

Araştırma Makalesi

**Aile Hekimliği Çalışanlarının COVID-19 Pandemi Sürecinde
Pandemik Tutum, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma
Niyetlerinin Belirlenmesi¹**

Melike AVAN

*Sorumlu Yazar, Kahramanmaraş Onikişubat İlçe Sağlık Müdürlüğü
avnmelike@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5181-339X*

Fatih ŞANTAŞ

*Yozgat Bozok Üniversitesi, İİBF
fatih.santas@bozok.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0595-4183*

Öz

Bu çalışma, aile sağlığı merkezlerinde görev yapan aile hekimi ve aile sağlığı çalışanlarının Covid-19 pandemi sürecinde mesleki tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve pandemik kaygı durumlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş ili merkezinde bulunan Aile Sağlığı Merkezinde çalışan 386 aile hekimi ve 355 aile sağlığı çalışanı olmak üzere toplamda 741 sağlık personeli oluşturmaktadır. Çalışma, 392 sağlık personeli ile yürütülmüştür. Çalışmada, katılımcıların pandemi ile ilgili bireysel olarak olumsuz tutumlarının ve pandemiye olumlu örgütsel tutumlarının yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Kişisel başarı hissi ve duyarsızlaşmanın orta, duygusal tükenme ve işten ayrılma niyetlerinin ise düşük olduğu saptanmıştır. Analizler sonucunda pandemiye olumsuz bireysel tutumun tükenme ve işten ayrılma niyetini artırdığı ve olumlu örgütsel tutumun ise tükenme ve işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: Pandemik tutum, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, aile sağlığı merkezi
Jel Sınıflandırma Kodları: I10, I18, J20, M54

**Determination of Pandemic Attitudes, Occupational Burnout and Turnover Intentions of
Family Medicine Employees during COVID-19 Pandemic Process²**

Abstract

This study was conducted to determine the occupational burnout, turnover intention and pandemic anxiety of family physicians and family health workers working in family health centers during the Covid-19 pandemic process. The population of the study consists of a total of 741 health personnel, including 386 family physicians and 355 family health workers working at the Family Health Center in the center of Kahramanmaraş province. The study was conducted with 392 healthcare personnel. The study found that the participants had high levels of individual negative attitudes towards the pandemic and positive organizational attitudes towards the pandemic. It was found that sense of personal accomplishment and depersonalization were moderate, while emotional exhaustion and turnover intentions were low. As a result of the analyses, it was found that negative individual attitude increased exhaustion and turnover intention and positive organizational attitude decreased exhaustion and turnover intention in the pandemic.

Keywords: Pandemic anxiety, burnout, intention to leave, family health center
JEL Classification Codes: I10, I18, J20, M54

¹ Bu çalışma, Doç. Dr. Fatih ŞANTAŞ danışmanlığında Melike AVAN tarafından hazırlanan “Aile Hekimliği Çalışanlarının Covid-19 Pandemi Sürecinde Pandemik Kaygı, Mesleki Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Belirlenmesi” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Extended abstract is presented at the end of the article

Geliş Tarihi (Received): 18.09.2023 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 04.03.2024

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Avan, M. ve Şantaş, F. (2024). Aile hekimliği çalışanlarının Covid-19 pandemi sürecinde pandemik tutum, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (1), 135-159 doi: 10.18074/ckuiibfd.1362530

1. Giriş

Salgın hastalıkların tarih boyunca küresel bir sorun halini alabildiği dönemler olmuştur (Çiçek ve Almalı, 2020). Bilindiği gibi salgın, bir bulaşıcı hastalığın belirli bir yerde olağan durumun üstünde görülmesi olarak ifade edilirken; salgının çeşitli toplum, bölge ya da ülkelere yayılımı “pandemi” adını almaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)’ne göre bir hastalığın pandemi olarak nitelenebilmesi için üç koşulu taşıması gerekir (Metintaş, 2020). Bir durumun pandemi olarak kabul edilebilmesi için hastalık veya enfeksiyonun yaygın olması, etkenin çok sayıda insan ölümüne neden olması ve bunlarla birlikte bulaşıcı olması da gerekmektedir (Sakaoğlu, Orbatu, Emiroğlu ve Çakır, 2020). Bu doğrultuda DSÖ koronavirüs salgınını uluslararası endişe verici bir halk sağlığı sorunu olarak görmüş ve 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak ilan etmiştir (Güngör, Avan ve Argın, 2021). Pandemi; gelişmiş ülkelerin de içinde olduğu bütün kıtalar, ırklar ve sosyo-ekonomik gruplardan insanları etkilemiştir. Yaşanan bu sürecin, fiziksel sağlık yanında bireylerin ruhsal sağlığı açısından da akut ve uzun vadeli etkiler oluşturması söz konusudur (Çiçek vd., 2020). Hızlı yayılan bu hastalıkla mücadelede bireysel tutum, toplumsal bilinç ve devletin farklı kademelerinin iş birliği gereklidir (Arpacıoğlu, Baltacı ve Ünübol, 2021). Türkiye’de Cumhurbaşkanlığı başta olmak üzere devletin ilgili kurumları bu süreçte gerekli önlemlerin uygulanması adına aşamalı bir şekilde kararlar almıştır. Bu kararlar, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda çok önemli değişimlere neden olmuştur (Elden, 2020; Metintaş, 2020). Türkiye’de Covid-19 vakası ilk olarak 11 Mart 2020’de görülmüş, ilk vakanın görülmesi ile birlikte ülke genelinde sıkı tedbirler alınmıştır (Yılmaz ve Yılmaz, 2020; Güngör vd., 2021). Bu tedbirler kapsamında salgınla en ön safta mücadele eden sağlık çalışanlarının sayısının artırılması, yıllık izinlerinin iptal edilmesi, görevden istifa imkânlarının kapanması vb. uygulamalar devreye alınmıştır (Duygulu, Başaran Açıl, Kuruca Özdemir ve Erdat, 2020).

Pandemi gerçeği, toplumun sağlık personeline ve onların sağlıklı, mutlu ve özverili bir şekilde çalışabilmesine olan ihtiyacı zorunlu kılmıştır. Olağan dışı durum nedeniyle artan iş yükünün sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve işten ayrılma niyetindeki artışa yol açabileceği beklenebilir (Elden, 2020). Tükenmişlik, “*bireyin mesleki becerilerini yerine getirememesi, motivasyon kaybı ve stres gibi nedenlere bağlı olarak kişinin işinden psikolojik anlamda uzaklaşmasıdır*” şeklinde tanımlanmaktadır (Günüşen ve Üstün, 2010; Arpacıoğlu vd., 2021). Çalışanın işyerinde göreve devam etmek ya da ayrılmak için kendini değerlendirmesi ise işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyetinin, gerçek anlamda işten ayrılmaya yol açtığı bilinmektedir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013; Sökmen ve Erdoğan, 2019; Elden, 2020).

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Pandemi Korku

Salgının çıkış sebeplerinin tam olarak bilinmemesi, Covid-19 virüsünün gözle görülebilmesi ve tüm bireylerin ve toplumun risk altında olması salgını küresel bir sorun haline getirmiştir. Salgının ortaya çıkışı ve vaka sayılarındaki hızlı artışların yaşandığı dönemlerde bireylerde korku düzeyinde artış, endişe ve strese bağlı travmatik olumsuz etkiler olabilmektedir. Hasta olma korkusu ile birlikte belirsizlik, mutsuzluk, ümitsizlik ve çaresizlik gibi duygular da tıpkı salgın gibi toplumda yaygınlaşmıştır (Çiçek vd., 2020; Arpacıoğlu vd., 2021; Avan ve Güngör, 2021).

