

COVID-19 Pandemi Sürecinde Hemşirelerde Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti: Türkiye'de Pandeminin İkinci Yılında Kesitsel Bir Çalışma

Burnout, Professional Commitment And Turnover Intention Among Nurses During COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study In The Second Year Of The Pandemic In Turkey

Şefika Dilek SARIKAYA¹

ÖZET

Amaç: Araştırmanın amacı, COVID-19 pandemisinin ikinci yılı sonunda hemşirelerde tükenmişlik, mesleğe bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ile tükenmişlik, mesleğe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

Yöntem: Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tiptedir. Araştırma Nisan-Mayıs 2022 tarihleri arasında bir pandemi hastanesinde yapılmıştır. Örneklemi 241 hemşire oluşturmıştır. Veriler Anket Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ) ile toplanmıştır. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin ve ölçeklerden elde edilen puanların analizinde tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. MTÖ, HMBÖ ve İANÖ arasındaki ilişki spearman korelasyon testi ile, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular: HMBÖ toplam puanı ile İANÖ toplam puanı arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı MTÖ ile HMBÖ toplam puanı arasında negatif yönlü zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı olmayan, MTÖ ile İANÖ toplam puanı arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki belirlenmiştir.

Sonuç: Araştırmada işe bağlılık arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı, tükenmişlik azaldıkça işe bağlılığın arttığı, tükenmişlik azaldıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. COVID-19 pandemisinde ön saflarda yer alan hemşireler üzerinde halen devam eden tükenmişlik ile işten ayrılma niyetlerine neden olan risk faktörlerinin ve mesleğe bağlılığı etkileyen faktörlerin belirlenip bu faktörlerin kötü etkilerini azaltmak için hemşirelik hizmetleri yönetimlerinin uygulanabilir çözümler geliştirmeleri önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, hemşire, işten ayrılma niyeti, mesleğe bağlılık, tükenmişlik

ABSTRACT

Aim: The aim of the research is to determine the relationship between burnout, commitment to the profession, and intention to leave work among nurses at the end of the second year of the COVID-19 pandemic.

Method: This research employed a descriptive and correlational design. It was conducted in a pandemic hospital between April and May 2022 with a sample of 241 nurses. Data were collected using a Questionnaire Form, the Maslach Burnout Inventory (MBI), the Nursing Professional Commitment Scale (NPCS), and the Turnover Intention Scale (TIS). Descriptive statistics were used to analyze the nurses' demographic characteristics and their scores on the scales. Relationships between the MBI, the Nursing Professional Commitment Scale, and the Turnover Intention Scale were examined using Spearman's correlation test, with statistical significance set at $p < 0.05$.

Results: A very weak negative and statistically significant correlation was found between the total scores of the NPCS and the TIS. There was a weak negative and statistically insignificant correlation between the total scores of the MBI and the NPCS. Additionally, a very weak positive and statistically insignificant correlation was found between the total scores of the MBI and the TIS.

Conclusion: It was concluded that as professional commitment increases, turnover intention decreases, and as burnout decreases, professional commitment increases and turnover intention decreases. It is recommended that nursing management develop practical solutions to identify and mitigate the risk factors negatively affecting burnout, turnover intention, and professional commitment in nurses, especially those on the front lines of the COVID-19 pandemic.

Keywords: COVID-19, nurse, burnout, professional commitment, turnover intention.

¹Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Semra ve Vefa Küçük Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Nevşehir, Türkiye, ORCID: orcid.org/0000-0002-2761-4665

¹Assoc. Prof. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Semra and Vefa Küçük Faculty of Health Sciences, Department of Nursing, Nevşehir. ORCID: orcid.org/0000-0002-2761-4665

Sorumlu Yazar: Şefika Dilek Sarıkaya, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Semra ve Vefa Küçük Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Nevşehir, Türkiye, e-mail: sdguven@nevsehir.edu.tr, ORCID: orcid.org/0000-0002-2761-4665

Atf: Sarıkaya, Ş.D. (2024). COVID-19 Pandemi Sürecinde Hemşirelerde Tükenmişlik, İşe Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti: Türkiye'de Pandeminin İkinci Yılında Kesitsel Bir Çalışma. Güncel Hemşirelik Araştırmaları Dergisi, 4 (3), 87-99

GİRİŞ

COVID-19, Çin'in Wuhan şehrinde ortaya çıkmış ve kısa sürede tüm dünyaya yayılmış şiddetli akut solunum sendromu ve pnömoniye neden olan bir virüstür (Huang et al., 2020). Türkiye'de COVID-19 vakası 10 Mart 2020'de görüldü ve sayı giderek arttı (Daily Sabah, 2020). Covid-19 pandemisi birçok alanda sorunlara neden oldu ve olmaktadır. Bu alanların en başında sağlık sektörü gelmektedir. Bu konuda en ön cephede savaşan meslek grubu olarak hemşireler karşımıza çıkmaktadır (International Council of Nurses, 2020).

COVID-19 pandemisi, küresel olarak hemşire sayısının azlığını ortaya koymuş ve hemşirelerin mesleki enfeksiyon riski, stres, iş karmaşıklığı, uzun çalışma süresi ve ağır iş yükü gibi mesleki zorluklarını arttırmıştır (International Council of Nurses, 2021). COVID-19 pandemisi sırasında hemşirelerin yaşadığı bu mesleki zorluklar hemşirelerde tükenmişliğin (Galanis ve ark., 2021), işten ayrılma niyetinin artması (International Council of Nurses, 2021) ve mesleğe bağlılığın azalması (Labrague & De los Santos, 2020) gibi sonuçlar doğurmuştur.

