



JEES

Journal of Empirical Economics and Social Sciences

Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi

Cilt/Volume: 5 Sayı/Issue: 2 Eylül/September 2023 ss./pp. 75-92

S. Keçeli <http://dx.doi.org/10.46959/jeess.1357541>

COVID-19 PANDEMİSİ SÜRECİNDE İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE DEMOGRAFİK FAKTÖRLER

Serdal KEÇELİ 

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye'deki sağlık çalışanlarının COVID-19 pandemisi sürecinde işten ayrılma niyetleri ve demografik faktörlerin ortaya konulmasını amaçlamaktadır. Gereç ve Yöntemler: Araştırma, 20 Mart 2021 ile 01 Temmuz 2021 tarihleri arasında İstanbul İli Avrupa yakasında hizmet veren özel hastanelerde çalışan sağlık çalışanları arasında tanımlayıcı ve kesitsel bir yaklaşım kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veriler, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılarak toplanmış ve SPSS 25 programı ile analiz edilmiştir. Bulgular: Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti ölçeği ortalaması $2,3500 \pm 1,18$ olarak bulunmuştur. Cinsiyet ve medeni durum gibi demografik faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Ancak, emeklilik durumunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Yaş değişkeni incelendiğinde, yaşın işten ayrılma niyeti puanları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Öğrenim düzeyi, unvan, çalışılan birim ve meslek yılı gibi değişkenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Sonuç: Bu çalışmanın sonuçları, sağlık sektöründe işgücü yönetimi ve çalışan memnuniyeti stratejilerinin geliştirilmesinde kullanılabilecek önemli bulgular sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşten Ayrılma Niyeti, Covid-19, Pandemi

JEL Kodları: J28, J63, J80

INTENT TO LEAVE FROM JOB AND DEMOGRAPHIC FACTORS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of the COVID-19 pandemic on turnover intention among healthcare workers in Turkey. Materials and Methods: The research was conducted using a descriptive and cross-sectional approach among healthcare workers employed in private hospitals on the European side of Istanbul between March 20, 2021, and July 1, 2021. Data was collected using the Turnover Intention Scale and analyzed using SPSS version 25. Results: The average turnover intention score of

* Milli Savunma Üniversitesi, H.H.O. Askeri Sağlık Merkezi, İstanbul/ Türkiye. E-mail: serkec@yahoo.com.

Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 09 Ağustos / August 2023
Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 09 Eylül / September 2023
Kabul Tarihi / Acceptance Date : 14 Eylül / September 2023

75

Research Article

the participating healthcare workers was found to be 2.3500 ± 1.18 . Demographic factors such as gender and marital status were not found to have a significant effect on turnover intention ($p > 0.05$). However, retirement status was found to have a significant impact on turnover intention ($p < 0.05$), with participants who had reached retirement age reporting higher intention to leave. When examining the age variable, a significant effect on turnover intention scores was observed ($p < 0.05$), with participants in the 18-29 age group having lower scores compared to those in the 30-39 and 40-49 age groups. Educational level, job title, work unit, and years of experience were not found to have statistically significant effects on turnover intention ($p > 0.05$). Conclusion: The findings of this study provide important insights that can be utilized for workforce management and employee satisfaction strategies within the healthcare sector.

Keywords: *Intent to Leave from Job, Covid-19, Pandemic*

JEL Codes: *J28, J63, J80*

1. GİRİŞ

İnsanoğlu var olduğu günden bu yana sürekli salgın hastalıklar, doğal afetler, savaşlar, kıtlıklar vb. birçok olağanüstü durumla karşı karşıya kalmaktadır. Olağanüstü durumlardan birisi de, 1 Aralık 2019 tarihinde, Çin’ın Hubei Bölgesi başkenti olan Vuhan şehrinde ortaya çıkan, günümüzde de devam etmekte olan Covid-19 pandemisidir. Böylesi yaşanan durumlarda hayatın merkezinde olan insanın sağlığı öncelikli konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sağlık yönetiminin en etkin, en etkili ve en verimli kullanılabilmesi ve iyi yönetilebilmesi, insan sağlığının sürdürülebilir olması adına çok önemli bir değişkendir. Bu bağlamda “insan kaynakları” kavramı odak noktalarımızın başında gelmektedir. İnsan kaynaklarının kullanımı etkili ve verimli bir şekilde sağlanır ise Covid-19 pandemisi gibi olağanüstü durumlardan en az zarar ile atlatılabileceği düşünülmektedir.

Covid-19 Pandemisi süresince sağlık çalışanlarının motivasyonunun yüksek tutulması, hem sürecin zararlarının minimize edilerek atlatılabilmesi hem de süreç sonrası sürece bağlı yan etkilerinin devam etmemesi adına çok önemlidir. Bu zamana kadar Covid-19 pandemi süreci ile ilgili hali hazırda birçok makale yazılmıştır. Bu makalelerin içinde sağlık çalışanlarının içinde buldukları ve yapagelmekte oldukları işlerle ilgili “motivasyonları ne durumda, tükenmişlikleri hangi safhada, ailevi pozisyonları ne halde, işlerine devam edip etmeme kararları ne aşamada vb.” sorulara fazla değinilmediği gözlemlenmektedir.

Makalede, yaşamakta olduğumuz Covid-19 pandemisi sürecinde sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin olup olmadığı tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amacın seçilmiş olma nedeni; her durumun kendine has içinden çıkarılacak dersleri bulunmaktadır. Covid-19 pandemisi sürecinde, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin olup olmadığı, var ise bunların nedenlerinin araştırılıp bertaraf edilmesi, paralelinde sağlığın iyi yönetilmesi adına ne gibi tedbirler alınabileceği, hangi motivasyon

kaynaklarının kullanılabilirliğinin araştırılması ve ileride insanoğlunun karşısına çıkabilecek daha farklı olağanüstü durumlarda yapılması gerekenlere dair katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR

İşten ayrılma niyetine dair araştırmalar 1970'lerde başlamış olup, örgütler üzerindeki negatif etkilerinin artması sebebiyle birçok sosyolog, yönetim bilimci ve örgütsel/endüstriyel psikoloğun dikkatini çekmiş ve konuya olan eğilimleri artmıştır (Gül ve ark., 2008; Alsaqri, 2014). İşten ayrılma niyeti literatürde ilk olarak 1974'te Newman, daha sonra sırasıyla 1977'de Mobley, 1988'de Rusbult ve diğ. son olarak 1993'de Tett ve Meyer tarafından kullanılmıştır (Başaran, 2016:34). İşten ayrılma kavramını araştırmacılar farklı tanımlamalara tabi tutmuşlardır. Tett ve Meyer, “kişinin organizasyonu terk etme amacıyla kasıtlı ve bilinçli bir durumda istekli olma hali” olarak tanımlar iken; Topçu ve Basım, işten ayrılma niyetini, geri çekilme aksiyonu şeklinde tanımlamıştır (Topçu ve Basım, 2015:870; Tett ve Meyer, 1993:262). Rusbult ve diğ. (1988) ise işten ayrılma niyeti geliştirmek için bir örgütten uzaklaşmak, başka bir yere transfer olmak, yeni ve başka bir iş aramak vb. durumları işten ayrılma niyeti olarak ele almış ve bu durumun çalışanların sergilemiş olduğu yıkıcı ve aktif bir davranış şeklinde tanımlamıştır (Rusbult ve diğ., 1988:601). Literatüre bakıldığında işten ayrılma niyetinin (intention to leave, intention to quit), devir niyeti (turnover intention) kavramıyla da karşılandığı gözlenmiştir (Yamazakia ve Petchdee, 2015).

Çalışanın işten ayrılma niyetinin bulunduğu kuruluştan tamamen kopma davranışına ve tutumuna dönüşmesi, belli bir süreç içinde gerçekleşmektedir. Çalışanın işten ayrılma niyetinde olması, her zaman kişinin işinden ayrılması ile neticelenmemekte olup; konu ile ilgili yapılan deneysel (ampirik) araştırmalarda, sahip olunan niyet ile neticelenen davranış arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Arshad ve Puteh, 2015). Süreç içinde çalışan birçok etmeden etkilenmektedir. Bunları, dış çevre (yaşanılan yerin işsizlik rakamları, alternatif iş olanakları vb.), örgütten kaynaklı (yönetimin tutumu, ücret, promosyon, iş-yaşam şartları vb.), kişisel (yaş, cinsiyet, kişilik, ailesi vb.) ve psikolojik faktörler şeklinde dört grupta toplayabiliriz. Netice itibarıyla çalışan bu faktörleri göz önünde bulundurarak işinden memnuniyeti ile ilgili bir karara vararak o doğrultuda hareket etmektedir (Cotton and Tuttle, 1986:65).

İşten ayrılma davranışının öncü belirleyicisi olan işten ayrılma niyeti, çalışanın ileriye dönük davranışlarının bir tür sinyali ve çoğunlukla da işten ayrılma niyetinin veya düşüncesinin, işten ayrılmalarla neticelendiği görülmektedir. Literatürde de yapılmış birçok araştırmada, işten ayrılma niyeti sürecinin son aşamasında, işe son verme davranışının gerçekleştiği ortaya konulmuştur. Araştırmacılar, işten ayrılma niyeti kavramını etkileyen en önemli hususun, meydana gelebilecek davranış tetikleme ve oluşabilecek olan davranışın proaktif bir yaklaşım ile önlenabilir olması yer almaktadır. İşten ayrılma niyetini önemli hale getiren ve araştırılmaya değer bulan hususun da bu olduğu düşünülmektedir (Griffeth vd, 2000: 483).

İnsan kaynakları yönetiminin birincil görevleri arasında, nitelikli çalışanların örgütte devam etmelerini sağlamaktır. Çünkü nitelikli çalışanın yerini başka bir kişi ile doldurmak; zor, yüksek maliyetli ve zaman isteyen bir durumdur. Çalışan geride sadece bir boşluk değil, beraberinde edinmiş olduğu kurumsal bilgi ve kültürü de götürmektedir. Bu durum örgüte, yeni çalışan için (çalışan eğitimi, örgüte uyumu sürecindeki işgücü kaybı vb.) harcananlar örgüt için önemli bir kayıp teşkil edecektir (Barutçugil, 2004:465). Diğer taraftan, her ne kadar maliyetten bahsediyor olsak da örgütler için bu durumun faydalarının olduğu hususunu göz ardı etmemek gerekir. İşgücü devir oranının çok düşük olduğu örgütlerde, taze bilgi ve becerilere haiz genç çalışanların işe kabulü ve örgütteki başarılı çalışanların terfiyen yükselme imkânları da azalacaktır. Uzun süreli düşük işgücü devirli örgütte, çalışanların performanslarında negatif yönlü etkileşim olacak, heyecanları ve kariyer beklentileri azalacak, inovatif fikirlerin üretilme oranında azalma olacak ve çalışanların çoğu statükocu bir rahatlığa alışacaktır. Başta maliyetli gibi olsa da sınırlı oranda işgücü devir hızının olması ise yenilikçiliğin desteklenmesinde örgüte yarar ve fayda sağlayacağı düşünülmektedir (Barutçugil, 2004:475).

Literatürün başladığı 1974'ten bu yana, farklı disiplinlerde, çalışanların işten ayrılma niyetleri ile ilgili özellikler ve faktörleri tespit adına, birden çok teori/model ortaya atılmış ve geliştirilmiştir. Bu model ve teorilerin temelini oluşturan unsurlar;

- a. *March ve Simon Modeli:* Model (1958), isminden de anlaşılacağı üzere March ve Simon tarafından “gönüllü işten ayrılma teorisi” (theory of voluntary employee turnover) şeklinde literatürdeki ilk model olarak kabul görmektedir. Bu teori temelinde kişinin “iş değiştirme kolaylığı ve iş değiştirme isteği” durumlarındaki algısı yatmaktadır.
- b. *Porters ve Steers Modeli:* Porter ve Steers (1973), çalışanın işten çekilme davranışında, kişinin örgütten beklentilerinin karşılanıp karşılanmamasının etkisi olduğunu savunmuşlardır (Porter ve Steers, 1973: 170).
- c. *Fishbein ve Ajzen Modeli:* Model (1975), çalışanların işten geri çekilme gibi bir davranışa karar vermesi için, elinde bulunan verileri makul, mantıklı ve rasyonellik doğrultusunda kullandıklarını savunmaktadır (Prestholt vd, 1987:221).
- d. *Mobley Modeli:* Model (1977), işten memnuniyet duymayan çalışanın örgütten ayrılma kararı alma sürecini (tatminsizlikle birlikte işten ayrılmayı düşünme; farklı iş bakmanın vereceği fayda ile mevcut işten ayrılmanın yükleyeceği maliyeti değerlendirme; diğer iş olanaklarını araştırma düşüncesi; fiilen alternatif iş bakma; tespit edilen alternatifleri değerlendirme; mevcut olanla kıyas etme; İşten ayrılma niyeti ve nihayetinde fiili işten ayrılma) açıklamaktadır (Hom vd, 1984: 141).
- e. *Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino Modeli:* Model (1979), organizasyonel, finansal veya işgücü piyasası ile alakalı mesleksi ve şahsi unsurları göz önünde tutarak, çalışanın işten ayrılma niyeti ve bu niyeti oluşturan davranışın üzerindeki etkilerinin incelenmesini konu edinmektedir (Mobley and etc., 1979:518).