Pandeminin insan psikolojisine etkisi incelendiğinde bireysel farklılıklar öne çıkmaktadır. Küresel boyutuyla tüm dünyayı etkileyen ve bireylerin yaşamını tehdit eden pandemi sürecinin etkileri kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Ertek, Gazey, Çiçek ve Candansayar, 2022). Bu süreçte bireylerin farklı etkilenmesinin sebebi kişisel özellikleri, sosyo-kültürel özellikleri ve sosyo-ekonomik koşullarıdır. Pandemi sürecinde; bireylerin karantina süresinin uzaması, barınma, güvenlik ve beslenme gibi yerine getirilemeyen zorunlu ihtiyaçlarının olması, maddi kayıplar, süreçte eksik ya da yanlış bilgilendirmeler, sosyal destek anlamında eksiklik ve pozitif kişilerle temasın olması bireyleri psikolojik olarak yıpratmaktadır. Covid-19 hastalarıyla temas halinde bulunanlar ‘yüksek’ riskli olarak değerlendirilmektedir (Onan, Dinç ve Demir, 2022; Yılmaz, Demir, Kayalıoğlu ve Usta, 2022). Bu süreçte salgın ile baş etmeye çalışan sağlık personeli yüksek seviyede bulaşma riski ile karşı karşıya kalmıştır (Aşkın, Bozkurt ve Zeybek, 2020; SB, 2021). Sağlık çalışanları bu süreçte yüksek enfeksiyon riski, uzun çalışma saatleri, fiziksel yorgunluk, Kişisel Koruyucu Ekipman (KKE) sınırlılığı, ailelerinden ayrı kalma ve yalnızlık gibi hususlarla da mücadele etmek zorunda kalmıştır (Yılmaz vd., 2022). Sağlık çalışanlarında, mesleği gereği enfeksiyon riskini kabul etseler dahi aile üyelerine özellikle bağışıklığı zayıf ya da kronik hastalığı olan yaşlılara hastalığı bulaştırma korkusu yaşamaktadır (Arik ve Aydoğdu, 2021).

Pandemiden etkilenen sağlık çalışanları sayısı azımsanmayacak düzeydedir. Covid-19 ihtimaline karşı sağlık personeline uygulanan karantina, yakınlarından ayrı kalma ve çalışma koşullarındaki değişiklikler nedeniyle yüksek kaygı ile birlikte birçok ruhsal sorun oluşabilmektedir (Onan vd., 2022). Karantinaya alınmış bireylerle yapılan bir araştırmada kişilerde damgalanmışlık hissi, uyku problemleri ve depresyon tespit edilmiştir (Aşkın vd., 2020; Avan vd., 2021; Güngör vd., 2021). Yapılan bir başka araştırmada sosyal izolasyonun hapsedilme hissi, hayal kırıklığı, sıkıntı ve diğerlerinden soyutlanma hissine neden olduğu tespit edilmiştir. Ruhsal durumdaki değişiklikler sonucunda bireylerin iş doyumunda düşme, görev ve sorumluluklarını gerçekleştirilememesi gibi çalışma hayatını olumsuz etkileyen durumlar ortaya çıkmaktadır (Oruç, 2020; Sakaoğlu vd., 2020).

Pandemide kişileri ruhsal yönden savunmasız bırakan diğer faktörün ise stigmatizasyon olduğu düşünülmektedir. Stigma; etiketlenme ve sosyal damgalama olarak bilinmektedir. Dışlama, yargılama, konuşmaktan kaçınma, şüpheyle yaklaşma, suçlama ve korku karakteristik stigma davranışlarıdır (Özmen ve Erdem, 2018; Aşkın vd., 2020; Duygulu vd., 2020; Enli Tuncay, Koyuncu ve Özel, 2020). Kendisi, ailesi veya tanıdıklarında Covid-19 testi pozitif çıkanlar, sağlık çalışanlarına benzer şekilde ayrımcılığa ve damgalanmaya maruz kalabilmektedir. Pandemi sürecinde damgalanma yaşayan sağlık çalışanlarının diğerlerine oranla daha fazla psikolojik sorunları olduğu ifade edilmektedir (Enli Tuncay vd., 2020; Türkili, Uysal, Tot ve Mert, 2021; Güdük, Vural ve Güdük, 2022). Sağlık çalışanlarında enfekte olma ve hastalığı yakınlarına bulaştırma korkusu, toplum geneline oranla daha yüksek düzeydedir. Bu korku nedeniyle sağlık çalışanları aile ve yakın çevresinden ayrı kalmayı, genellikle telefonla iletişime geçmeyi tercih etmiştir (Güdük vd., 2022). Bu sürecin, sağlık çalışanlarına ailesi tarafından sağlanan sosyal ve duygusal desteğin hissedilir bir biçimde azalmasına sebep olduğu düşünülmektedir (Enli Tuncay vd., 2020; Türkili vd., 2021).

Pandemi sürecinde sağlık çalışanları enfekte kişilere en yakın teması olan kişilerdir (Onan vd., 2022). Bu süreçte aktif rol oynayan ve mücadele eden bu çalışanlar yüksek seviyede bulaşma riski taşımışlardır. Vaka-ölüm oranlarına bakıldığında Türkiye, alt sıralarda yer almaktadır (Kıroğlu, 2020; Oygur vd., 2020). Buna rağmen 74 Covid-19 hastasından birinin sağlık çalışanı olduğu tespit edilmiştir. Pandemi sürecinde bu riskin yanı sıra artan yorgunluk, konsantrasyon ve karar verme güçlüğü yaşayan sağlık çalışanlarının %77,6'sı iş yükünün pandemi döneminde arttığını ve %67,9 ise performansının azaldığını belirtmiştir (Özer ve Özcan, 2020).

2.2. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. 1974 yılında Freudenberger, çalışanların iş ortamında yıpranma, başarısız olma, isteklerinin karşılanmaması veya enerji/güç kaybı gibi durumlar nedeniyle iç kaynaklarının olumsuz yönde etkilenmesini tükenme olarak tanımlamıştır. Günümüzde tükenmişlik sendromu yaygın şekilde Maslach'ın tükenmişlik modeli ile ifade edilmektedir. Maslach'a göre tükenmişlik; iş ortamında insanlarla fazla iletişim sağlayan bireylerde meydana gelen duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve yetersiz kişisel başarı olarak açıklanmaktadır (Öztürk, Avan ve Nacar, 2018; Çevik ve Özbacı, 2020; Öztürk, Çelik ve Örs, 2020).

Duygusal Tükenme: Maslach tükenmişlik sendromunun ilk dönemi duygusal tükenmedir. Duygusal tükenme kavramı; kişilerin yaşam ve işlerinde yeterli enerjinin her geçen gün azalması olarak tanımlanır (Öztürk vd., 2018; Çevik vd., 2020; Öztürk vd., 2020).

Duyarsızlaşma: İş ortamında iletişim içinde olunan insanlara ve işe karşı ilgisiz, soğuk ve insanca olmayan davranışlarda bulunma tükenmişlik sendromunun ikinci boyutu olan duyarsızlaşmayı oluşturmaktadır. Tükenmişliğin yoğun olduğu evrede gerçekleşen ve duygusal tükenmenin en üst seviyeye ulaşmasıyla ortaya çıkan duyarsızlaşma, tükenmişlik sendromunun bireyler arası iletişimini belirleyen bileşenidir (İnce ve Şahin, 2015; Tatlıoğlu, 2019; Özkanan, 2021).

Düşük Kişisel Başarı: Düşük kişisel başarı hissi, tükenmişlik sendromunun son evresidir. Bu evrede birey yaptığı iş ve sosyal ilişkilerde kendini eksik hissetmekte ve kendisinin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Birey, sürekli olumsuz düşünceler nedeniyle eleştirel ve negatif düşünce tarzına sahip olmaktadır. Bu düşünce ve yanlış davranışlar sebebiyle suçluluk duygusu yaşayan kişi, sonuç olarak kendisini başarısız olarak kabul etmektedir (İnce vd., 2015; Tatlıoğlu, 2019; Özkanan, 2021).

