

## Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti ve Performans İlişkisi: Covid-19 Tükenmişliğinin Düzenleyici Rolü

(The Relationship Between Nurse's Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of Covid-19 Burnout)

Eylem BAYRAKÇI  <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta, Türkiye. [eylembayrakci@isparta.edu.tr](mailto:eylembayrakci@isparta.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p><b>Anahtar Kelimeler:</b> İşten ayrılma niyeti İş performansı Tükenmişlik Covid-19 Hemşire</p> <p>Gönderilme Tarihi 8 Ocak 2022 Revizyon Tarihi 14 Mart 2022 Kabul Tarihi 20 Mart 2022</p> <p><b>Makale Kategorisi:</b> Araştırma Makalesi</p>	<p><b>Amaç</b> - Covid-19 salgının ilk başladığı günden bugüne kadar, çok sayıda insana hastalık bulaşmış ve hayatını kaybetmiştir. Bu süreçte en fazla iş yükünü, hemşirelerin de aralarında bulunduğu sağlık çalışanları çekmiştir. Buna bağlı olarak sağlık çalışanları, fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak oldukça fazla etkilenmiştir. Bu araştırmanın amacı, Covid-19 salgını dönemindeki işten ayrılma niyetlerinin iş performansları üzerinde etkisinin ve bu etkide tükenmişliğin düzenleyici rolünün olup olmadığının belirlenmesidir.</p> <p><b>Yöntem</b> - Araştırma, TR61 bölgesinde (Antalya, Isparta, Burdur) yer alan kamu hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya 571 hemşire katılmıştır. Araştırmada, "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği", "İş Performansı Ölçeği" ve "Covid-19 Tükenmişliği Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezleri SPSS Process Makrosu kullanılarak test edilmiştir.</p> <p><b>Bulgular</b> - Yapılan analiz bulgularına göre, işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisinin Covid-19 tükenmişliği tarafından düzenlendiği sonucu elde edilmiştir.</p> <p><b>Tartışma</b> - Bu sonuç, hemşirelerin Covid-19'a bağlı yaşadıkları tükenmişlik hissini yüksek olduğu durumda, orta ve düşük olduğu duruma nazaran, işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisi daha da fazla hissettiklerini göstermektedir.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b> Turnover intention Job performance Burnout Covid-19 Nurse</p> <p>Received 8 January 2022 Revised 14 March 2022 Accepted 20 March 2022</p> <p><b>Article Classification:</b> Research Article</p>	<p><b>Purpose</b> - Many people have been contracted and lost their lives since the first day of the Covid-19 pandemic. Healthcare employees including nurses have had experienced the heaviest workload during this process. Therefore, healthcare employees have been hugely affected physically, mentally and spiritually. The study aims at determining the effect of turnover intention on job performance during the Covid-19 pandemic and whether burnout has a moderator role in this effect.</p> <p><b>Design/methodology/approach</b> - The study was conducted on nurses who work in public hospitals in the TR61 region (Antalya, Isparta, Burdur). 571 nurses participated in the study. "Turnover Intention Scale", "Job Performance Scale" and "Covid-19 Burnout Scale" were used in the study. The hypotheses of the study were tested using the SPSS Process Macro.</p> <p><b>Findings</b> - According to the findings of the analysis, it was found out that the negative effect of turnover intention on job performance was moderated by Covid-19 burnout.</p> <p><b>Discussion</b> - This result indicated that nurses have felt the negative effect of turnover intention on job performance more when the burnout emerged as a result of Covid-19 is high compared to the situation where it is medium or low.</p>

### Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Bayrakçı, E. (2022). Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti ve Performans İlişkisi: Covid-19 Tükenmişliğinin Düzenleyici Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 835-845.

## 1. GİRİŞ

Aralık 2019 tarihinde Çin’de ortaya çıkan Covid-19 virüsü kısa sürede tüm dünyaya yayılmıştır. 11 Mart 2019 tarihinde ise Türkiye’de ilk vaka rapor edilmiştir. Bu tarihten günümüze kadar dünya genelinde 276.436.619 kişi virüse yakalanmış, 5.354.744 kişi hayatını kaybetmiştir (World Health Organization, 2021). Türkiye’de ise aynı tarihte vaka sayısı 9.309.124, hayatını kaybeden kişi sayısı 81.576 olarak gerçekleşmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2021). Bu dönemde ortaya çıkan çeşitli varyantların etkisi ile salgının seyrindeki belirsizlikler, sağlık hizmetleri üzerindeki ağır yükün devam etmesine neden olmaktadır. Yükün sebepleri arasında salgınla mücadele eden uzman sağlık personelinin yeterli olmaması, sağlık personele hastalığın bulaşması, Covid-19’un sağlık kurumlarının yönetimini zorlaştırması, kritik kaynaklara erişimin zorluğu ve aşırı iş yükü gibi sebepler sayılabilmektedir (Skulstad vd., 2020).

Aşırı iş yükünün ortaya çıkardığı zorlukların yanı sıra Covid -19 sebebiyle sağlık personelinin hayatını kaybetmesi çalışanları olumsuz etkilemektedir. Sadece Türkiye’de 2021 yılı Mayıs ayı sonuna kadar 403 personel hayatını kaybetmiştir (Türk Tabipler Birliği, 2021). Covid-19 aşısının bulunması ve Türkiye’de önce sağlık çalışanlarına uygulanmaya başlanmasıyla ölüm ve hastaneye yatış oranları düşmüş olsa da son 2 yıldır sağlık çalışanları fiziksel ve ruhsal olarak oldukça fazla etkilenmiştir. Bunun bir sonucu olarak T.C. Sağlık Bakanlığı’nın istifa yasağını kaldırmasıyla birlikte 10 Mart – 8 Eylül 2020 tarihleri arasında 4574 sağlık çalışanı istifa etmiştir (Sözcü, 2021). Aynı dönemde Diyarbakır’da yapılan bir araştırma sonucuna göre sağlık çalışanlarının %61,1’i bu dönemin şartlarından dolayı istifa etmeyi düşündüklerini ifade etmiştir (Medimagazin, 2020).

