



ARAŞTIRMA MAKALESİ  
RESEARCH ARTICLE  
CBU-SBED, 2023, 10 (4): 387-398

## Pandemide Sağlık Çalışanlarının Bireysel İş Yükü Algısının İşe Bağlı Gerginlik Düzeyine Etkisi

### The Effect of Individual Workload Perception of Health Care Professionals on Work-Related Tension Level in the Pandemic

Vesile Eskici İlgin<sup>1</sup>, Ayşegül Yayla<sup>1</sup>, Merve Budak<sup>2</sup>, Rumeysa Lale Toraman<sup>1</sup>, Nadiye Özer<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Erzurum, Türkiye

<sup>2</sup> Midyat Devlet Hastanesi Acil Servis, Mardin, Türkiye

e-mail: vesile\_eskici\_86@hotmail.com, ayseguul21@hotmail.com, merve73budak@gmail.com, ikizlertoraman@gmail.com, nadiyeozer@hotmail.com

ORCID: 0000-0003-4885-8682

ORCID: 0000-0001-5382-4896

ORCID: 0000-0002-2532-2052

ORCID: 0000-0002-2270-3175

ORCID: 0000-0002-6622-8222

\*Sorumlu Yazar / Corresponding Author: Vesile Eskici İlgin

Gönderim Tarihi / Received: 09.06.2023

Kabul Tarihi / Accepted: 11.12.2023

10.34087/cbusbed.1312260

#### Öz

**Giriş:** İş yükü, bireysel açıdan yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algıyı göstermektedir. İş yükü, çalışanlar ve örgütler bakımından çok önemli bir değişkendir.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, bir devlet hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algısının işe bağlı gerginlik düzeyine etkisini belirlemektir.

**Yöntem:** Bu araştırmaya 200 sağlık çalışanı dahil edildi. Araştırma verileri kişisel bilgi formu. Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği ile toplandı. Verilerin analizinde yüzdeler dağılımı, standart sapma, frekans analizi, parametrik ve nonparametrik yöntemler kullanıldı.

**Bulgular:** Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş ortalamaları  $30.73 \pm 6.30$  olup, %56'sı erkek, %53.5'i evli, %58.5'inin çocuğu bulunmamakta ve %65'i lisans mezunudur. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %47'si hemşire ve %33.5'i acil serviste çalışmaktadır. Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği puan ortalamaları  $100.46 \pm 16.03$ , İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları ise  $39.58 \pm 5.98$ 'dir. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algısı ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki saptandı. Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği alt boyutları ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları karşılaştırıldığında; İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği ile Bireysel İş Yükü Algısı genel toplam, yönetici desteği, meslektaş desteği, birim desteği, çalışma ortamı alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptandı. Yönetici desteği, meslektaş desteği, bireysel iş yükü algısı genel toplam arasında orta düzeyde ilişki bulunurken, çalışma ortamı ve birim desteğinde düşük düzeyde ilişki tespit edildi.

**Sonuç:** Sağlık çalışanlarının, işe bağlı gerginlik düzeylerinin orta, bireysel iş yükü algılarının ise olumlu olduğunu yani daha az iş yükü algısına sahip oldukları bulundu, Ölçek puanı arttıkça, bireysel iş yükü algısının olumlu olarak değerlendirildiği düşünüldüğünde meslektaş desteği alt boyutunun en yüksek puan, mevcut işi sürdürme alt boyutunun ise en düşük puan ortalamasına ait olduğu belirlendi.

**Anahtar kelimeler:** Panik bozukluk, Duygu düzenleme, Bağlanma, Dissosiyasyon, Anksiyete

#### Abstract

**Introduction:** Workload shows the perception of the individual that the work loaded is above normal. Workload is a very important variable for employees and organizations.

**Objective:** The aim of this study was to determine the effect of the perception of individual workload of healthcare professionals working in a state hospital on the level of work-related tension.

**Method:** This study 200 health workers were included. Research data were collected with personal information form, individual workload perception scale and work-related tension scale. Percentage distribution, standard deviation, frequency analysis, parametric and nonparametric methods were used in the analysis of the data.

**Results:** The mean age of the health workers participating in the study was  $30.73 \pm 6.30$ , 56% were male, 53.5% were married. 58.5% had no children and 65% had a bachelor's degree. 47% of the health workers participating in the study are nurses and 33.5% work in the emergency room. Individual workload perception scale mean score is  $100.46 \pm 16.03$  and work-related tension scale mean score is  $39.58 \pm 5.98$ , A moderate negative correlation was found between the individual workload perception of the health workers participating in the study and the work-related tension scale mean score. When the individual workload perception scale sub-dimensions and work-related tension scale mean scores were compared; A negative significant relationship was found between work-related tension scale and individual workload perception grand total, manager support, colleague support, unit support and work environment sub-dimensions. While there was a moderate relationship between manager support, colleague support, individual workload perception and overall total, a low level relationship was found in work environment and unit support.

**Conclusion:** It was found that health workers had a moderate level of work-related tension and a positive perception of individual workload, that is, they had a lower perception of workload. Considering that the perception of individual workload was evaluated positively as the scale score increased. it was determined that the colleague support sub-dimension had the highest score and the sub-dimension of maintaining the current job had the lowest mean score.

**Keywords:** Pandemic, Healthcare Professional, Work-Related Tension, Individual Workload Perception

## 1. Giriş

Şiddetli akut solunum sendromu korona virüs (COVID-19). 2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkıp kısa süre içerisinde tüm dünyayı etkisine almış ve DSÖ (Dünya Sağlık Örgütü) tarafından küresel bir salgın yani "pandemi" olarak ilan edilmiştir [1]. Şubat 2020'de COVID 19'un insandan insana ve kontamine olmuş çevresel yüzeylerle temas sonucu bulaştığı ve 50'den fazla ülkede yayıldığı bildirildi [2]. European Centre for Disease Prevention and Control (ECDC) açıklamasına göre, bu dönem zarfında hastalığın son derece bulaşıcı olduğu, ölümcül olabileceği ve bazı hastalarda asemptomatik seyrettiği belirtildi [3]. Türkiye'de ilk COVID-19 vakasının tespit edildiği 11 Mart 2020 tarihinden 14 Temmuz 2021 tarihine kadar güncel verilere göre toplam vaka sayısı 11 milyon 942 bin 695'e ulaşırken, toplam 88.064 kişi hayatını kaybetmiştir [4,5]. COVID-19 pandemisi, yaşamımızın merkezine aniden yerleşen, inkar edilemez bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmıştır. Bu pandeminin sosyal, siyasal, ekonomik ve psikolojik yansımaları, dünya genelinde önemli değişikliklere yol açmış ve insanların günlük yaşamlarını derinden etkilemiştir[6]. Dünya çapında büyük bir krize neden olmuştur ve birçok ülkede sağlık sistemleri üzerinde büyük bir baskı oluşturup, ülkelerin ekonomik düzeylerinin altüst olmasına ve sosyal yaşamın büyük çoğunlukla durmasına neden olmuştur [7] Salgından en çok etkilenen en ön saflarda yer alan sağlık çalışanlarıdır [8].

COVID-19 pandemi döneminde sağlık çalışanlarının mesai saatlerinin uzaması, sürekli artan hasta sayısı, hastalık bulaşı riski nedeniyle sürekli tetikte olma hali beraberinde koruyucu ekipmanın neden olduğu fiziksel anlamda kısıtlılık, spontanlığın ve özerkliğin kaybedilmesinin yanı sıra

COVID-19 ile ilgili güncel bilgileri takip etme gereksinimi, aile sorumluluklarıyla birlikte birçok stres kaynağıyla ve artan iş yüküyle karşı karşıya kalmıştır [4,8]. İş yükü, kişinin üzerinde hissettiği bir tür baskı ve bu kavram çoğu iş için algıya dayalı bir içeriğe sahiptir [9]. İş yükü algısı ise bireyin çalışma ortamında kendisine verilen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır ya da kişi başına düşen işin çalışanı strese sokması olarak da ifade edilir [10,11]. Sağlık çalışanlarının normal çalışma şartlarında da iş yükünün fazla olması motivasyonunu, ruh sağlığını veya psikolojisini birçok yönden etkilemektedir. Yapılan çalışmada pandemi süreci gibi olağanüstü durumlarda da yoğun çalışma koşullarında hizmet vermeye devam eden sağlık çalışanlarının %72'si iş yükünün çok ağır olduğunu düşünmektedir. Bozkurt ve Elmaoğlu'nun pandemi döneminde yaptıkları çalışmada sağlık çalışanlarının %63.5'ini andan birden fazla iş yapmak durumunda kaldıkları, %23.2'sinin mesai saatleri dışında da çalışmak durumunda kaldıkları tespit edilmiştir [12]. Sağlık çalışanlarının iş yükünün fazla olması dikkat dağınıklığına yol açtığından bunun sonucunda ortaya çıkabilecek olan hataların geriye dönüşü olmayacak şekilde sonuçlanmasına neden olabilmektedir ve çalışanın işe karşı olan algısını olumsuz yönde etkilemekte ve bu algı sonucunda, stres, tükenmişlik, gerginlik gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır [10,11]. Pandemide yoğun çalışma sırasında enfekte olmamak için yemek yememek, su içmemek ve çalışırken tuvalete gitmeme gibi davranışlar da çalışanların iş yükünü daha da arttırmış ve iş yükü arttıkça bu durum stres faktörünü daha da tetiklemiştir [13].