Tükenmişlik, işle ilgili strese kronik olarak maruz kalmanın yarattığı, bitkinlik, güvensizlik, olumsuz iş tutumları ve azalan profesyonel etkinlik ile kendini gösteren bir sendromdur (Maslach ve ark., 1996). Zamanla tekrarlayan duygusal baskıdan kaynaklanan bitkinlik, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı duygusu yaşanmasına neden olarak zihinsel ve fiziksel yorgunluğun gelişmesine neden olabilmektedir (Ruiz-Fernandez ve ark., 2020). Hemşirelerin COVID-19 pandemisi sırasında yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı ve hemşireler arasındaki tükenmişliğin COVID-19 pandemisi sırasında çok önemli bir sorun olduğu belirtilmektedir (Galanis ve ark., 2021). Pandeminin ortaya çıkmasından bu yana, çok sayıda ülkeden gelen raporlarda, ön saflardaki hemşirelerde genel nüfusa göre daha yüksek oranda ruh sağlığı sorunları olduğu (Falatah, 2021; Jo ve ark., 2021; Manzano & Ayala, 2021; Özlük & Bıkmaz, 2021; Sampaio ve ark., 2021) ve pandemi sırasında hemşirelerin

tükenmişliğinin arttığı bildirilmektedir (Litam & Balkin, 2021; Wang ve ark., 2022).

Mesleki bağlılık kavramı mesleki çıkarılara ve ilkelere güveni, meslek adına önemli katkılarda bulunma kararlılığını ve mesleğin bir üyesi olarak kalma isteğini içerir (Lachman & Aranya, 1986). Hemşirelikte mesleğe bağlılık; hemşirenin mesleği değerlerine inanması ve bu değerleri kabul etmesi, mesleki anlamda kendini geliştirmeye istek duyması, çaba göstermesi ve mesleğini yapmaya devam etme konusunda kararlı olmasıdır. Mesleğe bağlılığı yüksek olan hemşireler iş doyumunu yüksek olarak daha verimli çalışırlar. Mesleğe bağlılık mesleğin saygınlığını ve statüsünü artırır. Ayrıca hemşirelerin mesleğe bağlılıkları hasta bakımının da kaliteli olmasını sağlar (Benligiray & Sönmez, 2011; Chang ve ark., 2021). Mesleğe bağlılığı yüksek hemşireler genellikle yeteneklerine güvenirlere, optimum iş performansı sunarlar ve hastalarıyla güvene dayalı ilişkiler kurarlar (Karem ve ark., 2019). Sağlık çalışanlarının COVID-19 pandemisi nedeniyle yaşadıkları çeşitli fizyolojik ve psikolojik olumsuz durumların, bireylerin örgüt içindeki faaliyetlerinin engellendiği, zorlaştırıldığı ya da morallerinin düşürüldüğü düşüncesine sahip olmaları gibi örgütsel engel algılarını artırdığı ve mesleki bağlılıklarını azalttığı belirtilmektedir (Labrague & De los Santos, 2020). COVID-19 pandemisi gibi krizlerde hemşirelerin mesleğe bağlılığını sürdürmek ve artırmak çok önemlidir (Duran ve ark., 2021).

İşten ayrılma davranışının en iyi yordayıcısı olarak kabul edilen (Griffeth ve ark., 2000) işten ayrılma niyeti, kişinin işini bırakmaya yönelik bilinçli ve kasıtlı istekliliğini temsil etmektedir (Tett ve ark., 1993). COVID-19 pandemisi sırasında hemşireler hastalarla en uzun temas eden sağlık meslek grubunu oluşturmuştur. COVID-19 pandemisi, sağlık bakım ortamlarında hemşirelere olan talebi ve iş yükünü artırmıştır. Kritik vaka sayısı, hastalıkla ilgili belirsizlik ve hastalıktan ölüm insidansı gibi durumlar hemşireler üzerinde psikolojik stres oluşturmuştur (Khattak ve ark., 2020).

COVID-19 pandemisi sırasında yaşanan bu durumlar nedeniyle pandemi sürecinde hemşirelerde işten ayrılmanın arttığı belirtilmektedir. Mevcut kanıtlar, hemşirelerin önemli bir bölümünün (yaklaşık %20) işini ve mesleğini bıraktığını göstermektedir (International Council of Nurses, 2021). Tatmin edici olmayan ve stresli çalışma ortamları nedeniyle ortaya çıkan işten ayrılma, hemşire açığına yol açarak sağlık kurumları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Haddad ve ark., 2020; Li ve ark., 2018). Hemşirelerin işten ayrılması sağlık kuruluşlarına doğrudan (işe alma sürecinde, örneğin yeni personelin işe alınması ve eğitilmesi) ve dolaylı maliyetler (örneğin, yeni personelin düşük üretkenliği) yükler (Waldman ve ark., 2004). Hemşirelerin işten ayrılması aynı zamanda hemşireler üzerinde de olumsuz etkilere sahiptir. Bu olumsuz sonuçlar; daha yüksek iş yükü, daha yüksek tükenmişlik, daha düşük iş tatmini veya daha uzun vardiyalar olarak ortaya çıkmaktadır (Hayes ve ark., 2006). Aynı zamanda bu olumsuz faktörler, hasta bakım kalitesi, hastanede kalış süresi, komplikasyon oranları ve mortalite gibi hasta sonuçlarını da olumsuz etkilemektedir (Bae ve ark., 2010; Hayes ve ark., 2006; Warshawsky ve ark., 2013).

Dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de COVID-19'la mücadelede hemşireler en ön safta yer almıştır. Hemşire sayısının azlığına rağmen tüm meslektaşlarımız, pandemi sürecinde de güvenli ve nitelikli hemşirelik bakımını en üst düzeyde sürdürmek için zor şartlar altında mesleklerini icra etmişlerdir (Çelik ve ark., 2021). Dolayısıyla devam eden zorlu şartlar altındaki çalışma koşulları çalışma ortamındaki sürekli stresin etkilerini daha da kötüleştirebilmektedir. Bu nedenlerle belirli aralıklarla hemşirelerin pandemi nedeniyle yaşadığı stresin sonuçları olan tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetinin belirlenmesi gereklidir. Pandemi sonrası belirli aralıklarla hemşirelerin tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetinin belirlenmesi hem kurumsal hem de ulusal önlemlerin alınmasına katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın amacı: Araştırma, COVID-19 pandemisinin ikinci yılı sonunda hemşirelerde tükenmişlik, mesleğe bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ve tükenmişlik, mesleğe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1. COVID-19 pandemi sürecinin ikinci yılı sonunda hemşirelerde tükenmişlik düzeyi nedir?
2. COVID-19 pandemi sürecinin ikinci yılı sonunda hemşirelerde mesleğe bağlılık düzeyi nedir?
3. COVID-19 pandemi sürecinin ikinci yılı sonunda hemşirelerde işten ayrılma niyeti düzeyi nedir?
4. Tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki nasıldır?

