

Covid-19 Pandemi Sürecinde İş Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma¹

Ahmet GÖKÇE², Alev TERZİ³

Öz

Sağlık sektörü çalışanlarının çalışma koşulları gereği işlerini yerine getirirken oldukça yıprandıkları bilinmektedir. Ancak Aralık 2019'da ortaya çıkan, 2020 yılının içinde ise tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını sağlık çalışanlarının zaten ağır olan çalışma koşullarını daha da ağır ve yıpratıcı bir hale getirmiştir. Bu doğrultuda bu çalışmanın temel amacı pandemi koşullarıyla artan iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Ayrıca iş stresinin çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti de amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmada anket yöntemi kullanılmış olup araştırma Gümüşhane ilinde sağlık sektöründe çalışan 273 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=,566$; $p<,01$). Ayrıca katılımcılara ait demografik faktörlerden; cinsiyet, eğitim düzeyi ve mevcut işyerinde çalışma süresi gibi değişkenler ile iş stresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Ancak katılımcıların görev/pozisyonları ile iş stresi arasında çeşitli düzeylerde anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Sektörü, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti.

The Relationship Between Work Stress and Intention to Quit Work During the Covid-19 Pandemic Process: A Study in the Health Sector

Abstract

It is known that health sector workers get exhausted while performing their jobs due to working conditions. However, the Covid-19 pandemic, which came out in December 2019 and affected the whole world in 2020, has made the already existing heavy working conditions of health workers even heavier and more exhausting. Accordingly, the main purpose of this study is to determine the relationship between increased work stress with the pandemic conditions and the intention to quit. It is also aimed to determine whether work stress differs according to various demographic variables. In this direction, the survey method was used in the study and it was carried out with the participation of 273 people working in the health sector in the city of Gümüşhane. According to the findings of the study, a positive and significant relationship was found between work stress and

¹ Bu çalışma ikinci yazarın yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² **Sorumlu yazar/Corresponding author:** Doktor Öğretim Üyesi Ahmet Gökçe, Gümüşhane Üniversitesi, İ.İ.B.F., İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ahmet.gokce.12@gmail.com. ORCID: 0000-0002-7643-0563

³ Yüksek Lisans Öğrencisi Alev Terzi, Gümüşhane Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları ABD, alevterzi29@gmail.com ORCID: 0000-0002-3913-7034

intention to quit ($r=,566$; $p<0,01$). Besides, no significant difference was detected between the demographic factors of the participants such as gender, education level and working time at the current workplace, and work stress. However, significant differences were detected at various levels between the tasks/positions of the participants and their work stress.

Keywords: Health Sector, Work Stress, Intention to Quit.

1. Giriş

Aralık 2019'da Çin'in Vuhan şehrinde ortaya çıkan 2019-nCoV, bilinen adıyla Covid-19, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından Mart 2020'de Covid-19 pandemisi olarak ilan edilmiştir (DSÖ, 2022). Küresel çaptaki bu salgın milyonlarca insanı farklı şekillerde etkilemiş, dünya ülkeleri adına ise kritik ekonomik ve sosyal aksamalara neden olurken, kimi zaman gerek ülke özelinde gerekse de dünya genelinde hayatı durma noktasına getirmiştir. Küresel dünyanın bir parçası olan Türkiye'de ise bu salgın 2020 Mart ortalarında görülmeye başlanmıştır (Gökçe, 2022: 1835).

Sağlık sektörü, yirmi dört saat kesintisiz hizmetin devam ettiği, çalışanların yoğun iş temposuyla karşı karşıya kaldıkları, iş yükünün çoğu zaman normalden daha fazla olduğu zorlu bir çalışma alanıdır. Covid-19 salgın döneminde, özellikle salgının ilk dönemleri düşünüldüğünde, bu sektörde iş yoğunluğu arttığı gibi Covid-19 virüsünün etkileri hem sağlık çalışanı için, hem de ailesi için ölümcül bir risk barındırmaktadır (Gül vd., 2020: 1001). Hastalığın tanı, tedavi ve izleme süreçlerinde aktif olarak rol alan sağlık çalışanları, bu süreçte enfekte olma, bulaştırma ve hatta ölüm riski taşımaları nedeniyle, diğer meslek gruplarından, sürecin getirdiği risk faktörleri nedeniyle, ayrı tutulması gereken bir gruptur (Hasuder, 2020; The Lancet, 2020). Sağlık çalışanlarının karşı karşıya kaldığı meslek kaynaklı risk ve tehlikeler, onların iş kaynaklı strese yoğun olarak maruz kalmalarına neden olmaktadır. Karşılaşılan bu iş stresi kaynaklarının sağlık çalışanlarına psikolojik yansımaları ise kısa ve uzun dönemde yıpratıcı ve yıkıcı olabilmektedir.