Stres faktörü çalışılan kurumda, işe bağlı gerginliğinin en önemli nedenidir [10]. Stres faktörü

ve işe bağlı gerginlik genellikle birbirinin yerine kullanılan terimlerdir [14]. İşe bağlı gerginlik çalışma ortamında ortaya çıkmakta ve çalışanlar için potansiyel bir zorlanma durumu olmaktadır ve insanlarla iç içe olan sağlık sektöründe daha çok görülmektedir [15]. Çalışanlarda psikolojik, davranışsal ve fizyolojik sıkıntılara yol açar, işte verimi ve üretimi düşürür ya da personelin kurum değiştirmesine sebep olur [16]. Pandemi döneminde New York'ta sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada; 657 sağlık çalışanının %57'sinde stres, %48'inde depresyon, %33'ünde ise anksiyete belirtilerinin olduğunu saptanmışlardır [17]. Aksu (2021)'in çalışmasında pandemiden önce sağlık personellerinin iş stresi ortalamaları 2.5307 iken pandemiden sonra 2.8843 tespit edilmiştir bu da algılanan iş stresinin pandemi döneminde arttığının göstergesi olup anlamlı düzeyde ( $p < 0.05$ ) farklıdır [18].

Özellikle pandemi döneminde sağlık sektörü yoğun emek, çaba ve fedakarlık gerektiren bir sektör olduğundan dolayı kaliteli bir sağlık sunumu için iş algısı ve motivasyonun, hizmet kalitesini doğrudan veya dolaylı olarak etkilediği tespit edilmiştir [19]. Sağlık sektörünün büyümesi ve gelişebilmesi için sağlıklı, özverili, mutlu ve dinamik personel yapısına ihtiyaç her geçen gün artmaktadır [20].

Günümüzde Covid-19 salgınından dolayı hastane çalışanlarının iş yükünün arttığı dikkate alındığında işe bağlı gerginlik yaşamalarının da kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Bu kapsamda bu çalışma, sağlık çalışanlarının iş yükü algılarının işe bağlı gerginlik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

## 2. Yöntem

### Araştırmanın Tipi

Bu araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte yapılmıştır.

### Araştırmanın Yapıldığı Yer

Araştırma Kasım 2021- Ocak 2022 tarihleri arasında Mardin ilinde bulunan devlet hastanesinde yapılmıştır.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Mardin'de bulunan devlet hastanesinde görev yapan 400 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme, Salant ve Dillman'ın belirlediği evreni bilinen örneklem formülü " $n = N \cdot t^2 \cdot p \cdot q / d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q$ " kullanılarak hesaplandı [21]. ( $t=1,96$ ;  $d=0,05$ ).

Araştırmadan elde edilen verilerin % 95 güven aralığında,  $\pm$  % 5 örnekleme hatası ile;

$n = 400 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 / 0,05^2 \cdot (400-1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5$

$n = 384,1 / 1,95 = 196$  olarak evreni hesaplanmıştır. Örneklemi araştırmaya katılmaya gönüllü olan ve araştırmanın yapıldığı tarihlerde izinli olmayan 200 sağlık çalışanı oluşturmuştur.

### Veri Toplama Araçları ve Özellikleri

Araştırma verilerinin toplanmasında "Tanıtıcı Özellikler Formu", "Bireysel İş Yükü Algısı Ölçeği" ve "İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği" kullanılmıştır.

**Tanıtıcı Özellikler Formu:** Araştırmacılar tarafından oluşturulan ve tek bölümden meydana gelen form sağlık çalışanlarının tanıtıcı özelliklerini içermektedir. Bu formda hemşirenin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, mesleği, çocuk sayısı, ekonomik durumu, eğitim durumu, çalışma yılı, bulunduğu hastanedeki çalışma yılı, çalışma şekli türüne ilişkin toplam 18 soru yer almaktadır.

**Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği:** Bu ölçek 2003 yılında Cox tarafından geliştirilmiş ve 2006 yılında Cox ve arkadaşları tarafından geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir [22]. 2010 yılında revize edilmiştir. Saygılı tarafından 2008 yılında Türkçe'ye uyarlanmıştır [23]. 31 maddeden oluşan bu ölçek 5'li likert (1: hiç katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum ve 5: tamamen katılıyorum) tiptedir ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır bunlar; yönetici desteği, meslektaş desteği, birim desteği, çalışma ortamı iş yükü özellikleri ve mevcut işi sürdürme niyetidir. İlk dört alt boyut çalışanların bireysel iş yükü algısını, son alt boyut mevcut işi sürdürme niyetini ölçmektedir. Maddelerin toplam puanlarının yüksek olması bireysel iş yükü algısının olumlu olduğunu yani daha az iş yükü algısına sahip olduklarını göstermektedir.

**İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği:** 1991 yılında Revicki ve arkadaşları tarafından, sağlık çalışanlarındaki stres ve işe bağlı gerginliği belirlemek amacıyla geliştirilmiştir [24]. 1998 yılında Aslan ve arkadaşları tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır [25]. 18 maddeden oluşan 4'lü likert tipi öz bildirim ölçeğidir. Her soru için; 1 = bana hiç uygun değil, 2 = kısmen bana uygun, 3 = büyük ölçüde bana uygun, 4 = tamamiyle bana uygun şeklinde puanlama istenmiştir. 2, 4, 8, 9, 11 ve 15. maddeler tersine puanlanmaktadır. Alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 72'dir. Ölçekten alınan puan arttıkça işe bağlı gerginlik artmaktadır.

### Verilerin Toplanması

Veriler Kasım 2021 -Ocak 2022 tarihleri arasında araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında "Tanıtıcı Özellikler Formu", "Bireysel İş Yükü Algısı Ölçeği" ve "İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği" kullanılmıştır.

### Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi SPSS (20.0) paket programında gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde; tanımlayıcı istatistikler ve pearson kolerasyon testi kullanıldı. Elde edilen p değeri  $< 0.05$  olduğunda analiz istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

### Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için öncelikle, Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurulu'ndan (Tarih : 04.11.2021; Karar No: 78; Sayı: B.30.2.ATA.0.01.00/467) ve araştırmada kullanılan ölçekler için yazarlardan izin alınmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından sözlü onam alınmıştır.

### 3. Bulgular

**Tablo 1.** Sağlık Çalışanlarının Sosyodemografik Özellikleri

Yaş	Ort±SS 30.73 ± 6.30	Min-Max 22-55
<b>Değişkenler</b>		
	<b>Sayı</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	88	44
Erkek	112	56
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	107	53.5
Bekar	93	46.5
<b>Çocuk Sayısı</b>		
Çocuk Yok	117	58.5
1 Çocuk	34	17
2 Çocuk	26	13
3 ve üzeri	23	11.5
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lise	14	7
Ön Lisans	30	15
Lisans	130	65
Yüksek Lisans	26	13
<b>Meslek</b>		
Hekim	35	17.5
Hemşire	94	47
Teknisyen	32	16
Diğer	39	19.5
<b>Çalışılan Klinik</b>		
Acil Servis	67	33.5
Cerrahi Servis	29	14.5
Ameliyathane	25	12.5
Dahiliye	19	9.5
Laboratuvar	28	14
Çocuk/Yenidoğan	13	6.5
Yoğun Bakım	5	2.5
Diğer	14	7

Tablo 1’de sağlık çalışanlarının sosyodemografik özellikleri incelendiğinde; çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının yaş ortalamaları  $30.73 \pm 6.30$  olup, %56’sı erkek, %53.5’i evli, %58.5’inin çocuğu bulunmamakta ve %65’i lisans mezunudur. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %47’si hemşire ve %33.5’i acil serviste çalışmaktadır.