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın türü: Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipte yapılmıştır.

Araştırmanın evren ve örnekleme
Araştırmanın evrenini İç Anadolu Bölgesinde Nisan-Mayıs 2022 tarihleri arasında bir pandemi hastanesinde çalışan 408 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen ve veri toplama formlarını eksik dolduran hemşireler örneklem dışı bırakılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden ve veri toplama formlarını eksiksiz dolduran 241 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri toplama araçları

Veriler Anket Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ), Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği (HMBÖ) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ) ile toplanmıştır.

Anket formu

Bu form hemşirelerin demografik ve pandemiyle ilişkili tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti özelliklerini içeren 15 sorudan oluşmuştur.

Maslach tükenmişlik ölçeği (MTÖ)

Ölçek Christina Maslach ve Susan E. Jackson tarafından 1981 yılında yayınlanmıştır. Türkçe uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır ve Cronbach alfa değeri 0,93 olarak belirlenmiştir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği 22 maddeden oluşmaktadır. Puanlamasında en düşük “Hiçbir zaman=0”, en yüksek ise “Her zaman=4” olmak üzere Likert tipi ölçekleme kullanılmıştır. Toplamda en az 0, en çok 88 puan alınabilmektedir. Puan ortalaması yükseldikçe tükenmişliğin de yükseldiği kabul edilmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,91 olarak belirlenmiştir.

Hemşirelikte mesleğe bağlılık ölçeği (HMBÖ)

2000 yılında Lu ve ark., tarafından geliştirilen HMBÖ özgün formu 26 maddeye sahiptir. Dörtlü likert tipindeki ölçeğin 9 maddesi ters ifade içermektedir (14,15,16,17,18,19,20,21,25. maddeler). Ölçeğin Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği 2015 yılında Çetinkaya ve ark., (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin en düşük 26, en yüksek 104 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puanın artması bireylerin mesleğe bağlılıklarının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,90’dır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,87 olarak belirlenmiştir.

İşten ayrılma niyeti ölçeği (İANÖ)

Ölçek 1978 yılında Mobley ve ark., tarafından geliştirilmiştir. Ölçek üç maddeden oluşan 5’li likert tiptedir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Türkçe uyarlaması Turgut ve ark., (2017) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,93’dür. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 15, en düşük puan ise 3’ tür. Puan arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,92 olarak belirlenmiştir.

Verilerinin toplanması

Araştırma verileri Nisan-Mayıs 2022 tarihleri arasında hemşirelerin kişisel telefon numaraları ile oluşturulan grupta paylaşılan çevirim içi anket formu aracılığıyla toplanmıştır.

Etik boyut

Araştırmaya başlamadan önce, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulu Başkanlığından 28.03.2022 tarih 13 karar numaralı etik kurul onayı alınmıştır. Google formda öncelikle araştırmanın amacı açıklanmış ve ardından katılımcılardan araştırmaya katılmaya gönüllü olarak katıldıklarını belirten beyanı işaretlemeleri istenmiştir.

Analiz

Araştırmanın verileri IBM SPSS 22 paket programına aktarılmış ve değerlendirilmiştir. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ve ölçeklerden elde edilen puanların analizinde tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır. Normal dağılıma Kolmogorov-Smirnov testi ile bakılmış ve verilerin normal dağılmadığı belirlenmiştir. MTÖ, HMBÖ ve İANÖ arasındaki ilişki spearman korelasyon testi ile, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Hemşirelerin %79,7’si kadın olup %47,7’si 25-34 yaş aralığındadır. Hemşirelerin %77,6’sının lisans mezunu, %81,3’ünün evli, %51,9’unun meslekte çalışma yılı 1-10 yıl arasında, %35,7’si dahili birimlerde çalışmakta, %60,2’sinin şu anda çalıştığı birimde çalışma süresi 1-5 yıl arasında, %54,4’ünün COVID-19 pozitif tanısı aldığı, %83,4’ünün bir daha böyle büyüklükte pandemi olduğunda gönüllü olarak görev almayı istediği belirlenmiştir. Hemşirelerin %7,1’i pandemiden önceki işe bağlı tükenmişliğini yüksek düzeyde bildirirken %32,8’i pandemi sürecindeki işe bağlı tükenmişliğini yüksek düzeyde olarak belirtmiştir. Hemşirelerin %55,2’si pandemiden önce mesleğe bağlılığını yüksek düzeyde olarak bildirirken %15,8’i pandemi sürecindeki mesleğe bağlılığını yüksek düzeyde ifade etmiştir. Hemşirelerin %14,1’i pandemiden önce işten ayrılmayı düşünürken, %58,5’i pandemi sürecinde işten ayrılmayı düşünmüştür (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri (N:241)

Özellikler	n(%)
Cinsiyet	
Kadın	192(79,7)
Erkek	49(20,3)
Yaş grupları	
25-34	115(47,7)
35-44	89(36,9)
45 ve üzeri	37(15,4)
Eğitim durumu	
Sağlık meslek lisesi	14(5,8)
Ön lisans	31(12,9)
Lisans	187(77,6)
Lisansüstü	9(3,7)
Medeni Durum	
Evli	196(81,3)
Bekar	45(18,7)
Meslekte çalışma süresi	
1-10 yıl	125(51,9)
11-20 yıl	71(29,5)
21-30 yıl	45(18,7)
Şu anda çalıştığı birim	
Poliklinik	22(9,1)
Yoğun Bakım	26(10,8)
COVID servisi	18(7,5)
Acil servisi	21(8,7)
Dahili birimler servisi	86(35,7)
Cerrahi birimler servisi	68(28,2)
Şu anda çalıştığınız birimde çalışma süresi	
1 yıldan az	11(4,6)
1-5 yıl	145(60,2)
6-10 yıl	85(35,3)
COVID-19 pozitif tanısı alma	
Alan	131(54,4)
Almayan	110(45,6)
Bir daha böyle büyüklükte pandemi olduğunda gönüllü olarak görev almayı isteme	
İsteyen	201(83,4)
İstemeyen	40(16,6)
Pandemiden önce işe bağlı tükenmişlik düzeyi	
Yüksek	17(7,1)
Orta	88(36,5)
Düşük	136(56,4)
Pandemi sürecinde işe bağlı tükenmişlik düzeyi	
Yüksek	79(32,8)
Orta	110(45,6)
Düşük	52(21,6)
Pandemiden önce mesleğe bağlılık düzeyi	
Yüksek	133(55,2)
Orta	82(34,0)
Düşük	26(10,8)
Pandemi sürecinde mesleğe bağlılık düzeyi	
Yüksek	38(15,8)
Orta	131(54,4)
Düşük	72(29,9)
Pandemiden önce işten ayrılmayı düşünme	
Evet	34(14,1)
Hayır	207(85,9)
Pandemi sürecinde işten ayrılmayı düşünme	
Evet	141(58,5)
Hayır	100(41,5)

