, 2020: 163, Telli ve diğerleri, 2012; Cıranoğlu, 2020: 63; Pindek ve diğerleri, 2020: 2).

Çalışma hayatında yer alan bir bireyin bağlı bulunduğu kurumda hizmet sunmaya devam etmeme isteği olarak ifade edilen işten ayrılma niyeti, çalışanın örgütü terk etmesi ya da başka iş arama sürecine girmesi ile sonuçlanmaktadır. Çalışma arkadaşları, örgüt kültürü, çevresel faktörler, kariyer imkanları gibi faktörler, bireyi işten ayrılma niyetine sürükleyen sebepler arasında yer almaktadır. İşten ayrılma niyeti içinde olan bir çalışan eğer ki işe devam etmek zorunda kalırsa, içinde bulunduğu duygu durumu sebebiyle yıkıcı ve aktif eylemler sergileyebilecektir. Bu ve buna benzer davranışların tekrarı işten ayrılma niyetinin psikolojik boyutunu oluşturduğu gibi aynı davranışların sosyolojik ve ekonomik boyutta da olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Çankaya, 2020: 84). Mealer ve arkadaşlarının (2012), yoğun bakım ünitesinde çalışan 744 hemşirede tükenmişlik, Post Travmatik Stres Bozukluğu (PTSB) ve ruhsal bozukluklar ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, Psikolojik dayanıklılığı düşük olan hemşirelerde; tükenmişlik sendromu belirtilerinin yüksek olduğu, anksiyete ve depresyon belirtilerinin arttığı, psikolojik dayanıklılık ile ruhsal bozukluklar arasında olumsuz yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.

Bu çalışmada, covid-19 pandemisi döneminde önemleri daha da artan bir meslek grubu olan sağlık çalışanlarının psikolojik sağlıklarını olumsuz etkileyen psikolojik semptomlarla, tükenmişlik duygusu ve işten ayrılma eğilimini arasında ilişki var mıdır? sorusuna cevap aranmıştır.

1. **AMAÇ**

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) sağlığı, yalnızca herhangi bir hastalık veya sakatlığın olmaması değil, aynı zamanda tam bir fiziksel, zihinsel ve sosyal refah durumu olarak tanımlamaktadır. Genel sağlık tanımından yola çıkarak psikolojik sağlık bireyin psikolojik olarak herhangi bir hastalığa sahip olmamasından çok daha fazlası olup “bireylerin kendi yeteneklerini gerçekleştirdiği, günlük hayatta karşılaştığı stresle baş edebildiği, üretken çalışabildiği ve topluma katkı sağlayabileceği iyi hal durumu” olarak ifade edilmektedir. Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlıkları, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerini incelemektir.

1. **YÖNTEM**

Bir ilimizde yer alan bir hastanede görev yapan ve rassal örnekleme yöntemi ile seçilen 283 sağlık çalışanı, araştırmanın kapsamını oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulanmıştır. Ankette demografik bilgi formu yanında, çalışanların psikolojik sağlığını ölçmek için Derogatis (1992) tarafından geliştirilen ve Şahin & Durak (1994) tarafından Türkçeye uyarlanan Kısa Semptom Envanteri, tükenmişlik durumlarını ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye çevrilen Maslach Tükenmişlik Envanteri, ve, Blau ve Boal (1989) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Deliorman ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan İşten Ayrılma Niyeti ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde değişkenler arasındaki ilişki için Pearson Korelasyon Analizi ve Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre karşılaştırmasında ise bağımsız iki örneklem t testi (Independent Samples t Test) uygulanmıştır.

1. **BULGULAR**

Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo-1 de görülmektedir. Ankete katılan sağlık çalışanlarının yaşları 20-55 yaş arasında değişmekte olup yaş ortalaması 32,6±8,11 dir. Çalışma yılı ise ortalama 6,7±6,92 olup 1-33 yıl arasında değişmektedir

**Tablo:1. Demografik özellikler**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Değişkenler | n | % |
| Cinsiyet | Kadın  Erkek | 210  53 | 79,8  20,2 |
| Çalıştığı Birim | Cerrahi Birim  Dahili Birim  Yoğun Bakım-Acil-Ameliyathane  Poliklinik Birimi | 69  61  87  46 | 26,2  23,2  33,1  17,5 |
| Medeni Durum | Evli  Bekar  Dul ve Boşanmış | 154  96  13 | 58,6  36,4  5,0 |

Katılımcıların % 79,8’i kadın, % 20,2’si erkektir. Medeni durumlarına bakıldığında %58,6 sının evli, %36,4 ünün bekar, %5’inin dul ve boşanmış olduğu görülmektedir.