Tablo 2 incelendiğinde; sağlık çalışanlarının %53’ü sadece nöbet usulü çalışmaktadır ve %72.5 kişinin günlük maksimum çalışma süresi 24 saat ve %55 kişinin ayda tuttuğu nöbet sayısı 7 ve üzeridir. Katılımcıların %44.5’inin meslekte çalışma süresi, %58’inin şu anda çalıştığı hastanede çalışma yılı ve %56’sının klinikte çalışma süresi ve 1-5 yıldır. Katılımcıların %59’unun bakmakla yükümlü olduğu yakını bulunmaktadır. Çalıştığı kurumda %56.5’i klinik değişikliği yapmamış, %39’u kliniğe göre iş yükünü fazla olarak değerlendirmekte ve %52.5 kişi

mesleğini orta düzeyde sevmektedir.

Tablo 3’te Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği puan ortalamaları  $100.46 \pm 16.03$ , İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları ise  $39.58 \pm 5.98$ ’dir. Bu durum, sağlık çalışanlarının, işe bağlı gerginlik düzeylerinin orta, bireysel iş yükü algılarının ise olumlu olduğunu yani daha az iş yükü algısına sahip olduklarını göstermektedir.

Ölçek puanı arttıkça, bireysel iş yükü algısını olumlu olarak değerlendirildiği düşünüldüğünde  $30.39 \pm 5.86$  puan ortalamasıyla meslektaş desteği alt grubunun en yüksek puanı alındığı,  $8.68 \pm 3.77$  puan ortalamasıyla en düşük puan ortalamasının ise mevcut işi sürdürme alt grubuna ait olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Sağlık Çalışanlarının Çalışma Koşullarına Göre Dağılımları

Değişkenler	Sayı		%
<b>Çalışma Şekli</b>			
Sadece Gündüz Mesaisi	36		18
Sadece Nöbet Usulü	106		53
Gündüz Mesaisi Aynı Zamanda Belirli Zamanlarda Nöbet	58		29
<b>Meslekte Çalışma Yılı</b>			
<1 yıl	19		9.5
1-5 yıl	89		44.5
6-10 yıl	53		26.5
11-15 yıl	28		14
16 ve üzeri yıl	11		5.5
<b>Şuan Çalıştığınız Hastanede Çalışma Yılı</b>			
<1 yıl	27		13.5
1-5 yıl	116		58
6-10 yıl	42		21
11-15 yıl	9		4.5
16 ve üzeri	5		2.5
<b>Şuan ki Klinikte Çalışma Yılı</b>			
<1 yıl	38		19
1-5 yıl	112		56
6-10 yıl	38		19
11-15 yıl	9		4.5
16 ve üzeri	3		1.5
<b>Klinik Değişikliği Yaptınız mı</b>			
Evet	37		18.5
Hayır	113		56.5
<b>Maksimum Çalışma Süresi</b>			
8 Saat	37		18.5
16 Saat	18		9
24 Saat	45		22.5
<b>Ayda Tutulan Nöbet Sayısı</b>			
Nöbet Yok	31		15.5
1-2	5		2.5
3-4	9		4.5
5-7	44		22
7 ve üzeri	11		5.5
<b>Bakmakla Yükümlü Yakını Var mı</b>			
Evet	118		59
Hayır	31		15.5
<b>İş Yükü</b>			
Çok Az	4		2
Az	4		2
Orta	73		36.5
Fazla	78		39
Çok Fazla	41		20.5
<b>Mesleği Severek Yapıyor Musunuz?</b>			
Çok	51		25.5
Orta	105		52.5
Hiç	21		10.5
Kararsızım	13		6.5

**Tablo 3.** Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği Alt Boyut ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği Ortalamaları

Değişkenler	Min-Max	Ort±SS
Yönetici Desteği	8-40	25.50 ± 7.96
Meslektaş Desteği	14-40	30.39 ± 5.86
Birim Desteği	6-30	16.99 ± 4.53
Çalışma Ortamı	6-30	18.89 ± 3.74
Mevcut İşi Sürdürme Niyeti	3-15	8.68 ± 3.77
<b>Toplam Puan</b>	<b>42-139</b>	<b>100.46 ± 16.03</b>

  

Değişkenler	Min-Max	Ort±SS
<b>Toplam Puan</b>	<b>25-57</b>	<b>39.58 ± 5.98</b>

**Tablo 4.** Sağlık Çalışanlarının Sosyodemografik Özelliklerine Göre Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği Alt Boyut ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N = 200)

Değişkenler	Yönetici Desteği Ort ±SS	Meslektaş Desteği Ort ±SS	Birim Desteği Ort ±SS	Çalışma Ortamı Ort ±SS	Mevcut İSN Ort±SS	BİAÖ Toplam Ort±SS	İBGÖ Ort ±SS
<b>Cinsiyet</b>							
Kadın	25.84 ± 7.79	30.51 ± 5.61	16.56 ± 4.17	18.65 ± 3.73	8.62 ± 3.81	100.20 ± 15.38	40.84 ± 5.77
Erkek	25.23 ± 8.11	30.30 ± 6.08	17.33 ± 4.78	19.07 ± 3.76	8.73 ± 3.75	100.66 ± 16.59	38.58 ± 5.97
	t = 0.53	t = 0.24	t = -1.18	t = -0.77	t = -0.19	t = -0.20	t = 2.68
	p = .591	p = .803	p = .231	p = .445	p = .842	p = .835	p = .084
<b>Medeni Durum</b>							
Evlü	25.74 ± 7.88	30.54 ± 6.07	17.84 ± 4.12	18.79 ± 3.51	7.68 ± 3.65	100.60 ± 16.21	38.89 ± 5.87
Bekar	25.28 ± 8.09	30.25 ± 5.66	16.02 ± 4.82	18.94 ± 4.00	9.86 ± 3.58	100.36 ± 15.99	40.36 ± 6.06
	T = 0.41	T = 0.34	t = 2.86	t = 0.28	t = -4.24	t = 0.10	t = 1.73
	P = .685	P = .723	p = .000	p = .772	p = .000	p = .914	p = .087
<b>Çocuk Sayısı</b>							
Çocuk Yok	25.49 ± 7.91	30.24 ± 5.64	16.23 ± 4.34	18.86 ± 3.89	9.26 ± 3.75	100.11 ± 15.21	40.17 ± 6.24
1 Çocuk	24.11 ± 8.00	29.67 ± 6.64	17.32 ± 4.44	18.38 ± 3.49	8.26 ± 3.83	97.76 ± 17.68	40.58 ± 6.93
2 Çocuk	26.73 ± 8.11	32.03 ± 4.93	18.92 ± 4.36	18.92 ± 2.69	8.26 ± 3.90	104.88 ± 14.50	36.88 ± 3.44
3 Çocuk ve üzeri	26.17 ± 8.20	30.34 ± 6.73	18.17 ± 5.07	19.73 ± 4.38	6.82 ± 2.97	101.26 ± 19.01	38.13 ± 4.27
	KW = 1.71	KW = 1.91	KW = 2.15	KW = 1.17	KW = 9.12	KW = 3.04	KW = 8.34
	p = .635	p = .591	p = .013	p = .759	p = .028	p = .385	p = .059
<b>Eğitim Durumu</b>							
Lise	27.21 ± 9.14	30.85 ± 6.97	20.50 ± 5.94	18.57 ± 1.98	7.57 ± 2.62	104.71 ± 19.09	38.64 ± 5.70
Ön Lisans	25.46 ± 7.80	31.10 ± 5.96	18.46 ± 4.56	19.73 ± 3.75	8.10 ± 3.43	102.86 ± 13.50	38.20 ± 4.22
Lisans	24.26 ± 7.81	29.93 ± 5.98	16.49 ± 4.35	18.75 ± 4.07	8.37 ± 3.74	97.82 ± 16.24	40.66 ± 6.09
Y. Lisans	30.80 ± 6.03	31.61 ± 4.39	15.92 ± 3.35	18.76 ± 2.58	11.5 ± 3.71	108.61 ± 12.74	36.23 ± 5.88
	KW = 15.69	KW = 2.68	KW = 13.71	KW = 0.63	KW = 15.25	KW = 13.66	KW = 15.83
	p = .001	p = .442	p = .003	p = .888	p = .002	p = .003	p = .001
<b>Meslek</b>							
Hekim	31.14 ± 5.78	31.65 ± 5.09	16.20 ± 3.70	19.28 ± 2.95	11.34 ± 3.55	109.62 ± 12.83	38.08 ± 6.74
Hemşire	23.53 ± 7.92	30.02 ± 5.86	16.25 ± 4.71	18.75 ± 3.70	7.75 ± 3.83	96.96 ± 16.03	40.20 ± 5.65
Teknisyen	24.65 ± 8.30	30.56 ± 5.84	17.90 ± 4.38	18.93 ± 5.22	8.40 ± 3.79	99.81 ± 14.62	38.87 ± 5.92
Diğer	25.87 ± 7.24	30.02 ± 6.56	18.74 ± 4.41	18.82 ± 3.10	7.74 ± 2.66	101.20 ± 16.94	40.00 ± 6.00
	F = 8.86	F = 0.72	F = 3.70	F = 0.17	F = 8.25	F = 5.72	F = 1.28
	p = .000	p = .538	p = .013	p = .914	p = .000	p = .001	p = .281