Covid-19 virüsüne yakalanan hastalara en yakından hizmet veren sağlık çalışanlarının başında hemşireler gelmektedir. Hastalarla en uzun süre temas halinde bulunmak durumunda olan hemşirelerin iş yükü salgının etkisiyle oldukça artmış, hastalıkla ilgili belirsizlikler, sürekli karşılaşılan ölüm hadiseleri stresin, yoğunluğun, tükenmişliğin daha da fazla yaşanmasına neden olmuştur. Buna bağlı olarak da işten ayrılma niyetinde ve işten ayrılma oranında da artışa neden olmuştur (Falatah, 2021). Bununla birlikte, Covid-19 döneminde karşılaşılan aşırı iş yükü, tedavi hataları, ortaya çıkan hemşirelik imajı, azalan iş motivasyonu, iş koşullarından kaynaklı olumsuzluklar gibi sebeplerle hemşirelerin performansı da etkilenmiştir (Yulianti, 2021). Covid-19 döneminde sağlık çalışanlarının tükenmişliklerinin altında yatan başkaca faktörlerin olup olmadığının araştırılması önerilmektedir (Yıldırım ve Solmaz, 2020). Ayrıca, Covid-19 salgınına bağlı olarak sağlık çalışanlarının stres, kaygı ve depresyon yaşamaları kaçınılmaz olacağı, iş ve özel yaşamlarında tükenmişliğin bir sonucu olarak olumsuzluklar yaşanabileceği göz önüne alınarak Covid-19’un sağlık çalışanları üzerindeki etkilerinin araştırılması gerektiği belirtilmektedir (Luceño-Moreno vd., 2020).

Bu çerçevede, Covid-19 salgını sebebiyle hemşirelerin taşıdıkları işten ayrılma niyetinin iş performansları üzerinde etkisinin olup olmadığı belirlenmesi araştırmanın ilk amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın ikinci amacı ise, hemşirelerin Covid-19 kaynaklı tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rol üstlenip üstlenmediğinin belirlenmesidir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

İşgören devir oranının yüksekliği, işletmeler açısından kalıcı verimlilik ve üretkenlik sorunlarına yol açması sebebiyle önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Özellikle eğitimli çalışanların kaybı, yetişmiş eleman sayısının sınırlı olduğu emek piyasalarında daha büyük bir soruna dönüşebilmektedir. Bu sebeple işgören devir oranı birçok araştırmacının ele aldığı bir konu olmuştur. Sağlık sektörü çalışanları açısından da bu sorunun önemli olduğu görülmektedir. Öyle ki, hemşirelerin iş gören devir oranı Amerika, İngiltere ve Japonya’da %10-20 civarında olduğu, çeşitli raporlara yansımıştır. Hatta Amerika’da yapılan bir başka araştırmada bu oranın %27,1 gibi çok yüksek oranlara çıktığı belirtilmektedir (Takase, 2010).

İşten ayrılma niyeti, yakın bir gelecekte çalışanların mevcut iş yerlerinden ayrılacaklarına ilişkin kuvvetli niyetleri olarak tanımlanmakta ve işten ayrılmanın öncülü olarak ifade edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993). İş performansı ise çalışanların kendilerine verilen işleri yaparken ortaya koydukları çabaların karşılığında ulaştıkları başarı düzeyidir (Yıldız vd., 2014). Hemşireler açısından işten ayrılma niyeti, hemşirenin sağlık kurumundan gönüllü veya gönülsüz olarak ayrılmayı veya başka bir sağlık kuruluşuna transfer olmayı düşünmesi olarak tanımlanmaktadır (Jones, 1990). İşten ayrılma niyeti, çalışanların ve sağlık kuruluşlarının performansı ve karlılığı üzerinde önemli bir tehdittir (Sari vd., 2021). Yapılan bir araştırmada hemşirelerin

işten ayrılmayı düşünmeye başlamalarının, iş performanslarını düşüren bir etkiye yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır (Deniz Günaydın, 2021). İşten ayrılma niyeti çalışanların işe yönelik motivasyonlarını azaltarak düşük düzeyde performans ortaya çıkarmasına neden olabilmektedir (Menon, 2010). Hemşirelerin işten ayrılma niyeti taşımaları durumunda, örgütlerine duygusal bağlılıkları düşeceğinden dolayı daha düşük düzeyde performans sergileyebileceklerdir (Pronajaya vd., 2021). İşten ayrılma niyeti taşıyan çalışanın iş tanımlarında belirlenenleri yeterince yerine getirmediği, verimliliklerinde ve etkinliklerinde bekleneni ortaya koyamadığı ifade edilmektedir (Alper Ay ve Keleş, 2017). Covid-19 döneminde çalışanların yaşadıkları en büyük stres ve endişe kaynağı hastalığı evlerine taşıyarak aile üyelerine bulaştırma korkusudur. Bu durum çalışanların kendilerini veya ailelerini korumak için işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olabilmektedir (Monterosa-Castro vd., 2020).

İş Talepleri-Kaynakları Teorisi'ne göre, işle ilgili olarak psikolojik, fiziksel ve sosyal veya örgütsel taleplerin çalışanların gerginliklerine, yorgunluklarına, düşük iş tatminine sebep olduğu ve çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını etkilediği, iş kaynaklarının yetersizliğinin ise taleplerin karşılanması yönündeki baskıyı artırdığı belirtilmektedir (Bakker vd., 2008). Teorinin bu varsayımından hareketle, hemşirelerin Covid-19 salgını sebebiyle iş yükünün artması, iş-yaşam dengesinin bozulması, personel yetersizliği gibi olumsuzlukların kronik yorgunluğa, tatminsizliğe ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olarak bakım kalitesi gibi kendilerinden beklenen performansı olumsuz etkileyeceği belirtilmektedir (Lavoie-Tremblay vd., 2021). Covid-19'a yakalanma korkusu, meslektaşlarının ve hastalarının ölümüne şahit olmaları, hemşirelerin meslek seçimlerini gözden geçirmelerine neden olacak kadar yüksek risk algısına, psikolojik baskıya, çaresizlik hissetmelerine neden olmuştur (Ranney vd., 2020). Bu durum ise işten ayrılma niyetlerinin artmasına ve hemşirelerin iş performanslarının ve tatminlerinin düşmesine yol açmıştır (Labrague ve Los Santos, 2021). Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