Yoğun çalışma temposunun yanı sıra, pandeminin beraberinde getirdiği tehlike ve riskler sağlık çalışanlarında aşırı strese bağlı olarak tükenmişliğe, duygusal yorgunluğa ya da duyarsızlaşma neden olabilirken, psikolojik zorlanmayla beraber kaygı ve depresyon seviyelerinde artışlar yaşanabilmektedir (Tang vd., 2019; Porten vd., 2006). Oluşan bu durum sonrasında, yani artan aşırı iş stresi seviyesi sonrasında ise birey işten ayrılma düşüncesi içine girebilmektedir. Bu çerçevede ilgili çalışma ilk olarak "iş stresi" ve "işten ayrılma niyeti" kavramlarına açıklık getirilecektir. Ardından, anket yöntemi ile elde edilen verilerin analiz sonuçları verilerek bulgulara yönelik çeşitli değerlendirmelere yer verilecektir.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. İş stresi

Hayatın doğal bir parçası olan stres, insanlık var olduğundan beri insan hayatında var olan, kimi durumlarda olumlu etkileri olmakla beraber genellikle psikolojik bir sıkıntıya sebep olan bir olguyu yansıtmaktadır. Öyle ki günümüzde stres kelimesinin "gerilim", "bunalım", "şiddet" ve "zorlanma" gibi kelimelerle anlamlandırıldığı görülmektedir (Kavi, 2017:1). Temel anlamda stres "fiziksel ve sosyal çevreden gelen ve doğrudan bir hastalığa neden olmayan, fakat bireyin beden direncini zayıflattığı için bedensel ve psikolojik hastalıklara neden olabilen ruhsal gerginlik" olarak ifade edilmektedir (Demir, 2018:398). Yani stres gerek psikolojik gerekse de ortaya çıkardığı etkilerle bireye fiziksel rahatsızlık verebilen bir durumdur. Ancak bu noktada strese sadece olumsuz anlam yüklemek

doğru değildir. Zira stresin düzeyi ve maruz kalma biçimi stresin olumlu veya olumsuz yansımalar içermesine, literatürdeki adıyla “iyi stres”⁴ veya “kötü stres”⁵ niteliği almasına etki etmektedir.

Modern insanın gününün büyük bir çoğunluğunu iş ve iş uzantısı unsurlarla geçirdiği düşünüldüğünde stresin tanımsal yapısının biraz daha iş unsurlarına kaydığı görülmektedir. Şöyle ki iş stresi fizyolojik ve psikolojik gerilim durumunun işle ilgili faktörler tarafından ortaya çıkartılmasıdır. Daha açık bir ifadeyle, iş stresi denildiğinde stres kaynaklarının işle ilgili faktörler ya da işle ilgili faktörlerin iş dışı faktörlerle etkileşimi tarafından ortaya çıkarıldığı düşünülmektedir (Ünsal, 2018: 613).

Gelişmiş ve gün geçtikçe karmaşıklaşan çalışma hayatının herkes tarafından kabul edilen bir gerçeği olan iş stresinin (Keser, 2014: 21) neden ve sonuçlarını açıklamaya yönelik olarak (örneğin “iş talepleri-kontrol modeli”, “çaba-ödül dengesizliği modeli”, “kişi-çevre uyumsuzluğu modeli” gibi) birçok teori öne sürülmüş ve günümüzde yapılan araştırmalarla da bu konu daha detaylı bir şekilde incelenmeye çalışılmaktadır (Ünsal, 2018: 616). Yapılan araştırmalar incelendiğinde ise iş stresine neden olan temel faktörlerin olduğu görülmektedir. Bu faktörleri geleneksel ve güncel iş stresi kaynakları olarak ayırmak mümkündür. Geleneksel olarak örgütle ilgili sorunlar, işin kendi yapısı ilgili sorunlar ve de bireysel özelliklerle ilgili sorunlarla karşılaşmaktadır. Güncel sorunlar olarak ise artan rekabet, iş güvencesizliği, psikolojik şiddet, kariyerin değişen doğası, teknolojik yenilikler ve de küresel çaptaki hastalıklar olarak belirtilebilir (Keser & Kümbül Güler, 2016: 291; Robbins & Judge, 2017: 608; Wang ve Diğ., 2014: 327).