Sağlık Çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği alt boyutları ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları karşılaştırılması Tablo 4'te incelenmiştir. Medeni durum ile yapılan karşılaştırmada birim desteği ve mevcut işi sürdürme niyeti puan ortalamalarının arasında anlamlı fark olduğu saptandı (p = .000). Evlilerin bekarlara göre birim desteği, bekarlarında evlilere göre mevcut işi sürdürme niyetinin daha yüksek olduğu belirlendi. Çocuğu olmayanların, 3 çocuk ve üzeri sahip olanlara göre mevcut işi

sürdürme niyeti yüksek olduğu belirlenirken, 3 çocuk ve üzerine sahip olanların çocuk sahibi olmayanlara göre birim desteği yüksek bulundu. Eğitim durumu ile Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği ve alt boyutları, İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde; yönetici desteği, birim desteği, mevcut işi sürdürme niyeti, bireysel iş yükü algısı genel toplam ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları anlamlı bulundu. Yüksek lisans mezunlarının yönetici desteği, mevcut işi sürdürme niyeti ve Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği genel toplamı

daha yüksek bulunurken, lise mezunlarının birim desteği, lisans mezunlarının İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları yüksek olduğu saptandı. Sağlık çalışanlarında meslek ile Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği ve alt boyutları, İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları karşılaştırıldığında yönetici desteği, birim desteği, mevcut işi sürdürme niyeti ve Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği genel toplamı

istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulundu. Hekimlerin, yönetici desteği, mevcut işi sürdürme niyeti ve bireysel iş algısı ölçeği genel toplamı hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlendi. Cinsiyet ile Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği alt boyutları ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı (p = .835, p = .084).

**Tablo 5.** Sağlık Çalışanlarının Çalıştıkları Klinik ve Çalışma Koşullarına Göre Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği Alt Boyut ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N = 200)

Değişkenler	Yönetici Desteği Ort ±SS	Meslekteş Desteği Ort ±SS	Birim Desteği Ort ±SS	Çalışma Ortamı Ort ±SS	Mevcut İş Ort±SS	BİAÖ Toplam Ort±SS	İBGÖ Ort ±SS
<b>Çalışılan Klinik</b>							
Acil Servis	26.97 ± 8.76	29.89 ± 6.12	16.70 ± 4.99	18.92 ± 3.49	10.59 ± 3.75	103.08 ± 18.40	39.52 ± 6.70
Cerrahi Servis	25.31 ± 7.04	31.75 ± 5.86	16.34 ± 3.81	18.62 ± 3.73	7.34 ± 3.05	99.37 ± 15.59	41.17 ± 6.90
Ameliyathane	24.56 ± 7.56	28.92 ± 3.47	17.44 ± 3.24	18.68 ± 3.79	7.20 ± 3.06	96.80 ± 12.11	37.92 ± 3.70
Dahiliye	23.68 ± 7.73	32.36 ± 5.88	18.36 ± 5.23	19.31 ± 4.19	8.78 ± 3.92	102.52 ± 14.89	39.63 ± 4.03
Laboratuvar	25.39 ± 8.91	30.07 ± 6.82	17.42 ± 4.34	18.67 ± 4.21	8.42 ± 3.55	100.00 ± 16.15	40.21 ± 6.39
Çocuk/Yenidoğan	26.38 ± 4.97	31.00 ± 5.43	15.84 ± 3.60	18.69 ± 3.94	7.23 ± 3.65	99.15 ± 10.55	39.15 ± 4.98
Yoğun Bakım	20.60 ± 7.89	29.00 ± 4.63	12.40 ± 3.91	17.00 ± 4.84	6.20 ± 3.83	85.20 ± 13.98	42.60 ± 4.03
Diğer	24.14 ± 6.98	30.50 ± 6.71	18.92 ± 5.01	20.35 ± 3.05	7.57 ± 3.32	101.50 ± 15.66	37.50 ± 5.97
	KW = 6.57 p = .475	KW = 7.23 p = .405	KW = 13.89 p = .053	KW = 4.38 p = .734	KW = 28.59 p = .000	KW = 10.66 p = .154	KW = 7.79 p = .351
<b>Meslekte Çalışma Yılı</b>							
<1 yıl	29.21 ± 8.81	32.57 ± 5.70	15.10 ± 4.70	19.15 ± 3.83	10.57 ± 3.81	106.63 ± 16.16	36.52 ± 5.50
1-5 yıl	23.93 ± 7.01	29.29 ± 5.46	16.19 ± 4.32	18.25 ± 3.47	9.22 ± 3.79	96.89 ± 14.79	40.79 ± 6.21
6-10 yıl	26.77 ± 9.00	30.39 ± 6.33	18.15 ± 4.80	18.98 ± 4.16	8.33 ± 3.56	102.64 ± 18.60	40.13 ± 6.09
11-15	25.28 ± 7.43	31.53 ± 5.75	19.03 ± 3.54	19.89 ± 3.07	6.85 ± 3.27	102.60 ± 13.46	37.60 ± 4.62
16 ve üzeri	26.18 ± 7.73	32.63 ± 6.05	16.00 ± 4.28	20.54 ± 4.65	7.36 ± 3.66	102.72 ± 14.21	37.36 ± 4.20
	KW = 9.79 p = .044	KW = 9.42 p = .051	KW = 19.07 p = .001	KW = 6.77 p = .148	KW = 15.10 p = .004	KW = 12.57 p = .014	KW = 13.52 p = .009
<b>Çalışma Şekli</b>							
Sadece Gündüz	27.00 ± 7.83	31.41 ± 6.25	18.97 ± 4.43	19.86 ± 3.80	7.47 ± 3.04	104.72 ± 13.34	39.08 ± 5.23
Sadece Nöbet	25.33 ± 8.20	29.98 ± 5.94	16.29 ± 4.86	18.81 ± 3.70	9.23 ± 3.82	99.65 ± 17.37	40.16 ± 6.45
Gündüz+Nöbet	24.63 ± 7.42	30.42 ± 5.48	17.01 ± 3.56	18.38 ± 3.76	8.52 ± 3.88	98.98 ± 14.69	38.70 ± 5.45
	F = 1.64 p = .181	F = 0.84 p = .472	F = 3.31 p = .021	F = 1.27 p = .284	F = 2.86 p = .038	F = 1.50 p = .213	F = 1.11 p = .346
<b>Aylık Nöbet Sayısı</b>							
Nöbet Yok	26.90 ± 8.14	31.70 ± 6.24	19.32 ± 4.29	20.25 ± 3.62	7.06 ± 2.92	105.25 ± 11.99	39.32 ± 5.54
1-2	27.80 ± 7.32	29.20 ± 11.9	16.00 ± 5.19	18.60 ± 3.91	6.20 ± 3.03	97.80 ± 25.15	38.80 ± 3.83
3-4	21.66 ± 6.28	25.88 ± 6.66	18.33 ± 2.82	16.44 ± 3.71	9.25 ± 3.14	91.44 ± 17.10	40.88 ± 6.43
5-6	25.45 ± 7.79	31.18 ± 4.90	17.38 ± 3.79	18.95 ± 3.79	8.59 ± 3.76	101.56 ± 14.16	38.18 ± 5.50
7 ve üzeri	25.33 ± 8.12	30.13 ± 5.65	16.12 ± 4.73	18.69 ± 3.68	9.11 ± 3.93	99.54 ± 16.98	40.13 ± 6.29
	KW = 4.11 p = .391	KW = 6.20 p = .184	KW = 16.34 p = .003	KW = 8.26 p = .082	KW = 10.79 p = .029	KW = 6.35 p = .174	KW = 3.31 p = .507
<b>Günlük Çalışma Süresi</b>							
8 saat	26.21 ± 7.42	31.05 ± 5.66	19.32 ± 4.11	20.29 ± 3.43	7.18 ± 2.90	104.08 ± 11.40	39.56 ± 6.04
16 saat	24.50 ± 8.61	29.94 ± 6.57	18.16 ± 4.59	19.16 ± 2.61	8.16 ± 3.34	99.94 ± 16.63	40.00 ± 6.22
24 saat	25.39 ± 8.05	30.34 ± 5.82	16.23 ± 4.42	18.46 ± 3.86	9.11 ± 3.93	99.55 ± 16.95	39.54 ± 5.99
	KW = 0.54 p = .760	KW = 0.14 p = .928	KW = 17.69 p = .000	KW = 5.40 p = .067	KW = 8.71 p = .013	KW = 1.66 p = .435	KW = 0.05 p = .974