Tablo-1 incelendiğinde, çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştığı birimlere bakıldığında yoğunluklu olarak cerrahi birimlerde çalıştığı görülmektedir. Bu doğrultuda %26,2’sinin cerrahi biriminde, %23,2’sinin dahili biriminde, %33,1’inin yoğun bakım, acil servis ve ameliyathanede, %17,5’inin diğer poliklinik birimlerinde çalıştığı anlaşılmaktadır.

Gözlenen değişkenlere ait ilişkileri belirlemeye yönelik Pearson Mo­mentler Çarpım Korelasyon Katsayısı sonuçları, Cronbach alfa değerleri ve değişkenlere ilişkin tanım­layıcı istatistikler Tablo 2’de yer almıştır. Tabloda yer alan ölçeklerin Cronbach Alfa değerlerinin tümü sosyal bilimlerde kabul edilen 0,70 ölçütünü karşılamakta olup, ölçekler güvenilirdir (Kalaycı, 2009).

**Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Tanımlayıcı İstatistikler (C. Alpha güvenilirlik katsayıları, ortalama ve standart sapma)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişkenler** | **1** | **2** | **3** | **KSE**  **(1)** | **KSE**  **(2)** | **KSE (3)** | **KSE**  **(4)** | **KSE**  **(5)** |
| **1. İşten Ayrılma Niyeti** | **1** |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. **Tükenme** | **0,404\*\*** | 1 |  |  |  |  |  |  |
| **3. Kısa Semptom Envanteri.(KSE)** | 0,164\*\* | **0,359\*\*** | 1 |  |  |  |  |  |
| Anksiyete (1) | 0,149\* | 0,316\*\* | 0,964\*\* | 1 |  |  |  |  |
| Depresyon (2) | 0,191\*\* | **0,345\***\* | 0,953\*\* | 0,889\*\* | 1 |  |  |  |
| Olumsuz Benlik (3) | 0,110 | 0,322\*\* | 0,957\*\* | 0,922\*\* | 0,885\*\* | 1 |  |  |
| Somatizasyon (4) | 0,121\* | 0,314\*\* | 0,906\*\* | 0,844\*\* | 0,831\*\* | 0,819\*\* | 1 |  |
| Hostilite (5) | **0,210\*\*** | **0,418\***\* | 0,861\*\* | 0,785\*\* | 0,782\*\* | 0,783\*\* | 0,768\*\* | 1 |
| **Ortalama** | 2,79 | 1,92 | 1,03 | 0,97 | 1,16 | 0,99 | 0,91 | 1,14 |
| **Standart Sapma** | 0,73 | 0,55 | 0,82 | 0,87 | 0,97 | 0,89 | 0,79 | 0,82 |
| **Cronbach Alpha** | **0,79** | **0,84** | **0,98** | **0,93** | **0,94** | **0,93** | **0,88** | **0,83** |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Korelasyonlar incelendiğinde işten ayrılma niyeti, Tükenme ve kısa semptom envanteri ve alt boyutlarıyla pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. (%1 anlamlılık düzeyi ile). Ancak, işten ayrılma niyeti toplam puanı ile Psikolojik Semptomları gösteren Kısa Semptom Envanteri’nin alt boyutları arasındaki korelasyonlar pozitif yönde ve “olumsuz benlik” alt semptomu hariç diğerleriyle istatistiksel açıdan anlamlı olmakla birlikte, en yüksek korelasyon “hostilite” semptom grubuyla elde edilmiştir (r= 0.21, p> 0.001). Bireylerin hostilite yani öfke, düşmanlık, kızgınlık, düzeyleri arttıkça, işten ayrılma niyetleri de artmaktadır.

Altboyutlar incelendiğinde, tükenmişlik değişkenlerinin tüm psikolojik semptom gruplarıyla pozitif ilişkiler içinde olduğu görülmektedir (r=0,36, p> 0.001). Diğer taraftan tükenmişliğin psikolojik sağlığı etkileyen semptomlarla aynı yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu, tükenmedeki artışın anksiyete, depresyon, olumsuz benik, somatizasyon ve Hostiiteyi arttırdığı görülmektedir. Burda da en yüksek korelasyon yine hostilite semptom grubuyla elde edilmiş, (r=0,42, p>0.001) ikinci sırada depresyon semptom grubu yer almıştır (r=0,35 p>0.001). Bireyin tükenme düzeyindeki artışlarla hostilite ve depresyon olasılığı da artmaktadır.