Hemşirelerin MTÖ toplam puan ortalaması 52,68(15,12) ve İANÖ toplam puan ortalaması 49,76(7,16), HMBÖ toplam puan ortalaması 11,87(2,39) olarak bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 2. Hemşirelerin maslach tükenmişlik ölçeği, hemşirelikte mesleğe bağlılık ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamaları (N=241)

Ölçekler	Min- Max	X(SS)
MTÖ toplam	30-67	49,76(7,16)
HMBÖ toplam	28-98	52,68(15,12)
İANÖ toplam	1-15	11,87(2,39)

MTÖ=Maslach Tükenmişlik Ölçeği; HMBÖ=Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği; İANÖ= İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; Min: Minimum; Max: Maximum; X: Ortalama; SS: Standart sapma

HMBÖ toplam puanı ile İANÖ toplam puanı arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı (r: -0,140; p=0,030), MTÖ ile HMBÖ toplam puanı arasında negatif yönlü zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı

olmayan (r: -0,034; p=0,598), MTÖ ile İANÖ toplam puanı arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde istatistiksel olarak anlamlı olmayan (r: 0,003; p=0,961) bir ilişki belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Hemşirelerin maslach tükenmişlik ölçeği, hemşirelikte mesleğe bağlılık ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği arasındaki ilişki (N:241)

Ölçekler	MTÖ		HMBÖ		İANÖ	
	r	p	r	p	r	p
MTÖ	1		-0,034	0,598	0,003	0,961
HMBÖ	-0,034	0,598	1		-0,140	0,030
İANÖ	0,003	0,961	-0,140	0,030	1	

MTÖ=Maslach Tükenmişlik Ölçeği; HMBÖ=Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği; İANÖ= İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği; r: pearson korelasyon testi

TARTIŞMA

Hemşireler arasında tükenmişlik, sadece hemşireler için değil, hastalar, meslektaşlar ve sağlık kuruluşları için de ciddi olumsuz etkileri olan ve sık görülen bir sorundur (Galanis ve ark., 2021). COVID-19 pandemisinde COVID-19 hastalarıyla çalışan ön saflardaki hemşireler, tükenmişlik riskini artırabilecek daha yüksek düzeyde stresli olaylara maruz kalmışlardır (Bruyneel ve ark., 2021). Bu koşullar altında hemşireler, tükenmişliğe ve ardından verimliliğin düşmesine, klinik ortamlarda hatalara ve hastaları ele almada ilgisizliğe yol açabilecek ciddi psikolojik ve zihinsel sorunlar yaşarlar (Galanis ve ark., 2021).

COVID-19 pandemisi sırasında yapılan uluslararası araştırmalarda sağlık çalışanlarında ve sağlık çalışanları içerisinde de hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu bildirilmektedir (Jalili ve ark., 2021; Hu ve ark.,

2020; Giusti ve ark., 2020; Orrù ve ark., 2021; Khasne ve ark., 2020; Bruyneel ve ark., 2021; Li ve ark., 2023; Bruyneel ve ark., 2023). COVID-19 pandemi sürecinde Türkiye’de yapılan araştırma sonuçlarına göre de; hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarına göre tükenmişlik düzeyinin daha yüksek (Arpacıoğlu ve ark., 2021), yoğun bakımda çalışan sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin ortalamasının üstünde (Akalin & Modanlıoğlu, 2021), hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin orta (Sayılan ve ark., 2021) ve yüksek (Yılmaz & Düşükcan, 2022) olduğu görülmektedir. Bu araştırmada hemşirelerin orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları belirlenmiştir. Ayrıca bu araştırmaya katılan hemşirelerin %7,1’i pandemiden önceki işe bağlı tükenmişliğini yüksek düzeyde bildirirken %32,8’i pandemi sürecindeki işe bağlı tükenmişliğini yüksek

düzye olarak bildirmiştir. Bu araştırmanın sonucu hemşirelerin COVID-19 pandemisinin ikinci yılında da orta düzeyde tükenmişlikten muzdarip olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, hemşirelerin yaşadığı tükenmişliğin karmaşık ve kalıcı hastalıklara dönüşmeden müdahale edilmesi gerekliliğinin vazgeçilmezliğini ortaya koymaktadır.

Pandemide artan iş yükü, daha uzun çalışma saatleri, daha stresli bir çalışma ortamı, yetersiz tıbbi ve koruyucu ekipman ve bozulan sosyal ilişkiler mesleğe bağlılığı olumsuz etkilediği gibi (Goldfarb ve ark., 2021) işle ilişkili durumlarla birlikte pandemi hayatımızdaki sayısız olayı etkilemekte ve mesleğe bağlılığı daha kırılabilir bir duruma getirebilmektedir (Labrague & De los Santos, 2020). COVID-19 pandemisi öncesi yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının ortalamasının üzerinde (Uysal & Karakurt 2020), orta düzeyde (Dönmez & Karakuş, 2019) ve ortalamasının altında (Derin ve ark., 2017) olduğu görülmektedir. COVID-19 pandemisi sırasında yapılan araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının ortalamasının üzerinde (Duran ve ark., 2021) ve orta düzeyde (Özkan Şat ve ark., 2021; Yılmaz & Uysal, 2021) olduğu görülmektedir. Bu çalışmada hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerinin ortalamasının altında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu çalışmada hemşirelerin %55,2'si pandemiden önce mesleğe bağlılığını yüksek düzeyde olarak bildirirken sadece %15,8'i pandemi sürecindeki mesleğe bağlılığını yüksek düzeyde olarak ifade etmiştir. Araştırmanın bu sonucu hayatımızdaki sayısız olayı etkilemekte olan pandemi sürecinde aralıklı olarak hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının değerlendirilmemesi ve gerekli önlemlerin alınmaması durumunda uzun vadede hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyinin daha da düşebileceğini düşündürmektedir.