Sağlık çalışanlarının çalıştıkları klinik ve çalışma koşullarına göre Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği alt boyut ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları Tablo 5' te incelendiğinde; acil serviste çalışanların, meslekte 1 yıldan daha az görev yapanların, sadece nöbet usulü çalışanların, ayda 3-4 nöbet tutan çalışanların, günde toplam 24 saat nöbet tutanların, mevcut işi sürdürme niyeti istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Meslekte 1 yıldan az çalışanların; yönetici desteği, Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği genel toplamı yüksek bulunurken, meslekte 11-15 yıl çalışanların, şu an çalıştığı hastanede 6-10 yıldır çalışanların, şu an çalıştığı klinikte 16 yıl ve üzeri çalışanların sadece gündüz mesaisiyle ve günde 8 saat çalışanların birim desteği

puan ortalamalarının yüksek olduğu belirlendi. 1-5 yıl çalışanların ise İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamalarının yüksek olduğu saptandı. Kurumda klinik değişikliği ile bireysel iş algısı ölçeği alt boyutu karşılaştırıldığında klinik değişikliği yapmayan çalışanların bireysel iş algısı ölçeği genel toplamı daha yüksek bulundu. Sağlık çalışanlarının sosyodemografik özellikleri, çalıştıkları klinik ve çalışma koşullarına göre Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği alt boyut ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamalarının karşılaştırıldığında, çalışma ortamı ve meslektaş desteği istatistiksel olarak anlamlı bulunmadı.

**Tablo 5 devamı**

Değişkenler	Yönetici Desteği Ort ±SS	Meslektaş Desteği Ort ±SS	Birim Desteği Ort ±SS	Çalışma Ortamı Ort ±SS	Mevcut İSN Ort±SS	BİAÖ Toplam Ort±SS	İBGÖ Ort ±SS
<b>Şu an Çalıştığımız Hastanede Çalışma Yılı</b>							
<1 yıl	27.33 ± 9.65	30.77 ± 7.22	15.77 ± 5.01	18.66 ± 4.52	10.25 ± 3.42	102.81 ± 22.12	37.66 ± 6.38
1-5 yıl	24.82 ± 7.53	30.30 ± 5.56	16.70 ± 4.46	18.85 ± 3.72	8.99 ± 3.87	99.68 ± 14.55	40.48 ± 6.19
6-10 yıl	26.19 ± 8.06	30.45 ± 5.67	18.69 ± 4.15	19.21 ± 3.41	7.50 ± 3.35	102.04 ± 16.09	39.07 ± 5.26
11-15	26.22 ± 6.22	29.77 ± 6.90	17.44 ± 3.84	18.00 ± 2.54	6.00 ± 2.78	97.44 ± 12.77	36.33 ± 3.96
16 ve üzeri	24.33 ± 10.0	31.00 ± 6.57	15.50 ± 5.08	19.66 ± 4.84	8.00 ± 3.79	98.50 ± 18.51	39.16 ± 4.07
	KW = 3.46 p = .483	KW = 0.84 p = .933	KW = 10.33 <b>p = .035</b>	KW = 1.39 p = .844	KW = 14.48 p = .006	KW = 4.43 p = .351	KW = 8.05 p = .090
<b>Şu an Çalıştığımız Klinikte Çalışma Yılı</b>							
<1 yıl	26.68 ± 9.15	30.86 ± 7.08	16.00 ± 4.88	19.15 ± 4.49	9.50 ± 3.83	102.21 ± 20.31	38.63 ± 6.06
1-5 yıl	24.69 ± 7.12	30.22 ± 5.61	16.80 ± 4.36	18.75 ± 3.62	8.83 ± 3.89	99.30 ± 14.45	40.35 ± 6.08
6-10 yıl	26.71 ± 9.48	30.15 ± 5.21	17.97 ± 4.75	18.86 ± 3.74	7.84 ± 3.30	101.55 ± 17.40	39.10 ± 5.72
11-15	26.00 ± 5.74	31.22 ± 6.57	18.55 ± 3.84	19.00 ± 2.06	7.66 ± 3.84	102.44 ± 11.83	35.77 ± 4.40
16 ve üzeri	23.66 ± 6.65	31.33 ± 7.57	19.66 ± 2.08	20.66 ± 3.05	6.66 ± 0.57	102.00 ± 4.58	40.00 ± 4.35
	KW = 4.20 p = .378	KW = 1.70 p = .789	KW = 9.58 <b>p = .048</b>	KW = 2.18 p = .703	KW = 5.36 p = .252	KW = 3.11 p = .539	KW = 7.10 p = .130
<b>İş yükü</b>							
Çok Az	23.50 ± 5.97	30.75 ± 4.78	14.50 ± 0.57	19.50 ± 4.79	11.75 ± 5.85	100.00 ± 8.28	40.25 ± 3.86
Az	26.50 ± 6.85	34.25 ± 6.29	15.25 ± 2.87	20.25 ± 1.25	5.25 ± 2.62	101.50 ± 9.25	42.53 ± 7.88
Orta	26.75 ± 6.10	31.91 ± 4.75	17.45 ± 3.97	19.75 ± 3.36	7.82 ± 3.35	103.69 ± 11.62	37.53 ± 5.26
Fazla	25.57 ± 8.66	29.70 ± 5.91	16.55 ± 4.29	18.24 ± 3.52	9.19 ± 3.79	99.26 ± 17.09	39.74 ± 5.57
Çok Fazla	23.21 ± 9.42	28.58 ± 6.97	17.43 ± 5.97	18.39 ± 4.59	9.29 ± 3.91	96.92 ± 20.67	42.75 ± 6.70
	KW = 5.97 p = .201	KW = 10.22 <b>p = .037</b>	KW = 5.32 p = .256	KW = 4.82 p = .306	KW = 10.78 <b>p = .029</b>	KW = 4.41 p = .353	KW = 18.58 <b>p = .001</b>
<b>Mesleği Seviyor Musunuz?</b>							
Çok	28.96 ± 7.11	32.49 ± 4.89	16.88 ± 4.47	19.21 ± 3.15	7.86 ± 4.20	105.42 ± 13.72	37.54 ± 5.53
Orta	24.72 ± 7.82	30.07 ± 5.87	17.20 ± 4.27	18.81 ± 3.85	8.60 ± 3.53	99.41 ± 15.95	39.45 ± 5.78
Hiç	19.66 ± 6.74	27.23 ± 5.51	15.66 ± 5.47	18.80 ± 4.10	10.90 ± 2.93	92.28 ± 15.72	43.76 ± 5.57
Kararsızım	24.92 ± 8.06	28.23 ± 7.46	18.00 ± 5.24	18.07 ± 5.00	9.61 ± 3.45	98.84 ± 21.19	43.52 ± 5.50