2.3. Pandemi Sürecinde Sağlık Personelinde Tükenmişlik

Dünya genelinde birçok ülkenin sağlık sistemleri üzerine baskı kuran, ekonomileri derinden etkileyen ve sosyal hayatı durdurma noktasına getiren pandemi sürecinde en fazla etkilenen meslek grupları arasında sağlık personeli yer almaktadır (Günüşen vd., 2010; Duygulu vd., 2020; Özkan, Yeşilirmak ve Yılık, 2022). Sağlık personelinin iş ortamında yaşadığı olumsuzluklar, sağlık hizmeti sunduğu insanları da etkilemektedir (Akbolat ve Işık, 2008; Çevik ve Özbalcı, 2020). Hastaların tedavi sürecindeki yaşayacağı problemler karşısında huzursuzluk hissi, korku, gün aşırı ve uzun çalışma sürelerinden kaynaklanan akut ve kronik yorgunluk, hastaların tedavi ve bakımında zaman zaman görülen belirsizlikler, sağlık personelinde tükenmişlik sendromunun oluşmasına sebep olabilmektedir (Çalışkan Pala vd., 2020; Elden, 2020; Avan vd., 2021). Sağlık hizmeti sunumu sırasında hastalarla etkileşimin artması, virüsten korunma amacıyla giyilen koruyucu giysiler, pek çok duygu yoğunluğunun bir arada yaşanması, virüse ilişkin belirsizlikler, artan vaka ve ölüm sayıları sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini artırarak, yalnızlık duygusunu yoğun bir şekilde hissetmelerine sebebiyet verebilmektedir (Çalışkan Pala vd., 2020; Göksu ve Kumcağız, 2020). Tükenmişlik yaşayan çalışanlar, performans düşüklüğü ve işlerini aksatma eğiliminde olabilmektedir. Bu durum diğer çalışanların iş yükünün artmasına neden olarak iş yükü dağılımındaki adalete zarar verebilmektedir (Öztürk vd., 2018; Öztürk vd., 2020). Tükenmişlik yaşanması sonucu iletişim becerilerinde yetersizlik, hasta ve yakınlarına nesne gibi davranma durumu söz konusu olabilmektedir. Buna bağlı olarak hizmet kalitesinde ve hasta memnuniyetinde azalma kaçınılmazdır (Çevik vd., 2020; Çiçek vd., 2020; Öztürk vd., 2020).

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

Bir çalışanın işi bırakma düşüncesi içerisinde olması işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile bireyler çalıştıkları işten ayrılmadan önce işten ayrılmaya yönelik bir niyet oluşturur. İşten ayrılmaya yönelik bilinçli bir karar

verme ve değerlendirme süreci işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Polat ve Meydan, 2010; Güllüce, Kaygın, Zengin, Sağbaş ve Karabal, 2019; Sökmen vd., 2019). Bireylerin işten ayrılma niyetinin, bir işten ayrılma davranışına dönüşmesi belirli bir süreci takip etmektedir. Bu süreçte bireyler birçok unsurdan etkilenebilmektedir. Çalışanların iş ile ilgili tatminsizlik ve memnuniyetsizlikleri sonucunda işten ayrılma seçeneğini tercih ettikleri düşünülmektedir (Güllüce vd., 2019; Göktepe Aydın, Tunç, Yıldırım ve Tetik, 2020; Güdük vd., 2022). İşten ayrılma niyetini belirleyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; çevresel, örgütsel ve kişisel faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. Bireylerin içinde bulunduğu çevrenin işsizlik oranı ve alternatif iş olanakları çevresel faktörlere örnek olarak verilebilmektedir. Örgütsel faktörler bireyin çalışma ortamındaki yönetim tarzı, ödüllendirme ve ücret gibi örgütsel bağlılığı sağlayan unsurlardır. Kişisel faktörler ise yaş, cinsiyet, eğitim, medeni hal, görev süresi ve aile sorumlulukları gibi değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Örücü vd., 2013; Aypar, Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2018). Bireylerin işten ayrılma kararında sadece çevresel faktörler değil kişisel ve örgütsel faktörlerin de önemli etkisi olduğu bilinmektedir (Güllüce vd., 2019; Göktepe Aydın vd., 2020). Çalışan birey bu unsurların etkisi ile işini değerlendirerek memnun olup olmadığına karar vermek durumundadır. İşini değerlendiren bireyin memnuniyetsizliği söz konusu ise bu kişi başka bir iş aramanın kazançlı olup olmadığı, var olan iş koşulları ile şu anki işini değerlendirerek kararını oluşturur (Örücü vd., 2013; Aypar vd., 2018).

Sağlık kurumlarında personelin örgütsel amaç ve kurum değerlerini benimseyerek örgütte çalışma isteğinin artırılması, çalışanların işi ile ilgili olumlu duygular hissetmesi sağlanarak var ise yaşadıkları tükenmişliğin azaltılarak işten ayrılma niyetlerinin düşürülmesi önemli bir durum haline gelmektedir. Böylece hasta memnuniyetinin ve hizmetin kalitesinin artacağı ayrıca sağlık kurumunun başarısına katkı sağlanacağı söylenebilir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008; Aypar vd., 2018; Sökmen vd., 2019; Güdük vd., 2022).

3. Gereç ve Yöntem

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, Kahramanmaraş il merkezinde Aile Sağlığı birimlerinde çalışan sağlık personelinin (aile hekimi, ebe, hemşire) kapsayan, kesitsel ve tanımlayıcı türdedir.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Kahramanmaraş ili merkezinde bulunan Aile Sağlığı Merkez'lerinde (ASM) çalışan personele, Sağlık Bakanlığı Bilimsel Araştırma Merkezi, Kahramanmaraş İl Sağlık Müdürlüğü ve bireylerden izin alınarak 01-Temmuz-30 Ağustos 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma birinci basamak sağlık hizmetlerinin sunulduğu kurumlardan biri olan aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık personelinin Covid-19 pandemisi sürecinde mesleki tükenmişlik, işten ayrılma ve pandemik tutumlarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Olağan koşullarda dahi sağlık sektörünün özellikleri nedeniyle yoğun tempoda ve stres altında çalışan sağlık personelinin çalışma koşulları pandemi sürecinde daha da ağırlaşmıştır. Bireylerin evlerinden çıkamadığı ve hemen hemen tüm işlerin evden ve uzaktan yürütüldüğü pandemi sürecinde sağlık personeli kurumlarına gitmeye ve yoğunluğu artarak çalışmaya devam etmiştir. Bu süreçte yüz yüze hizmet vermeye devam eden sağlık kurumları arasında aile sağlığı merkezleri de yer almıştır. Aile Sağlığı Merkezlerine (ASM) bu süreçte diğer görevlerinin yanında kendilerine kayıtlı olan kişilerin Covid-19 sürecindeki takipleri de verilmiştir. Böylece bu çalışmada sağlık sisteminde kapı tutucu (gate-keeper) işlevi de bulunan ASM çalışanlarının pandemi sürecinde pandemiye ilişkin tutumlarının, tükenmişlik ve işten ayrılma düşüncelerine etkisinin incelenerek alanyazına katkı sağlanması amaçlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın amaçları doğrultusunda bu çalışmada dört hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezler şu şekildedir:

H1: Pandemi karşısında tutum, tükenmişliği anlamlı şekilde etkilemektedir.

H2: Pandemi karşısında tutum, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilemektedir.

H3: Tükenmişlik, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilemektedir.

H4: Pandemi karşısında tutum ve tükenmişlik, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilemektedir.

3.5. Evren ve Örneklem

Kahramanmaraş ili merkezinde bulunan Aile Sağlığı Merkezlerinde 386 aile hekimi 355 aile sağlığı çalışanı olmak üzere toplamda 741 sağlık personeli yer almaktadır. Çalışmada örneklem seçilmemiş olup, tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışma, 195 aile hekimi 197 aile sağlığı çalışanı olmak üzere toplam 392 sağlık personeli ile yürütülmüştür. Böylece çalışmada evrenin yaklaşık %53'üne ulaşılmıştır. Araştırma sonunda post power analizi yapılmış 0,2 (Small) etki büyüklüğü %0,5 hata payı ve 392 örneklem büyüklüğü ile araştırmanın %98 güce sahip olduğu hesaplanmıştır.