Hemşireler COVID-19 pandemisi nedeniyle yaşadıkları psikolojik zorlukların yanı sıra, artan iş yükü nedeniyle fiziksel olarak da yorulmaktaydılar (Ulupınar & Erden, 2022). COVID-19 pandemisi, hemşireler üzerinde

fiziksel, zihinsel ve duygusal baskı oluşturmuştur (Christianson ve ark., 2022). COVID-19 pandemisi sürecinde Amerika'da hemşirelerin %11'i görevinden ayrılmayı düşündüğünü ve %20'si kararsız olduğunu belirtmiştir (Raso ve ark., 2021). Kanada'da COVID 19 ile ilişkili hemşirelerin %22,3'ü hemşireliği bırakma, %29,5'i hemşirelikten ayrılma niyeti (Lavoie-Tremblay ve ark., 2022), Filipinlerde hemşirelerin %25,8'i hemşireliği bırakma ve %20,7'si hemşirelikten ayrılma niyeti (Frona & Labrague, 2022), Brezilya'da hemşirelerin %24,6'sı hemşirelikten ayrılma niyeti belirtmişlerdir (Kantorski ve ark., 2022). Kore'de hemşirelerin işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu belirlenmiştir (Kim ve ark., 2020). Belçika'da COVID-19 pandemiden iki yıl sonra yoğun bakım hemşirelerinin %23,8'i işten ayrılma niyeti belirtmiştir (Bruyneel ve ark., 2023). Türkiye'de COVID-19 pandemi sürecinde yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde; hemşirelerin yaklaşık üçte birinin işten ayrılmayı düşündüğü (Ulupınar & Erden, 2022), hemşirelerin meslekten ayrılma niyeti puan ortalamalarının yüksek olduğu saptanmıştır (Gümüşsoy & Kıratlı, 2022). Bu çalışmada hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyin üzerinde olduğu saptanmıştır. Araştırmanın bu sonucu pandeminin başlangıcından bu yana ön saflarda olan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin olduğunu göstermiştir. İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışı ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu düşünüldüğünde işten ayrılma niyeti olan hemşirelerin mesleği bırakma niyetinde olduğu, dolayısıyla bu durumun hemşire iş gücünde azalmayla sonuçlanabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan hemşirelerin %14,1'i pandemiden önce işten ayrılmayı düşündüğünü bildirirken %58,5'i pandemi sürecinde işten ayrılmayı düşündüğünü bildirmiştir. Bu sonuç pandemi öncesine göre pandemi sonrası işten ayrılma niyetinin endişe verici oranda arttığını göstermektedir.

İşle ilişkili tükenmişlik düzeyinin işten ayrılma niyetine ve işten ayrılmaya yüksek düzeyde etkisi olduğu COVID-19 öncesi ve sonrası

yapılan araştırmalarla belirlenmiştir (Christianson ve ark., 2022). Mesleki bağlılık düzeyi, hemşirelerin işten ayrılma oranını etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Haydari ve ark., 2016). Daha önce yapılan araştırmalarda hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeyi arttıkça meslekten ayrılma niyetlerinin buna bağlı olarak azaldığı bildirilmiştir (Chiang ve ark., 2016; Duran ve ark., 2021). Bu araştırmada işe bağlılık artıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı, tükenmişlik azaldıkça işe bağlılığın arttığı, tükenmişlik azaldıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuç tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyetinin birbirlerini etkilediğini göstermektedir.

Araştırmanın sınırlılıkları

Araştırma sonuçları, tek bir kamu hastanesinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden elde edilen veriler ile sınırlıdır. Elde edilen sonuçlar yalnızca bu hastanede çalışan hemşire gruplarına genellenebilir.

SONUÇ

COVID-19 pandemisinin ikinci yılı sonunda hemşirelerde tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ve tükenmişlik, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada hemşirelerin orta düzeyde tükenmişlik yaşadığı, mesleğe bağlılık düzeylerinin ortalamanın altında olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyin üzerinde olduğu, mesleğe bağlılık artıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı, tükenmişlik azaldıkça mesleğe bağlılığın arttığı, tükenmişlik azaldıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı belirlenmiştir. Araştırma; COVID-19 pandemisinin hemşireler üzerinde halen devam eden tükenmişlik, mesleğe bağlılık ve işten ayrılma niyetlerini belirlemiştir. Araştırmanın sonuçları pandeminin devam eden etkilerine dikkat çekmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda hastane ve hemşirelik yöneticilerine, COVID-19 pandemisinde ön saflarda yer alan hemşireler üzerinde halen devam eden tükenmişlik, mesleğe bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine neden olan kişisel, ailevi, iş ortamı ve çevresel

olarak risk faktörlerinin belirlenip bu faktörlerin kötü etkilerini azaltmak için risk faktörlerinin ortadan kaldırılması veya azaltılması için uygulanabilir çözümler geliştirmeleri önerilebilir.

Yazarlık Katkısı

Çalışma fikri: ŞDS

Tasarım: ŞDS

Veri toplama: ŞDS

Sonuçların analizi ve yorumlanması: ŞDS

Taslak çalışmayı hazırlama: ŞDS

Eleştirel inceleme: ŞDS

Tüm yazarlar (yazar baş harfleri ŞDS) sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.

Author Contributions

Conception: ŞDS

Design: ŞDS

Data collection: ŞDS

Analysis and interpretation of data: ŞDS

Drafting the manuscript: ŞDS

Critical review: ŞDS

All authors (ŞDS) reviewed the results and approved the final version of the article.