	KW = 23.82 p = .000	KW = 16.42 p = .001	KW = 4.53 p = .209	KW = 1.08 p = .780	KW = 12.56 p = .006	KW = 13.95 p = .003	KW = 21.52 p = .000
<b>Kurumda Klinik Değişikliği</b>							
Evet	24.43 ± 7.41	29.85 ± 5.79	16.36 ± 4.26	19.00 ± 3.88	8.14 ± 3.83	97.80 ± 15.26	40.24 ± 5.44
Hayır	26.31 ± 8.30	30.81 ± 5.90	17.47 ± 4.68	18.80 ± 3.65	9.09 ± 3.68	102.51 ± 16.38	39.07 ± 6.33
	t = -1.66 p = .098	t = -1.15 p = .250	t = -1.72 p = .086	t = 0.36 p = .717	t = -1.77 p = .078	t = -2.07 p = .039	t = 1.37 p = .171
<b>Bakmakla Yükümlü Yakını</b>							
Evet	25.38 ± 7.79	30.22 ± 5.80	17.16 ± 4.19	19.16 ± 3.48	8.78 ± 3.85	100.72 ± 14.57	39.15 ± 6.06
Hayır	25.60 ± 8.41	30.69 ± 5.96	16.85 ± 5.16	18.33 ± 4.09	8.40 ± 3.48	99.88 ± 18.71	40.10 ± 5.87
	t = -0.18 p = .854	t = -0.54 p = .586	t = 0.45 p = .651	t = 1.51 p = .131	t = 0.70 p = .480	t = 0.34 p = .728	t = -1.07 p = .283

Mesleğini çok severek yapan sağlık çalışanlarının, yönetici desteği, meslektaş desteği ve bireysel iş yükü algısı genel toplamı mesleği sevmeyerek yapanlara göre yüksek olduğu belirlenirken, mesleğini sevmeyen çalışanların İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları yüksek olarak bulundu. İş yükü az olan kişilerin meslektaş desteği, iş yükü çok fazla olan çalışanların İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği arası puan ortalamaları yüksek saptanırken, iş yükü çok az olan çalışanların ise mevcut işi sürdürme niyeti daha yüksek bulundu.

**Tablo 6.** Bireysel İş Yükü Algısı Ölçeği Alt Boyut ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki

	Yönetici Desteği	Meslektaş Desteği	Birim Desteği	Çalışma Ortamı	Mevcut İş Sürdürme Niyeti	BİYAÖ Toplam	İBGÖ Toplam
<b>İBGÖ</b>	r = -.36	r = -.41	r = -.11	r = -.19	r = .17	r = -.36	p = -.36
<b>TOPLAM</b>	p = .000	p = .000	p = .120	p = .000	p = .001	p = .000	p = .000

\*r: Pearson korelasyon analizi

Tablo 6'da çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algısı ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki saptandı. Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği alt boyutları ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları karşılaştırıldığında; İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği ile bireysel iş yükü algısı genel toplam, yönetici desteği, meslektaş desteği, birim desteği, çalışma ortamı alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptandı. Yönetici desteği, meslektaş desteği, bireysel iş yükü algısı genel toplam arasında orta düzeyde ilişki bulunurken, çalışma ortamı ve birim desteğinde düşük düzeyde ilişki tespit edildi.

#### 4. Tartışma

Bu çalışmanın amacı, pandemide sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algısının işe bağlı gerginlik düzeyine etkisini belirlemektir. COVID-19 döneminde mesai saatlerinin fazla olması, hasta sayısının artması, birden çok kişisel koruyucu ekipman kullanımı, uyku düzeninin değişmesi, yoğun çalışma temposu, personel

sayısının yetersizliğine bağlı sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü artmıştır [9]. Artan iş yükü işe bağlı gerginliği arttırmakta ve bunun sonucunda olumsuz sonuçlar görülmektedir [8,10,26].

Çalışanların BİYAÖ toplam puan ortalaması 100.46 ± 16.03 olduğu bu durum, bireysel iş yükü algılarının olumlu olduğunu göstermektedir. BİYAÖ alt boyutlarının puan ortalamaları incelendiğinde 30.39 ± 5.86 puan ortalamasıyla meslektaş desteği alt grubunun en yüksek puanı alındığı, 8.68 ± 3.77 puan ortalamasıyla en düşük puan ortalamasının ise mevcut işi sürdürme alt grubuna ait olduğu belirlenmiştir. Yapılan farklı çalışmalarda bireysel iş yükü algılarının olumlu ve meslektaş desteğinin en yüksek puanı aldığı ve bizim

çalışmamızla benzer sonuçlar gösterdiği bulunmuştur [9,27,28,29].

İşe bağlı gerginlik ölçeği puan ortalamaları ise 39.58 ± 5.98'dir. Bu durum, işe bağlı gerginlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Göcen ve ark.'nın hekimlerle yaptıkları bir çalışmada, İBGÖ puan ortalaması 41.36 ± 7.44 bulunmuştur. Çalışma literatür bulgularıyla benzerlik göstermektedir [30].

Sağlık çalışanlarının sosyodemografik özellikleri ile İBGÖ ve BİYAÖ puan ortalamaları incelendiğinde (Tablo 4); evlilerin bekarlara göre birim desteği, bekarlarında evlilere göre mevcut işi sürdürme niyetinin daha yüksek olduğu belirlendi. Cinsiyet ile Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği alt boyutları ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı. Korkmazer'in yaptığı çalışmada iş yükü fazlalığı algısının medeni durum grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu; cinsiyet grupları arasında ise anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Li ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada pandemi döneminde evlilerin bekarlara göre stres düzeyi daha yüksek bulunmuştur [31].

Yüksek lisans mezunlarının yönetici desteği, mevcut işi sürdürme niyeti ve Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği genel toplamı daha yüksek bulunmuştur. Yapılan farklı bir çalışmada lise mezunu olanların ortalama Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği puanı ( $3.88 \pm 0.51$ ) yüksek bulunmuştur bu durumun bu çalışmadan farklı olmasında yüksek lisans mezunlarımızın çoğunlukta olması ve eğitim seviyesi arttıkça bilgi seviyesinin artması buna bağlı olarak çözüm odaklı düşünülmesi bu da bireysel iş yükü algısına olumlu etki etki düşünülmektedir [32-34]. Lise mezunlarının birim desteği yüksek bulunmuştur. Bu sebebinin lise mezunlarının daha az bilgili ve tecrübesiz olmaları nedeniyle yönetici ve birim desteğine daha fazla ihtiyaç duymaktadır [32,33]. Lisans mezunlarının İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları yüksek olduğu saptandı. Hemşirelerle yapılan farklı bir çalışmada lisans mezunlarının işe bağlı gerginlik düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Bu çalışmayla paralellik göstermektedir [35].

Hekimlerin, yönetici desteği, mevcut işi sürdürme niyeti ve bireysel iş algısı ölçeği genel toplamı hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlendi. Korkmazer'in yaptığı çalışmada bireysel iş yükü algısının, meslekte çalışma süresi, çalıştığı birim ve unvan grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu; hekimlerin iş yükü algısı diğer sağlık personelinde daha fazla olduğu tespit edilmiştir [36]. Bu çalışmada 1-5 yıl çalışan hekim sayısının oranı yüksektir. Hekimlerin yönetici desteğine ihtiyaçlarının fazla olması pandemiden dolayı yaklaşık iki sene birçok üniversitede intörn hekimler online eğitim almak zorunda kalmışlardır ve yeni atanan hekimlerin bu nedenle klinik tecrübeleri istenen düzeyde olmayabilir ve sonuç bundan kaynaklanabilir. Bu çalışmada çocuğu olmayanların, 3 çocuk ve üzeri sahip olanlara göre mevcut işi sürdürme niyeti alt boyutu puan ortalamasının yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde yapılan diğer çalışmalarda çocuk sahibi olanların, bekarlara göre mevcut işi sürdürme niyeti daha yüksek bulunmuştur. Bu durumun literatürle uyumsuzluğunun sebebi olarak; bu çalışmada bekarların çoğunluğunun, bakmakla yükümlü olduğu yakınlarının olması bununla beraber kendi gelecekleri için birikim yapmak zorunda olduklarından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca sağlık çalışanlarının pandemi döneminde hastalığı çocuklarına bulaştırma korkusunun etkili olduğu düşünülmektedir [10,13,32].