Korelasyonel analizler iki grup değişken arasındaki bağlantılara ilişkin önemli bilgi sağlamakla birlikte, hangi psikolojik semptomların tükenme ve katılımcıların işten ayrılma niyetini daha fazla etkilediği sorusunun yanıtlanması için, çalışma süresi ve yaş değişkeninin de dahil edildiği çoklu regresyon analiziyle bu sorunun yanıtı aranmıştır. Özellikle semptom gruplarının açıklanan varyansa katkı miktarlarının da saptanması hedeflenmiştir. Tablo 3’te de görülebileceği gibi, analizlerin sonuçları işten ayrılma eğilimi üzerinde tükenmişliğin önemli etkisi olduğu, tükenmeyle birlikte semptomların tümü ve yaş ile çalışma süresi gruba katıldığında yordayıcılık düzeyinin arttığı anlaşılmıştır

**Tablo 3: İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkide Bulunan Değişkenlerin Çoklu Regresyon Analizi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | B | St. Sapma | β | F | P | VIF |
| Model 1 |  |  |  | **50,97** | **0,00\*\*** | 1,000 |
| Sabit | 1,76 | 0,15 |  |
| Tükenme | 0,54 | 0,08 | **0,40\*\*** |
| Model 2 |  |  |  | **9,64** | **0,00\*\*** | 1,218 |
| Sabit | 2,39 | 0,23 |  |
| Tükenme | 0,52 | 0,08 | **0,39\*\*** |
| Anksiyete | 0,09 | 0,14 | 0,11 | 8,711 |
| Depresyon | 0,20 | 0,10 | **0,26\*\*** | 6,171 |
| Olumsuz Benlik | -0,31 | 0,13 | **-0,37\*\*** | 7,907 |
| Somatizasyon | -0,09 | 0,10 | -0,01 | 4,152 |
| Hostilite | 0,11 | 0,09 | 0,12 | 3,314 |
| Çalışma Süresi | 0,01 | 0,01 | 0,10 | 1,852 |
| Yaş | -0,02 | 0,01 | **-0,24\*\*** | 1,863 |

Not: Model 1 için R2 = 0,16 (p <0,001); Model 2 için R2=0,23 (p < 0,001) \*\*, p < 0,05\*

Durbin Watson= 1,977

Model 1, işten ayrılma niyetini tükenmişlik değişkeni tek başına varyansın %16’sını açıklarken, Model 2 de Tükenme, yaş, çalışma süresi ve psikolojik semptomların tümü modele eklendiğinde varyansın %23 ünü açıklamaktadır. Kurulan bu çoklu regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır. Model 2 de tükenme, Depresyon, Olumsuz benlik ve Yaş değişkenlerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki içinde olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile işten ayrılma niyeti üzerinde tükenme değişkeninin önemli bir etkisi olduğu, diğer taraftan psikolojik sağlık semptomlarından depresyon ve olumsuz benlik değişkenleri ile birlikte yaş değişkeninin de yordayıcı etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca sağlık çalışanlarının psikolojik sağlıklarının hangi konularda riske gireceği kapsamında demografik özellikleri itibari ile incelendiğinde, özellikle cinsiyet faktörü açısından ayrışmakta olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır.

**Tablo 4: Cinsiyete göre bağımsız örneklem t testi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişkenler** | **Cinsiyet** | **Sayı** | **Ortalama** | **Standart Sapma** | **Serbestlik D.** | **t** | **P** |
| TÜKENME | Erkek | 53 | 1,766 | 0,566 | 261 | -2,291 | **0,01; \*\*** |
| Kadın | 210 | 1,964 | 0,537 | 77,274 |
| Anksiyete | Erkek | 53 | 1,058 | 0,864 | 261 | 0,797 | 0,42 |
| Kadın | 210 | ,950 | 0,877 | 81,204 |
| Depresyon | Erkek | 53 | 1,139 | 0,934 | 261 | -0,190 | 0,84 |
| Kadın | 210 | 1,168 | 0,976 | 83,097 |
| Olumsuz benlik | Erkek | 53 | 1,116 | 0,878 | 261 | 1,065 | 0,28 |
| Kadın | 210 | 0,970 | 0,895 | 81,439 |
| Somatizasyon | Erkek | 53 | 0,975 | 0,785 | 261 | 0,712 | 0,47 |
| Kadın | 210 | 0,888 | 0,797 | 81,212 |
| Hostilite | Erkek | 53 | 1,326 | 0,888 | 261 | 1,829 | 0,06 |
| Kadın | 210 | 1,098 | 0,793 | 74,749 |
| İşten Ayrılma Niyeti | Erkek | 53 | 2,887 | 0,731 | 261 | 1,031 | 0,30 |
| Kadın | 210 | 2,771 | 0,727 | 79,910 |