3.6. Veri Toplama Araçları

Veri toplamak için sosyo-demografik bilgiler içeren Tanıtıcı Anket Formu, Pandemi Tutum Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Mesleki Tükenmişlik Ölçeği (bkz. Ekler) kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından düzenlenen “Tanıtıcı Anket Formu”, bireylere ait sosyo-demografik özellikler içeren yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi bilgileri içeren sorulardan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler ise şu şekildedir:

Pandemi Tutum Ölçeği: Bu ölçek, Yılmaz (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 20 maddeden oluşmakta ve 5’li Likert şeklindedir. Ölçek iki boyuttan oluşmaktadır. Pandemi bireysel tutum boyutu olumsuz ifadelerden, pandemi örgütsel tutum boyutu ise olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Buna göre bireysel tutum ortalamasındaki artış pandemiye ilişkin olumsuz bireysel tutumu gösterirken, pandemi örgütsel tutum boyutunun ortalamasındaki artış olumlu olarak ifade edilmekte ve pandemi sürecinde örgütsel olarak alınan önlemlerin yeterliliğine işaret etmektedir (Yılmaz vd., 2020).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Mobley, Horner ve Hollingsworth tarafından (1978) yılında geliştirilen bu ölçek, çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmeyi hedeflemiştir. Ölçekte, 5’li Likert tarzda toplam 3 madde ile işten ayrılma niyeti tek boyutta incelenmektedir. Ölçek, Örücu vd. (2013) tarafından Türkçeye çevrilmiştir (Örücu vd., 2013). Ölçekten alınan puanlardaki artış, işten ayrılma niyetinin artışına işaret etmektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği: Çalışma kapsamında kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin orijinal hali Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçek 3 boyut ve 22 ifadeden oluşmaktadır. Maslach’ın tükenmişlik ölçeğinin boyutları duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalma şeklindedir. Buna göre duyarsızlaşma ve duygusal tükenme puanlardaki artış olumsuz durumu, kişisel başarı hissindeki artış ise olumlu durumu ifade etmektedir. Ölçek, “hiçbir zaman” ile “her gün” arasında yer alan 5’li Likert tipinde değerlendirilmektedir (Ergin, 1992).

3.7. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirliği

Kamu Çalışanlarının Pandemi Karşısındaki Tutum Ölçeği için yapılan keşfedici faktör analiz sonucuna göre ölçeğin 20 madde ve iki boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin açıklanan toplam varyansının %47 olduğu, Cronbach Alpha katsayısının ise ölçeğin geneli için 0,70 iken alt boyutlar için sırasıyla 0,82 ve 0,86 olduğu tespit edilmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği, 22 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Açıklanan varyans %49 olup, ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha katsayısı 0,80 iken alt boyutlar için 0,75 ile 0,80 arasında olduğu saptanmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği 3 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Açıklanan varyans

%73 olup, Cronbach Alpha katsayısı 0,81'dir. Analiz sonuçlarına göre ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

3.8. Verilerin Analizi

Verilerin analizlerine geçilmeden verilerin normallik incelemeleri yapılmıştır. Ölçek ortalamalarının basıklık-çarpıklık istatistiklerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olması (-2 ile +2) nedeniyle verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Bu nedenle analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır. Verilerin analizinde, Pearson korelasyon analizi ve çok değişkenli regresyon analizinden yararlanılmıştır.

3.9. Sınırlılıklar ve Varsayımlar

Bu çalışma, Kahramanmaraş aile sağlığı merkezlerinde çalışan sağlık personeli, verilerin toplanmış olduğu örneklem, araştırmacının zamanı, bilgi, deneyimler ve maddi olanaklar ile sınırlıdır. Bu bağlamda çalışmanın bulgularının Kahramanmaraş ve Türkiye'nin geneli için geçerli olduğu söylenemez. Araştırmada kullanılan veri toplama formlarının yeterli sayıda ve içerikte soru bulundurduğu ve araştırmaya katılan bireylerin sorulara verdikleri yanıtların doğru olduğu varsayılmıştır.

3.10. Araştırma İzinleri

Araştırmanın uygulanabilmesi için 29.09.2021 tarih ve Karar No:25/5 olan etik izni alınmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü Kahramanmaraş İl Sağlık Müdürlüğü'nden kurum izni alınmıştır. Ayrıca araştırma için Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Bilimsel Araştırma Çalışmaları platformundan izin alınmıştır.

4. Bulgular

Bu bölümde katılımcıların özellikleri, kamu çalışanlarının pandemi karşısındaki tutum ölçeği, Maslach tükenmişlik ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği için yapılan analizlerin sonuçları yer almaktadır.

4.1. Katılımcıların Temel Özellikler

Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (n=392)

DEĞİŞKENLER	Sayı	%
Yaş (yıl)		
≤33	133	33,9
34-43	125	31,9
≥44	134	34,2
Cinsiyet		
Kadın	240	61,2
Erkek	152	38,8
Eğitim		
Lise	33	8,4
Ön Lisans	38	9,7
Lisans ve Üstü	126	32,1
Tıp ve Uzmanlık	195	49,7
Medeni durum		
Evli	313	79,8
Bekâr	79	20,2
Kronik hastalık		
Evet	96	24,5
Hayır	296	75,5
Mevcut aile sağlığı merkezinde görev süresi (Yıl)		
1-3	127	32,4
4-6	147	37,5
≥7	118	30,1
Meslek		
Aile Hekimi	195	49,7
ASM Çalışanı	197	50,3
Toplam	392	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %65’i 34 yaş ve üzerindedir. Araştırmada katılımcıların %61,2’si kadın ve %38,8’i ise erkektir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde %50’ye yakın tıp ve uzmanlık eğitim düzeyinde oldukları görülmüştür. Katılımcıların büyük kısmı (%79,8) evlidir. Katılımcıların %24,5’nin kronik hastalığı mevcutken %32,4’ünün 1-3 yıl arası, %37,5’inin 4-6 yıl arası ve %30,1’inin yedi ve üzeri yıl görev süresi olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların %47,9’u aile hekimi, %50,3’ü ise aile sağlığı çalışanlarından oluşmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Covid-19 Pandemisine Yönelik Durum ve Düşüncelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (n=392)

DEĞİŞKENLER	Sayı	%
Covid-19 tanısı alma		
Evet	246	62,8
Hayır	146	37,2
Covid-19 nedeniyle idari izin kullanımı		
Evet	168	42,9
Hayır	224	57,1
Covid-19 pandemisinin yakın zamanda biteceğini düşünme		
Evet	177	45,2
Hayır	215	54,8
Covid-19 nedeniyle sağlığın (fiziksel, sosyal, ruhsal yönden) etkilenmesi		
Evet	357	91,1
Hayır	35	8,9
Toplam	392	100,0

Tablo 2’de katılımcıların Covid-19 pandemisine yönelik durum ve düşüncelerine ilişkin verilere bakıldığında, %62,8’inin Covid-19 tanısı almış olduğu, %57,1’inin idari izin kullanmamış olduğu ve %54,8’inin pandeminin yakın zamanda bitmeyeceğini düşündüğü görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin %91,1’i Covid-19 nedeniyle sağlığının etkilendiğini düşünmektedir.