İş kaynaklı stres sonucunda ise hem birey hem de örgüt bu durumdan olumsuz olarak etkilenmektedir. Bireysel açıdan düşünüldüğünde iş stresine maruz kalan bireyde fiziksel, psikolojik ve de davranışlar bir takım olumsuz etkilerle karşılaşabilmektedir. Bu olumsuzluklar ise zaman içinde örgüte yansımakta ve hem birey hem de örgüt oluşan stres unsurlarından farklı şekillerde etkilenmektedir. Bu durum yapılan çeşitli araştırmalarda da net bir şekilde ortaya koyulmaktadır. Örneğin iş stresi ve iş-aile çatışması arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu çeşitli çalışmalarla tespit edilmiştir (Swimberge vd., 2014; Karabay, 2015; Karakuş, 2019). Bunun dışında iş stresi ile iş tatmini (Delice, 2018; Bayar, 2010; Turunç ve Çelik, 2010), iş performansı (Tombul ve Aykanat, 2019), örgütsel bağlılık (Turunç, Coşkun ve İçdem, 2019; Uzun ve Yiğit, 2011) arasında negatif ilişkiler tespit edilmiştir. Bunlar dışında iş stresinin yoğun olarak yaşandığı bir örgütte devamsızlık ve aidiyet sorunlarının da oluşacağı aşikârdır. Ayrıca Hassard vd. (2017) tarafından işle ilgili stresin toplum/sosyal maliyetinin araştırıldığı çalışmada farklı ve dikkat çekici sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmanın yapıldığı ülkelerde iş stresi maliyetinin 221,13 milyon dolar ile 187 milyon dolar bir maliyet yarattığı, bunun ise yüzde 70-90’ının verimlilik kaybı yüzde 10-30’unun ise sağlık/tıbbi giderler kaybı olduğu tespit edilmiştir.

2.2. İşten ayrılma niyeti

Günümüz dünyasında her geçen gün beşerî sermayenin gücü ve önemi artmaktadır. Bu doğrultuda nitelikli insan gücüne olan ihtiyaç daha fazla önem kazanmaktadır. Ancak nitelikli insan gücünün

⁴ İyi stres veya eustress, bireyin heyecanlandığında hissettiği stres türüdür. Nabız seviyesini hızlanır ve hormonlar yükselir, ancak hiçbir tehdit veya korku barındırmamaktadır. Kısa sürelidir. Bireye ilham verir ve onu motive eder, enerji odaklanmasına yardımcı olur ve de performansı artırır (Summa Health, 2021).

⁵ Kötü stres, bireyi yıpratır, gerginlik yaratan ve sağlığa zarar veren bir stres türüdür. Bu stres veya sıkıntı, endişe, kafa karışıklığı, zayıf konsantrasyon ve düşük performans neden olabilir. Kısa süreli (akut) veya uzun süreli (kronik) olabilir. Hızlı bir şekilde rahatlamanın yollarını bulabilirse vücuda zarar vermez. Ancak kronik bir yapıya bürünürse insan ve toplum için oldukça tehlikelidir (Summa Health, 2021; Stanford Medicine, 2012).

varlığı kadar devamlılığı da işletmeler için son derece önemlidir. Çalışanın işten ayrılma düşüncesine sahip olması ve de bunu eyleme dökmesi ise beraberinde birtakım sorunları da getirmektedir (Yıldız, 2013). Ancak hemen belirtmek gerekir ki, işten ayrılmak ve ayrılma niyetinde olmak bir işe başlamak ve istihdamda bulunmak kadar doğal ve günümüz dünyasının beraberinde getirdiği bir durumdur.

Temel anlamda işten ayrılma niyeti “bir örgütten bilinçli ve kararlı ayrılma isteği” olarak tanımlarken (Tett ve Meyer,1993: 260), Hughes vd. (2010) ise işten ayrılma niyetini “bir karar verme süreci” olarak ifade etmektedirler. Ancak işten ayrılma niyeti her zaman için işten ayrılma ile sonuçlanan bir durum olmayıp çalışanın bu yönde verdiği bir sinyali de ifade edebilmektedir. Bu sinyal aracılığıyla örgüt gerekli önlemleri alabilmekte çeşitli düzenlemeler yapabilmektedir. Çünkü bu durum çalışanların örgütlerinden duymuş oldukları memnuniyetsizliklerin bir yansıması olarak oluşmaktadır. Bu doğrultuda işten ayrılma niyeti, “çalışanların örgütlerinde memnuniyetsizlik duymaları ve işten ayrılmayı düşünmeleri” olarak da tanımlanabilir (Özyurt Kaptanoğlu, 2020). Ancak niyet halindeki bu durumun eyleme dönüşmesi de bir anda olmamaktadır. Memnuniyetsizlikler halinde dahi kişi örgütte kalma yolunu seçebilmektedir. Şöyle ki, Becker’in “Yan Bahis Yaklaşımında” üzerinde durduğu gibi, birey örgütten ayrılması durumunda kaybedeceklerini ve bu ayrılış sonrasında oluşması muhtemel alternatifler konusunda dikkatlice düşünmekte ve o doğrultuda hareket etmektedir (Gökçe, 2018: 136). Kaybedilecekler hanesinin çok oluşu veya alternatif sıkıntısı sebebiyle birey memnuniyetsizlik yaşadığı örgütte kalmaya devam edebilmektedir.