- f. *Steers ve Mowday Modeli*: Model (1981), Mobley'in 1977 ve 1979 yıllarındaki araştırmalarına ek olarak, iş ile alakalı olmayan unsurların da (aile, din, hobiler ve siyasi etki vb.) işten ayrılma niyeti üzerine etki/etkilerini ele almıştır (Steers and Mowday, 1981).
- g. *Jackofsky Modeli*: Model (1984), araştırmacının bütünlük süreç modelini temel almış ve iş performansının farklı işten ayrılma formlarıyla ve işten ayrılmanın öncülleri ile olan bağlantısını odak noktasına almıştır (Jackofsky, 1984:74).
- h. *Lee ve Mitchell Modeli*: Model (1994), çalışanların mevcut konumlarını irdelemeye dönük herhangi bir durum oluşmadıkça, işlerini rastgele değerlendirmeye almadıklarını savunmaktadır. Modelde bu durumlar “şok” şeklinde tanımlanır. Şoklar negatif sadece negatif olaylarda değil, ödül ve terfi alma gibi pozitif durumlarda da olabileceğini savunmaktadır (Lee ve Mitchell, 1994: 60).
- i. *Price Modeli*: Model (2001), sosyo-psikolojik faktörleri tamamen dışlamamakla birlikte, yedi yapısal belirleyici (özerklik, maaş, adalet dağıtımı, iş stresi, rutinleşme, terfi şansı ve sosyal destek) üzerine temellendirmiştir. İş tatmini, organizasyonel bağlılık ve İAN'ni sosyo-psikolojik faktörler olarak belirlemiştir.

Makro perspektiften, İşten Ayrılma Niyetinin sonuçları bağlamında; “Örgütsel İşleyişin Bozulması, Örgüt Üyelerinin Yaşayacağı Motivasyon Kaybı ve Örgütsel Maliyetlere Olan Etki” şeklinde ele alınabilmektedir. Konu spesifik bağlamda incelendiğinde; “Personel devir hızının artması, nitelikli işgücü kaybı, sürdürülebilir rekabet avantajının kaybedilme risk ile karşı karşıya kalınabilme ihtimali, deneyimli/bilgili/vasıflı personelden ayrılmalar söz konusu olduğunda örtük bilginin¹ kaybolması vb. (Zincirkıran, 2015:61; Erdirençelebi ve Ertürk, 2018:606; Özçelikçi, 2020:50; Altay ve Turunç, 2018:193-204; Terzi, 2020:28)” şeklinde neticelere sebep olmaktadır. Beraberinde finansal risklerde doğuracağı kaçınılmaz bir gerçeklik olarak ortada durmaktadır. Sağlık veya hastane finansal riskler bağlamında yapılan araştırmalarda atıf sayılarında 2022 yılında 140 atıf ile zirve seviyesini görmüştür (Türk ve Orhan, 2023).

¹ Örtük Bilgi: örgütün temel yeteneğinin diğer örgütlerce kolay kolay taklit edilemeyen, etkili/etkin/verimli kullanıldığı takdirde inovasyon kültürünün artmasında yardımcı ve usta-çırak ilişkisi gibi sosyalleşme yoluyla aktarılan stratejik bir unsurdur (Fayganoğlu, 2019:1064; Terzi, 2020:28).

Tablo 1. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Son Dönemde Yapılan Önemli Çalışmalar

Yazarlar	Amaç ve Bulgular
Poon ve diğ. (2022)	Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetine katkıda bulunan faktörlerin tanınması ve ele alınmasının önemini vurgulamıştır.
Mercado ve diğ. (2022)	COVID-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanlarının stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemiştir. Sağlık sorunları, sosyal destek ve iş yaşam kalitesi bu ilişkileri etkiler.
Hebles ve diğ. (2022)	Bilişsel stresin örgütten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Sağlık çalışanları sürekli stres kaynaklarına maruz kalır ve COVID-19 pandemisi stres faktörlerini artırır.
Hou ve diğ. (2021)	Çin'deki COVID-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanları arasında işten ayrılma niyetinin yaygınlığını incelemiştir. Çin'deki COVID-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanlarının %10.1'inin işten ayrılma niyetine sahip olduğu tespit edilmiştir.
Majeed ve diğ. (2021)	COVID-19'un küresel sağlık krizi ve enfeksiyon riski nedeniyle sağlık çalışanlarının stres altında olduğunu göstermektedir. Bu stresin işten ayrılma niyetlerini artırabileceği belirtilmiştir.
Al-Mansour (2021)	Sağlık hizmetlerinin yetkinliğine, özellikle de COVID-19 döneminde, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetinin tehdit oluşturduğunu vurgulamıştır.
Yáñez ve diğ. (2020)	Peru'da COVID-19 pandemisi sırasında sağlık çalışanlarının yaşadığı kaygı, sıkıntı ve işten ayrılma niyetini incelemiştir. Yaş, eğitim, çalışma koşulları gibi faktörlerin etkileri araştırılmıştır.
Mengstie (2020)	Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti üzerinde algılanan COVID-19 riski, korku ve hastane önlemlerinin etkisi incelenmiştir.
Chao ve diğ. (2015)	İşyeri stresinin iş tatmini, performans ve işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi olduğunu belirtmiştir. Kırsal Tayvan'daki sağlık çalışanlarında stresin ve destek faktörlerinin etkileri incelenmiştir.

3. GEREÇ VE YÖNTEMLER

Araştırmanın amacı, örneklem ve evreni, metodolojisi, değişkenleri, hipotezleri ve ölçeğine ait analiz ve bulgularına yer verilecektir.

Amaç: Ülkemizde 11 Mart 2020 tarihi itibarıyla ilk vakanın görülmesiyle birlikte başlayan Koronavirüs (Covid-19) Pandemisinin, Türkiye sağlık emekçilerinde “İşten Ayrılma Niyeti” oluşturup oluşturmadığının tespiti edilmesi, oranının ne kadar olduğu ve demografik veriler doğrultusunda farkların bulunup bulunmadığı amaçlanmıştır.