Tablo 3: Boyutların Ortalama, Standart Sapma ve Minimum-Maksimum Değerleri (n=392)

Boyutlar	N	Min.	Max.	\bar{x}	S
Pandemi Karşısındaki Tutum Ölçeği					
Pandemide Bireysel Tutum	392	1,00	5,00	3,81	0,59
Pandemide Örgütsel Tutum	392	1,00	5,00	3,55	0,85
Maslach Tükenmişlik Ölçeği					
Duygusal Tükenme	392	1,00	5,00	3,02	0,75
Duyarsızlaşma	392	1,00	5,00	2,19	0,87
Kişisel Başarı Hissi	392	1,00	5,00	3,48	0,78
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	392	1,00	5,00	2,35	0,99

Tablo 3’te araştırma ölçeklerine ilişkin istatistiklere bakıldığında katılımcıların pandemi ile ilgili bireysel olarak olumsuz tutumlarının ve pandemide olumlu örgütsel tutumlarının orta-üst düzeyde olduğu söylenebilir. Tükenmişlik ölçek ortalamaları arasında en yüksek ortalama kişisel başarı hissi, en düşük ortalamanın ise duyarsızlaşma olduğu görülmektedir. Katılımcıların kişisel başarı hislerinin yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin ortalamasının düşük olduğu saptanmıştır.

4.2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 4: Araştırmanın Değişkenleri İçin Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları (n=392)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
Pandemide Bireysel Tutum (1)	1					
Pandemide Örgütsel Tutum (2)	0,258**	1				
Duygusal Tükenme (3)	0,293**	-0,242**	1			
Duyarsızlaşma (4)	0,263**	0,054	0,484**	1		
Kişisel Başarı Hissi (5)	-0,209**	-0,100	0,164**	-0,157**	1	
İşten Ayrılma Niyeti (6)	0,186**	-0,047	0,385**	0,224**	-0,011	1

** p<0,01

Tablo 4 incelendiğinde değişkenler arasında anlamlı ilişkiler görülmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pandemide bireysel tutum arasında pozitif ve anlamlı; pandemide örgütsel tutum ile negatif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Pandemide bireysel tutum, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

4.3. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Etkinin Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Çok Değişkenli Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 5: Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Etkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları (n=392)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S.H.	β	t	p	R	R ²	F	p	Durbin- Watson	Çoklu Bağlantılılık	
												Tolerance	VIF
İşten Ayrılma Niyeti	(Sabit)	1,426	0,343		4,158	0,000							
	Pandemide Bireysel Tutum	0,353	0,085	0,213	4,145	0,000							
	Pandemide Örgütsel Tutum	-0,118	0,060	-0,101	-1,978	0,049	0,211	0,044	9,034	0,000	0,082	0,933	1,071

Tablo 5 (devam): Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki Etkinin Belirlenmesi İçin Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları (n=392)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S.H.	β	t	p	R	R ²	F	p	Durbin- Watson	Çoklu Bağlantılılık	
												Tolerance	VIF
İşten Ayrılma Niyeti	(Sabit)	1,074	0,273		3,928	0,000	0,393	0,154	23,566	0,000	0,277		
	Duygusal Tükenme	0,500	0,073	0,382	6,880	0,000						0,706	1,416
	Duyarsızlaşma	0,032	0,063	0,028	0,514	0,608						0,708	1,412
	Kişisel Başarı Hissi	-0,087	0,062	-0,069	-1,398	0,163						0,900	1,111
Duygusal Tükenme	(Sabit)	2,254	0,241		9,367	0,000	0,441	0,194	46,835	0,000	1,594		
	Pandemide Bireysel Tutum	0,484	0,060	,381	8,092	0,000						0,933	1,071
	Pandemide Örgütsel Tutum	-0,302	0,042	-,340	-7,219	0,000						0,933	1,071
Duyarsızlaşma	(Sabit)	0,748	0,299				0,264	0,070	14,560	0,000	1,806		
	Pandemide Bireysel Tutum	0,393	0,074	0,267	5,284	0,000						0,933	1,071
	Pandemide Örgütsel Tutum	-0,016	0,052	-0,015	-0,306	0,760						0,933	1,071
Kişisel Başarı Hissi	(Sabit)	4,629	0,271				0,214	0,046	9,333	0,000	1,516		
	Pandemide Bireysel Tutum	-0,257	0,067	-0,196	-3,822	0,000						0,933	1,071
	Pandemide Örgütsel Tutum	-0,045	0,047	-0,049	-0,960	0,388						0,933	1,071
İşten Ayrılma Niyeti	(Sabit)	0,630	0,438		1,439	0,151	0,397	0,158	14,469	0,000	0,283		
	Duygusal Tükenme	0,490	0,081	0,374	6,020	0,000						0,564	1,774
	Duyarsızlaşma	0,021	0,064	0,019	0,333	0,739						0,682	1,466
	Kişisel Başarı Hissi	-0,070	0,064	-0,055	-1,089	0,277						0,841	1,190
	Pandemide Bireysel Tutum	0,090	0,090	0,054	0,995	0,320						0,741	1,349
	Pandemide Örgütsel Tutum	0,027	0,061	0,023	0,448	0,655						0,796	1,256

Tablo 5 incelendiğinde regresyon analizleri için ön şart niteliğindeki Durbin-Watson değerlerinin 4'ün, çoklu bağlantıyı gösteren Tolerance ve VIF değerlerinin 10'un ve Condition Index değerlerinin ise 30'un altında olması (CI= 5,756 ile 14,009 arasında) koşullarının karşılandığı görülmektedir. Ayrıca regresyon analizi için ön koşullar arasında yer alan değişkenlerin tamamının sürekli değişken olması, değişkenlerin normal dağılması, değişkenler arasındaki doğrusallık, gözlem değerlerinde uç değerlerin olmaması, tahminlere ilişkin hataların normal dağılması ve eş varyanslılık koşulları incelenmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizi için gerekli olan koşulların sağlandığının tespit edilmesinin ardından regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5'te yapılan beş regresyon analizi için hesaplanan F değerleri istatistiksel olarak anlamlıdır. Modeller için hesaplanan açıklayıcılık katsayısı (R^2) %4 ile %19 arasındadır. İşten ayrılma niyetinin bağımlı değişken olduğu regresyon modelleri incelendiğinde pandemiye bireysel tutum ve duygusal tükenmenin pozitif ve örgütsel tutumun negatif şekilde işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır. Pandemiye bireysel tutum duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı pozitif şekilde, kişisel başarı hissini ise negatif şekilde etkilemektedir. Buna göre pandemiye yönelik olumsuz bireysel tutum arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma artmakta ve kişisel başarı hissi azalmaktadır. Pandemiye örgütsel tutumun duygusal tükenme üzerinde negatif etkisi bulunmakta olup, buna göre pandemiye örgüte yönelik olumlu tutum içerisinde olanlarda duygusal tükenme daha az görülmektedir.

Sonuç olarak pandemiye olumsuz bireysel tutum, tükenme ve işten ayrılma niyetini artırmakta ve olumlu örgütsel tutum ise tükenme ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

Tablo 6. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Hipotezler		Sonuç
H1	Pandemi karşısında tutum, tükenmişliği anlamlı şekilde etkilemektedir.	Kabul
H2	Pandemi karşısında tutum, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilemektedir.	Kabul
H3	Tükenmişlik, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilemektedir.	Kabul
H4	Pandemi karşısında tutum ve tükenmişlik, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilemektedir.	Kabul

Analiz sonuçlarından yola çıkarak araştırmanın hipotezlerinin Tablo 6'daki gibi sonuçlandığı söylenebilir. Tablo 6 incelendiğinde araştırma hipotezlerinin kabul edildiği görülmektedir.

5. Tartışma

Bulgu 1: Pandemi karşısında tutum, tükenmişliği anlamlı şekilde etkilemektedir.