İşten ayrılma düşüncesinin eyleme dönüşmesiyle beraber işletme çalışan devir oranında artışlar yaşanabilmektedir. İşten ayrılmalarla birlikte ek personel alım ihtiyacı oluşmakta, bu kişiler için eğitim ve oryantasyon programları düzenlenmektedir. Bu durum ise örgütler için fazladan masraf kalemlerine işaret ettiği gibi zaman kaybı olarak da kendini göstermektedir (Kaur ve Diğ., 2013: 1220). Bu doğrultuda örgütlerin nitelikli işgücünü ellerinde tutabilmeleri rekabetçi piyasada yarınlara daha sağlam adımlar atabilmeleri açısından önemlidir.

Çalışan birey için üyesi olduğu örgütten ayrılma düşüncesine neden olan faktörler de çeşitlilik gösterebilmektedir. Bu nedenler bireysel ve örgütsel nedenlerden kaynaklanabileceği gibi çevresel nedenlerden de kaynaklanabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, işten ayrılma niyetinin oluşmasında “çalışma koşullarının elverişsizliği, ücret düşüklüğü, yönetsel ve iletişimsel problemler” etkili olabileceği gibi, kişinin “aile durumu, yaşı ve cinsiyeti, örgüt ile özdeşleşmemesi ve tükenmişlik hissi” de bu konuda etkili olabilmektedir. Ayrıca “ekonomide yaşanan sıkıntılar, piyasalar arası farklılaşmalar ve dünya genelini etkileyen pandemiler” gibi durumlar da çalışan bireyi örgütünden ayrılma düşüncesine itebilmektedir (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2008: 55-65; Yenihan, Öner ve Çiftçiyıldız, 2014).

2.3. İş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi

İş stresi özellikle birey üzerinde mental, fiziksel, davranışsal ve duygusal sorunlara neden olurken, stres unsurlarına maruz kalan birey iş yerinde yaşamış olduğu olumsuz durumları sosyal hayatına yansıtmaktadır. Bu noktada gerek iş hayatında gerekse de sosyal hayatta sıkıntılara yol açan en dikkat çekici faktör ise çoğu zaman iş kaynaklı stres olarak tanımlanmaktadır. İş kaynaklı stres çalışanlar üzerinde tükenmişlik düzeyinin ve devamsızlık oranlarının artmasına, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans düzeylerinde azalmalara etki edebilecek önemli bir faktör olup, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de farklı sektör, örneklem grupları ve coğrafyalarda yapılan araştırmalarla da ortaya konulmuştur (Noor ve Maad, 2008; Zincirkıran vd., 2015; Serinikli ,2019; Gökçe, 2022; Jung ve Yoon, 2014; Arshadi ve Damiri, 2013; Örucü ve Bayramoc, 2022). Bu doğrultuda bu araştırmanın birtakım hipotezleri bulunmaktadır:

3. Yöntem

Mevcut çalışmada iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi mevcut çalışmanın temel amacını yansıtmaktadır. Ayrıca ek olarak, çeşitli demografik değişkenlerle (Cinsiyet, eğitim düzeyi, görevi ve mevcut işyerindeki çalışma süresi) iş stresi arasındaki ilişkinin tespit edilmesi de amaçlanmaktadır. Belirtilen amaçlar çerçevesinde şekillenen bu çalışmada, Covid-19 salgın döneminde sağlık çalışanlarının yoğun çalışma şartlarından dolayı sorulara yeterli zaman ayıramamaları araştırmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formları için “Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu”na başvurularak kuruldan *Etik Kurul Onayı* (Sayı: 2021/4, Tarih: 09/06/2021) alınmıştır. Hazırlanan anket formları gönüllülük esaslı çerçevesinde Haziran-Temmuz 2021 tarihleri arası dönemde Gümüşhane ilinde hizmet veren devlet hastanede gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapıldığı tarih aralığında devlet hastanesinde toplam 320 sağlık çalışanı bulunmaktadır. Amaçlı örnekleme tekniğinin kullanıldığı araştırmada toplam 280 anket dağıtılmış olup, kayıp ve eksik verilerin ayıklanmasının ardından uygulanan analizler 273 anket kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.1. Katılımcılara ilişkin bilgiler

Gümüşhane ilinde hizmet veren devlet hastanesinde gerçekleştirilen araştırmanın analizler 273 veri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ayrıca veri analizinde SPSS 23.0 istatistik programından yararlanılmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları

	Kategori	N	%		Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	208	76,2	Medeni Durum	Evli	176	64,5
	Erkek	65	23,8		Bekar	97	35,6
Yaş	18-25	30	11	Görev	Doktor	8	2,9
	26-30	90	33		Hemşire	132	48,4
	31-35	53	19,4		Ebe	29	10,6
	36-40	39	14,3		Sağlık Teknisyeni	49	17,9
	41-45	40	14,7		Tıbbi Sekreter	12	4,4
	46-50	16	5,9		Diğerleri	43	15,8
	51 ve üzeri	5	1,8				
Eğitim Durumu	Lise	27	9,9	Şu anki Hastanede Çalışma Süresi	5 yıldan az	141	52
	Ön Lisans	64	23,4		6-10 yıl	62	22,9
	Lisans	159	58,2		11-20 yıl	48	17,7
	Yüksek Lisans	18	6,6		20 yıldan fazla	20	7,4
	Doktora	5	1,8				