Araştırmanın Tipi ve Zamanı: Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte olup 20 Mart 2021 ve 01 Temmuz 2021 tarihleri arasında yapılmıştır.

Evren ve Örneklem: Araştırmanın evrenini İstanbul İli Avrupa yakasında hizmet veren özel hastane çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örneklem kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü N=396 olarak bulunmuştur.

Çalışmanın tek değişkeni olan işten ayrılma niyetini ölçmek için Elmas'ın yüksek lisans tezinde kullandığı Rosin ve Korabik (1995) tarafından kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır (Elmas, 2012: 60). İşten ayrılma niyeti ölçeği toplamda dört sorudan oluşmakta ve 5'li likert ölçeği ile cevaplandırılmaktadır (1=Kesinlikle katılmıyorum – 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin çalışmadaki güvenilirlik değeri olan Cronbach Alpha değeri 0,886 olarak belirlenmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 2. Sosyo-demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Değişkenler	n	%	
Cinsiyet	Kadın	268	67,7
	Erkek	128	32,3
	Toplam	396	100
Medeni Durum	Evli	308	77,8
	Bekâr	88	22,2
	Toplam	396	100
Yaş	18-29 yaş arası	60	15,2
	30-39 yaş arası	112	28,3
	40-49 yaş arası	198	50,0
	50 ve üzeri	26	6,5
	Toplam	396	100
Öğrenim Durumu	Lise	16	4,0
	Önlisans	68	17,2
	Lisans	198	50,0
	Yüksek lisans	96	24,2
	Doktora	18	4,5
Toplam	396	100	
Unvan	Hekim	36	9,1
	Hemşire	210	53,0
	Tekniker/teknisyen	92	23,2
	Diğer	58	14,6
	Toplam	396	100
Çalışma Bölümü	Dâhili Branşlar	130	32,8
	Harici Branşlar	68	17,2
	Acil-Yoğun Bakım	60	15,2
	Covid Kliniği	32	8,1
	Diğer	106	26,8
Toplam	396	100	
Meslek Yılı	1-10 yılları arası	92	23,2
	11-20 yılları arası	148	37,4
	21-30 yılları arası	132	33,3
	31-40 yılları arası	24	6,1
	Toplam	396	100

Tablo 2’de araştırmaya katılan bireylerin %50,0’inin 40-49 yaş arası olduğu, %67,7’sinin kadın olduğu, %77,8’nin evli olduğu, %50,0’inin lisans mezunu olduğu, %53,0’inin hemşire olduğu, çalışanların %32,8’inin dahili branşlarda çalıştığı ve meslek yıllarının %37,4’ünün 11-20 yıl arası olduğu saptanmıştır.

Tablo 3. Güvenirlilik İstatistiği

<i>Kullanılan Ölçek</i>	<i>Önerme Sayısı</i>	<i>Cronbach's Alpha Değeri</i>
İşten Ayrılma Niyeti	4	0.886

Tablo 3’de örneklemin güvenirliliği ve anketlerin geçerliliği Cronbach’s Alpha skorları hesaplanarak ölçülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısından faydalanılarak elde edilmiş güvenirlilik analizinden tespit edilen bulgular sunulmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’nin boyutunun ortalamalarının bireysel durum değişkenlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular Tablo 4’de verilmektedir.

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Sorular	Min.	Maks.	Ort.	SS.
Eğer imkânınız olsa şu anki işinizden ayrılır mısınız?	1	5	2,7323	1,43
Son zamanlarda işinizden ayrılmayı sıklıkla düşünüyor musunuz?	1	5	2,6162	1,40
Aktif olarak yeni bir iş arıyor musunuz?	1	5	1,7879	1,08
Şimdiki işinizden ayrılmaya niyetli misiniz?	1	5	2,2626	1,33
İşten Ayrılma Ölçeği	1	5	2,3500	1,18

Ölçeğe ait tanımlayıcı bulguların yer aldığı Tablo 4’ye göre, Türkiye’deki sağlık çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ortalamasının $2,3500 \pm 1,18$ olduğu bulunmuştur. Soru bazında bakıldığında, “Eğer imkânınız olsa şu anki işinizden ayrılır mısınız?” sorusu en yüksek ortalamaya (ort:2,7323 \pm 1,43) sahip iken; “Aktif olarak yeni iş arıyor musunuz?” sorusunun en düşük ortalamaya (ort:1,7879 \pm 1,08) sahip olduğu bulunmuştur.

Tablo 5. Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Analiz Bulguları (t Testi)

Ölçek Adı/ Ek Soru	Değişkenler	Ort.	SS	t	p
Cinsiyet					
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Kadın (a)	2,3433	1,06	-0,152	0,880
	Erkek (b)	2,3633	1,29		
Medeni Durum					
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Bekâr (a)	2,1534	1,10	1,832	0,680
	Evli (b)	2,4058	1,15		
Emeklilik Durumu					
Emekliliğim dolmuş olsa; bu şartlar altında hemen işimi bırakırım	Evet (a)	3,0449	1,08	13,487	0,000**
	Hayır(b)	1,6331	0,81		

**p<0,001

Tablo 5’te yapılan t testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre cinsiyet değişkeninde İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği faktörler puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Medeni durumu İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Emeklilik durumu İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit

edilmiştir ($p < 0,05$). Emeklilik durumu değişkenine göre “Emekliliğim dolmuş olsa; bu şartlar altında hemen işimi bırakırım.” Sorusuna evet diyenlerin ortalaması hayır diyenlerin ortalamasına göre daha yüksektir.

Tablo 6: Farklılık Analizleri (Anova Testi)

Ölçek	Değişkenler	Ort.	SS	f	p	Fark
Yaş						
İşten Ayrılma Niyeti	18-29 yaş arası (a)	1,7000	0,88	8,332	0,000**	b>a c>a
	30-39 yaş arası (b)	2,4911	1,09			
	40-49 yaş arası (c)	2,4743	1,14			
	50 yaş ve üzeri (d)	2,2692	1,34			
Öğrenim Durumu						
İşten Ayrılma Niyeti	Lise(a)	2,4375	1,57	1,420	0,227	-
	Ön lisans (b)	2,2721	1,25			
	Lisans (c)	2,3030	1,01			
	Yüksek lisans (d)	2,3750	1,13			
	Doktora (e)	2,9444	1,56			
Unvan						
İşten Ayrılma Niyeti	Doktor (a)	2,333	1,32	1,09	0,353	-
	Hemşire (b)	2,3667	1,11			
	Tekniker/Teknisyen (c)	2,4620	1,21			
	Diğer (e)	2,1207	0,98			
Çalışma Bölümü						
İşten Ayrılma Niyeti	Dahili Branşlar (a)	2,5000	1,15	2,360	0,053	-
	Harici Branşlar (b)	2,2868	1,08			
	Acil -Yoğun Bakım (c)	2,4000	1,26			
	Covid Kliniği (d)	2,6094	1,18			
	Diğer (e)	2,0991	1,04			
Meslek Yılı						
İşten Ayrılma Niyeti	1-10 yılları arası (a)	1,8859	0,94	7,483	0,000**	b>a c>a
	11-20 yılları arası (b)	2,4899	1,14			
	21-30 yılları arası (c)	2,5985	1,14			
	31-40 yılları arası (d)	1,9545	1,27			