Tablodan da görüldüğü gibi, yapılan analiz sonucunda tükenmişlik hariç, diğer değişkenlerde cinsiyete göre bir farklılık görülmemiştir. Kadın ve erkekler arasında sadece tükenmişlik düzeyinde farklılık olduğu, ortalamalara bakıldığında özellikle kadınların daha fazla etkilendiği anlaşılmaktadır (p < 0.01). Ancak her ne kadar istatistiksel fark çıkmasa da, anksiyete boyutu ortalamalarına bakıldığında, erkeklerin ortalamalarının kadınlardan fazla olduğu görülmüştür.

1. **TARTIŞMA VE SONUÇ**

Literatür incelendiğinde çalışmada elde edilen bulguların yapılan diğer çalışmalar ile benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin, Trabzon ilinde 412 sağlık çalışanı ile yapılan çalışmada, çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çankaya, 2020: 92). Sağlık çalışanları ile yapılan bir başka çalışmada, çalışanların örgüte olan bağlılıklarının psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından olan devam bağlılığının psikolojik iyi oluş üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ifade edilmiştir. Elde edilen bu bulgu örgütsel bağlılığın yüksek olması halinde psikolojik sağlığın yüksek ve işten ayrılma eğiliminin düşük olması anlamına gelmektedir (Kılıç ve diğerleri, 2020: 83). Gaziantep ilinde bulunan hastanelere çalışan toplam 667 sağlık çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada hemşirelerde mesleki bağlılığın örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Çalışmada mesleki bağlılığın ve özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönde ve anlamlı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Çelik ve Yıldız, 2018).

Psikolojik sermaye ve çalışan performansı üzerine yapılan bir çalışmada, iki değişken arasında yüksek ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik dayanıklılığın, pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından biri olmakla birlikte çalışanların işteki performansını en yüksek düzeyde açıklayan faktör olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple, bir çalışanın psikolojik dayanıklılığının yüksek olması, aynı zamanda işteki performansını da pozitif yönde etkileyecektir. Bulunduğu sektör ve yoğun çalışma temposuna sahip sağlık çalışanlarının psikolojik dayanıklılığının yüksek olması gerekmektedir. Psikolojik sermaye ile ilgili özel hastane sağlık çalışanları ile yapılan başka bir diğer çalışmada psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi incelenmiştir. Değişkenlerin birbirini ve psikolojik dayanıklılığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan başka bir çalışmada psikolojik sermayenin iş performansına etkisi araştırılmıştır. Çalışmada, psikolojik sermayenin iş performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çavmak ve Acar, 2020: 203; Koçak ve Boyalı, 2020:136; Karaman ve diğerleri, 2020: 127). Özellikle sıkıntılı, stresli iş yaşamında, birçok travmatik durumla karşılaşan hemşirelerin psikolojik dayanıklılığın geliştirilmesinin sonucu olarak; hemşirelerde iş doyumunun artacağı, duygusal tükenmenin ve işten ayrılmanın azalacağı belirtilmektedir (Çam ve Büyükbayram, 2020:118).

Özsoylu ve arkadaşlarının (2017:104), çocuk hastanesinde çalışan hemşireler ile yaptıkları çalışmada hemşirelerin tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç çalıştıkları birim bazında değerlendirildiğinde özellikle yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelerin diğer servislerde çalışan hemşirelere oranla daha yüksek tükenmişlik düzeyine ulaştıkları sonucu elde edilmiştir. Başka bir çalışma da acil servis çalışanları üzerinde yapılmıştır. Çalışmada, hastanelerin acil servis biriminde çalışanların duygusal tükenme ve içsel doyum algıları arasındaki ilişki incelenmiş olup, bu ilişkinin zayıf ve negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, çalışanların içsel iş tatmini düzeyleri arttıkça duygusal tükenme düzeylerinin azaldığını ifade edilmektedir. Benzer sonucu tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu için de söylemek mümkündür. Sonuç olarak çalışmada, acil servis çalışanlarının işteki doyumlarının artmasının, çalışanların işteki başarılarını da arttıran bir faktör olduğu belirtilmektedir (Akpınar ve Taş, 2011:163-164). Bir diğer çalışmada, Covid-19 ile ilgili 169 sağlık çalışanının tükenmişlik düzeyleri ölçülmüş, çalışanların iyimserlik düzeylerinin düşük, duygusal tükenme ve stres düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Özdemir ve Kerse, 2020: 187-188).