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pandemide bireysel tutum arasında pozitif ve anlamlı; duygusal tükenmenin ise pandemide örgütsel tutum ile negatif ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon analizinde saptanan anlamlı sonuçlara regresyon analizinde de ulaşılmıştır. Literatür çalışmaları incelendiğinde Lilja vd. (2022) yaptığı çalışmada örgütsel tutum ve tükenmişlik boyutları ile negatif yönde bir ilişki olduğunu bildirmiştir (Lilja vd., 2022). Buna göre pandemiye yönelik bireysel olarak olumsuz tutumda olanlarda ve pandemide sağlık kurumunun aldığı önlemleri yeterli bulmayanlarda tükenmişlik daha fazladır. Bu duruma pandeminin kendisine zarar verme düşüncesinin çalışanın tükenmişliğine neden olmasının etki ettiği düşünülmektedir. Aile sağlığı merkezinde çalışan personel ile yürütülen bir çalışmada; Covid-19 pandemisinin neden olduğu olumsuz durumları azaltmada doğru bir yönetim tarzı ve pozitif örgütsel davranış oluşturmak ile mümkün olacağını bildirmiştir (Hosseini ve Karimiankakolaki, 2022). Bu durum sağlık çalışanlarında artan duygusal tükenme düzeyi pandemi karşısındaki bireysel tutum düzeyinin de artmasına bununla birlikte pandemi karşısındaki örgütsel tutum düzeylerinin düşmesine neden olduğu şeklinde açıklanabilir. Buna göre sağlık personeline Sağlık Bakanlığı tarafından verilen her türlü desteğin personelin tükenmişlik düzeylerinin azalmasında etkili olacağı düşünülmektedir. *Duyarsızlaşmanın* bağımlı değişken olduğu regresyon modeli incelendiğinde; pandemide bireysel tutum pozitif şekilde duyarsızlaşma üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Model anlamlı olup açıklama oranı %7'dir. Zhou, Guan ve Sun (2021) COVID-19 pandemisi sırasında ön sıralarda görev yapan sağlık çalışanlarında travma sonrası stres bozukluğu bulgularını azaltmak için yeterli kurumsal destek sağlamanın önemini vurgulamaktadır (Zhou vd., 2021). Buna göre pandemi sürecinde ortaya çıkan duyarsızlaşma düzeyi arttıkça pandemi karşısındaki bireysel tutum düzeyinin de artmasına neden olduğu şeklinde açıklanabilir. *Kişisel başarı hissinin* bağımlı değişken olduğu regresyon modeli incelendiğinde; pandemide bireysel tutum negatif şekilde kişisel başarı hissi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Model anlamlı olup açıklayıcılık katsayısı %4'tür. Buna göre pandemi karşısındaki düşük olumsuz bireysel tutum sağlık çalışanlarında kişisel başarı hissini artıracak şekilde açıklanabilir.

Bulgu 2: Pandemi karşısında tutum, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilemektedir.

Pandemiye yönelik olumsuz bireysel tutumda olanlarda ve pandemide kurumun aldığı önlemleri yeterli bulmayanlarda işten ayrılma niyeti daha fazladır. Buna göre

pandemik tutumun işten ayrılma niyetini artırdığı saptanmıştır. Pandemi sürecinde iş stresi, motivasyon kaybı ve sağlığının olumsuz etkileneceği düşüncesi bireyin işten ayrılma niyetini artırdığı düşünülmektedir. Literatür çalışmaları incelendiğinde örgütsel desteğin işe adanmışlığı olumlu etkilediği bildirilmiştir (Kılıçaslan Derin ve İlkım, 2022). Özel sektör çalışanları ile yapılan bir çalışmada örgütsel sinizm tutumlarının işten ayrılma niyetlerini etkilediği bildirilmiştir (Diktaş ve Özgeldi, 2020). Personelin örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyetleri ile pozitif yönde önemli ilişkisinin olduğu bildirilmektedir (Turan Demirel, Çetin ve Dengel, 2019). Hastanede çalışan hemşireler ile yapılan bir çalışmada örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerine önemli etkisinin olduğunu bildirmiştir (Sökmen vd., 2019). Sağlık hizmeti sunumu ekip çalışması gerektirmektedir. Sağlık ekibi doktor, sağlık personeli ve yöneticilerden oluşmaktadır. Sağlık yöneticilerinin performansı ve grup içi ilişkilerin zayıflığı, pandemi durumunda ekip çalışmasının önündeki en önemli engellerdir. Ayrıca pandemide sağlık çalışanlarının ön saflarda yer alması, psikososyal yönden olumsuz etkilenmesi ve koruyucu ekipmanlarla çalışması sağlık çalışanlarını bireysel anlamda etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında pandemide örgütsel ve bireysel tutum düzeyleri işten ayrılma niyetini anlamlı yönde etkilediği düşünülmektedir.

Bulgu 3: Tükenmişlik, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilemektedir.

Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Yapılan bir çalışmada işten ayrılma niyeti ile tükenmişlik alt boyutlarının istatistikî açıdan pozitif yönde ve önemli bir ilişki içinde olduğu bildirilmiştir (Koçyiğit Poyraz ve Kılıçaslan, 2021). Aynı çalışmada duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutundaki değişiminin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, bununla birlikte kişisel başarı boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu bildirmiştir (Koçyiğit Poyraz vd., 2021). Hemşireler ile yürütülen bir çalışmada tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu, kişisel başarı boyutunun ise işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bildirilmiştir (Bahar ve Köroğlu, 2021). Sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada tükenmişlik düzeylerinin artmasının işten ayrılma niyetlerini artırdığı bildirilmiştir (Çalışkan ve Pekkan, 2019). Sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerine önemli bir etkisinin olduğu bildirilmiştir (Bal, Atıcı ve Danayiyen 2022). Hemşireler ile yapılan bir çalışmada tükenmişlik düzeylerinin artmasının işten ayrılma niyetlerini artırdığı bildirilmiştir (Sarigül, 2022). Bu durumda bireylerde artan düzeylerdeki tükenmişlik seviyeleri işten ayrılma niyetlerini artırdığı şeklinde yorumlanmaktadır. Duygusal tükenme yaşayan bireyler yorgun ve yıpranmış hissetme eğilimindedirler. Bu süreçte duygusal tükenmişliği yaşayan birey geçmişte olduğu kadar verimli ve sorumlu davranmadığı düşüncesine kapılabilmektedir. Enfekte olma korkusuyla daha da

artan işe gitme zorluğu büyük bir endişeye sebep olmaktadır. Bu durum duygusal tükenmeye dolayısıyla işten ayrılma niyetine neden olduğu şeklinde açıklanabilir.

Bulgu 4: Pandemi karşısında tutum ve tükenmişlik, işten ayrılma niyetini kısmen anlamlı şekilde etkilemektedir.

Pandemi karşısındaki tutum ve tükenmişlik, modele birlikte dâhil edildiğinde işten ayrılma niyeti üzerindeki etki sadece tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda anlamlı iken pandemi karşısındaki bireysel ve örgütsel tutum anlamsız hale gelmiştir. Buna göre pandemi karşısındaki tutumun işten ayrılma niyeti üzerinde tükenmişliğin tam aracılık ettiği söylenebilir.

6. Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın bulguları doğrultusunda; pandemik tutum, tükenmişliği ve işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilediği, tükenmişlik, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilediği ve pandemi karşısında tutum ile tükenmişlik, işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir:

- ✓ Pandemi sürecinde ASM çalışanlarının görev tanımlarının açık ve net bir şekilde belirlenmesi ile bu süreçte yaşanan görev dağılımı eşitsizliği önlenerek bireysel ve örgütsel tutumun pozitif anlamda geliştirilmesi sağlanabilir.
- ✓ Pandemiye yönelik ASM çalışanlarına hizmet içi eğitimler ve sürekli bilgilendirmeler yapılarak belirsizliklerin bertaraf edilmesi, bireysel ve örgütsel anlamda olumlu tutumların geliştirilmesine katkıda bulunabilir.
- ✓ Mesai sürelerinin esnek biçimde uygulanmasıyla iş stresi ve bulaştırıcılık riskini azaltarak tükenmişliği ve buna bağlı olarak işten ayrılmaların önüne geçilebilmesi sağlanabilir.
- ✓ Direkt temas halinde olan ASM çalışanlarının kaygı düzeyini azaltmak amacıyla gerekli ekipman ve malzeme ihtiyaçların temin edilmesi önerilmektedir.
- ✓ ASM çalışanlarının psikososyal sorun yaşamaları halinde sorunlarına çözüm bulabileceği, psikoterapi desteği alabileceği birimlerin oluşturularak tükenmişlik düzeylerinin azaltılması önerilir.
- ✓ ASM çalışanlarının stres, korku ve kaygılarını azaltacak önlemler alınarak güçlendirme uygulamaları (çalışanlara yardım programı vb. gibi) geliştirilmesi önerilmektedir.
- ✓ ASM çalışanlarının örgütsel davranışları (örgütsel bağlılık, iş doyumu, örgütsel adalet) olumlu yönde geliştirilerek işten ayrılmaların azaltılması önerilmektedir.
- ✓ Tükenmişlik ile mücadele kapsamında personelin kendini değerli hissetmesi için Sağlık Bakanlığı tarafından personele destek, ödül ve motivasyon sağlanması önerilmektedir.
- ✓ Aile hekimliği sisteminde çalışan aile sağlığı çalışanlarının ve ücretli çalışan personelin, özlük haklarının iyileştirilmesi ve pandemi kapsamında uygulanan ek

ödemelerin çalışan tüm personeli kapsamı ayrıca dağılımının eşit, çalışma huzurunu bozmayacak şekilde düzenlenmesi önerilmektedir.