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcıların yüzde 76,2’ si kadın (208 kişi), yüzde 23,8’ i erkektir (65 kişi). Araştırmaya katılanların yüzde 33’ününün 26-30 yaş grubu içinde yer aldığı gözlemlenirken (90 kişi), eğitim durumlarının ise ağırlıklı olarak lisans düzeyinde olduğu tespit edilmiştir (yüzde 58,2). Ayrıca katılımcıların ağırlıklı olarak hemşire olduğu (yüzde 48,4), mevcut işyerinde büyük oranda 5 yıldan az bir kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir (yüzde 52).

3.2. Ölçüm araçları

Uygulanan anket formunda katılımcıların demografik bilgilerini tespit etmeye yönelik olarak oluşturulan sorulara ek olarak araştırılan konu çerçevesinde iki farklı ölçekten faydalanılmıştır. Bu ölçeklerden ilki bireylerin çalışmakta oldukları örgütte algıladıkları iş stresi düzeyini ölçmek için Hause ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye çevrilen “İş Stresi Ölçeği” dir. 7 ifadeden ve tek boyuttan ölçekte “İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum” şeklinde ifadeler yer almakta olup alınan yüksek skorlar iş stresinin yüksek seviyede algılandığını göstermektedir. Araştırmada kullanılan ikinci ölçek ise Cammen ve arkadaşları (1979) tarafından geliştirilen, Gül, Ercan ve Gökçe (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan “İşten Ayrılma Niyeti ölçeği” dir. Ölçek 3 ifadeden oluşmakta olup 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ayrıca ölçekte “Sık sık işimden ayrılmayı düşünüyorum” şeklinde ifadeler yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan iş stresi ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin soruları güvenlik testine tabi tutulmuş olup Cronbach Alfa değerleri Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2: Ölçeklerin madde sayıları ve cronbach alpha değerleri

Değişken	N	Madde Sayısı	Ortalama	Min-Max Aralık	C.Alpha
İş Stresi	273	7	3.837	1-5	0,810
İşten Ayrılma Niyeti	273	3	2.819	1-5	0,883

Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini tespit etmek amacıyla Cronbach's Alpha değerinden yararlanılmaktadır. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üzerinde bulunması sosyal bilimler alanındaki çalışmalar açısından güvenilir ve yeterli olduğunu, 0,85 ve üzerinde olması yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Coşkun, Altınışık ve Yıldırım, 2019). Ölçeklere ilişkin güvenilirlik analiz sonuçlarına Tablo 1’de yer verilmektedir. Bu doğrultuda “iş stresi” ve “işten ayrılma niyeti” ölçeklerinin Cronbach’s Alpha değerleri 0,70 sınırının üstünde olup güvenilir seviyededir. Ek olarak, normallik testi sonucunda normal dağılım göstermediği tespit edilen ölçek verilerinin analizlerinde non-parametrik analizlerden faydalanılmıştır.

3.3. Bulgular

Araştırmada oluşturulan amaç/amaçlar doğrultusunda elde edilen veriler kullanılarak bir takım istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların iş stresi algıları ile cinsiyetleri arasındaki farklılık

	Kadın				Erkek				Mann Whitney U	P
	N	R	M	SS	N	R	M	SS		
İş Stresi	208	137,96	3,86	0,85	65	133,95	3,75	0,96	6560,50	0,718

Tablo 3, cinsiyet değişkeni (kadın, erkek) dikkate alındığında iş stresi algısında herhangi bir farklılık olup olmadığına ilişkin sonucu göstermektedir. Bu doğrultuda, iş stresi algısının katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Buna göre iş stresi düzeyinin katılımcıların cinsiyetlerine göre değişiklik göstermediği ifade edilebilir.

Tablo 4: Katılımcıların iş stresi algıları ile eğitim durumları arasındaki farklılık

	Eğitim	N	R	M	SS	Kruskal Wallis(X ²)	P
İş Stresi	Lise	27	116,61	3,66	0,90	4,577	0,206
	Ön Lisans	64	133,92	3,79	0,95		
	Lisans	159	134,12	3,85	0,85		
	Yüksek Lisans	23	166,72	4,17	0,79		
	Toplam	273	-	3,55	1,17		

Eğitim değişkeni dikkate alındığında iş stresi algısında herhangi bir farklılık olup olmadığı Tablo 4'te gösterilmektedir. Sonuçlar incelendiğinde, iş stresi algısının katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Buna göre iş stresi düzeyinin katılımcıların eğitim düzeylerine göre istatistiksel açıdan anlamlı değişiklik göstermediği ifade edilebilir.