Teşekkür

Yazar araştırmaya katılan tüm hemşirelere araştırmaya katılımlarından dolayı teşekkür eder.

Acknowledgements

The author would like to thank all the nurses who participated in the study for their participation in the study.

Çıkar Çatışması Beyanı

Araştırmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Conflict of Interest

There is no conflict of interest in the research.

Finansman Beyanı

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde finansal katkı alınmamıştır.

Funding Sources

No financial contribution was received in the conduct of the research.

Etik Kurul

Karar no: 13 Tarih: 28.03.2022

Ethics Committee

Number: 13 Date: 28.03.2022

Lisans Bilgisi

Bu makale Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisans (CC BY-NC) ile lisanslanmıştır.

KAYNAKLAR

- 1 Akalın, B., & Modanlıoğlu, A. (2021). Covid-19 sürecinde yoğun bakımda çalışan sağlık profesyonellerinin duygu-durum ve tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(2), 346-352. <https://doi.org/10.31067/acusaglik.850978>
- 2 Arpacıoğlu, S., Baltalı, Z., & Ünübol, B. (2021). COVID-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, Covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100. <https://doi.org/10.17826/cumj.785609>
- 3 Bae, S. H., Mark, B., & Fried, B. (2010). Impact of nursing unit turnover on patient outcomes in hospitals. *Journal of Nursing Scholarship*, 42(1), 40-49. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2009.01319.x>
- 4 Benligiray, S., & Sönmez, Y. D. D. H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(1), 28-40.
- 5 Bruyneel, A., Bouckaert, N., de Noordhout, C. M., Detollenaere, J., Kohn, L., Pirson, M., ... & Van den Heede, K. (2023). Association of burnout and intention-to-leave the profession with work environment: A nationwide cross-sectional study among Belgian intensive care nurses after two years of pandemic. *International journal of nursing studies*, 137, 104385. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104385>
- 6 Bruyneel, A., Smith, P., Tack, J., & Pirson, M. (2021). Prevalence of burnout risk and factors associated with burnout risk among ICU nurses during the COVID-19 outbreak in French speaking Belgium. *Intensive and Critical Care Nursing*, 65, 103059. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2021.103059>
- 7 Chang, H. Y., Huang, T. L., Lee, I. C., Shyu, Y. I. L., Wong, M. K., Lun-Hui, H., ... & Teng, C. I. (2021). Impact of professional commitment on professional capability improvement and care quality dimensions: A multi-wave study. *Journal of Clinical Nursing*, 30(9-10), 1285-1294. <https://doi.org/10.1111/jocn.15672>
- 8 Chiang, Y. C., Lee, H. C., Chu, T. L., Han, C. Y., & Hsiao, Y. C. (2016). The impact of nurses' spiritual health on their attitudes toward spiritual care, professional commitment, and

License Information

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC).

- caring. *Nursing outlook*, 64(3), 215-224. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2015.11.012>
- 9 Christianson, J., Johnson, N., Nelson, A., & Singh, M. (2022). Work-related burnout, compassion fatigue, and nurse intention to leave the profession during COVID-19. *Nurse Leader*. In Press. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2022.06.007>
- 10 Çelik, S. Ş., Gülten, K. O. Ç., Özbaş, A. A., Bulut, H. Ü., Karahan, A., Aydın, F. Ç., ... & Çelik, B. (2021). Uluslararası hemşireler yılında covid-19 pandemisi: Türk hemşireler derneği çalışmaları. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(1), 23-27.
- 11 Çetinkaya, A., Özmen, D., & Temel, A. B. (2015). Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 8(2), 54-60.
- 12 Daily Sabah (2020). Turkey remains firm, calm as first coronavirus case confirmed. Erişim adresi: <https://www.dailysabah.com/turkey/turkey-remains-firm-calm-as-first-coronavirus-case-confirmed/news>
- 13 Derin, N., Ilkim, N. Ş., & Yayan, H. (2017). Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3), 24-37.
- 14 Dönmez, S., & Karakuş, E. (2019). Yeni mezun olan hemşirelerin mesleğe bağlılıklarının incelenmesi. *Kocaeli Tıp Dergisi*, 8(1), 146-152.
- 15 Duran, S., Celik, I., Ertugrul, B., Ok, S., & Albayrak, S. (2021). Factors affecting nurses' professional commitment during the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 1906-1915. <https://doi.org/10.1111/jonm.13327>
- 16 Ergin, C. (1992, 22 Eylül). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. (Kongre kitabı, s. 143-154). 7. Ulusal Psikoloji Kongresi, Ankara.
- 17 Falatah, R. (2021). The impact of the coronavirus disease (COVID-19) pandemic on nurses' turnover intention: an integrative review. *Nursing Reports*, 11(4), 787-810. <https://doi.org/10.3390/nursrep11040075>
- 18 Fronda, D. C., & Labrague, L. J. (2022). Turnover intention and coronaphobia among frontline nurses during the second surge of