*H1: Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri, iş performanslarını negatif etkiler.*

İş yaşamındaki başarısızlık, yorgunluk, enerji ve güç kaybı ve iş gereklerini yerine getirememesi gibi sebeplerle çalışanları fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak yıpratıcı stres durumu olarak tanımlanan (Freudenberger, 1974) tükenmişlik; kötü çalışma koşulları, stresli iş yaşamı, aşırı iş yükü gibi durumlarda daha fazla ortaya çıkabilmektedir. Tükenmişlik hissini yaşayan çalışanların işten ayrılma düşüncelerinin de arttığı bilinmektedir (Kim ve Stoner, 2008). İşten ayrılma niyetini en çok artıran tükenmişlik boyutunun ise duygusal olarak tükenme olduğu belirtilerek (Drake ve Yadama, 1996), yoğun iş yaşamının ortaya çıkardığı tükenmenin işten ayrılma niyetinin önemli bir öncülü olduğu ifade edilmektedir (Huang vd., 2003). Bununla birlikte tükenmişlik yaşayan çalışanların performanslarının da olumsuz etkilediği yönünde araştırma sonuçları bulunmaktadır (Bakker vd., 2004; Parker ve Kulik, 1995; Wright vd., 2004). Bu etki, Kaynakların Korunması Teorisi ile açıklanmaktadır. Teoriye göre; çalışanlar açısından değerli olan kaynaklar, elde tutulmaya veya artırılmaya çalışılır. Ancak, çalışanların sosyal ve çevresel etkilerle iş koşullarının kötüleşmesi, çalışanların kaynakları elde tutmaları açısından tehditler ortaya çıkarabilmektedir. Bu tehdit algısı, tüm çabaya rağmen kaynağın temin edilememesi veya kaybı, çalışanların tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmekte (Yürür, 2011), tükenmişlik düzeyinin düşük veya yüksek olması ise çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve performanslarını biçimlendirmektedir. Tükenmişliğin etkisini açıklayan bir diğer teori ise İş Talepleri-Kaynakları Teorisi'dir. Teoriye göre; işin sürekli olarak fiziksel ve psikolojik çabayı gerektirmesi (iş yükü, performans baskısı, kötü çevre koşulları gibi), çalışanlarda fiziksel, psikolojik ve duygusal olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olabilir. İşle ilgili taleplerin karşısında işin başarılabilmesi için gerekli fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel kaynakların (maaş, kariyer fırsatları, kararlara katılım, rol tanımlarının yapılması, özerklik, görevin anlamlılığı, iş güvenliği gibi) da karşılanması gerekmektedir. Kaynaklar karşılanabildiği ölçüde taleplerin işgören üzerindeki etkisi azalabilecektir (Bakker ve Demerouti, 2017). Buradan hareketle; yüksek iş taleplerinin, çalışanların fiziksel ve zihinsel durumlarını kötüleştirerek, başlangıçta iş performansının düşmesine ve son olarak tükenme, duyarsızlaşma ve sinizme yol açabileceği söylenebilir.

Covid-19 döneminde tükenmişlik (Covid-19 tükenmişliği) ile ilgili yapılan çalışmaların önemli bir bölümü sağlık çalışanları üzerinde yapılmıştır. Sağlık çalışanlarının, salgın döneminde bozulan ruh sağlıklarının düzeltilmesi için salgın kaynaklı belirsizliklerin, kaygıların ve korkuların azaltılması için yapılacak çalışmaların tükenmişlik düzeylerini de azaltacağı ifade edilmektedir (Sung vd., 2020; Bradley ve Chahar, 2020). Salgınların doğası gereği uzun sürmesi, sağlık çalışanlarının büyük ölçüde Covid-19 ile ilgili

tükenmişlikten muzdarip olmalarına neden olmaktadır (Yıldırım ve Solmaz, 2020). Sağlık çalışanlarının salgın sebebiyle tükenmişlik düzeylerinde bir artış yaşamaları kaçınılmazdır. Virüs karşısında savunmasızlık, zaman zaman olumsuz gelişmeleri kontrol edememe duygusu yaşamaları, kendilerinin ve yakınlarının sağlıklarının tehlike altında olması, tükenmişlik hissini kaynağı olarak gösterilmektedir (Torente vd., 2021). Covid-19 salgını döneminde sağlık hizmeti veren hekimlerin ve hemşirelerin salgın dönemi öncesine göre çok daha fazla stres ve tükenmişlik yaşadıkları, bunun temel kaynaklarının ise kendilerinin ve ailelerinin sağlıklarından endişe etmeleri, aşırı iş yükü ve işle ilgili çatışmalar yaşamaları olarak gösterilmektedir. Bunun bir sonucu olarak da işten ayrılma niyetlerinin arttığı ve performanslarının düştüğü belirtilmektedir (Lou vd., 2021). Bununla birlikte; örgütün kendisine karşı yükümlülüklerini yerine getirememesi durumunda örgüte olan güvenleri azalan çalışanların, duygusal tükenme yaşamalarına bağlı olarak işten ayrılmayı düşünecekleri ve örgütün kendilerinden olan beklentilerini yerine getirmek için gayret sarf etmeyecekleri ifade edilmektedir (Said vd., 2021). Buradan hareketle aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

*H<sub>2</sub>: Covid-19 tükenmişliği, işten ayrılma niyetinin performans üzerindeki etkisinde düzenleyici rol oynamaktadır.*