Tablo 5: Katılımcıların iş stresi algıları ile mevcut iş yerindeki çalışma süresi arasındaki farklılık

	Çalışma Süresi	N	R	M	SS	Kruskal Wallis(X ²)	P
İş Stresi	5 yıldan az	141	139,99	3,88	,82	0,916	0,822
	6-10 yıl	62	130,10	3,81	,79		
	11-20 yıl	48	135,05	3,80	,94		
	20 yıldan fazla	22	128,40	3,69	1,07		
	Toplam	273		3,84	,85		

Tablo 5, iş yerindeki çalışma süresi dikkate alındığında iş stresi algısında herhangi bir farklılık olup olmadığını göstermektedir. Bu doğrultuda, iş stresi algısının katılımcıların iş yerindeki çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ulaşılan sonuçlara doğrultusunda, iş stresi düzeyinin katılımcıların iş yerindeki çalışma süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı değişiklik göstermediği söylenebilir.

Tablo 6: Katılımcıların iş stresi algıları ile görevleri arasındaki farklılık

	Görev	n	Chi-Square (X ²)	df	Asymp. Sig. (p)	Testler		
						F	p	Post Hoc*
İş Stresi	1. Doktor	8	16,977	5	0,005	3,579	0,004	2-4
	2. Hemşire	132						
	3. Ebe	29						
	4. Sağlık Teknisyeni	49						
	5. Tıbbi Sekreter	12						
	6. Diğer	43						

*Tamhane's T2

Tablo 6’da katılımcıların işletmedeki iş stresi algılarının kurumdaki görevlerine/pozisyonlarına göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmeye çalışılmıştır ve istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir ($p=0,005<0,05$). Yapılan analiz sonucunda bu farklılığın 2. Grup (hemşire) ile 4. Grup (sağlık teknisyeni) ve 5.Grup (tıbbi sekreter) arasında gerçekleştiği belirlenmiştir. Ortalamalar incelendiğinde ise hemşirelerin iş stresi puanlarının sağlık teknisyeni ve tıbbi sekreterlere kıyasla anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 7: İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon analiz bulguları

	İş Stresi	İşten Ayrılma Niyeti
İş Stresi	1	
İşten Ayrılma Niyeti	,566**	1

** $p<0.01$

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizinde iş stresi ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında korelasyon kat sayıları (r) belirlenmiştir. Elde edilen korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 7’de yer verilmiştir. Yapılan analizler sonucunda iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ise orta ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.566$; $p<0.01$). Elde edilen sonuçlar doğrultusunda iş stresi düzeyinde yaşanan değişikliklerin paralel bir şekilde (orta düzeyde) işten ayrılma niyetini de etkilediği söylenebilir.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Covid-19 pandemisi sürecinde sağlık sektörü çalışanları üzerinde iş stresi ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin incelendiği bu çalışmada birtakım bulgulara ulaşılmıştır. İlk olarak iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde aşırı bir iş stresinin ilk olarak işten ayrılma niyeti olarak şekillendiği, daha sonra ise bu niyetin eyleme dönüştüğü görülmektedir. Her ne kadar anketin yapıldığı dönemde Covid-19 salgını ilk günlerindeki yıkıcı ve yıpratıcı etkisi yitirmiş olsa da sağlık çalışanları üzerinde stres unsurlarının hâlâ devam ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Yoğun iş stresi, özellikle de sağlık sektöründe karşılaşılan stres unsurları beraberinde işten ayrılma düşüncesinin oluşmasına neden olabilmektedir. Farklı sektörlerde (Sağlık, Tekstil, Otomotiv vb.) yapılan araştırmalar incelendiğinde bu çalışmada ulaşılan bulgularla paralel bulguların olduğu da görülmektedir (Gökçe, 2022, Noor ve Maad, 2008; Zincirkıran vd., 2015; Serinikli, 2019; Jung ve Yoon, 2014; Arshadi ve Damiri, 2013; Örucü ve Bayramoc, 2022).

İş stresinin etkileri kişiden kişiye değişebilmektedir. Bu durum ise kişilerin cinsiyetinden, yaşından, eğitim düzeyinden veya o iş yerine yapmış olduğu bireysel yatırımlardan (Becker’in kuramı çerçevesinde yan bahislerden) kaynaklanıyor olabilir. Ancak yapılan çalışmada iş stresi algısının katılımcıların cinsiyet, eğitim düzeyi ve iş yerindeki çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu noktada, araştırmanın yapıldığı dönem ve sektör dikkate alındığında, iş stresi stresörlerinin tam anlamıyla kavranamamış ve yıkıcı etkisinin yeterince anlaşılammış oluşu cinsiyet, eğitim düzeyi vb. ayrımı gözetmeksizin herkes tarafından endişe verici bir durum olarak algılanmasına neden olduğu söylenebilir. Ancak araştırma kapsamında ulaşılan bu bulguların literatür incelendiğinde farklı çalışmalarla paralellik gösterdiği de görülmektedir (Alkan, 2011; Altınok, 2019; Yücel vd., 2019; Fişek, 2020; Yeşilyurtun, 2021). Cinsiyet vb. değişkenlerin tersine, katılımcıların iş stresi algısının görev/pozisyona göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir.