✓ Gebelik, hastalıklar nedeniyle idari izin kullanan personele izin verilmesi durumunda idari izinli sayısı çok olan ASM'lerde iş yükü yoğunluğu göz önünde bulundurularak geçici görevlendirmelerin yapılması veya farklı alternatiflerin uygulanması önerilmektedir.

✓ Bu çalışma, ASM'lerde gerçekleştirilmiştir. Yapılacak yeni çalışmalar, kamu ve özel hastane örneğinde gerçekleştirilebilir.

✓ Bu çalışma pandemi döneminde gerçekleştirilmiştir. Yeni çalışmalarda pandeminin çalışan üzerindeki etkilerinin devam edip etmediği incelenebilir.

✓ Yeni çalışmalarda olağandışı durumların çalışanların işe bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş motivasyonuna etkisi gibi konular ele alınabilir.

✓ Çalışmalarda tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde çeşitli aracı ve düzenleyici değişkenlerin etkisi incelenebilir.

Kaynakça

Akbolat, M. ve Işık, O. (2008). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri: bir kamu hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11(2), 229–254.

Arık, Ö. ve Aydoğdu, A. (2021). Sağlık bakanlığı tarafından yapılan COVID-19 ek ödemesi hakkında sağlık personeli görüşlerinin incelenmesi. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies JAVS)*, 3(3), 231–242.

Arpacıoğlu, M. S., Baltacı, Z. ve Ünübol, B. (2021). COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, COVID korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Çukurova Medikal Journal*, 46(1), 88–100.

Aşkın, R., Bozkurt, Y. ve Zeybek, Z. (2020). COVID-19 pandemisi: psikolojik terapötik müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 304–318.

Avan, H. ve Güngör, S. (2021). COVID-19 pandemisinin geç adölesanların duyu durumlarına ve yaşam kalitesine etkisi. *BANÜ Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 126–133.

Aypar, S., Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 116–124.

Bahar, E. ve Köroğlu, Ö. (2021). Sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin tükenmişlik algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Journal of Business Research-Turk*, 4(13), 3453–3466.

- Bal, M. E., Atıcı, E. ve Danayıyen, A. (2022). Fizyoterapistlerin kişi örgüt uyumu ve tükenmişliklerinin işten ayrılma niyetine etkisi: Ankara ili kamu hastaneleri örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1320–1331.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2019). Sağlık sektörü çalışanlarında tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyetine etkisi: kişi–örgüt uyumunun aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(2), 469–481.
- Çalışkan Pala, S. ve Metintaş, S. (2020). COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanları. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 5(COVID-19 Özel Sayısı), 0–2.
- Çevik, O. ve Özbacı, A. A. (2020). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki-Samsun ili örneği. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1773–1787.
- Çiçek, B. ve Almalı, V. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde kaygı öz-yeterlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: özel sektör ve kamu çalışanları karşılaştırması. *Journal of Turkish Studies*, Volume 15(Volume 15 Issue 4), 241–260.
- COVID-19 Pandemisinde Sağlık Kurumlarında Çalışma Rehberi ve Enfeksiyon Kontrol Önlemleri*. (2021). T.C. Sağlık Bakanlığı Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66532/saglik-kurumlarinda-calisma-rehberi-ve-enfeksiyon-kontrol-onlemleri.html>
- Diktaş, G. ve Özgeldi, M. (2020). Çalışan performansı ve işten ayrılma niyeti konularında örgütsel sinizm ve sosyal zekânın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 11–28.
- Duygulu, S., Başaran Açıl, S., Kuruca Özdemir, E. ve Erdat, Y. (2020). COVID-19 salgını: yönetici hemşirelerin rol ve sorumlulukları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 7(Özel Sayı), 34–46.
- Elden, B. (2020). Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının karşılaştıkları aşırı iş yükü ve COVID-19 korkularının işten ayrılma niyetine ve örgüt depresyonuna etkisi. *Sosyal ve beşerî bilimlerde teori ve araştırmalar II* (Vol. 4, Issue 1, pp. 37–48). Gece Kitaplığı.
- Enli Tuncay, F., Koyuncu, E. ve Özel, Ş. (2020). Pandemielerde sağlık çalışanlarının psikososyal sağlığını etkileyen koruyucu ve risk faktörlerine ilişkin bir derleme. *Ankara Med J*, 2, 488–501.

- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeği'nin uyarlanması. *7. ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları*, 143–154.
- Ertek, I. E., Gazey, H., Çiçek, S. ve Candansayar, S. (2022). Stress levels of healthcare workers in the COVID-19 pandemic in relation to gender roles: Is the problem limited to the work? *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 25(1), 5–14.
- Göksu, Ö. ve Kumcağız, H. (2020). COVID-19 salgınında bireylerde algılanan stres düzeyi ve kaygı düzeyleri. *Turkish Studies Journal*, 15(4), 463–479.
- Göktepe Aydın, E., Tunç, P., Yıldırım, O. ve Tetik, H. (2020). Çalışanların kişisel değerleri, algıladıkları örgütsel destek ve işten ayrılma niyetleri arasındaki etkileşim. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 15(1), 69–84.
- Güdük, Ö., Vural, A. ve Güdük, Ö. (2022). COVID-19 salgını döneminde sağlık çalışanlarının iş doyumu. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(1), 54–62.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler; sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15(1), 1–15.
- Güler, S., Topuz, İ. ve Ulusoy, F. (2020). COVID-19 pandemisinde aile sağlığı merkezi çalışanlarının deneyimleri. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 2(3), 143–151.
- Güllüce, A. Ç., Kaygın, E., Zengin, Y., Sağbaş, M. ve Karabal, C. (2019). Stratejik liderlik anlayışının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: İstanbul ili örneği. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(7), 30–47.
- Güngör, S., Avan, H. ve Argın, V. (2021). COVID-19 salgını sonrası paramedik öğrencilerinin mesleğe bakış açılarının belirlenmesi. *Journal of Health Services and Education*, 5(1), 13–19.
- Günüşen, N. P. ve Üstün, B. (2010). Türkiye'de ikinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire ve hekimlerde tükenmişlik: literatür incelemesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3(1), 40–51.
- Hosseini, M. Z. ve Karimiankakolaki, Z. (2022). Investigating the relationship between leadership styles and positive organizational behavior and stress of COVID 19. *Journal of Social Behavior and Community Health*, 6(1), 794–801.

- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2015). Maslach tükenmişlik envanteri-eğitimci formunu Türkçe' ye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 385–399.
- Kılıçaslan, S., Derin, N. ve İlkım, N. Ş. (2022). Algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide kişiliğin aracılık etkisi. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(3), 607–629.
- Kıroğlu, F. (2020). COVID-19 pandemi ortamında çalışma koşulları ve genel sorunlar. *MEYAD Akademi*, 1(1), 79–90.
- Koçyiğit Poyraz, Ç. ve Kılıçaslan, M. (2021). Hastane öncesi sağlık hizmetlerine yönelik çalışan özel ambulans personellerinin tükenmişlik düzeylerine bağlı işten ayrılma niyeti. *European Journal of Science and Technology*, 22(Özel Sayı), 364–373.
- Lilja, J., Fladmark, S., Nuutinen, S., Bordi, L., Larjovuori, R.-L., Innstrand, S. T., ve diğerleri. (2022). COVID-19-related job demands and resources, organizational support, and employee well-being: a study of two nordic countries. *Challenges*, 13(1), 10-15.
- Metintaş, S. (2020). *COVID-19 pandemisinin yönetimi. COVID-19 pandemisinden öğrendiklerimiz, gelecek öngörüler ve yarının planlanması (1-23)*. Türkiye Solunum Araştırmaları Derneği.
- Onan, N., Dinç, S. ve Demir, Z. (2022). Pandemic process from the window of healthcare professionals. *Sağlık Bilimlerinde Değer*, 12(3), 474–482.
- Oruç, Ö. G. (2020). COVID-19 döneminde hemşirelik yetkinlikleri ve hemşirelik yönetimi. *4th ECLSS International Online Conference on Economics and Social Sciences*, 315–325.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335–358.
- Oygar, P. D., Büyükçam, A., Şahbudak Bal, Z., Dalgıç, N., Bozdemir, Ş. E., Karbuç, A., ve diğerleri. (2020). COVID-19 pandemisinde enfeksiyon kontrol çalışmaları çerçevesinde çocuk hastalarla çalışan sağlık personeli eğitimi. *Journal of Pediatric Infection*, 54(4), 195–200.
- Özer, Z. Y. ve Özcan, S. (2020). Birinci basamak sağlık hizmetlerinde COVID-19 enfeksiyonu: korunma ve kontrol önerileri. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 29(Özel Sayı-1), 67–72.

- Özkan, E., Yeşilirmak, S. ve Yılık, P. (2022). COVID-19 sürecinde sağlık çalışanlarının algıladıkları sosyal desteğin duygusal tükenme üzerindeki etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 879–890.
- Özkanan, A. (2021). Çalışanların tükenmişlik algıları: Maslach modeli ve tükenmişlik dönemleri çerçevesinde bir analiz. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 24(45), 313–350.
- Özmen, S. ve Erdem, R. (2018). Damgalamanın kavramsal çerçevesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 185–208.
- Öztürk, H., Avan, H. ve Nacar, D. (2018). Acil sağlık hizmetleri personelinin tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi Kahramanmaraş ili örneği. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(19), 304–310.
- Öztürk, Z., Çelik, G. ve Örs, E. (2020). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisi: bir kamu hastanesi örneği. *USAYSAD Derg*, 6(2), 328–349.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145–172.
- Sakaoğlu, H. H., Orbatu, D., Emiroglu, M. ve Çakır, Ö. (2020). COVID-19 salgını sırasında sağlık çalışanlarında Spielberger durumluk ve sürekli kaygı düzeyi: Tepecik Hastanesi örneği. *The Journal of Tepecik Education and Research Hospital*, 30(Ek sayı), 1–9.
- Sarıgül, S. S. (2022). *Değişim yorgunluğu ile algılanan örgüt kültürü, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: sağlık sektöründe bir uygulama*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Sezgin, E. E., Kaya, E. ve Tanyıldızı, İ. (2022). COVID-19 pandemisi sırasında hemşirelerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin duygusal tükenmeleri üzerindeki etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 541–556.
- Sökmen, A. ve Erdoğan, F. B. (2019). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 244–264.

Tatlıoğlu, K. (2019). Maslach ve Jackons'un tükenmişlik modeli bağlamında tükenmişlik kavramı. *III. Taras Shevchenko International Congress On Social Sciences*, 20.

Turan, E., Demirel, Y., Çetin, S. ve Dengel, D. (2019). Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: özel sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(1), 394–414.

Türkili, S., Uysal, Y., Tot, Ş. ve Mert, E. (2021). Aile hekimlerinde korona virüs salgını nedeniyle yaşanan zorluklar, kaygı ve tükenmişlik durumlarının incelenmesi. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 15(2), 348–356.

Yılmaz, B. ve Yılmaz, Y. (2020). COVID-19 pandemi süreci ve çalışma hayatında normalleşme dönemi: tapu ve kadastro genel müdürlüğü çalışanları üzerine bir araştırma. *Turkish Studies*, 15(3), 1715–1733.

Yılmaz, D., Demir, Ş., Kayalıoğlu, M. ve Usta, Y. Y. (2022). COVID-19 sürecinde örgütsel güvenin hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları üzerine etkisi. *THDD*, 3(2), 99–112.

Zhou, T., Guan, R. ve Sun, L. (2021). Perceived organizational support and PTSD symptoms of frontline healthcare workers in the outbreak of COVID-19 in Wuhan: The mediating effects of self-efficacy and coping strategies. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 13(4), 745–760.

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedirler. Çalışma için, Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonu tarafından 29.09.2021 tarihli toplantıda onay verilmiştir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

Determination of Pandemic Attitudes, Occupational Burnout and Turnover Intentions of Family Medicine Employees during COVID-19 Pandemic Process

Extended Abstract

1. Introduction

The reality of the pandemic has necessitated the need for society's healthcare personnel and their ability to work healthily, happily and devotedly. It can be expected that the increased workload due to the extraordinary situation may lead to an increase in burnout and intention to quit amongst healthcare workers (Elden, 2020).

Healthcare workers, who are in the riskiest occupational group during the pandemic period, carry a high risk of contamination due to close contact during this period (SB 2020). For this reason, high levels of fear, anxiety and concern may occur in healthcare professionals (Enli Tuncay et al., 2020). For effective pandemic management, it is important to protect and strengthen healthcare workers from risks (Duygulu et al., 2020).

This study was carried out to determine the occupational burnout, turnover and pandemic anxiety attitudes of healthcare personnel working in family health centers, one of the institutions where primary healthcare services are provided, during the Covid-19 pandemic.

2. Method

The population of the research consists of a total of 741 health personnel, including 386 family physicians and 355 family health workers, working at the Family Health Center located in the center of Kahramanmaraş. This research is cross-sectional and descriptive, covering healthcare personnel (family physician, midwife, nurse) working in family health units. No sample was selected for the study, and an attempt was made to reach the entire universe. The study was conducted with 392 healthcare personnel. Three scales were used to collect data: Pandemic Attitude Scale, Intention to Leave Scale and Vocational Burnout Scale. Correlation analysis and multiple regression analysis were used to test the hypotheses of the research.

3. Results and Discussion

Burnout is higher in those who individually have a negative attitude towards the pandemic and those who do not find the precautions taken by the health institution during the pandemic sufficient. It is thought that this situation is caused by the fact that the thought of harming the pandemic itself causes employee burnout.

The intention to quit is higher among those who have a negative individual attitude towards the pandemic and those who do not find the measures taken by the institution during the pandemic sufficient. Accordingly, it has been determined that pandemic fear increases the intention to leave work. It is thought that work stress, loss of motivation and the thought that their health will be negatively affected during the pandemic process increase the individual's intention to leave work.

There is a positive and significant relationship between emotional exhaustion, depersonalization and intention to quit. The increasing difficulty of going to work due to fear of infection causes great

concern. This situation can be explained as causing emotional exhaustion and therefore the intention to leave the job.

When attitudes towards the pandemic and burnout were included in the model together, the effect on intention to leave was only significant in the emotional exhaustion dimension of burnout, while individual and organizational attitudes towards the pandemic became insignificant. Accordingly, it can be said that burnout fully mediates the attitude towards the pandemic on the intention to quit.

4. Conclusion

During the pandemic period, determining the job descriptions of Family Health Center employees clearly and eliminating any uncertainties that may arise by providing in-service training for Family Health Center employees and providing continuous information; It can be said that burnout and intention to leave work can be reduced by ensuring that the workload of the staff, which has increased especially during the pandemic period, is balanced and fair.