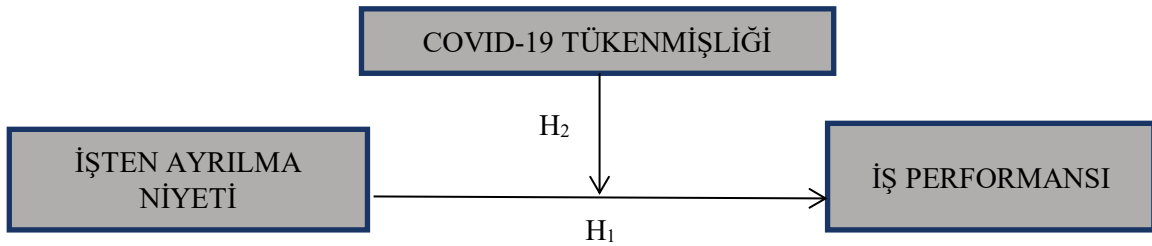
### 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu başlık altında öncelikle araştırmanın amacı ele alınacak olup ardından araştırmanın modelsel gösterimi verilecektir. Sonrasında ise çalışma kapsamında incelenen örneklem hakkında bilgiler sunulacaktır. Son kısımda ise araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin bilgilere yer verilecektir.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmada öncelikli amaç, işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerine olan etkisinin ortaya koyulmasıdır. Araştırmada buna ilave olarak, bahsi geçen etkileşimde hemşirelik mesleğini icra eden sağlık çalışanlarının yaşadıkları Covid-19 tükenmişliğinin düzenleyici rolü de ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda araştırma modeli, Şekil 1’de gösterildiği gibi şematize edilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



#### 3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini, TR61 bölgesinde (Isparta, Antalya, Burdur) kamuya ait hastanelerde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Bu çalışmada örnekleme yöntemlerinde kolayda örnekleme tekniğine göre katılımcılara ulaşılmaya çalışılmıştır. Anket formu elektronik ortamda oluşturulmuş ve 2021 yılı Aralık ayı içerisinde çalışmanın katılımcılarına e-posta ya da anlık mesajlaşma uygulamaları üzerinden gönderilmiş olup 571 adet geçerli anket formuna ulaşılmıştır. Çalışmanın gerçekleştirilebilmesi için Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Etik Kurulundan, 2021(83/03) numaralı karar ile izin alınmıştır. Ayrıca, Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nden de gerekli izinler alınarak çalışma yürütülmüştür.

Örnekleme ilişkin demografik veriler incelendiğinde 501’inin (%87,8) kadın, 70’inin (%12,2) erkek olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum değişkeni açısından örneklem ele alındığında 402’sinin (%70,4) evli, 169’unun (%29,6) ise bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş ortalamaları 33,1 (SS= 10,32) olarak tespit edilmiş olup, en küçük yaş 18 en büyük yaş ise 59’dur. Son olarak katılımcıların hemşirelik mesleğindeki tecrübe süreleri incelendiğinde 10,3 (SS= 9,46) yıllık bir ortalama değere ulaşılmıştır.

#### 3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Çalışmada veri toplama tekniği olarak anket yönteminden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda 3 adet ölçek kullanılmış olup, bu ölçeklere ilave olarak katılımcıların demografik niteliklerini ortaya koymaya yönelik 4 sorudan oluşan bir bilgi formundan da istifade edilmiştir. Çalışmada yararlanılan ölçeklerin tanıtımları aşağıda yapılmıştır.

*Covid-19 Tükenmişliği:* Yıldırım ve Solmaz (2020) tarafından geliştirilen ölçek 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, Malach-Pines (2005) tarafından geliştirilmiş olan 10 maddelik Tükenmişlik Ölçeği Kısa Formu'nun Covid-19'a uyarlanmış şeklini içermektedir. Orijinal ölçekte geçen "işiniz" ibaresi bu ölçekte "Covid-19" ibaresi kullanılmıştır. Ölçekte geçen maddelerden birine örnek olarak "Genel olarak koronavirüs hakkında düşündüğünüzde, ne sıklıkla kendinizi yorgun hissedersiniz?" verilebilir. Ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamakta olup, 5'li Likert (1= Hiç, 5= Her zaman) tarzında ölçeklendirmesi yapılmıştır. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, katılımcılarda Covid-19 nedeniyle yaşanan tükenmişliğin arttığı şeklinde yorumlanmaktadır.

*İşten Ayrılma Niyeti:* Katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilip, Türkçeye Küçükusta (2007) tarafından uyarlanmış olan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek 5'li Likert (1= Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) tarzında olup, tek boyut ve 3 maddeden teşkil edilmiştir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekte geçen maddelerden birine örnek olarak "Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum" verilebilir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, katılımcıların işten ayrılma niyetinin arttığı şeklinde yorumlanmaktadır.

*İş Performansı:* Katılımcıların iş performansları, bağlamsal performans özelinde ölçülmüştür. Bu kapsamda çalışanların bağlamsal performansını ölçmek için Karakurum (2005) tarafından geliştirilen performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin ilk 6 maddesi görev, son 5 maddesi bağlamsal performans ölçümünde kullanılmaktadır. Bu çalışmada da son 5 madde alınarak performans ölçümü gerçekleştirilmiştir. Ölçekte ters puanlanmış madde bulunmamakta olup, 5'li Likert (1= Beni hiç yansıtmıyor, 5= Beni büyük oranda yansıtıyor) tarzında ölçeklendirme yapılmıştır. Ölçekte geçen maddelerden birine örnek olarak "Gerektiğinde çalışma arkadaşlarıma yardım etmekte ve onlarla iş birliği içerisinde çalışmaktayım" verilebilir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, katılımcıların bağlamsal performanslarının arttığı şeklinde yorumlanmaktadır.

### 3.4. Ölçüm Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlikleri

Veri toplama amacıyla kullanılan ölçeklerin yapısal açıdan geçerli olup olmadıklarını sınamak amacıyla, AMOS 24 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin 3 maddeden oluşması sebebi ile AMOS uyum iyiliği değerleri üretmemiş ve bundan dolayı Tablo 1'de analiz sonuçlarına yer verilememiştir. Diğer iki ölçeğe ilişkin analiz sonuçları Tablo 1'den görülebilir.