Ortalamalar incelendiğinde ise hemşirelerin iş stresi puanlarının sağlık teknisyeni ve tıbbi sekreterlere kıyasla anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Bu noktada anketin yapıldığı dönem dikkate alınarak, gelen hastaya ilk müdahalede bulunan, takip ve tedavisini yürüten personelin hemşire olduğu düşünüldüğünde, hemşirelerin iş stresi puan ortalamalarının sağlık teknisyeni ve tıbbi sekretere kıyasla daha yüksek olması gayet normal olarak değerlendirilebilir.

Sonuç olarak, sosyal bir varlık olarak sağlık çalışanları da duygu sahibi, ailesi ve sosyal kimliği olan bireylerdir. Covid-19 dönemi meslekleri paralelinde iş stresi unsurları ile oldukça sık karşılaşmaları iş kaynaklı stresin yıkıcı etkisine çok daha fazla maruz kalmalarına neden olmuştur. Bu durum ise onların fiziksel, ruhsal ve davranışsal birtakım çöküntüler içerisine girmelerine neden olurken, bazıları bu durumun sorumlusu olarak iş unsurlarını göstererek işten ayrılma düşüncesini zihninde oluşturmaya başlamıştır. Bu doğrultuda, sürecin hem sağlık çalışanları hem de toplum adına daha kontrol edilebilir olması adına sağlık çalışanlarına yönelik olarak “ruhsal iyi oluş eğitimleri” vermenin yanında “psikolojik danışmanlık” hizmetleri de sunul. İş stresi kaynakları bazan aile-iş / iş-aile çatışmalarından dolayı da gerçekleşebilmektedir. Zira Covid-19 döneminde fazla mesailer ile aile zamanından çalan bir işin olduğu aşikardır. Bu doğrultuda bu durumun önüne geçebilmek adına sağlık çalışanı ve ailesine “aile danışmanlık hizmeti” sunulabilir. Ek olarak gerek sağlık çalışanlarının gerekse de diğer sektör çalışanlarının süreç içinde yaşamış oldukları sorunlara çözümler üretebilmek adına farklı yöntemler üzerinde yürütülen farklı araştırmaların yapılması da faydalı olabilir.

Kaynaklar

- Wang, Y.; Zheng, L.; Hu, T & Zheng Q. (2014). Stress, burnout and job satisfaction: case of police force in China. *Public Personnel Management*, 43(3), 325-339.
- Swimberghe, K., Jones, R. & Darnat, M. (2014). Deviant behavior in retail, when sales associates “gobad”, examining the relationship between the work family interface, job stress and sales person deviance. *Journal Of Retailing And Consumer Services*, 21, 424-431.
- Karabay, E. M. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*,13(26), 113-134.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi: özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 92-104.
- Delice, S. (2018). İş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: istanbul’daki 4 ve 5 yıldızlı otel çalışanlarına yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, *Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Bayar, H. T. (2016). İş tatmini ve iş stresinin araştırma görevlileri üzerinde incelenmesi: Süleyman Demirel üniversitesi örneği. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turunc, Ö. & Çelik M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 83-206.
- Tonbul, İ. & Aykanat, Z. (2019). Örgütsel stresin çalışan performansına etkisi: yerel yönetimlerde bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21 (37), 1-20.
- Turunc, Ö., Coşkun, M. B. & İçdem, U. (2018). İş stresi örgütsel bağlılık ilişkisinde sendika üyeliğinin rolü. *OPUS International Journal Of Society Researches*, 9 (16), 2411-2437. doi: 10.26466/opus.483350.
- Uzun, Ö. & Yiğit, E. (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 181-213.
- Hassard J, Teoh K.R.H., Visockaite G, Dewe P & Cox T. (2018). The cost of work-related stress to society: a systematic review. *J Occup Health Psychol*, 23 (1), 1-17.