Acil serviste çalışanların, meslekte 1 yıldan daha az görev yapanların, sadece nöbet usulü çalışanların, ayda 3-4 nöbet tutan çalışanların, günde toplam 24 saat nöbet tutanların, mevcut işi sürdürme niyeti istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Yapılan bir çalışmada nöbet sayısı arttıkça işe yükü artmakta buna bağlı olarak işe bağlı gerginlik düzeyinin de arttığı belirlenmiştir. Nöbet sayısının az olmasının çalışanların bulunduğu yerde kalmasını sağladığı saptanmıştır [10].

Meslekte 1 yıldan az çalışanların; yönetici desteği, Bireysel İş Yükü Algı Ölçeği genel toplamı yüksek bulunmuştur. Atasoy ve Yorgun'un yaptığı çalışmada

yeni başlayan hemşirelerin stresinin az olduğu zamanla artan iş yükü ve stresli iş şartlarının yıllar içinde streslerinin arttığı, 16 yıl ve üzerinde çalışanların ise emekliliklerinin yakın olması, iş deneyim ve tecrübelerinin artması çalışma koşullarına uyum işe bağlı gerginlik puan ortalamalarını azaldığı düşünülmüştür [35]. Yapılan farklı bir çalışmada iş deneyimlerinin az olması yönetici desteğine daha çok ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Şahin'in yaptığı çalışmada 5 yıldan daha az çalışan personelin bireysel iş yükü algısı daha yüksek bulunmuştur ve bunun nedeninin zamanla iş yükünün rutin bir işe dönüştüğü düşünülmektedir. Meslekte 11-15 yıl çalışanların, şu an çalıştığı hastanede 6-10 yıldır çalışanların, şu an çalıştığı klinikte 16 yıl ve üzeri çalışanların birim desteği puan ortalamalarının yüksek olduğu belirlendi. Saygılı ve arkadaşının yaptığı çalışmada hizmet süresi arttıkça birim desteği de artmıştır bu çalışmayla paralellik göstermektedir [32]. 1-5 yıl çalışanların ise İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamalarının yüksek olduğu saptandı. Bu çalışmada 1-5 yıl çalışanların işe bağlı gerginliğin daha fazla olması pandeminin getirdiği bilinmezlik ve birden artan iş yükünden kaynaklandığı düşünülmektedir [34].

Kurumda klinik değişikliği ile bireysel iş algısı ölçeği alt boyutu karşılaştırıldığında klinik değişikliği yapmayan çalışanların bireysel iş algısı ölçeği genel toplamı daha yüksek bulundu (Tablo 5). Yapılan farklı çalışmalarda çalışma yılı arttıkça bilgi, deneyim ve ekip anlayışının gelişmesiyle baş etme durumunun arttığı buna bağlı olarak birçok görevin iş yükü olarak algılanmayacağı düşünülmektedir [27,37].

Mesleğini çok severek yapan sağlık çalışanlarının, yönetici desteği, meslektaş desteği ve bireysel iş yükü algısı genel toplamı mesleği sevmeyerek yapanlara göre yüksek olduğu belirlenirken, mesleğini sevmeyen çalışanların İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları yüksek olarak bulundu. İş yükü az olan kişilerin meslektaş desteği, iş yükü çok fazla olan çalışanların İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları yüksek olarak saptanırken, iş yükü çok az olan çalışanların ise mevcut işi sürdürme niyeti daha yüksek bulundu. Pandeminin sağlık çalışanlarının iş yükünü arttığı ve birçok olumsuz psikolojik etkilerinin de olduğu bilinmesine rağmen bu çalışmada sağlık çalışanlarının mesleğini severek yapmaları bireysel iş yükü algısını olumlu etkilemiş hatta işe bağlı gerginlik seviyesini de düşürdüğü saptanmıştır. Aydın ve arkadaşlarının hemşirelik öğrencileriyle yaptıkları bir çalışmada işini istekli ve severek yapan çalışanların kendisine, mesleğine ve hastalara saygı duyduğu, hizmet verdikleri kliniklerde kaliteli bir bakım hizmeti sundukları ve işini severek yapan bireylerde bu duruma bağlı olarak stres düzeyinin azaldığı hatta işe bağlı gerginlik düzeyinin de azaldığını bulmuşlardır [37].

Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algısı ve İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği puan ortalamaları arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki saptandı (Tablo 6). Literatürde bu ilişkiyi inceleyen bire bir

çalışmaya rastlanmamıştır ama iş yükü arttıkça stres, anksiyete ve gerginliğin arttığına ilişkin birden çok çalışma mevcuttur [38-41]. Yapılan bir çalışmada özellikle yoğun bakım gibi iş yükü fazla birimlerde işe bağlı gerginlik düzeyi yüksek bulunmuştur. Aynı çalışmada kurum memnuniyetinin yüksek olması işe bağlı gerginlik seviyesini düşürmüştür [38]. Sivrikaya ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada çalışma ortamında yaşadıkları sorunlar, çalışma koşulları, mesai saatlerinin normalden fazla olması çalışanlarda tükenmişlik sendromunu ortaya çıkarmış ve buna bağlı olarak işe bağlı gerginlik düzeyi yüksek bulunmuştur [39]. Hemşirelerle yapılan bir çalışmada ise eleman sayısı eksikliği, gerekli malzemenin sağlanamaması gibi iş yükünü arttıran durumların stresli bir ortam yarattığı ve bunun sonucunda işe bağlı gerginlik düzeyinin arttığı saptanmıştır [40].

### Kısıtlılıklar

Araştırmanın sonuçları sadece araştırmanın yapıldığı sağlık kuruluşunda çalışan sağlık çalışanlarıyla sınırlıdır. Tüm kurum ve bölgelere genellenemez. Araştırmadan elde edilen ölçümler, kullanılan ölçekler ve katılımcıların kendi beyanları ile sınırlıdır. Araştırmanın başka ülkelerde ve daha geniş örneklem gruplarında yapılması önerilebilir.

### Sonuçların Uygulamada Kullanımı

Çalışma kapsamına alınan sağlık çalışanlarının COVID-19 salgın döneminde bireysel iş yükü algılarının olumlu ve işe bağlı gerginlik düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algıları ile işe bağlı gerginlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algı düzeyleri arttıkça İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği ve alt boyutlarının düzeylerinin azaldığı ve aralarında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının medeni durumlarının, çocuk sayının, eğitim durumu ve mesleklerinin bireysel iş yükü algılarını etkilediği, eğitim durumunun ise işe bağlı gerginlik düzeyini etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca sağlık çalışanlarının çalışılan klinik, meslekte çalışma yılı, çalışma şekli, aylık nöbet sayısı ve günlük çalışma süresinin bireysel iş yükü algılarını etkilediği, meslekte çalışma yılının işe bağlı gerginlik düzeyini etkilediği bulunmuştur. Sonuçlar doğrultusunda sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algılarının ve işe bağlı gerginlik düzeylerinin periyodik olarak değerlendirilmesi önerilmektedir. Özellikle sağlık çalışanları gibi yüz yüze çalışan meslek gruplarında işe bağlı gerginliğin yüksek görülmesinden dolayı motivasyonlarını sağlamak için çalışanlara yönelik fikirlerin geliştirilmesi ve çalışma ortamlarının her türlü duruma hazırlıklı bir şekilde dizayn edilmesi önerilmektedir.