**Tablo 1: DFA Sonuçları**

Model	$\chi^2/df$	CFI	NFI	TLI	GFI	AGFI	RMSEA
Covid-19 Tükenmişliği	2,069	.97	.97	.96	.95	.90	0.070
İş Performansı	1,575	.99	.99	.99	.99	.98	0.032
Kabul edilebilir uyum*	$\leq 5$	>0.90	>0.90	>0.90	>0.85	>0.80	<0.08
İyi uyum*	$\leq 3$	>0.97	>0.95	>0.97	>0.90	>0.85	<0.05

\*Joreskog ve Sorbom, (1993); Kline, (1998); Anderson ve Gerbing, (1984).

Tablo 1 incelendiğinde, hem Covid-19 Tükenmişliği hem de İş Performansı ölçeğinin iyi uyum düzeyinde uyum iyiliği değerleri elde ettikleri görülmektedir. Bu kapsamda ölçekler yapısal açıdan geçerlidir denilebilir.

Ölçeklerin güvenilirlikleri ise iç tutarlılık katsayıları hesaplanarak ölçülmüş olup, her üç ölçeğin de iç tutarlılık katsayıları kabul edilebilir sınır olan .70'in üzerinde gerçekleşmiştir (Nunnally, 1978). Analiz sonuçlarına göre Covid-19 Tükenmişliği .95, İş Performansı .82, İşten Ayrılma Niyeti ise .91 seviyesinde güvenilirlik değerleri elde etmiştir. Bu doğrultuda araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir ölçekler oldukları ifade edilebilir.

## 4. BULGULAR

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezleri test etmeye başlamadan önce verilerin normallik varsayımı test edilmiştir. Bu amaçla ölçeklerden elde edilen ortalama değerlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenmiştir. Morgan ve arkadaşları (2004), çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1$  aralığında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini söylemektedir. Buna göre; Covid-19 tükenmişliği (Çarpıklık= .017, Basıklık= -.905), iş performansı (Çarpıklık= -.707, Basıklık= -.373) ve işten ayrılma niyeti

(Çarpıklık= .216, Basıklık= -.943) değişkenlerinin tamamı için kullanılan verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Normallik varsayımının sınanmasında sonra değişkenler arası ilişkiler ortaya koyulmuştur. Bu maksatla Pearson Korelasyon analizi gerçekleştirilmiş olup analiz sonuçlarına Tablo 2’de yer verilmiştir.

**Tablo 2:** Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	SS.	1	2	3
<b>1. Covid-19 Tükenmişliği</b>	3.12	1.37	(.95)		
<b>2. İşten Ayrılma Niyeti</b>	2.73	1.43	.213**	(.91)	
<b>3. İş Performansı</b>	4.15	.76	-.122**	-.194**	(.82)

Notlar: \*\*  $p < .01$ ; Parantez içerisindeki değerler değişkenlere ilişkin güvenilirlik katsayılarını ifade etmektedir.

Tablo 2 ele alındığında, çalışanların orta seviyenin hafif üzerinde bir tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir (3.12±1.37). Katılımcıların işten ayrılma niyetleri de orta seviyeye yakın ancak daha düşük düzeyde gerçekleşmiştir (2.73±1.43). Son olarak katılımcıların iş performansı düzeyleri oldukça yüksek seviyede tespit edilmiştir (4.15±.76).

Tablo 2’de değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkilerini ortaya koyan korelasyon katsayıları incelendiğinde, tüm değişkenler arasında  $p < .01$  düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Mevcut anlamlı ilişkiler düşük kuvvet seviyesinde gerçekleşmiştir. Tablo 2’ye göre Covid-19 tükenmişliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $r = .213$ ;  $p < .01$ ). Covid-19 tükenmişliği ile iş performansı arasında ise negatif yönlü, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r = -.122$ ;  $p < .01$ ). Tabloda son olarak işten ayrılma niyeti ile iş performansı arasında da negatif yönlü, anlamlı bir ilişki görülmektedir ( $r = -.194$ ;  $p < .01$ ).

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin sınanmasında Process makrosundan yararlanılmıştır. SPSS programına bir eklenti olarak eklenebilen bu makro ile düzenleyici değişken analizleri kolaylıkla gerçekleştirilebilmektedir. Öncelikle Process üzerinde model 1 seçilmiş, maksimum olabilirlik yaklaşımı ve 5000 bootstrap önyükleme örnekleme ile analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz neticesinde ulaşılan sonuçlar Tablo 3’te görülebilir.

**Tablo 3:** Hipotez Testi Sonuçları

	b	SH	YD %95 GA	
			Alt	Üst
<b>Sabit</b>	4.132	.031	4.070	4.194
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>	-.127***	.022	-.171	-.084
<b>Covid-19 Tükenmişliği</b>	-.092***	.023	-.137	-.047
<b>İşten Ayrılma Niyeti * Covid-19 Tükenmişliği</b>	-.037*	.015	-.067	-.007
<b>R<sup>2</sup></b>			.076	

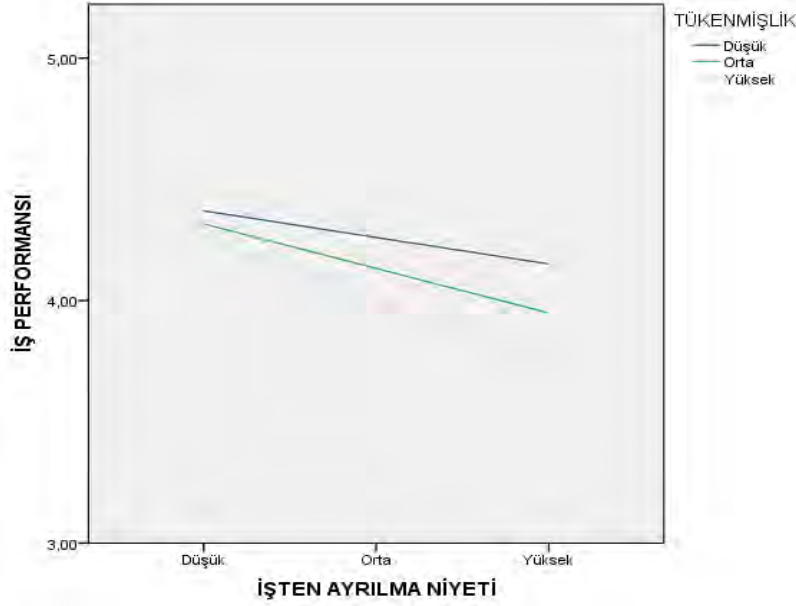
Bağımlı değişken= İş Performansı, b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, SH= Standart hata, YD %95 GA= Yanlılığı düzeltilmiş %95 güven aralığı, \*\*\* $p < .001$  ve \* $p < .05$ .