- COVID-19: The mediating role of social support and coping skills. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 612-621. <https://doi.org/10.1111/jonm.13542>
- 19 Galanis, P., Vrakka, I., Fragkou, D., Bilali, A., & Kaitelidou, D. (2021). Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of advanced nursing*, 77(8), 3286-3302. <https://doi.org/10.1111/jan.14839>
 - 20 Giusti, E. M., Pedroli, E., D'Aniello, G. E., Stramba Badiale, C., Pietrabissa, G., Manna, C., ... & Molinari, E. (2020). The psychological impact of the COVID-19 outbreak on health professionals: a cross-sectional study. *Frontiers in psychology*, 11, 1684. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01684>
 - 21 Goldfarb, N., Grinstein-Cohen, O., Shamian, J., Schwartz, D., Zilber, R., Hazan-Hazoref, R., ... & Cohen, O. (2021). Nurses' perceptions of the role of health organisations in building professional commitment: Insights from an Israeli cross-sectional study during the COVID-19 pandemic. *Journal of nursing management*, 29(5), 1102-1110. <https://doi.org/10.1111/jonm.13248>
 - 22 Gümüşsoy, S., & Kıratlı, D. (2022). Burnout status, occupational satisfaction, and intention to leave the profession of nurses during the COVID-19 pandemic period; The Case of Turkey. *Health Care for Women International*, 1-18. <https://doi.org/10.1080/07399332.2022.2134392>
 - 23 Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488. <https://doi.org/10.1177/0149206300026002600>
 - 24 Haddad, L. M., Annamaraju, P., & Toney-Butler, T. J. (2021). *Nursing shortage*. StatPearls Publishing. Erişim adresi: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK493175/>.
 - 25 Haydari, S. M., Kocaman, G., & Tokat, M. A. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3), 119-131. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2016.119>
 - 26 Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., ... & Stone, P. W. (2006). Nurse turnover: a literature review. *International journal of nursing studies*, 43(2), 237-263. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.02.007>
 - 27 Hu, D., Kong, Y., Li, W., Han, Q., Zhang, X., Zhu, L. X., ... & Zhu, J. (2020). Frontline nurses' burnout, anxiety, depression, and fear statuses and their associated factors during the COVID-19 outbreak in Wuhan, China: A large-scale cross-sectional study. *EClinicalMedicine*, 24, 100424. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2020.100424>
 - 28 Huang, C., Wang, Y., Li, X., Ren, L., Zhao, J., Hu, Y., ... & Cao, B. (2020). Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China. *The Lancet*, 395(10223), 497-506. [http://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30183-5](http://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30183-5)
 - 29 International Council of Nurses (ICN) Nursing the World to Health - ICN announces theme for International Nurses Day 2020. (2020). Erişim adresi: <https://www.icn.ch/news/nursing-world-health-icn-announces-theme-internationalnurses-day-2020>
 - 30 International Council of Nurses. (2021). The global nursing shortage and nurse retention. Erişim adresi: https://www.icn.ch/system/files/2021-07/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention.pdf
 - 31 Jalili, M., Niroomand, M., Hadavand, F., Zeinali, K., & Fotouhi, A. (2021). Burnout among healthcare professionals during COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *International archives of occupational and environmental health*, 94(6), 1345-1352. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01695-x>
 - 32 Jo, S., Kurt, S., Bennett, J. A., Mayer, K., Pituch, K. A., Simpson, V., ... & Reifsnider, E. (2021). Nurses' resilience in the face of coronavirus (COVID-19): An international view. *Nursing & Health Sciences*, 23(3), 646-657. <https://doi.org/10.1111/nhs.12863>
 - 33 Khattak, S. R., Saeed, I., Rehman, S. U., & Fayaz, M. (2021). Impact of fear of COVID-19 pandemic on the mental health of nurses in Pakistan. *Journal of Loss and Trauma*, 26(5), 421-435. <https://doi.org/10.1080/15325024.2020.1814580>
 - 34 Kantorski, L. P., Oliveira, M. M. D., Alves, P. F., Treichel, C. A. D. S., Wünsch, C. G., Santos, L. H. D., & Pinheiro, G. E. W. (2022). Intention to leave nursing during the COVID-19 pandemic. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 30. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5815.3549>
 - 35 Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>
 - 36 Khasne, R. W., Dhakulkar, B. S., Mahajan, H. C., & Kulkarni, A. P. (2020). Burnout among healthcare workers during COVID-19 pandemic

- in India: results of a questionnaire-based survey. *Indian journal of critical care medicine: peer-reviewed, official publication of Indian Society of Critical Care Medicine*, 24(8), 664-671. <https://doi.org/10.5005/jp-journals-10071-23518>
- 37 Kim, Y. J., Lee, S. Y., & Cho, J. H. (2020). A study on the job retention intention of nurses based on social support in the COVID-19 situation. *Sustainability*, 12(18), 7276. <https://doi.org/10.3390/su12187276>
 - 38 Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of nursing management*, 29(3), 395-403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
 - 39 Lachman, R., & Aranya, N. (1986). Job attitudes and turnover intentions among professionals in different work settings. *Organization Studies*, 7(3), 279-293. <https://doi.org/10.1177/0170840686007003>
 - 40 Lavoie-Tremblay, M., Gélinas, C., Aubé, T., Tchouaket, E., Tremblay, D., Gagnon, M. P., & Côté, J. (2022). Influence of caring for COVID-19 patients on nurse's turnover, work satisfaction and quality of care. *Journal of nursing management*, 30(1), 33-43. <https://doi.org/10.1111/jonm.13462>
 - 41 Li, Y., Fan, R., Lu, Y., Li, H., Liu, X., Kong, G., ... & Wang, J. (2023). Prevalence of psychological symptoms and associated risk factors among nurses in 30 provinces during the COVID-19 pandemic in China. *The Lancet Regional Health-Western Pacific*, 30, 100618. <https://doi.org/10.1016/j.lanwpc.2022.100618>
 - 42 Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., Zhang, M., & Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1264-1277. <https://doi.org/10.1111/jan.13549>
 - 43 Litam, S. D. A., & Balkin, R. S. (2021). Moral injury in health-care workers during COVID-19 pandemic. *Traumatology*, 27(1), 14. <https://doi.org/10.1037/trm0000290>
 - 44 Manzano García, G., & Ayala Calvo, J. C. (2021). The threat of COVID-19 and its influence on nursing staff burnout. *Journal of Advanced Nursing*, 77(2), 832-844. <https://doi.org/10.1111/jan.14642>
 - 45 Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., Schwab, R. L., & Inventory, M. B. (1996). *Consulting Psychologists Press: Palo Alto. CA, USA.*
 - 46 Orrù, G., Marzetti, F., Conversano, C., Vaghegini, G., Miccoli, M., Ciacchini, R., ... & Gemignani, A. (2021). Secondary traumatic stress and burnout in healthcare workers during COVID-19 outbreak. *International journal of environmental research and public health*, 18(1), 337. <https://doi.org/10.1101/2020.09.13.20186692>
 - 47 Özlük, B., & Bıkmaz, Z. (2021). The experiences of nurses diagnosed with COVID-19 in Turkey: A qualitative study. *Nursing & Health Sciences*, 23(4), 916-924. <https://doi.org/10.1111/nhs.12881>
 - 48 Özkan Şat, S., Akbaş, P., & Yaman Sözbir, Ş. (2021). Nurses' exposure to violence and their professional commitment during the COVID-19 pandemic. *Journal of clinical nursing*, 30(13-14), 2036-2047. <https://doi.org/10.1111/jocn.15760>
 - 49 Raso, R., Fitzpatrick, J. J., & Masick, K. (2021). Nurses' intent to leave their position and the profession during the COVID-19 pandemic. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 51(10), 488-494. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001052>
 - 50 Ruiz-Fernández, M. D., Ramos-Pichardo, J. D., Ibáñez-Masero, O., Cabrera-Troya, J., Carmona-Rega, M. I., & Ortega-Galán, Á. M. (2020). Compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction and perceived stress in healthcare professionals during the COVID-19 health crisis in Spain. *Journal of clinical nursing*, 29(21-22), 4321-4330. <https://doi.org/10.1111/jocn.15469>
 - 51 Sampaio, F., Sequeira, C., & Teixeira, L. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on nurses' mental health: A prospective cohort study. *Environmental research*, 194, 110620. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001987>
 - 52 Sayılan, A. A., Kulakac, N., & Uzun, S. (2021). Burnout levels and sleep quality of COVID-19 heroes. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(3), 1231-1236. <https://doi.org/10.1111/ppc.12678>
 - 53 Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
 - 54 Turgut, H., Soran, S., & Ateş, M. F. (2017). Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16, 577-592.
 - 55 Ulupınar, F., & Erden, Y. (2022). Intention to leave among nurses during the COVID-19 outbreak: A rapid systematic review and Meta-Analysis. *Journal of Clinical Nursing*, 00:1-11. <https://doi.org/10.1111/jocn.16588>
 - 56 Uysal, A., & Karakurt, P. D. (2020). The Effect of nurses' profession commitment situation to tendency of making medical error. *Turkish*