- Yıldız, S. M (2013). Spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde iş yaşam kalitesinin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(3), 317-324.
- Kaur, B., Mohindru & Pankaj (2013). Antecedents of turnover intentions: a literature review. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3, No: 10, 1219-1230.
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Nixon, D. R. (2010). Relationships between leadership and followers' quitting intentions and job search behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 351-362.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2008). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yenihan, B., Öner, M. & Çiftiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5 (1), 38-49.
- Gökçe, A. (2018). *Endüstri İlişkileri İklimi ve İkili Bağlılık*. Bursa: Dora Basım-Yayın.
- Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in pakistan. *International Journal of Business and Management*, 3, No:11, 93-102.
- Zincirkıran, M., Çelik, G., Ceylan, A. K. & Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.
- Serinkli, N. (2019). İş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4). 915-928.
- Gökçe, A. (2022). Covid-19 pandemi sürecinin sağlık sektörü çalışanları üzerindeki psikososyal yansımaları: nitel bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 3 (74) , 1833-1860). doi: 10.54752/ct.1141947.
- Jung, H. S. & Yoon, H. H. (2014). Antecedents and consequences of employees' job stress in a foodservice industry: Focused on emotional labor and turnover intent. *International Journal of Hospitality Management*, 38, 84-88.
- Arshadi, N. & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: moderating role of obse, *Social and Behavioural Science*, 84, 706- 710.
- Örücü, E. & Bayramov, S. (2022). Örgütlerde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olarak; psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini. *Journal of Management and Economics Research*, 20 (1), 47-66. doi: 10.11611/yead.948800
- Cammann C., Fichman M., Jenkinks, D. & Klesh, J. (1979). The michigan organizational assessment questionnaire. Unpublished Manuscript, Ann Arbor, *University of Michigan*.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H., Oktay, E. & Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15(11), 1-11.
- House, R. J & Rizzo, J. R. (1972). Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology*, 56(5), 388-396.
- Coşkun, R., Altunışık, R. & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Summa Health (2022). Stress Management: How to Tell the Difference Between Good and Bad Stress. <https://www.summahealth.org/flourish/entries/2021/01/stress-management-how-to-tell-the-difference-between-good-and-bad-stress#:~:text=Good%20stress%20is%20short%2Dterm,poor%20concentration%20and%20decreased%20per,formance.> (Erişim Tarihi: 14.09.2022).

- Stanford Medicane (2012). Good stress, bad stress. <https://med.stanford.edu/news/all-news/2012/12/good-stress-bad-stress.html> (Erişim Tarihi: 14.09.2022)
- Hasuder (2020). COVID-19 Hastalığı ile Mücadelede “Sağlık Çalışanlarının Sağlığı”. <https://korona.hasuder.org.tr/Covid-19-hastaligi-ile-mucadelede-saglik-calisanlarinin-sagligi/> (Erişim Tarihi: 14.09.2022).
- The Lancet T. (2020). COVID-19: protecting health-care workers. <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S0140-6736%2820%2930644-9> (Erişim Tarihi: 14.09.2022).
- Kavi, E. (2017). Örgütsel stres ve stres yönetimi. İçerisinde E. Kavi (Ed.), *Çalışma Yaşamında Güncel Psikolojik Konular (1-14)*, Bursa: Dora Kitapevi.
- Demir, S. (2018). Stres ve stres yönetimi. İçerisinde E. Aydoğan (Ed.), *Örgütsel Davranış Odaklı Yönetimsel Yaklaşımlar (397-408)*, Ankara: Gazi Kitapevi.
- Ünsal, P. (2018). İş stresi algısı ve başa çıkmada bireysel farkındalıkların rolü. İçerisinde A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlarla (613-636)*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Keser, A. (2014). *İş stresi kaynakları: Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla*. Ankara: Türkmatal Yayınları.
- Keser, A. & Kümbül Güler, B. (2018). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). Örgütsel değişim ve stres yönetimi. İçerisinde İ. Erdem (Çev. Ed.), B. Aydın (Böl. Çev.), Ankara: Nobel Yayınevi.

Summary

The health sector is one of the occupational groups with the harshest working conditions in the world and in Turkey. Within the framework of these conditions, it is known that health sector workers get exhausted while performing their jobs due to working conditions. This wear has physical as well as psychological and behavioural effects. However, the Covid-19 pandemic, which came out in December 2019 and affected the whole world in 2020, has made the already existing heavy working conditions of health workers even heavier and more exhausting. The heavy working conditions, on the other hand, cause exhaustion in health workers, job and life dissatisfaction, psychological depression and the thought of leaving the job. Accordingly, the main purpose of this study is to determine the relationship between increased work stress with the pandemic conditions and the intention to quit.

It is also aimed to determine whether work stress differs according to various demographic variables. In this direction, the survey method was used in the study and it was carried out with the participation of 273 people working in the health sector in the city of Gümüşhane. In addition, purposive sampling method was preferred in the research. Since it was determined that the data did not show normal distribution as a result of the normality test, non-parametric tests were used in the data analysis. According to the findings of the study, a positive and significant relationship was found between work stress and intention to quit ($r=,566$; $p<0,01$). Besides, no significant difference was detected between the demographic factors of the participants such as gender, education level and working time at the current workplace, and work stress. However, significant differences were detected at various levels between the tasks/positions of the participants and their work stress.