Tablo 3 incelendiğinde, işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ( $b = -.127$ ,  $p < .001$ ). Bu doğrultuda çalışmada geliştirilen 1 numaralı hipotez desteklenmiştir.

Çalışmada geliştirilen 2 numaralı hipotezin desteklenip desteklenmediğini ortaya koymak için Tablo 3’teki etkileşimsel terime (İşten Ayrılma Niyeti \* Covid-19 Tükenmişliği) bakmak gereklidir. Etkileşimsel terimin anlamlı olması bir diğer ifade ile yanlılığı düzeltilmiş alt ve üst sınır değerlerinin sıfırdan geçmemesi gerekmektedir. Yeniden Tablo 3’e bakıldığında, etkileşimsel terimin iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülebilir ( $b = -.037$ ,  $p < .05$ ;  $-.067 < YD \ 95\% \ GA < -.007$ ). Bu sonuç kapsamında Covid-19 tükenmişliğinin düzenleyici rolünün bulunduğu söylenebilir. Tablo 3’teki sonuçlara göre, analize dahil edilen tahmin değişkenleri, iş performansı üzerindeki değişimin %7,6’sını açıklamaktadır. Covid-19 tükenmişliğinin

düzenleyici rolünün daha iyi anlaşılabilmesi için Aiken ve West (1991)'in önerdiği basit eğim testinin yapılması bir gerekliliktir. Bu doğrultuda Grafik 1'de basit eğim testi sonuçları verilmiştir.

**Grafik 1: Covid-19 Tükenmişliğinin Düzenleyici Etkisi**



Grafik 1'de görülebileceği üzere, düzenleyici değişkenin yani Covid-19 tükenmişliğinin yüksek ( $b = -.179$ ,  $p < .001$ ) olduğu durumda, orta ( $b = -.127$ ,  $p < .001$ ) ve düşük ( $b = -.076$ ,  $p < .01$ ) olduğu duruma nazaran işten ayrılma niyetinin, iş performansı üzerine olan olumsuz etkisinin daha da arttığı gözlemlenmektedir. Sonuç olarak Covid-19 tükenmişliğinin yüksek olması durumunda, işten ayrılma niyetinin iş performansına etkisi daha fazla olmaktadır. Bu durum ise işten ayrılma niyeti- iş performansı arasındaki ilişkinin Covid-19 tükenmişliği tarafından düzenlendiği anlamına gelmektedir. Bu sonuç doğrultusunda çalışmanın 2 numaralı hipotezi de desteklenmiştir.

## 5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırma, Covid-19 salgını döneminde ön safta hizmet veren hemşirelerin işten ayrılma niyetinin iş performansları üzerindeki etkisi ve bu etkide Covid-19 tükenmişliğinin düzenleyici rolünün olup olmadığının ortaya konulması amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre iki önemli sonuç elde edilmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen ilk sonuç, işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğudur. Yani çalışanlarda işten ayrılma niyetinin artması onların iş performansı üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Mobley (1982) işten ayrılmanın örgütsel etkilerinin başında örgütün çalışanın verimliliğinin ve performansının düşmesi olduğunu belirtmiştir. İnsan sermayesi teorisine göre; işten ayrılma oranının yüksekliği, yetenekli personelin kaybı anlamına gelerek örgütleri zamanla işlevsiz hale getirebildiği için bu oranın düşürülmesi gerekmektedir (Meier ve Hicklin, 2007). Bir başka ifadeyle, örgütler açısından insan sermayesi çoğu zaman yeri kolay doldurulamayacak bir değer olduğundan ve bu değeri elde tutmanın maliyetinin yüksek olmasından kaynaklı olarak işten ayrılma niyeti taşınmasının, örgütlerin ve çalışanların verimliliğini olumsuz yönde etkileyeceği belirtilmektedir (Wynen vd., 2019). Hemşirelik bağlamında yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında da bu araştırmanın sonuçlarını destekleyen bulguların olduğu görülmektedir. Brunetto ve Teo (2013) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin işten ayrılma niyeti düzeyinin yüksekliğinin, psikolojik sağlıkları ve hastanelerde hizmete yönelik duyarlılığının bozulmasına, yetenekli ve tecrübeli hemşirelerin işi bırakmasına neden olabileceği, bunun hemşire hizmetlerinin kalitesine zarar vereceği ve üretkenliği azaltabileceği belirtilmiştir. Hayes ve arkadaşları (2012) ise hemşirelerin işten ayrılma niyetinin yükselmesine iş yükü, stres, rol belirsizliği, ücret politikası, yetki devri, liderlik tarzı gibi faktörlerin neden olabileceği ifade edilerek çalışan performansı ve örgütsel performans üzerinde olumsuz etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada ulaşılan ikinci sonuç ise, işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisinin Covid-19 tükenmişliği tarafından düzenlendiğidir. Bu sonuç şu şekilde açıklanabilir: Covid-19