Başar (2020) hemşirelerin tükenmişlik sendromunu konu olan çalışmaları incelediği çalışmasında, hemşirelerde tükenmişliğin yaygın görüldüğüne, tükenmişliğe neden olan faktörlere, tükenmişliği hızlandıran etkenlere, tükenmişliğin sonuçlarına ve tükenmişlik ile baş etme yöntemlerine ilişkin değerlendirmelerde bulunmuştur. Çalışmada, tükenmişlik eğilimi içinde olan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Duygusal tükenmenin işten ayrılma niyeti üzerinde aracılık etkisine sahip olduğu yapılan çalışmalar ile desteklenmektedir. Toplam 351 çalışan üzerinde yapılan bir diğer araştırmada duygusal tükenmenin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dursun ve Başol, 2020: 11). Sağlık çalışanlarından 177 hemşire üzerinde yapılan bir başka çalışmada, örgütsel ve mesleki bağlılığın örgütsel vatandaşlık ve performansı arttırdığı işten ayrılma niyetini ise azalttığı belirlenmiştir (Chang ve diğerleri, 2007: 352). Farklı bir sektör olan bankacılık sektöründe tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini ölçmek üzere yapılan çalışmada da tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu ifade edilmiştir (Yıldırım ve diğerleri, 2014: 34).

Şahin ve arkadaşlarının Nisan Mayıs 2020 de pandemi hastanelerinde görev yapan 920 sağlık çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, salgının sağlıkçıların tükenmişlik anksiyete depresyon düzeylerinde artışa yol açtığı, özellikle acil ve yoğun bakım çalışanlarında tükenmenin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Şahin ve diğerleri, 2020:11).

Bu araştırma sonucunda da elde edilen bulgular, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen tükenmişliğin anksiyete ve depresyon tecrübe etme risklerini etkilediğini ve işten ayrılma eğilimlerini arttırdığı görülmektedir. Örneklemden elde edilen bulgulara göre, sağlık çalışanlarındaki tükenmişlik ve psikolojik sağlık göstergesi olarak anksiyete, depresyon, olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite adını taşıyan beş ana semptom grubuna ilişkin verilerin işten ayrılma eğilimiyle olan ilişkide korelasyonların pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı olduğu (p > 0.001), en yüksek korelasyonun tükenmişlik ile öfke, kızgınlık olarak belirtilen hostilite semptom grubuyla elde edildiği (r= 042, p>0.001); bireylerin tükenmelerindeki artışın hostilite düzeylerini etkilediği ve işten ayrılma eğilimlerinin arttığı anlaşılmıştır (r=0,21, p>0,001). Ayrıca sağlık çalışanlarının psikolojik sağlıklarının hangi konularda riske gireceği kapsamında demografik özellikleri itibari ile incelendiğinde, özellikle cinsiyet faktörü açısından ayrışmakta olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır.

Elde edilen bulguların, literatürde sağlık çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarla benzerlik gösterdiği anlaşılmıştır. İçinde bulunduğumuz Covid-19 pandemi sürecinde tükenmişlik içinde yer alan sağlık çalışanlarının çalışma koşularının iyileştirilmesi, bu süreçte ek sağlık elemanları ile desteklenerek iş yüklerinin hafifletilmesi ayrı bir öneme sahiptir. Özellikle psikolojik sağlıklarının korunması, önemli bir görevi ifa eden sağlık çalışanlarının hizmet götürdüğü kesim için de önemlidir.

**KAYNAKLAR**

AKDUR, S., DURAK BATIGÜN, A. (2017), Mizah Tarzları ile Kişilik Özellikleri, Kişilerarası İlişki Tarzları ve Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişkiler, *Türk Psikoloji Yazıları*, 20 (39), 1-10.

AKPINAR T., TAŞ Y. (2011), Acil Servis Çalışanlarının Tükenmişlik ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Türkiye Acil Tıp Dergisi,* Sayı: 11 (4), 161-165.