** $p < 0,001$

Tablo 6’te yapılan ANOVA testi sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre yaş değişkeninde İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). İşten Ayrılma Niyetinde 18-29 yaş grubundaki katılımcıların puanlarının 30-39 ve 40-49 yaş arası gruplarındaki katılımcıların puanlarından daha düşük olduğu bulunmuştur. Yaş arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı söylenebilir.

Öğrenim durumu değişkeninde İşten Ayrılma Niyeti puanında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Unvan değişkeninde İşten Ayrılma Niyeti puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Çalışılan birim değişkeninde İşten Ayrılma Niyeti puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Meslek yılı değişkeninde İşten Ayrılma Niyeti puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşten Ayrılma Niyetinde 1-10 yılları arası grubundaki katılımcıların puanlarının 11-20 ve 21-30 yılları arası grubundaki katılımcıların puanlarından daha düşük olduğu bulunmuştur. Meslek yılları arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı söylenebilir.

4. TARTIŞMA

Literatürde bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin geniş bir yelpazede olduğu gözlemlenmiştir. Hebles ve diğ. (2022) nin çalışmasında elde edilen sonuçlar, çalışanların bilişsel stresinin örgütten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanları sürekli olarak yük stresi üreten faktörlere (örneğin aşırı yük, yetersiz kaynaklar, tükenmişlik vb.) maruz kalmaktadır ve COVID-19 pandemisinin stres kaynaklarını artırdığı inkâr edilemez bir gerçektir. Virüsün olası sonuçlarının sürekli tehdidi ve beraberinde getirdiği duygusal tükenme, çalışanların bilgiyi kullanma kapasiteleri, görevlerini beklentilere uygun şekilde yerine getirme yetenekleri ve diğerleriyle işbirliği yapabilme yetenekleri üzerinde doğrudan etkilere sahiptir. Bu nedenle, bu dönemde sağlık kuruluşlarının, stresin sonuçlarına ve çalışanların zihinsel sağlığına daha derinlemesine bakmaları, etkilerini çalışanların iş ve refahına azaltan süreçlere (örneğin psikolojik güven) odaklanmaları gerektiği bu çalışmanın öneri ve sonuçlarında yer almaktadır.

Mercado ve diğ. (2022) tarafından yürütülen çalışma, 2020 yılında sağlık çalışanlarının COVID-19 pandemisiyle birlikte diğer belirgin sosyopolitik stres faktörleriyle karşılaştığını gözlemlemiştir. Bu nedenle çalışma, kişisel, işle ilgili ve bağlamsal faktörler ile üç sonuç- stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti- arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma Aralık 2020'de, Amerika Birleşik Devletleri'nin Güneybatı bölgesinde, toplumsal ve ekonomik olarak dezavantajlı topluluklara hizmet veren bir kamusal güvenlik sağlık sisteminde çalışan geniş bir sağlık çalışanı grubu ($n = 985$) ile çapraz kesitsel bir çevrimiçi anket kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlar, daha fazla sağlık sorununun daha yüksek stres ve tükenmişlik belirtileri ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Duygusal destek aramak ve başa çıkmak için ilaç veya alkol kullanmak, daha yüksek stresle ilişkilendirilirken, olumlu bir sosyal bakış açısı daha düşük stresle ilişkilendirilmiştir. Daha düşük iş yaşam kalitesi, daha yüksek tükenmişlik belirtileri ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmiştir. Pandeminin sağlık ve daha fazla COVID-19 ile ilgili endişeler üzerindeki olumsuz etkileri, daha yüksek stres ve tükenmişlik belirtileri ile ilişkilendirilmiştir. Özgün hipotezlere aykırı olarak, öz bakımın üç sonuçtan herhangi biriyle ilişkilendirilmediği ve siyasi iklimin ve ırkçılık sorunlarının refah üzerindeki etkilerinin stres, tükenmişlik veya işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmediği bulunmuştur.

Çalışmanın sağlık çalışanlarının sonuçları ile sağlık, iş ve pandemi ile ilgili faktörler (diğer faktörler arasında) arasında anlamlı ilişkileri belirlediği bu çalışmada dikkat çekmiştir. ABD sağlık sistemi, benzeri görülmemiş işgücü eksiklikleriyle karşı karşıyadır ve bu durum kurumların çalışanların sağlığı, iyi oluşu ve tutulumuna dikkat etme gerekliliğini daha da pekiştirmektedir. Politika ve uygulamalarda çalışanların iyi oluşunu hesaba katan ve teşvik eden değişiklikleri kurumsallaştırmak, devam eden pandemiye uyum sağlamayı ve gelecekteki krizlere hazırlanmayı hedefleyen sağlık sistemleri için önemlidir.

Mengstie, (2020) tarafından yapılan bir çalışma, Gondar ve Bahir-Dar şehirlerindeki hem kamuya hem de özele ait hastane sağlık çalışanlarının adalet konusundaki algılarının düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanlar, hastanelerinden aldıkları çıktılar (ücret ve diğer avantajlar) ile girdiler (deneyim, uzmanlık ve çalışma miktarı) arasında adil bir denge olmadığını düşünmektedirler. Kamu hastanelerinde karar verme süreçleri ve yöntemleri de net, tutarlı ve önyargısız değildir. Ayrıca, sağlık çalışanlarının hastane prosedürleri üzerinde etkisi olmadığı gibi, karar verme süreçlerini etkileyemezler. Genel olarak, hem kamuya ait hem de özele ait hastanelerde dağıtıcı ve prosedürel adalet uygulamaları zayıftır. Hem kamu hastanelerinde hem de özel hastanelerde sağlık çalışanlarının yüksek işten ayrılma niyeti olduğu bu çalışmada ortaya çıkmıştır. Dağıtıcı adalet (çıkıtların adil dağıtımı) hastane çalışanlarının yüksek işten ayrılma niyeti üzerinde en etkili faktör olarak belirlenmiştir.

Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetine katkıda bulunan faktörlerin kapsamlı bir genellemesini sunan Poon ve diğ. (2022) çalışmasının sonuçlarına dayanarak, elde edilen bulguların işten ayrılma sorununun daha da kötüleşmesini önlemek amacıyla bu faktörlerin tanınması ve ele alınmasının ne kadar önemli olduğunu vurgulamıştır. Pandemiye özgü bazı faktörlerin, pandemi azaldıkça zamanla azalıp azalmayacağı belirsiz olsa da, sağlık çalışanları üzerindeki aşırı baskıların son 2 yılda yaşandığı göz önüne alındığında, bu durumun daha da kötüleşebileceği ve sağlık çalışanlarının ayrılma eğilimini artırabileceği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının elde tutulması için proaktif önlemler alınması gerektiği bu çalışmanın sonuç ve önerileri arasında yer almaktadır.

Hou ve diğ. lerinin (2021) yapmış olduğu çalışma, Çin'deki COVID-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanları arasında işten ayrılma niyetinin yaygınlığını incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, Çin'deki COVID-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanlarının %10.1'inin işten ayrılma niyetine sahip olduğu tespit edilmiştir. Hiyerarşik regresyon sonuçları, İkinci Derece hastanesinde çalışmanın (OR = 1.78), teknisyen olarak çalışmanın (OR = 0.30), günlük çalışma saatinin 12 saatten fazla olmasının (OR = 2.92), maske değiştirme sıklığının 4-8 saat arasında olmasının (OR = 3.51), gönüllü olarak öne çıkmanın reddedilmesinin (OR = 1.68), hasta-doktor ilişkisinin değişmemesinin (OR = 1.73), depresyonun (OR = 2.21) ve daha düşük sosyal desteğin (OR = 1.75) işten ayrılma niyeti riski ile anlamlı şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, sağlık çalışanlarının psikososyal sendemik durumu (OR = 6.13) işten ayrılma niyeti ile olumlu bir ilişki taşımaktadır. Sonuç olarak, Çin'deki COVID-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanları arasında işten ayrılma niyeti nispeten yaygındır, ancak normal

dönemlere göre daha düşüktür. Bulgular, işten ayrılma niyetine katkıda bulunan faktörlerin İkinci Derece hastanesinde çalışma, doktor olma, 12 saatten fazla çalışma süresi, maske değiştirme sıklığının 4 saatten az olması, hasta-doktor ilişkisinin değişmemesi ve orta düzeyde sosyal destek olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, psikolojik, davranışsal ve sosyal yönlerden kapsamlı müdahaleler gerekmektedir. Bu müdahaleler, iş stresini hafifletmek, psikolojik danışmanlık sağlamak, yeterli sosyal desteği ve koruyucu ekipmanı sağlamak gibi çeşitli alanları kapsamalıdır. Bu stratejilerin, sağlık çalışanlarının iş memnuniyetini artırabileceği ve işten ayrılma niyetini azaltabileceği değerlendirilmiştir.

Chao ve diğ. (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışma, işyeri stresinin gelişmiş ülkelerde iş tatmini, performans ve işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi olduğunu bulmuş, ancak diğer ülkelerden ve özellikle kırsal alanlardan yetersiz kanıt bulunmaktadır. Özellikle kırsal Tayvan'da, yetersiz sağlık personeli bulunmakta ve durum giderek kötüleşmektedir. İlişkiyi göstermek için kesitsel bir yapılandırılmış anket kullanıldı ve 1 kırsal bölgesel hastanedeki 344 lisanslı profesyonelin verileri yapısal denklem modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, işyeri stresinin hem işten ayrılma niyeti hem de iş performansı üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu, ancak tatmin üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu göstermiştir. İş tatmini performansı artırmıştır. Dışsal bir kontrol odağına sahip personel için stres ve iş tatmini önemli ölçüde etkilemiştir. Daha düşük algılanan iş özelliklerine sahip personel için, iş tatmini performansı önemli ölçüde etkilemiştir. İş yükü, rol çatışması, aile faktörleri ve çalışma ortamıyla ilgili stresi azaltmaya yönelik stratejiler, kırsal Tayvan'daki sağlık çalışanlarının işten ayrılma oranını düşürmek için odaklanılması ve acilen uygulanması gereken noktalar olduğunun altı bu çalışmada çizilmiştir.

Al-Mansour'un (2021) yaptığı çalışma, sağlık hizmetlerinin yetkinliğine, özellikle de COVID-19 döneminde, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetinin tehdit oluşturduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışma, Suudi Arabistan'daki sağlık çalışanları arasında stres ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmayı ve sosyal desteğin bu ilişkiyi nasıl etkileyebileceğini incelemeyi amaçlamıştır. Kesitsel bir çalışma olan bu araştırmada, Suudi Arabistan'daki birinci basamak sağlık merkezlerinde çalışan sağlık çalışanlarına, sosyo-demografik ve mesleki geçmişlerini değerlendiren bir çevrimiçi anket doldurmaları istenmiştir. Ayrıca, Algılanan Stres Ölçeği-10 (PSS-10) ile stres düzeyleri ve Algılanan Sosyal Destek Çok Boyutlu Ölçeği (MSPSS) ile sosyal destek düzeyleri değerlendirilmiş ve önümüzdeki birkaç ay içindeki işten ayrılma niyeti sorgulanmıştır. Yol analizi, stres ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide sosyal destek faktörünün aracılık etkisini değerlendirmek için yapılmıştır. Toplamda 1101 sağlık çalışanı (242 doktor, 340 hemşire, 310 paramedik ve 209 idari personel) bu çalışmaya katılmıştır.

Stres ile destek arasındaki yolun anlamlı bir standartlaştırılmış regresyon ağırlığı (-.34, $p < .05$) bulunmuştur. Destek ile işten ayrılma arasındaki yolun anlamlı bir standartlaştırılmış regresyon ağırlığı (.08, $p < .05$) tespit edilmiştir. Desteksiz stresin işten ayrılma üzerindeki standartlaştırılmış toplam etkisi anlamlı (-.39, $p < .05$) bulunmuştur. Destek varlığında stresin doğrudan işten ayrılma üzerindeki etkisi anlamlı (-.36, $p < .05$) bulunmuştur. Destek varlığında stresin dolaylı olarak işten ayrılma üzerindeki

etkisi anlamlı (-0.03 , $p < .05$) bulunmuştur. Bu nedenle, destek faktörünün stres ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi aracılık ettiğine dair kanıtlar bulunmaktadır. Stres, Suudi Arabistan'daki sağlık çalışanları arasında işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir. Sosyal destek, stres ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi hafifletici bir etkiye sahip olduğu bu çalışmada ortaya çıkmıştır.