### Bilgilendirme

Çalışmaya başlamadan önce Tıp Fakültesi Etik Kurulundan onay alınmıştır (B.30.2.ATA.0.01.00/467). Araştırmanın tasarlanması V.Eİ., M.B., verilerin toplanması M.B., verilerin analizi ve yorumlanması

RL.T., V.Eİ., makalenin yazılması ve son aşamaya getirilmesi V.Eİ., M.B., A.Y., RL.T., ve N.Ö., tarafından yapılmıştır. Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### Referanslar

1. WHO. Coronavirus disease (COVID-19) outbreak. [Internet]. 2020 [Erişim Tarihi: 27.03.2021]. Erişim adresi: <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novelcoronavirus-2019-ncov>
2. Pascarella G, Strumia A, Piliago C, Bruno F, Del Buono R, Costa F, et al. Covid-19 diagnosis and management: a comprehensive review. *Journal of Internal Medicine*, 2020, 288(2), 192-206. DOI: 10.1111/joim.13091
3. Yücesan B, Özkan Ö. Covid 19 pandemi sürecinin sağlık yönetimi açısından değerlendirilmesi. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2020, 3(COVID-19), 134-9.
4. Özbezek BD, Paksoy HM, Çopuroğlu F. Covid-19 pandemi döneminde sağlık çalışanlarının sosyal destek algılarının tükenmişlik düzeyine etkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 2021, (11), 413-434.
5. Bakanlık TS. Covid-19 aşısı bilgilendirme platformu. 2021, 14(07).
6. Aşkın R, Bozkurt Y, Zeybek Z. Covid-19 pandemisi: Psikolojik etkileri ve terapötik müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2020, 19(37), 304-318.
7. Bavel JJV, Baicker K, Boggio PS, Capraro V, Cichocka A, Cikara M, et al. Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response. *Nature Human Behaviour*, 2020, 4(5), 460-471.
8. Tath O, Cimcek P, Guner Y, Guner EK, Gunduz A. Health care professionals' views on healthcare provision during the covid-19 pandemic: a descriptive study. *Bezmialem Science*, 2021, 9(1), 46-55.
9. Yüncü V, Yılan Y. Covid-19 pandemisinin sağlık çalışanlarına etkilerinin incelenmesi: bir durum analizi. *Iğdır University Journal of Social Sciences* 2020;373-401.
10. Çiftçi G, Tunç G, Güneş A, Değer V, Çifçi S. Hastanelerde görevli sağlık çalışanlarının bireysel iş yükü algıları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2018, 5(1), 1-8.
11. Koşucu SN, Göktaş SB, Yıldız T. Cerrahi ve dahiliye servislerinde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeylerinin değerlendirilmesi. *Cukurova Medical Journal*, 2017, 42(4), 675-681.
12. Bozkurt İ, Elmoglu E. Koronavirüs pandemisinde sağlık çalışanlarının iş yükü fazlalığı algısı ve mesleki haz düzeyinin demografik özelliklere göre karşılaştırılması (Gaziantep örneği). *Pearson Journal Of Social Sciences & Humanities*, 2021, 6(16), 365-373.
13. Polat ÖP, Coşkun F. Covid-19 salgınında sağlık çalışanlarının kişisel koruyucu ekipman kullanımları ile depresyon, anksiyete, stres düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Batı Karadeniz Tıp Dergisi*, 2020, 4(2), 51-58.
14. Yürür S, Keser A. İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 2010, 65(04), 165-193.
15. Ergin D, Celasin N, Aktış S, Altan Ö, Bakırlıoğlu Ö, Bozkurt S. Burnout and empathic skill levels and influencing factors of internal medicine nurses. *Firat University Journal of Health Sciences*, 2009, 4(11), 49-64.
16. Özşahin Z, Nacar G, Derya YA. Ebelerin işe bağlı gerginlikleri ile çatışma çözüm stilleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 2019, 7(2), 187-195.

17. Shechter A, Diaz F, Moise N, Anstey DE, Ye S, Agarwal S, et al. Psychological distress, coping behaviors, and preferences for support among New York healthcare workers during the covid-19 pandemic. *General Hospital Psychiatry*, 2020, 66, 1-8.
18. Aksu ÇB. Covid 19 pandemisinin sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2021, 24(4), 747-776.
19. Avcı G, Öztürk G, Azaklı N, Çekinmez T. Özel bir grup hastanesinde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin ve stresle başa çıkma tarzlarının belirlenmesi. 4. Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar ve Sorunlar Kongresi, İzmir, 16 Kasım-18 Kasım 2016.
20. Gürcüoğlu S, Çetinel MH, Karagöz A. Examining the relationship between job satisfaction and organizational commitment: A research on public sector healthcare professionals during the pandemic period. *International Journal of Human Sciences*, 2020,17(4), 1204-1221.
21. Salant, P. ve Dillman, D. A. How to conduct your own survey. Wiley, New York, 1994.
22. Cox KS, Teasley SL, Zeller RA, Lacey SR, Parsons L, Carroll CA, et al. Know staff's "intent to stay". *Nursing Management*, 2006, 37(1), 13-15. <https://doi.org/10.1097/00006247-200601000-00004>.
23. Saygılı M. Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, 2008, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
24. Revicki DA, May HJ, Whitley TW. Reliability and validity of the work-related strain inventory among health professionals. *Behavioral Medicine*, 1991, 17(3), 111-120.
25. Aslan SH, Alparslan ZN, Aslan RO, Kesepera C, Ünal M. İşe bağlı gerginlik ölçeğinin sağlık alanında çalışanlarda geçerlik ve güvenilirliği. *Düşünen Adam - The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 1998, 11(2), 4-8.
26. Arpacıoğlu S, Baltalı Z, Ünübol B. Covid-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 2021, 46(1), 88-100.
27. Karacabay K, Savcı A, Çömez S, Çelik N. Cerrahi hemşirelerinin iş yükü algıları ile tıbbi hata eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2020, 13(3), 404-417.
28. Sarıdiken N, Çınar F. Sağlık profesyonellerinin bireysel iş yükü algı düzeylerinin ölçülmesi: türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 2021, 3(1), 61-66.
29. Göçmen AG, Öztürk G, Azaklı N, Türker ÇS. Özel bir grup hastanesinde çalışan hemşirelerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin ve stresle başa çıkma tarzlarının belirlenmesi. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2018, 3(1), 1-7.
30. Göçen Ö, Yılmaz A, Aslanhan H, Celepkolu T, Tuncay S, Dirican E. Hekimlerin, defansif tıp uygulamaları hakkındaki bilgi ve tutumları, işe bağlı gerginlik ve tükenmişlik düzeyleri. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care (TJFMPC)*, 2018, 12(2), 77-87. Doi: 10.21763/Tjfmpe.432454
31. Li Z, Ge J, Yang M, Feng J, Qiao M, Jiang R, et al. Vicarious traumatization in the general public, members, and non-members of medical teams aiding in covid-19 control. *Brain, Behavior, Immunity-Health*, 2020, 88, 916-919.
32. Saygılı M, Çelik Y. Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2010, 14(1), 39-71.
33. Coşkun RÇ, Esra U. Hemşirelerin yönetsel kararlara katılımlarının iş yaşam kalitesine etkisi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2018, (2), 142-149.
34. Atasoy A, Yorgun S. Sağlık çalışanlarında iş gerilimi ve iş stres düzeyinin değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 2013, 6(2), 71-88.
35. Karabulut N, Çetinkaya F. Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin hasta bakımında karşılaştıkları güçlükler ve motivasyon düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2011, 14(1), 14-23.
36. Korkmaz F. İş yükü fazlalığı algısının çalışan performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü: Sağlık sektöründe bir uygulama. *OPUS Journal of Society Research*, 2021, 17(36), 2767-2793.
37. Aydın D, Berna A, Baydemir S. Hemşirelik öğrencilerinde tükenmişlik ve etkileyen faktörler. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2017, 7(1), 19-23.
38. Özceylan E, Korkmaz İH, Özceylan A, Kırınçoğlu S. Sağlık çalışanlarının iş güvenliği algılarının iş stresi düzeylerine etkisi: Gaziantep'te bir özel hastane örneği. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2018, 3(1), 38-52.
39. Sivrikaya SK, Erişen M. Sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve işe bağlı gerginlik düzeylerinin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2019, 22(2), 121-129.
40. Arıkan D, Karabulut N. Hemşirelerde işe bağlı gerginlik ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2004, 7(1).
41. Şahin L, Ekmekyapar M, Gür A, Bilgili MA. Acil sağlık hizmetleri çalışanlarında işle ilgili sağlık sorunları. *Van Medical Journal*, 2021, 28(4), 588-594.

<http://edergi.cbu.edu.tr/ojs/index.php/cbusbed> isimli yazarın CBU-SBED başlıklı eseri bu Creative Commons Alıntı-Gayriticari4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