ALAN, H. (2020). Çalışanlarda Sinizm ve Tükenmişlik Sendromu, İşletme Yönetimi (Ed. Nilüfer Rüzgâr), Nobel Yayınları, 265-288.

BAŞAR, U. (2020), Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromu: Nedenleri, Sonuçları ve Önleyici Stratejiler, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Sayı: 2, Cilt: 7, 303-309.

CHANG HT, CHI NW, MIAO MC., (2007), Testing the Relationship Between Three-Component Organizational/Occupational Commitment and Organizational/Occupational Turnover Intention Using A Non-Recursive Model, *Journal of Vocational Behavior*, 70 (2), 352–368.

CIRANOĞLU M. (2020), Etkileşimci Liderlik Yaklaşımının Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi ve İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Faktörlerle İlişkisi: Bursa İlinde Özel Hastanelerde Bir Alan Araştırması, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, 61-80.

ÇAM O., BÜYÜKBAYRAM A. (2017), Hemşirelerde Psikolojik Dayanıklılık ve Etkileyen Faktörler, Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, *Journal of Psychiatric Nursing*; 8(2):118–126.

ÇANKAYA, M. (2020), Sağlık Çalışanlarında Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik İyi Oluşun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, *ASEAD*, Cilt: 7, Sayı: 8, 79-98.

ÇAVMAK D., ACAR, F. (2020), Pozitif Psikolojik Sermaye ile Performans Algısı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, 7 (2), 203-212.

ÇELİK, M., YILDIZ, B., (2018), Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması, *Kastamonu Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20 (2), 47-75.

DURSUN, S., BAŞOL, O. (2020), Müşteri Sözlü Saldırganlığının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 78, 147- 169.

KARAMAN, M., MACİT, M., KUŞÇU KARATEPE, H. (2020), Psikolojik Sermayenin İş Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama, *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 127-146.

KILIÇ, B., KARAMAN, M., YOLDAŞ, A. (2020), Örgütsel Bağlılığın Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma, *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, 83-100.

KOÇAK, R. D., ELÇİÇEK BOYALI, G. A. (2020), Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Sermaye, İş Tatmini ve Örgütsel Sinizm İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Yıl: 2020, Cilt: 11, Sayı: 26, 136-153.

MASLACH, C., JACKSON, S. E. (1986), *Maslach Burnout Inventory Manual*, Second Edition, Palo Alto (CA): Consulting Psychologists Press.

ÖNGEN BİLİR, B., YAMAN TÜFEKÇİ, U., AYTAÇ S., (2018), İşe İlişkin Duyguların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (3), 53-71.

ÖZDEMİR Ş., KERSE G. (2020), The Effects of COVID-19 Process on Health Care Workers: Analysing of the Relationships between Optimism, Job Stress and Emotional Exhaustion, RIMCIS, *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, Vol. 9 No: 2, July. 178-201.

ÖZSOYLU S., AKYILDIZ B., DURSUN A. (2017), Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyi ve Etkileyen Faktörler, Çocuk Acil ve Yoğun Bakım Dergisi, Sayı: 4, Galenos Yayınevi, 104-109.

ÖZYURT KAPTANOĞLU, R. (2020), İşten Ayrılma Niyeti ve Toksik Liderliğin Etkisi, *IBAD*, (6): 161-173.

PINDEK S., ZHOU E. Z., KESSLER S. R., KRAJCEVSKA A., SPECTOR P. E. (2020), Workdays Are Not Created Equal: Job Saticfaction and Job Stressors Across The Workweek, *Human Relations*, DOI: 10.1177/0018726720924444, 1-26.

ŞAHİN T., ASLANER H., EKER Ö. O., GÖKÇEK M. B., DOĞAN M. (2020), Effect of COVID-19 Pandemic on Anxiety and Burnout Levels in Emergency Healthcare Workers: A Questionnaire Study. *International Journal of Medical Science and Clinical invention an Open Access Publication* Vol: 7, No: 09, ISSN: 2348-991X | 2454-9576.Research Square. https://www.researchsquare.com/. DOI: https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-32073/v1.

TELLİ E., ÜNSAR, A. S., OĞUZHAN, A. (2012), Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2, 135-150.

ULUDAĞLI, N. (2017), Psikolojik Sağlık Açısından Yetişkin Olma, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9 (3), 263-283.

YILDIRIM, M. H., ERUL E. E., KELEBEK P. (2014), Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, 34-44.