Yáñez, ve diğ. (2020) tarafından yürütülen çalışma, COVID-19 pandemisi sırasında Peru'daki sağlık çalışanlarının yaşadığı kaygı, sıkıntı ve işten ayrılma niyetini (mevcut işlerinden ayrılma olasılığı) değerlendirmek amacıyla kesitsel bir anket çalışması gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın sonuçları, Peru'daki sağlık çalışanlarının %21,7'sinin ciddi düzeyde kaygı yaşadığını, %26,1'inin ise ciddi düzeyde zihinsel sıkıntı yaşadığını göstermiştir. Daha yüksek eğitim seviyesi, daha düşük seviyede kaygı ile ilişkilendirilirken, genç çalışanların yaşlı meslektaşlarına göre daha yüksek bir işten ayrılma niyetine sahip olduğu bulunmuştur. Özel sektörde çalışan sağlık çalışanlarının, kamu sektöründekilere göre daha yüksek bir işten ayrılma niyetine sahip olduğu görülmüştür. En önemlisi, Peru'nun Lima şehri dışında, salgının merkezi olan Lima şehrine uzak yaşayan kişilerin daha az kaygı ve zihinsel sıkıntı yaşadığı belirlenmiş, bu durum "ripple effect" teorisini doğrulamış ve "typhoon eye" teorisini geçersiz kılmıştır. Ancak, bu ilişkilerin yönü, kurum türüne (kamu vs. özel) ve çalışanların sözleşme türüne (tam zamanlı vs. yarı zamanlı) göre değişebilir. Araştırma, Peru'da zihinsel bozukluklara duyarlı grupları belirleme konusunda klinik profesyonellere iç görüler sunmada yardımcı olmaktadır. Bu, COVID-19 pandemisi sırasında Peru'daki sağlık çalışanlarının kaygı, zihinsel sıkıntı ve işten ayrılma niyetini değerlendiren ilk çalışma olduğu belirtilmiştir.

Çalışmanın sonuçları, sağlık çalışanlarının COVID-19 pandemisinin yarattığı psikososyal etkilerine dikkat çekmektedir. Pandemi, sağlık çalışanlarının zihinsel sağlığını etkilemiş ve işten ayrılma niyetlerini artırmış gibi görünmektedir. Özellikle genç yaşta çalışanlar ve özel sektörde çalışanlar daha yüksek işten ayrılma niyetine sahipken, eğitim seviyesi ve coğrafi konum gibi faktörlerin de bu etkileri modere ettiği görülmüştür.

Araştırmanın sonuçları, sağlık sistemlerinin pandemi döneminde çalışanların zihinsel sağlığını ve iş memnuniyetini korumak için alabileceği önlemleri vurgulamaktadır. Özellikle psikososyal destek, eğitim ve duygusal iyilik hali sağlama çabaları, sağlık çalışanlarının kaygı, sıkıntı ve işten ayrılma niyetini azaltmada etkili olabileceği değerlendirilmiştir. Ayrıca, farklı kurum türleri ve çalışma koşullarını dikkate alarak bu önlemlerin uyarlanmasının önemli olduğu belirtilmiştir.

Majeed, Irshad ve Bartels (2021) tarafından yürütülen çalışma, COVID-19'un küresel sağlık krizi ve enfeksiyon riski nedeniyle sağlık çalışanlarının stres altında olduğunu göstermektedir. Bu stresin işten ayrılma niyetlerini artırabileceği belirtilmiştir. Çalışma, algılanan COVID-19 riski ile sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olduğunu ve bunun algılanan COVID-19 korkusu aracılığıyla gerçekleşebileceğini bulmuştur. Ayrıca, hastane önlemlerine ilişkin algıların, bu ilişkiyi azaltıcı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, sağlık sistemlerinin kriz dönemlerinde

çalışanların refahını korumak için politika ve uygulamalarda değişiklik yapmasının önemini vurgulamaktadır. Bu çalışma, sağlık çalışanlarının iyi olması ve sürdürülebilir bir sağlık hizmeti sunumu için stratejiler geliştirilmesine katkı sağlayabileceği değerlendirilmiştir.

Diğer araştırmalarla bizim yapmış olduğumuz çalışma ile kıyaslandığında, cinsiyet, medeni durum, unvan, öğrenim durumu ve çalışılan bölüm gibi demografik faktörlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür (Arslanoğlu ve Ark., 2023). Bununla birlikte, emeklilik durumunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Emekliliği dolmuş olan katılımcıların işten ayrılma niyeti puanlarının, emekliliği dolmamış olanlara göre daha yüksek olması, yaşlılık ve emeklilik düşüncesi arasındaki ilişkiyi yansıtabilir.

Yaş değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ilgi çekicidir. Genç çalışanların (18-29 yaş arası) işten ayrılma niyeti puanlarının, orta yaşlı katılımcılara (30-39 ve 40-49 yaş arası) göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yaşın artmasıyla birlikte işten ayrılma niyetinin artabileceği fikrini destekler niteliktedir. Arslanoğlu ve ark. (2023) yaş değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerine istatistiksel olarak bir etkisinin olmadığı sonucuna varmışlar.

Diğer değişkenler arasında öğrenim düzeyi, unvan ve çalışılan birim gibi faktörlerin istatistiksel olarak anlamlı bir etki göstermediği gözlenmiştir ($p>0,05$). Ancak, meslek yılı değişkeni incelendiğinde işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Katılımcıların meslek deneyimine göre işten ayrılma niyetlerinin değiştiği ve daha az deneyime sahip olanların daha düşük niyet gösterdiği belirlenmiştir.

Bizim yapmış olduğumuz çalışmanın sonuçları, Türkiye'deki sağlık sektöründe işten ayrılma niyetinin karmaşıklığını ve bu niyeti etkileyen farklı faktörleri anlamamıza yardımcı olmuştur. Ayrıca, benzer konuda yapılan diğer çalışmaların sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetinin, kültürel ve coğrafi farklılıklardan etkilenebileceğini ve işgücü yönetimi stratejilerinin buna göre uyarlanması gerektiğini göstermektedir.