- Journal of Family Medicine and Primary Care, 14(3), 349-361. <https://doi.org/10.21763/tjfmprc.646889>
- 57** Waldman, J. D., Kelly, F., Arora, S., & Smith, H. L. (2010). The shocking cost of turnover in health care. *Health care management review*, 35(3), 206-211. <https://doi.org/10.1097/HMR.0b013e3181e3940e>
- 58** Wang, Z., Harold, K. G., Tong, Y., Wen, J., Sui, M., Liu, H., ... & Liu, G. (2022). Moral injury in Chinese health professionals during the COVID-19 pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 14(2), 250. <https://doi.org/10.1037/tra0001026>
- 59** Warshawsky, N., Rayens, M. K., Stefaniak, K., & Rahman, R. (2013). The effect of nurse manager turnover on patient fall and pressure ulcer rates. *Journal of Nursing Management*, 21(5), 725-732. <https://doi.org/10.1111/jonm.12101>
- 60** Varghese, A., George, G., Kondaguli, S. V., Naser, A. Y., Khakha, D. C., & Chatterji, R. (2021). Decline in the mental health of nurses across the globe during COVID-19: A systematic review and meta-analysis. *Journal of global health*, 11, 05009. <https://doi.org/10.7189/jogh.11.05009>
- 61** Yılmaz, M. Ç., & Uysal, N. (2021). Klinisyen hemşirelerde covid-19 korkusu ve mesleğe bağlılık düzeyinin belirlenmesi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 4(3), 316-325. <https://doi.org/10.38108/ouhcd.886634>
- 62** Yılmaz, S., & Düşükcan, M. Covid-19 pandemi sürecinde hemşirelerde tükenmişlik ve kaygının yaşam kalitesi üzerine etkisi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 25(4), 741-760.

EXTENDED ABSTRACT

Objective: As is the case worldwide, nurses have been at the forefront of the fight against COVID-19 in our country. Despite their limited numbers, our colleagues have worked under challenging conditions to ensure the delivery of safe and high-quality nursing care throughout the pandemic. The persistence of these difficult working conditions may exacerbate the impacts of sustained workplace stress. For these reasons, it is essential to periodically assess burnout, professional commitment, and turnover intention- outcomes of the stress experienced by nurses due to the pandemic. Determining these factors at specific intervals post-pandemic will aid in implementing both institutional and national measures.

Methods: The research was designed as a descriptive and correlational type. It was conducted in a pandemic hospital with 241 nurses who agreed to participate and completed the data collection forms. Data were collected using a Questionnaire Form, the Maslach Burnout Inventory, the Nursing Professional Commitment Scale, and the Turnover Intention Scale. The research data were collected through the online survey form shared in the group created with the personal phone numbers of the nurses between April-May 2022. Descriptive statistics (number, percentage, mean, standard deviation) were used to analyze the demographic characteristics of the nurses and their scale scores. The relationships between the Maslach Burnout Inventory, the Nursing Professional Commitment Scale, and the Turnover Intention Scale scores were assessed using the Spearman correlation test, with statistical significance set at $p < 0.05$.

Results: While 7.1% of nurses reported high levels of work-related burnout before the pandemic, 32.8% indicated high work-related burnout during the pandemic. Additionally, 55.2% of nurses reported a high level of professional commitment before the pandemic, but only 15.8% maintained this high level of commitment during the pandemic. Furthermore, 14.1% of nurses considered leaving their jobs before the pandemic, whereas this number increased to 58.5% during the pandemic. The total average score of nurses on the Maslach Burnout Inventory was 49.76 ± 7.16 , on the Nursing Professional Commitment Scale was 52.68 ± 15.12 , and on the Turnover Intention Scale was 11.87 ± 2.39 . A very weak negative and statistically significant correlation ($r: -.140$; $p=0.030$) was found between the total scores of the Nursing Professional Commitment Scale and the Turnover Intention Scale. There was a weak negative and statistically insignificant correlation ($r: -.034$; $p=0.598$) between the total scores of the Maslach Burnout Inventory and the Nursing Professional Commitment Scale. Additionally, a very weak positive and statistically insignificant correlation ($r: .003$; $p=0.961$) was found between the total scores of the Maslach Burnout Inventory and the Turnover Intention Scale.

Conclusion: According to the research results, nurses experienced moderate levels of burnout, their professional commitment levels were below average, and their turnover intentions were above average. The findings suggest that as professional commitment increases, turnover intention decreases, and as burnout decreases, professional commitment increases and turnover intention decreases. The results of the research highlight the ongoing effects of the pandemic.