tükenmişliğinin yüksek olduğu durumda, orta ve düşük olduğu duruma nazaran, işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisi daha da fazla hissedilmektedir. Bir diğer ifadeyle; daha yüksek Covid-19 kaynaklı tükenmişlik yaşayan hemşireler, orta ve düşük tükenmişlik yaşayan hemşirelere kıyasla, daha yüksek işten ayrılma niyeti hissettiklerinde iş performansları da daha büyük ölçüde azalmaktadır. Araştırmanın bu sonucu, Kaynakların Korunması ve İş Talepleri-Kaynakları Teorilerinin varsayımlarını destekler niteliktedir. Şöyle ki, çalışanların elinde bulundurduğu kaynakları koruyamaması veya geliştirememesi, iş taleplerinin çalışan üzerindeki baskısını artırarak tükenmişlik yaşamasına neden olacak, bu ise olumsuz iş çıktılarını ortaya çıkaracaktır. Maslach ve arkadaşlarına (1996) göre; psikolojik kaynakların tükenmesi, çalışanlara yüksek düzeyde tükenmişlik yaşatacak ve psikolojik iyi oluş düzeylerini düşürecektir (Abdi vd., 2007). Hemşirelerin tükenmişlik algısının artması, işten ayrılma niyetinin yükselmesine neden olarak üretkenlik karşıtı iş davranışı gibi iş performansı ile negatif ilişkili davranışları ortaya çıkarabilmektedir (Wolpin vd., 1991; Luksyte vd., 2011). Covid-19 döneminde yapılan başka bir çalışmada ise Covid-19 kaynaklı stresin Covid-19 tükenmişliğini artırdığı; tükenmişliğin ise işe karşı olumsuz tutumlara bağlı işten ayrılma niyetine ve idealizm kaybına neden olabileceği belirtilmiştir (Yıldırım ve Solmaz, 2020).

Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde yöneticilere bazı önerilerde bulunulabilir. Öncelikle işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerine olan olumsuz yansımalarını ortadan kaldırmak için sorunun kökenine inmek ve işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran sebepleri tanımlamak yararlı olacaktır. Bu sebeplerin çalışanlarla yapılacak bire bir görüşmelerle tanımlanması ve sonrasında bunları ortadan kaldırmak için harekete geçilmesi yararlı olabilir. Ayrıca genel olarak sağlık çalışanlarında özelden ise hemşirelerde Covid-19 salgını döneminde artan tükenmişliği azaltabilecek uygulamalara yönelmek gereklidir. Çalışma koşullarını tükenmişliğin önüne geçecek şekilde planlamak, gerekli olduğu anda sağlık çalışanları için destek mekanizmalarının ulaşılabilir olmasını sağlamak, tükenmişliği önleyici bir kurum kültürü oluşturmak bu uygulamalardan birkaçı olarak politika yapıcılara önerilebilir. Covid-19 salgınının başlangıcında tüm dünyanın salgının sebepleri ve sonuçları hakkında sınırlı düzeyde bilgi sahibi olması, hemşireler başta olmak üzere tüm sağlık çalışanlarının kaygı ve endişe yaşammasına neden olmuştur. Ancak, gün geçtikçe hastalık hakkındaki bilgi seviyesinin artması bu korku ve kaygıyı düşürse de iş yükünün devam etmesi tükenmişlik hissini hala tüm sağlık çalışanlarının yaşadığı bir sorun olmaya devam etmesine neden olmaktadır. Bu sebeple, sağlık yöneticilerinin tükenmişlik hissini azaltmak için örgütsel desteğini azaltmadan devam ettirmesi önemlidir. Bununla birlikte, gerekli koruyucu ekipmanların dağıtılması, eğitim ve geliştirme programlarının düzenlenmesi, yöneticilerin hemşirelerle yakın ilişkisini kaybetmemesi, ortaya çıkabilecek sorunlarla baş etmek için stratejiler oluşturulması önemlidir (Labrague vd., 2021). Hemşirelerin bu dönemde aşırı iş yüküne bağlı olarak yaşadıkları kronik yorgunluk ve düşük iş tatmini, işten ayrılma niyetindeki artışa işaret etmektedir. Bu sebeple, iş planlamasının yeniden yapılması, hemşireler başta olmak üzere daha fazla sağlık çalışanının istihdam edilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte sağlık kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu koruyucu ve tedavi edici ekipmanların zamanında ve yeterli miktarda temin edilmesi iş kaynaklı sorunların bir kısmının çözümlenmesine neden olabilecektir (Chen vd., 2021).

Araştırmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. İlk kısıt verilerin hemşireler gibi tek bir örneklem kitlesinden toplanmasıdır. Yine bir başka kısıt verilerin sadece TR61 bölgesinden toplanmış olmasıdır. Ayrıca, verilerin tek bir zaman diliminde toplanması diğer bir önemli kısıttır. Bu kısıtların önüne geçebilmek amacıyla sonraki çalışmalarda boyamsal araştırmaların yapılması, farklı örneklemlemlerle çalışılması ve daha genellenebilir sonuçlar için evreni temsil kabiliyeti daha yüksek örneklem seçimine gidilmesi önerilebilir.

### Kaynakça

- Abdi, M. F., Kaviani, H., Khaghanizadeh, M., & Momeni, A. A. (2007). The relationship between burnout and mental health among nurses, *Tehran University Medical Journal*, 65(6), 65-75.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Alper Ay, F., & Keleş, K. (2017). Etkileşimci ve dönüşümcü liderlik tarzlarının işten ayrılma niyeti ve iş performansı üzerinde etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 193-203.



- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901-911.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Verbeke, W. (2004). Using the job demands resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Bradley, M., & Chahar, P. (2020). Burnout of healthcare providers during COVID-19. *Cleveland Clinic journal of medicine*, 1–3. <https://doi.org/10.3949/ccjm.87a.ccc051>
- Brunetto, Y., & Teo, S. (2013). Retention, burnout and the future of nursing. *Journal of advanced nursing*, 69(12), 2772-2773.
- Chen, M. K., Chevalier, J. A., & Long, E. F. (2021). Nursing home staff networks and COVID-19. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(1), e2015455118.
- Deniz Günaydin, H. (2021). Impacts of personality on job performance through COVID-19 fear and intention to quit. *Psychological Reports*, 003329412111040433.
- Drake, B. ve Yadama, G.N. (1996). A structural equation model of burnout and job exit among child protective services workers. *Social Work Research*, 20(3), 179-187.
- 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.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., ... & North, N. (2012). Nurse turnover: a literature review—an update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905.
- Huang, I., Chuang, C.J. ve Lin, H. (2003). The role of burnout in the relationship between perceptions of organizational politics and turnover intentions. *Public Personnel Management*, 32(4), 519–531.
- Jones, C. B. (1990). Staff nurse turnover costs: Part I, A conceptual model. *The Journal of Nursing Administration*, 20(4), 18-23.
- Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the simplis command language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Karakurum, M. (2005). *The effects of person-organization fit employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Kim, H. ve Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5-25.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- 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.
- Lavoie-Tremblay, M., Gélinas, C., Aubé, T., Tchouaket, E., Tremblay, D., Gagnon, M. P., & Côté, J. (2021). Influence of caring for COVID-19 patients on nurse's turnover, work satisfaction and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 1– 11. <https://doi.org/10.1111/jonm.13462>

- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., García-Albuérne, Y., & Martín-García, J. (2020). Symptoms of posttraumatic stress, anxiety, depression, levels of resilience and burnout in Spanish health personnel during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5514-5538.
- Lou, N. M., Montreuil, T., Feldman, L. S., Fried, G. M., Lavoie-Tremblay, M., Bhanji, F., ... & Harley, J. M. (2021). Nurses' and Physicians' Distress, Burnout, and Coping Strategies During COVID-19: Stress and Impact on Perceived Performance and Intentions to Quit. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*. in press, doi: 10.1097/CEH.0000000000000365.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279-296.
- Malach-Pines, A. (2005). The Burnout Measure, Short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.
- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M.P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory*, 3rd ed., Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Medimagazin (2020). Anket: Sağlık çalışanlarının yüzde 61,1'i istifa etmek istiyor. Medimagazin, Erişim: 27/11/2021. <https://www.medimagazin.com.tr/guncel/genel/tr-anket-saglik-calisanlarinin-yuzde-611i-istifaetmek-istiyor-11-681-91105.html>
- Meier, K. J., & Hicklin, A. (2007). Employee turnover and organizational performance: Testing a hypothesis from classical public administration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 573-590.
- Menon, S. T. (Ed.). (2010). *Competing Values in an Uncertain Environment: Managing the Paradox*. Shreveport: International Society for the Study of Work & Organizational Values (ISSWOW).
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Monterrosa-Castro, A., Redondo-Mendoza, V., & Mercado-Lara, M. (2020). Psychosocial factors associated with symptoms of generalized anxiety disorder in general practitioners during the COVID-19 pandemic. *Journal of Investigative Medicine*, 68(7), 1228-1234.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barret, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. London: Lawrance Erlbaum Associates.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Parker, P. A., & Kulik, J. A. (1995). Burnout, self-and supervisor-rated job performance, and absenteeism among nurses. *Journal of Behavioral Medicine*, 18(6), 581-599.
- Pronajaya, G., Anindita, R., & Pamungkas, R. A. (2021). Self efficacy model and career development in increase employee engagement and nurse performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(4), 663-675.
- Ranney, M. L., Griffeth, V., & Jha, A. K. (2020). Critical supply shortages—the need for ventilators and personal protective equipment during the Covid-19 pandemic. *New England Journal of Medicine*, 382(18), e41.
- Said, H., Ali, L., Ali, F., & Chen, X. (2021). COVID-19 and unpaid leave: Impacts of psychological contract breach on organizational distrust and turnover intention: Mediating role of emotional exhaustion. *Tourism Management Perspectives*, 39, 100854.
- Sari, Y., Yustina, I., & Wahyuni, S. E. (2021). The influence of nurse satisfaction and work stress on turnover intension at Mitra Medika Hospital Medan. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 8(3), 490-494.
- Skulstad, H., Cosyns, B., Popescu, B. A., Galderisi, M., Salvo, G. D., Donal, E., ... & Edvardsen, T. (2020). COVID-19 pandemic and cardiac imaging: EACVI recommendations on precautions, indications, prioritization, and protection for patients and healthcare personnel. *European Heart Journal-Cardiovascular Imaging*, 21(6), 592-598.

- Sözcü (2021). *4 Bin 574 sağlık personeli istifa etti*. <https://www.sozcu.com.tr/2021/saglik/4-bin-574-saglik-personeli-istifa-etti-6267457/>
- Sung, C. W., Chen, C. H., Fan, C. Y., Su, F. Y., Chang, J. H., Hung, C. C., & Lee, T. S. H. (2020). Burnout in medical staffs during a coronavirus disease (COVID-19) pandemic. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3594567>
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (27 Aralık 2021). "Türkiye'de Durum", Erişim: 27/11/2021, <https://covid19.tubitak.gov.tr/turkiyede-durum>
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17(1), 3-12.
- 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.
- Torrente, M., Sousa, P. A., Sánchez-Ramos, A., Pimentao, J., Royuela, A., Franco, F., ... & Provencio, M. (2021). To burn-out or not to burn-out: a cross-sectional study in healthcare professionals in Spain during COVID-19 pandemic. *BMJ open*, 11(2), e044945.
- Türk Tabipler Birliği. "Türkiye'de Sağlık Çalışanı Ölümünün Anlattığı", Erişim: 27/11/ 2021. [https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/son\\_son\\_saglik\\_emekcileri\\_olumleri\\_rapor.pdf](https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/son_son_saglik_emekcileri_olumleri_rapor.pdf)
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Linden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wolpin, J., Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout?. *Human Relations*, 44(2), 193-209.
- World Health Organization. "WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard", Erişim: 27/12/2021. <https://covid19.who.int/>
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business and Management*, 9(4), 389-406.
- Wynen, J., Van Dooren, W., Mattijs, J., & Deschamps, C. (2019). Linking turnover to organizational performance: The role of process conformance. *Public Management Review*, 21(5), 669-685.
- Yıldırım, M., & Solmaz, F. (2020). COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale. *Death Studies*, 1-9. doi: [10.1080/07481187.2020.1818885](https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1818885)
- Yıldız, S., Savcı, G., & Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 233-249.
- Yulianti, R. (2021). The analysis of nurse performance during COVID-19 pandemic: A case study from private hospital in Tangerang. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 14(2), 147-165.
- Yürür, S. (2011). Öğrenilmiş güçlülük, kıdem ve medeni durumun duygusal tükenmedeki Rolü: Kaynakların korunması teorisi kapsamında bir analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 107-126.