5. SONUÇ

İşgücünün temel taşı olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri, sağlık sektörünün işleyişini etkileyen hayati bir konudur. Özellikle Covid-19 pandemisi gibi olağanüstü durumlar, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini artırabilecek potansiyele sahiptir. Bu nedenle, bu çalışma Türkiye'deki sağlık çalışanlarının pandeminin başlangıcından itibaren işten ayrılma niyetlerini analiz etmeyi amaçlamıştır. Bulgular, sağlık sektörünün geleceği ve kalitesi açısından büyük bir öneme sahip olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin farklı demografik faktörlerle nasıl ilişkilendiğini aydınlatmaktadır.

KAYNAKÇA

- Al-Mansour K. (2021). Stress and turnover intention among healthcare workers in Saudi Arabia during the time of COVID-19: Can social support play a role? *PLoS One*, 7;16(10):e0258101. doi: 10.1371/journal.pone.0258101. PMID: 34618851; PMCID: PMC8496805.
- Alsaqri, S. H. K. (2014). A survey of intention to leave, job stress, burnout and job satisfaction among nurses employed in the Ha'il region's hospitals in Saudi Arabia [RMIT University]. <https://researchrepository.rmit.edu.au/esploro/outputs/doctoral/A-survey-of-intention-to-leave/9921861590401341#file-0>
- Altay, M. ve Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(17), 191-229.
- Arshad, H. And Puteh, F. (2015). Determinants of turnover intention among employees. *Journal of Administrative Science* 12: 1-15.
- Arslanoğlu A, Türkakın A, Çelik M. (2023). Pandemi sürecinde atık toplama personellerinin COVID-19 korkusunun işten ayrılma niyetine etkisi. *TÜSEB*, 6(2):100-107.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. 1. Baskı. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, R. (2016). Çalışanların Örgütsel Tutum ve Davranışlarının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Psikolojik Sözleşmelerin Aracılık Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi SBE.
- Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827-NP1836.
- Cotton, J.L. and Tuttle, J.M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11 (1), 55-70.
- Erdirençelebi, M. ve Ertürk, E. (2018). Çalışanların örgütsel yalnızlık algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(2), 603-617.
- Elmas, S. (2012) İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi SBE.
- Fayganoğlu, P. (2019). Örtük bilgi ve örtük bilgi paylaşımının örgütler için yenilikçilik ve hayatta kalma açısından önemi. *Journal of International Social Research*, 12(63), 1068-1074.
- Griffeth, R.W.; Hom, P.W.; Gaertner, S. (2000). A metaanalysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26 (3), 463-488.

- 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* 15: 1–11.
- Hebles, M., Trincado-Munoz, F., & Ortega, K. (2022). Stress and turnover intentions within healthcare teams: The mediating role of psychological safety, and the moderating effect of COVID-19 worry and supervisor support. *Frontiers in Psychology*, 12, 758438.
- Hom PW, Griffeth RW, Sellaro CL. The validity of Mobley's (1977) model of employee turnover. *Organ Behav Hum Perform.* 1984 Oct;34(2):141-74. doi: 10.1016/0030-5073(84)90001-1. PMID: 10268421.
- Hou, H., Pei, Y., Yang, Y., Lu, L., Yan, W., Gao, X., & Wang, W. (2021). Factors associated with turnover intention among healthcare workers during the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic in China. *Risk management and healthcare policy*, 4953-4965.
- Jackofsky, E.F. (1984). Turnover and job performance: An integrated process model. *The Academy of Management Review*, 9 (1), 74-83.
- Lee, T.W. and Mitchell, T.R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19 (1), 51-89.
- Majeed, M., Irshad, M., & Bartels, J. (2021). The interactive effect of COVID-19 risk and hospital measures on turnover intentions of healthcare workers: A time-lagged study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10705.
- March, J.; Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Mengstie, M. M. (2020). Perceived organizational justice and turnover intention among hospital healthcare workers. *BMC psychology*, 8, 1-11.
- Mercado M, Wachter K, Schuster RC, Mathis CM, Johnson E, Davis OI, Johnson-Agbakwu CE. A cross-sectional analysis of factors associated with stress, burnout and turnover intention among healthcare workers during the COVID-19 pandemic in the United States. *Health Soc Care Community.* 2022 Sep;30(5):e2690-e2701. doi: 10.1111/hsc.13712. Epub 2022 Jan 17. PMID: 35037346.
- Mobley, William H.; Griffeth, Rodger W.; Hand, Herbert H.; Meglino, Bruce (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Özçelikçi, N. (2020). Otantik liderliğin iş performansı ve işten ayrılma niyetleri üzerine etkisinde duygusal emeğin rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Toros Üniversitesi.
- Poon, Y. S. R., Lin, Y. P., Griffiths, P., Yong, K. K., Seah, B., & Liaw, S. Y. (2022). A global overview of healthcare workers' turnover intention amid COVID-19 pandemic: A systematic review with future directions. *Human resources for health*, 20(1), 1-18.

- Porter, L.W.; Steers, R.M. (1973). Work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-76.
- Prestholdt, P.H.; Lane, I.M.; Mathews, R.C. (1987). Nurse turnover as reasoned action: Development of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 72 (2), 221-227.
- Rosin, H., ve Korabik, K. (1995). “Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers”. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous III, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*. 31(3), 599-627.
- Sekeran, Uma (2000). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R.M. and Mowday, R.T. (1981). Employee turnover and postdecision accommodation processes. In (Editors: L.L. Cummings & B.M. Staw, p.235-281) *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, CT: JAI Press.
- Terzi, M.E. (2020). Tersine mentorluk uygulamasının işten ayrılma niyetine etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Tett, R.P. ve 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.
- Türk, M., & Orhan, F. (2023). Sağlık Kuruluşları ve Hastanelerde Finansal Risk Konusunda Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi: Web of Science Örneği. *İşletme Akademisi Dergisi*,4(1), 68–91. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2023.1208>
- Topçu, M.K. ve Basım, H.N. (2015). Kobilerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish Studies*. (10), 861-886.
- Yamazakia, Y. and Petchdee, S. (2015). Turnover intention, organizational commitment and specific job satisfaction among production employees in thailand. *Journal of Business and Management* 4: 22–38.
- Yáñez, J. A., Jahanshahi, A. A., Alvarez-Risco, A., Li, J., & Zhang, S. X. (2020). Anxiety, distress, and turnover intention of healthcare workers in Peru by their distance to the epicenter during the COVID-19 crisis. *The American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 103(4), 1614.

Zincirkıran, M., Çelik, G.M., Ceylan, A.K. ve 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 Dergisi*, 52(600), 59-71.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -
