

Covid-19 Pandemisinin Sağlık Çalışanları ve Yöneticiler Üzerine Etkisinin İş Sonuçlarına Yansıması: Sağlık Kurumları Üzerine Bir Araştırma

Reflection Of The Effect Of the Covid-19 Pandemic On Health Workers and Managers on Business Results (A research on Health Institutions)

Çalışma Başvuru Tarihi: 26.10.2022
Çalışma Kabul Tarihi: 26.12.2022
Çalışma Türü: Araştırma Makalesi

Seher POLAT GÜVEN*

Dr. Veysel TEKİN**

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Covid-19'un Etkisi, Sağlık Çalışanları ve Yöneticiler, Sağlık Kurumları.

Amaç: Covid 19 Pandemisinin en çok etkilenen alanların başında şüphesiz insan sağlığı için hizmet veren sağlık örgütleri yer almaktadır. Bu nedenle araştırmanın amacı pandeminin, sağlık çalışanları ve yöneticiler üzerine etkisinin iş sonuçlarına nasıl yansıdığını belirleyebilmek ve bu etkinin bazı değişkenlere göre nasıl farklılaştığının bulunması olmuştur. **Yöntem:** Araştırmada ölçüm aracı olarak kişisel bilgi formu, Covid-19 pandemisinin sağlık çalışanları ve yöneticiler üzerine etkisini ölçen soru ifadeleri kullanılmış olup akabinde iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçme aracındaki verilere göre; T-testi, Tek Yönlü Varyans, Korelasyon, Regresyon Analizleri ve Tanımlayıcı İstatistiksel analizler yapılmıştır. **Evren ve Örneklem:** Araştırmanın evrenini ülkemizin güneydoğusunda bulunan bir ilinin kamu kurumunda çalışan sağlık çalışanları ve yöneticileri oluşturmaktadır. Alınan bilgilere göre sağlık çalışanı sayısının 300 olduğu, yönetici sayısının ise 40 olduğu bilinmektedir. Değerlendirme 110 sağlık çalışanı ve yöneticilerin tamamına ulaşılarak 40'ı yönetici olmak üzere toplam 150 kişinin verdiği cevaplar üzerinden sağlanmıştır. **Sonuç:** Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının sosyal sorumluluk hissi ve algılanan kaygı düzeyinin işten ayrılma niyetini azalttığını, stresin, işten ayrılma niyetini arttırdığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışma arkadaşlarıyla uyumun, iş tatmini düzeyini arttırdığı saptanmıştır. Yöneticilere uygulanan araştırmada ise iş tatmini ile gelişimsel etki arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Pandeminin iş sonuçlarına olumsuz etkisini azaltmak için psiko-sosyal destek kaynaklarının artırılması önerilmektedir.

ABSTRACT

Keywords:

Impact of Covid-19, Healthcare Workers and Managers, Health Institutions.

Aim: Undoubtedly, health organizations serving for human health are at the top of the areas most affected by the Covid 19 Pandemic. That's why; the aim of this research was to determine how the effect of the pandemic on health workers and managers was reflected in the business results and to find out how this effect differs according to some variables. **Method:** In the research, personal information form, question statements measuring the impact of the Covid-19 pandemic on health workers and managers were used as a measurement tool, and then the scale of job satisfaction and intention to leave was used. According to the data in the measurement tool; T-test, One-Way Variance, Correlation, Regression Analyzes and Descriptive Statistical analyzes were performed. **Population and Sample:** The population of the research consists of health workers and managers working in a public institution in a province located in the southeast of our country. According to the information received, it is known that the number of health workers is 300 and the number of managers is 40. Evaluation was made based on the answers given by a total of 150 people, 40 of whom were managers, by reaching all 110 health workers and managers. **Conclusion:** As a result of the research, it was revealed that the sense of social responsibility and perceived anxiety level of health workers decreased the intention to leave, and stress increased the intention to leave. In addition, it was determined that harmony with colleagues increases the level of job satisfaction. In the research applied to the managers, it was determined that there is a positive relationship between job satisfaction and developmental effect. It is recommended to increase psycho-social support resources to reduce the negative impact of the pandemic on business results.

*İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Öğrencisi, seherpolatguven@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3165-3544

**İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Hemşirelik Esasları Bilim Dalı, Doktora Mezun, veyseltekin7119@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7228-4001

1. GİRİŞ

COVID-19, İlk kez Çin’de ortaya çıkmış ve dünyada hızla yayılarak şiddetli akut solunum yetmezliği ve zatürreyle kendini gösteren bir viral hastalıktır. (Huang vd, 2020; She vd., 2020, Aktaran; Çevirme ve Kurt, 2020). Şok dalgası halinde yayılan bu virüsün tüm dünyada etkisini hızla hissettirmesiyle Dünya Sağlık Örgütü’nün (DSÖ) 11 Mart 2020 tarihinde pandemiyi ilan etmesi kaçınılmaz olmuştur. Covid-19 Pandemisi, tüm dünyada eşi benzeri görülmemiş küresel bir kriz sebebi olup önemli bir salgın hastalığıdır. Salgın hastalıklar geçmişten bu yana toplumları derinden etkilemiş ve başta sağlık olmak üzere ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda da yaşama olumsuz yansımıştır. (Peterman vd., 2020, Aktaran; Eroğlu, 2020).

Küresel boyutta sosyal yaşamı ve dünya ekonomisini önemli ölçüde etkilemekle birlikte pandeminin tetiklediği kriz dinamikleri birçok örgütte etkisini göstermektedir. Covid-19 pandemisiyle başta sağlık sektörü olmak üzere ticaret ve eğitim gibi hizmet sektörlerinin hem ekonomik hem de sosyal alanda ciddi bir değişim ve dönüşümden geçtiğine şahit olmaktayız. Bu doğrultuda rekabetin ön planda olduğu ve çıkar ilişkilerinin önemsendiği günümüzde her toplum, salgınla mücadele konusunda stratejisini belirleyip sistemlerini işletebilme ve ticari faaliyetlerine devam edebilme mücadelesine girmekle birlikte her bir ülkenin belirlediği stratejinin odak noktası, insan gücü olmuştur. Küresel düzeyde rekabet üstünlüğü elde edebilmek, insan kaynağının sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerinden yararlanıldığı ölçüde mümkün olacaktır (Ceylan, 2016).

Pandeminin neden olduğu olumsuzluklardan ilk etkilenen alanların başında şüphesiz insan sağlığı için hizmet veren ve salgın hastalığın etkileriyle mücadele eden sağlık örgütü ve çalışanları olmuştur. 2020 mart ayı ile 2022 şubat ayı arası döneminin analizi doğrultusunda Türk Tabipler Birliği (TTB), “Covid-19 pandemisi başladığından bu yana ölen aktif sağlık çalışanı sayısının 506 olduğunu” belirtmiştir (Nesanır vd.,2022).

Salgın hastalıkların insanlarda ve örgüt işleyişlerinde büyük bir travma oluşturduğunu ve kaygı düzeyini yükselttiği bilinmektedir. Devlet otoritelerinin ve insanların salgın hastalıkları algılama biçimi onunla mücadele gücünü etkilemektedir. Salgınlarla baş edebilmek için etkili ve güçlü bir sağlık alt yapısının bulunması gerekmektedir. Bu durum araştırma sahamızın belirlenmesinde rol oynamıştır. Bu sebeple pandemi ile mücadele eden insan kaynağının, bu insan kaynağı topluluğunun oluşturduğu örgütlerin ve örgütleri yöneten yöneticilerin, Covid-19 salgınından nasıl etkilendiğini ve bu etkinin iş sonuçlarına nasıl yansıdığını ölçebilmek adına yapılmış araştırmamızda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Sağlık çalışanının; algılanan stres, kaygı, örgütsel adalet ve sosyal sorumluluk hissi duygu düzeyleri ile iş etiği ve çalışma arkadaşlarıyla uyumu konusunda davranış düzeylerinin nasıl değiştiği belirlemek,

2. Salgının örgüt üzerinde; yönetsel, gelişimsel ve yıkıcı etkisi açısından nasıl bir değişime maruz kaldığını belirlemek amaçlanmıştır.

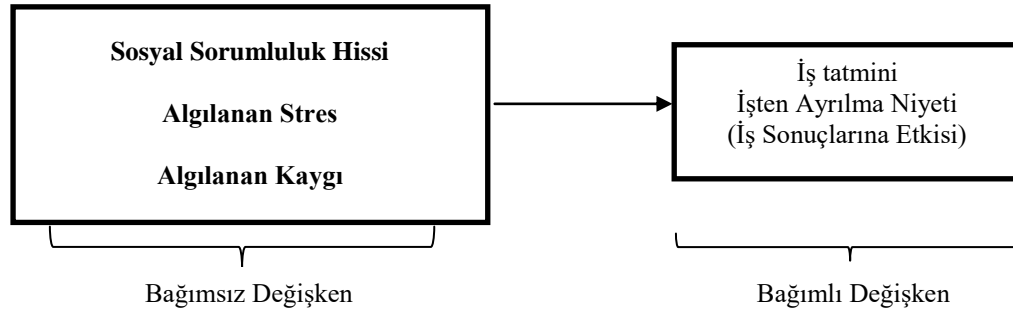
Teknolojik gelişmelerin yoğunlaşarak insan gücüne duyulan ihtiyacın azaldığı, robotik gelişme ve yapay zekânın gündemde olduğu bir süreçte bu küresel düzeni ve sistemi alt üst eden pandeminin ve pandemiyle mücadelenin başrolünün insan kaynağı olduğunun ve bu kaynağın gücüne duyulan ihtiyacın öneminin vurgulanması açısından çalışmamız önemlidir.

Son iki yıldır tanıklık ettiğimiz ve hala etkisi devam eden Covid-19 salgını; korkuya, endişeye ve pek çok kayıplardan doğan acılara bağlı olarak hem ekonomik hem psikolojik hem de sosyolojik krizlere neden olmuştur. Diğer taraftan da salgının dünyada birçok ülkenin, muazzam sayıda insan gücünün, Covid-19 sorununu çözmek için bir araya gelmesine vesile olduğu söylenebilir. Bu bağlamda küresel çapta bir yardımlaşma ve birlikteliğe şahit olduğumuz Covid-19 sürecinin etkisini tartışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

Araştırmamızda pandemi ile mücadele eden insan kaynağının ve bu insan kaynağı topluluğunun oluşturduğu örgütlerin, Covid-19 salgınından nasıl etkilendiğini ve bu etkinin iş sonuçlarına nasıl yansıdığını belirlemek amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli



Şekil 1. Sağlık çalışanlarına dair araştırmanın modeli



Şekil 2. Yöneticilere dair Araştırmanın Modeli

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini bir kamu kurumunda görev yapan sağlık çalışanları ve yöneticileri oluşturmaktadır. Alınan bilgilere göre sağlık çalışan sayısının 300 olduğu yönetici sayısının ise 40 olduğu bilinmektedir. Sağlık çalışanları için örneklem büyüklüğü % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile 135 olarak hesaplanmıştır. Ancak anketlerden 25 tanesi veri eksikliği dolayısıyla değerlendirmeye alınamamış olup değerlendirme 110 sağlık çalışanı ve 40 (yöneticilerin tamamına ulaşılarak) yönetici olmak üzere toplam 150 kişinin verdiği cevaplar üzerinden sağlanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında öncelikle Covid-19'un sağlık çalışanları ve yöneticiler üzerine etkisinin iş sonuçlarına nasıl yansıdığını ölçümlemek için ölçek geliştirilmiştir.

Sağlık çalışanları için geliştirilen ölçek

Bir sağlık kurumunda faaliyet gösteren sağlık çalışanlarının kapsama dâhil edilip yürütüldüğü anket, 4 bölümden oluşmaktadır:

- Anketin ilk bölümünde katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, meslekte geçirilen süre ve öğrenim durumunu belirlemeye yönelik demografik bilgiler sorgulanmıştır.
- İkinci bölümünde Covid-19 pandemi sürecinin bağımsız değişkenlerini (sosyal sorumluluk hissi, algılanan kaygı, stres, örgütsel adalet algısı, iş etiği ve çalışma arkadaşlarıyla uyum) ölçen 18 adet soru ifadesine yer verilmiştir.
- Üçüncü ve dördüncü bölümde ise değişkenlere (sosyal sorumluluk hissi, algılanan kaygı, stres, örgütsel adalet algısı, iş etiği ve çalışma arkadaşlarıyla uyum) bağlı olarak gelişen iş tatmini ve işten ayrılma niyetini belirleyen sorulara yer verilmiştir. Bu kapsamda iş tatminini ölçmek için Judge ve arkadaşlarının (1998), Brayfield ve Roth (1951) tarafından geliştirilen ölçekten aldıkları 5 ifade ile oluşturdukları ölçek kullanılmıştır. İşten ayrılma niyetini ölçmek için ise Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilen ve 4 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

Bu bağlamda sağlık çalışanlarına uygulanan anket soruları, 5'li likert tipi ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Bazen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçekte bulunan ifadeler pozitif ifadeler

şeklinde kodlanmıştır. Ölçek genel ve alt puanları 1 ile 5 arasında değişmektedir. Puanın yükselmesi değişkenlerin iş sonuçlarına etki düzeyini yükseltmektedir.

Sağlık çalışanlarına uygulanan ölçeğin güvenilirliği Cronbach's alpha=0,77,4 olarak yüksek bulunmuştur. Açıklayıcı faktör analizi yöntemiyle ölçeğin yapı geçerliliği ortaya koymaya çalışılmıştır. Barlett testiyle yapılan faktör analizine göre değişkenler arasında ilişkinin olduğu saptandı ($p=0,000<0,05$). Ayrıca uygulanan faktör analizi için ($KMO=0,630>0,60$) yeterli örnek büyüklüğüne ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra varimax yöntemiyle faktörler arası ilişki yapısının aynı kalmasına çalışılmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenlerin toplam açıklanan varyansı % 68,438 olan 6 faktör (sosyal sorumluluk hissi, algılanan kaygı, stres, Örgütsel adalet algısı, iş etiği ve çalışma arkadaşlarıyla uyum) altında toplanmıştır. Bunun yanı sıra iş tatmini ölçeğinde güvenilirlik değeri, 0,852 (Cronbach's Alpha), işten ayrılma niyeti ölçeği güvenilirlik değeri, 0,841 (Cronbach's Alpha) olarak yüksek bulunmuştur. Ayrıca ölçekten 5, 6, 9, 10, 14 ve 21 numaralı maddeler faktör yükü 0,4'ün altında kaldığı için raporlama işlemine dâhil edilmemiştir. Cronbach's alpha ve açıklanan varyans değerlerine göre pandemi sürecinin sağlık çalışanları üzerine etkisinin iş sonuçlarına yansımaya ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu tespit edilmiştir.

Yöneticiler için geliştirilen ölçek

Aynı sağlık kurumunda faaliyet gösteren yöneticilerin tamamının kapsama dâhil edilip yürütüldüğü anket, 4 bölümden oluşmaktadır:

- Anketin ilk bölümünde katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, meslekte geçirilen süre ve öğrenim durumunu belirlemeye yönelik demografik bilgiler sorgulanmıştır.
- İkinci bölümünde Covid-19 pandemi sürecinin bağımsız değişkenlerini (gelişimsel, yönetsel ve yıkıcı etki) ölçen 10 adet soru ifadesine yer verilmiştir.
- Üçüncü ve dördüncü bölümde ise değişkenlere (gelişimsel, yönetsel ve yıkıcı etki) bağlı olarak gelişen iş tatmini ve işten ayrılma niyetini belirleyen sorulara yer verilmiştir. Bu kapsamda iş tatminini ölçmek için Judge ve arkadaşlarının (1998), Brayfield-Roth (1951) tarafından geliştirilen ölçekten aldıkları 5 ifade ile oluşturdukları ölçek kullanılmıştır. İşten ayrılma niyetini ölçmek için ise Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilen ve 4 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

Bu bağlamda sağlık çalışanlarına uygulanan anket soruları, 5’li Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Bazen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçekte bulunan ifadeler pozitif ifadelere çevrilmiştir. Ölçek genel ve alt puanları 1 ile 5 arasında değişmektedir. Puanın yükselmesi değişkenlerin iş sonuçlarına etki düzeyini yükseltmektedir.

Yöneticilere uygulanan ölçeğin güvenirliği 0,880 (Cronbach’s Alpha) olarak yüksek bulunmuştur. Açıklayıcı faktör analizi yöntemiyle ölçeğin yapı geçerliliği ortaya koymaya çalışılmıştır. Devamında Barlett testiyle yapılan faktör analizine göre değişkenler arasında ilişki olduğu saptandı. ($p=0,000<0,05$). Ayrıca uygulanan faktör analizi için (KMO=0,630>0,60) yeterli örnek büyüklüğüne ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra varimax yöntemiyle faktörler arası ilişki yapısının aynı kalmasına çalışılmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenlerin toplam açıklanan varyansı % 66,611 olan 3 faktör (yönetimsel, gelişimsel ve yıkıcı etki) altında toplanmıştır. Cronbach’s alpha ve açıklanan varyans değerlerine göre pandemi sürecinin yöneticiler üzerine etkisinin iş sonuçlarına yansıma ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada iş tatmini ölçeğinde güvenirlik değeri, 0,852 (Cronbach’s Alpha), işten ayrılma niyeti ölçeğinde ise güvenirlik değeri, 0,841 (Cronbach’s Alpha) olarak yüksek bulunmuş olup ölçekten 5 numaralı maddenin faktör yükü 0,4 altında kaldığında için raporlama işlemine dâhil edilmemiştir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Yapılan araştırmalar doğrultusunda yöneticileri ve sağlık çalışanlarını etkileyen değişkenler belirlenip değişkenleri ölçen soru ifadelerine yer verilmiştir. Tamamlanan anketin güvenirlik analizi çalışmaları 2 hafta kadar sürmüştür. Güvenirliliği yüksek bulunan ölçeğin her bir katılımcı için uygulanma süresi yaklaşık 10 dk sürmüştür ve verinin toplanması 2 aylık bir sürede tamamlanmıştır.

2.5. Veri Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS for Windows 22.0 programı kullanılmış olup verilerin değerlendirilmesi için tanımlayıcı istatistik yöntemlerine (sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma) başvurulmuştur. Bunun yanı sıra bağımsız örneklem için t-testi, ANOVA ve post-hoc analizi için Scheffe testi uygulanmıştır. Ayrıca korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmamızın amacı COVID-19'un sağlık çalışanları ve yöneticiler üzerine etkisinin iş sonuçlarına nasıl yansıdığını belirleyebilmek ve bu etkinin bazı değişkenlere göre nasıl farklılaştığının bulunması olmuştur. Bu doğrultuda araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri Tablo 1. deki gibidir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Bilgileri

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyeti		
Kadın	68	61,8
Erkek	42	38,2
Yaş		
23-33	61	55,5
34 ve Üzeri	49	44,5
Medeni Durum		
Evli	62	56,4
Bekâr	48	43,6
Meslekte Çalışılan Süre		
3-7 Yıl	41	37,3
8-12 Yıl	25	22,7
13 Yıl ve Üzeri	44	40,0
Öğrenim Durumu		
Ön Lisans	23	20,9
Lisans	69	62,7
Yüksek Lisans	18	16,4

Araştırmaya katkı sağlayan sağlık çalışanlarının demografik bilgileri Tablo 1'de belirtildiği gibidir.

Tablo 2. Sağlık Çalışanlarına Uygulanan Anketin Faktör Yapısı

Değişken	Faktör Yüğü
Sosyal sorumluluk hissi (Özdeğer (eigenvalue) =3,865; Açıklanan Varyans Oranı =14,633; Alpha=0,780)	
S11	0,797
S12	0,787
Algılanan Stres (Özdeğer (eigenvalue)=3,146; Açıklanan Varyans Oranı =14,043; Alpha=0,678)	
S1	0,884
S3	0,829
S2	0,582
S4	0,419
Algılanan Kaygı (Özdeğer (eigenvalue) =2,037; Açıklanan Varyans Oranı =11,674; Alpha=0,635)	
S4	0,370
S16	0,725
S2	0,607
S19	0,603
S15	0,567
Örgütsel Adalet Algısı (Özdeğer (eigenvalue) =1,427; Açıklanan Varyans Oranı =11,616; Alpha=0,803)	
S17	0,877
S13	0,812
S18	0,744
İş etiğı /Kurallara uyum (Özdeğer (eigenvalue) =1,325; Açıklanan Varyans Oranı=8,619; Alpha=0,789)	
S15	0,811
S16	0,794
Çalışma arkadaşlarıyla uyum (Özdeğer (eigenvalue) =1,202; Açıklanan Varyans Oranı =7,853; Alpha=0,784)	
S9	0,762
S20	0,699
Toplam Varyans=%68.438; Genel Güvenirlilik (Alpha)=0.748	

Araştırmamızda sağlık çalışanlarına dair değişkenlerin puan ortalaması Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Sağlık Çalışanlarına Dair Değişkenlerin Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Sosyal Sorumluluk Hissi	110	3,271	1,100	1,000	5,000
Algılanan Stres	110	2,132	0,758	1,000	5,000
Algılanan Kaygı	110	4,107	0,646	1,200	5,000
Örgütsel Adalet Algısı	110	3,186	1,186	1,000	5,000
İş Etiğı/Kurallara Uyuma	110	3,059	0,771	1,000	5,000
Çalışma Arkadaşlarıyla Uyum/Takım-Üye Etkileşimi	110	3,436	1,043	1,000	5,000
İş Tatmini	110	3,015	0,512	1,800	4,600
İşten Ayrılma Niyeti	110	2,048	0,951	1,000	4,000

Tablo 3’e göre çalışanların “sosyal sorumluluk hissi” ortalaması orta 3,271±1,100 (Min=1; Maks=5), “Algılanan stres” ortalaması zayıf 2,132±0,758 (Min=1; Maks=5), “Algılanan kaygı” ortalaması yüksek 4,107±0,646 (Min=1.2; Maks=5), “Örgütsel Adalet” ortalaması orta 3,186±1,186 (Min=1; Maks=5), “iş etiğı/Kurallara uyum” ortalaması orta 3,059±0,771 (Min=1; Maks=5), “çalışma arkadaşlarıyla uyum” ortalaması yüksek 3,436±1,043 (Min=1; Maks=5), “iş tatmini” ortalaması orta 3,015±0,512 (Min=1.8; Maks=4.6), “işten ayrılma niyeti” ortalaması zayıf 2,048±0,951 (Min=1; Maks=4) olarak saptanmıştır.

Pandemi sürecinde dünya genelinde kaygı seviyesinin çok yüksek olduğu bilinmekle birlikte çalışmamızda da bunu destekler nitelikte sonucun çıktığı gözlemlenmiştir. Ayrıca salgın sürecinin etkilerinin devam etmesi belirsizlik durumunu sevmeyen bir ülke olarak kaygı seviyesinin yüksek çıkmasının nedeni olabilir. Literatürde çalışılan işin, çalışanın kaygı duygusu üzerinde düzenleyici bir faktör olduğu ve pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının kaygı düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Bohlken ve vd, 2020; Aktaran, Şanlıtürk ve Ardıç, 2022).

Sosyal sorumluluk hissi, algılanan stres, algılanan kaygı, örgütsel adalet algısı, iş etiği, çalışma arkadaşlarıyla uyum, iş tatmini, işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek için gerçekleştirilen korelasyon analizi bulguları Tablo 4'deki gibidir.

Tablo 4. Sağlık Çalışanlarına Yönelik Araştırmanın Korelasyon Analizi

	SSH	Stres	Kaygı	Adalet	İş Etiği	ÇAU)	İş Tatmini	(İAN)
Sosyal Sorumluluk Hissi (SSH)	1,00							
Stres	0,241*	1,00						
Kaygı	0,153	0,191*	1,00					
Adalet	0,298**	0,196*	0,265**	1,00				
İş Etiği	0,100	0,041	0,138	0,223*	1,00			
Çalışma Arkadaşlarıyla Uyum (ÇAU)	0,324**	0,002	0,247**	0,225*	0,127	1,00		
İş Tatmini	0,257**	0,176	0,138	0,269**	0,253**	0,289**	1,00	
İşten Ayrılma Niyeti (İAN)	-0,529**	0,129	-0,362**	-0,225*	-0,046	-0,358**	-0,114	1,00

*<0,05; **<0,01

Algılanan Stres ile Sosyal Sorumluluk Hissi İlişkisinde $r=0,241$ pozitif ($p=0,011<0,05$); Sağlık çalışanlarının algıladıkları stres arttıkça, üzerlerinde hissettikleri sosyal sorumluluk hissini de artığı görülmüştür.

Örgütsel Adalet ile Sosyal Sorumluluk Hissi İlişkisinde $r=0,298$ pozitif ($p=0,002<0,05$); Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları arttıkça, üzerlerinde hissettikleri sosyal sorumluluk hissini de artığı görülmüştür. Bu durumda çalışanların, örgütlerinin adil davranışları karşısında kendilerine düşen sorumluluk bilincini artığı söylenebilir.

İş Etiği ile Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinde $r=0,223$ pozitif ($p=0,019<0,05$); Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları arttıkça, iş etiğine uyma hassasiyetlerinin de artığı görülmüştür. Çalışanların, örgütlerinin adil davranışları karşısında iş kurallarına ve iş kurallarının gerekliliği ile ilgili bilinç düzeyleri artmaktadır.

Çalışma Arkadaşlarıyla Uyum (Takım-Üye Etkileşimi) ile Sosyal Sorumluluk Hissi İlişkisinde $r=0,324$ pozitif ($p=0,001<0,05$); Sağlık çalışanlarının çalışma arkadaşları arasındaki uyum arttıkça, sosyal sorumluluk hissini de artırdığı görülmüştür.

Çalışma Arkadaşlarıyla Uyum ile Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinde $r=0,225$ pozitif ($p=0,018<0,05$); Sağlık çalışanlarının çalışma arkadaşları arasındaki uyum arttıkça, örgütsel adalet algısının da arttığı görülmüştür. Örgütün adaletli davranması çalışanlar arası uyumu etkilediği söylenebilir.

İş Tatmini ile Sosyal Sorumluluk Hissi İlişkisinde $r=0,257$ pozitif ($p=0,007<0,05$); Sağlık çalışanlarının Sosyal sorumluluk hissi arttıkça, iş tatminini de artırdığı tespit edilmiştir. Örgüt içerisinde iş tatminini genel itibariyle örgütsel vatandaşlık davranışlarına olumlu etki ettiği genel kabul görmüş yargı olarak ifade etmek mümkündür. Sosyal sorumluluk hissi, bireyin göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışıyla benzer hassasiyetler içerisinde olduğu söylenebilir.

İş Tatmini ile Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinde $r=0,269$ pozitif ($p=0,004<0,05$); Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algısı arttıkça, iş tatminini de artırdığı tespit edilmiştir. Örgüt içerisinde yöneticilerin adaletli davranması çalışanların motivasyonları ve iş tatminleri açısından olumlu etki ettiği genel kabul görmüş yargılardandır.

İş Tatmini ile İş Etiği İlişkisinde $r=0,253$ pozitif ($p=0,008<0,05$); Sağlık çalışanlarının etik davranış düzeyi arttıkça, iş tatminini de artırdığı tespit edilmiştir. Covid-19 süresinde sosyal mesafe kurallarına uyum, bireylerde virüsten korunma düzeylerinin yüksek olmasını sağlayıp, bireylerdeki kaygı seviyesini azaltmaktadır. Bu durum bireyin çalıştığı ortama duyulan güven ve yapılan iş açısından tatmini artırır.

İş Tatmini ile Çalışma Arkadaşlarıyla Uyum İlişkisinde $r=0,289$ pozitif ($p=0,002<0,05$); Sağlık çalışanlarının çalışma arkadaşlarıyla uyumunun iş tatminini de arttırdığı tespit edilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti ile Sosyal Sorumluluk Hissi İlişkisinde $r=-0,529$ negatif ($p=0,000<0,05$); Araştırmada hissedilen sosyal sorumluluk duygusu arttıkça, işten ayrılma niyetinin azaldığı tespit edilmiştir. Çalışanların koronavirüsle mücadele kapsamında sağlıkçı olmanın yüklediği rol gereği sosyal sorumluluk hissini artırdığı düşünülmektedir. Bu bağlamda duyulan sosyal sorumluluk hissini işten ayrılma niyeti düzeyini düşürdüğü kanaatine varılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti ile Algılanan Kaygı İlişkisinde $r=-0,362$ negatif ($p=0,000<0,05$); Çalışmamızda sağlık çalışanlarının algılanan kaygı düzeyi arttıkça, işten ayrılma niyetinin azaldığı tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının Covid-19 sürecinde verdikleri mücadeleye rağmen salgının etkisinin hızla artması ve buna bağlı can kayıplarının yaşanması, her kesimden olduğu gibi sağlık çalışanlarının da kaygı seviyesini artırmıştır. Ancak hem sağlık çalışanlarının üstlendiği mesleki rolün hem de devlet müdahalesinin (izin, rapor ve istifaların kabul edilmeyişi) çalışanlarda işten ayrılma niyetini azalttığı söylenebilir.

İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinde $r=-0,225$ negatif ($p=0,018<0,05$); Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları arttıkça, işten ayrılma niyetinin azaldığı tespit edilmiştir. Covid-19 sürecinde örgütlerin çalışanlarıyla olan olumlu etkileşiminin çalışanların birliktelik ruhunu beslediği görülmektedir. Bu bağlamda çalışanlara yansıyan örgütsel adalet davranışı, çalışanlarda örgüte duyulan bağlılığı, örgütsel vatandaşlığı ve özdeşleşmeyi arttırdığı söylenebilir.

İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışma Arkadaşlarıyla Uyum İlişkisinde $r=-0,358$ negatif ($p=0,000<0,05$) ilişki; Bireylerin iş hayatlarında takım arkadaşlarıyla uyumu önemlidir. Çalışma arkadaşlarıyla uyum örgütsel verimliliği arttırdığı gibi çalışanlarda iş tatminini olumlu etkiler. Araştırma sonucumuzda da Covid-19 sürecinde çalışanlar arasındaki uyumun artmasının işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir. Diğer değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkinin ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 5. Sağlık çalışanlarına dair değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik regresyon analizi bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
İş Tatmini	Sabit	1,676	4,447	0,000			
	Sosyal Sorumluluk Hissi	0,048	1,038	0,302			
	Algılanan Stres	0,087	1,335	0,185			
	Algılanan Kaygı	0,034	0,439	0,661	3,998	0,001	0,142
	Örgütsel Adalet Algısı	0,051	1,182	0,240			
	İş Etiği	0,120	1,974	0,051			
	Çalışma Arkadaşlarıyla Uyum	0,096	2,017	0,046			

Sosyal sorumluluk hissi, algılanan stres, algılanan kaygı, örgütsel adalet algısı, iş etiği, çalışma arkadaşlarıyla uyum ile iş tatmini arasındaki neden sonuç ilişkisine dair regresyon analizi bulgularının anlamlı olduğu görülmüştür. ($F=3,998$; $p=0,001<0,05$). İş tatmini düzeyindeki toplam değişim %14,2 oranında sosyal sorumluluk hissi, algılanan stres, algılanan kaygı, örgütsel adalet algısı, iş etiği, çalışma arkadaşlarıyla uyum tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,142$).

Sosyal sorumluluk hissini ($p=0,302>0,05$), algılanan stresin ($p=0,185>0,05$), algılanan kaygının ($p=0,661>0,05$), örgütsel adalet algısının ($p=0,240>0,05$) ve iş etiğinin ($p=0,051>0,05$) iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı, çalışma arkadaşlarıyla uyumun ($\beta=0,096$) iş tatmini düzeyini arttırdığı görülmüştür.

Tablo 6. Sağlık Çalışanlarına Dair Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	4,476	7,579	0,000			
	Sosyal Sorumluluk Hissi	-0,428	-5,906	0,000			
	Algılan Stres	0,271	2,665	0,009			
	Algılanan Kaygı	-0,300	-2,475	0,015	12,589	0,000	0,389
	Örgütsel Adalet Algısı	-0,037	-0,544	0,588			
	İş Etiği	0,063	0,661	0,510			
	Çalışma Arkadaşlarıyla Uyum	-0,131	-1,758	0,082			

Sosyal sorumluluk hissi, algılan stres, algılanan kaygı, örgütsel adalet algısı, iş etiği, çalışma arkadaşlarıyla uyum ile işten ayrılma niyeti arasındaki neden sonuç ilişkisine dair regresyon analizi bulgularının anlamlı olduğu görülmüştür. ($F=12,589$; $p=0,000<0,05$). İşten ayrılma niyeti düzeyindeki toplam değişim %38,9 oranında Sosyal Sorumluluk Hissi, Algılanan Stres, Algılanan Kaygı, Örgütsel Adalet Algısı, İş Etiği, Çalışma Arkadaşlarıyla Uyum tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,389$). Sosyal sorumluluk hissini ($\beta=-0,428$) ve algılanan kaygının ($\beta=-0,300$) işten ayrılma niyeti düzeyini azalttığı görülürken stresin ($\beta=0,271$), işten ayrılma niyeti düzeyini artırdığı görülmektedir.

Örgütsel adaletin ($p=0,588>0,05$), iş etiğinin ($p=0,510>0,05$) ve çalışma arkadaşlarıyla uyumun ($p=0,082>0,05$) işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Demografik Özellikleri

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyeti		
Kadın	10	25,0
Erkek	30	75,0
Yaş		
25-35	4	10,0
36-46	25	62,5
47 ve Üzeri	11	27,5
Medeni Durum		
Evli	36	90,0
Bekâr	4	10,0
Meslekte Çalışılan Süre		
5-10 Yıl	5	12,5
11-15 Yıl	13	32,5
16 Yıl ve Üzeri	22	55,0
Öğrenim Durumu		
Lisans	23	57,5
Yüksek Lisans	15	37,5
Doktora	2	5,0

Tablo 8. Yöneticilere Uygulanan Anketin Faktör Yapısı

Boyut	Faktör Yüğü
Gelişimsel etki (Özdeğer=2,647; Açıklanan Varyans=22,872; Alpha=0,732)	
y8	0,838
y10	0,795
y9	0,738
Yönetsel etki (Özdeğer=1,800; Açıklanan Varyans=21,944; Alpha=0,795)	
y2	0,850
y1	0,822
y3	0,694
y4	0,619
Yıkıcı etki (Özdeğer=1,548; Açıklanan Varyans=21,795; Alpha=0,775)	
y6	0,815
y7	0,786
Toplam Varyans=%66.611; Genel Güvenirlilik (Alpha)=0.880	

Araştırmamızda yöneticilere dair değişkenlerin puan ortalaması Tablo 9’ da yer almıştır.

Tablo 9. Yöneticilere Dair Değişkenlerin Puan Ortalamaları

	N	Ort.	Ss.	Min.	Max.
Gelişimsel Etki	40	2,717	1,023	1,000	5,000
Yönetsel Etki	40	2,475	0,883	1,000	4,330
Yıkıcı Etki	40	3,633	0,857	1,670	5,000
İş Tatmini	40	2,205	0,763	1,000	4,200
İşten Ayrılma Niyeti	40	1,600	0,774	1,000	4,250

Yöneticiler gelişimsel etki” ifadesine orta 2,717±1,023, “yönetsel etki” ifadesine zayıf 2,475±0,883, “yıkıcı etki” ifadesine yüksek 3,633±0,857, “iş tatmini” ifadesine zayıf 2,205±0,763, “işten ayrılma niyeti” ifadesine çok zayıf 1,600±0,774 düzeyde katılmaktadırlar.

Gelişimsel etki, yönetsel etki, yıkıcı etki, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek için gerçekleştirilen korelasyon analizi bulguları Tablo 10'daki gibidir.

Tablo 10. Yöneticilere Dair Araştırmanın Korelasyon Analizi

	GE	Yönetsel Etki	Yıkıcı Etki	İş Tatmini	İAN
Gelişimsel Etki (GE)	1,00				
Yönetsel Etki	0,08	1,00			
Yıkıcı Etki	0,223	0,221	1,00		
İş Tatmini	0,322*	0,222	0,199	1,00	
İşten Ayrılma Niyeti (İAN)	0,048	0,379*	-0,111	0,288	1,00

* $<0,05$; ** $<0,01$

İş tatmini ile gelişimsel etki arasındaki ilişkisinin $r=0,322$ pozitif ($p=0,043<0,05$) olduğu, diğer değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 11. Yöneticilere dair değişkenlerin iş tatmini üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik regresyon analizi bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
İş Tatmini	Sabit	0,934	1,580	0,123	2,131	0,113	0,080
	Gelişimsel Etki	0,213	1,815	0,078			
	Yönetsel Etki	0,154	1,130	0,266			
	Yıkıcı Etki	0,085	0,595	0,555			

Gelişimsel etki, yönetsel etki, yıkıcı etki ile iş tatmini arasındaki neden sonuç ilişkisinin regresyon analizinin anlamlı bulunmadığı görülmüştür. ($F=2,131$; $p=0,113>0,050$).

Tablo 12. Yöneticilere Dair Değişkenlerin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	1,272	2,167	0,037	2,763	0,056	0,119
	Gelişimsel Etki	0,047	0,404	0,689			
	Yönetsel Etki	0,370	2,739	0,010			
	Yıkıcı Etki	-0,197	-1,384	0,175			

Gelişimsel etki, yönetsel etki, yıkıcı etki ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin regresyon analizinin anlamlı olmadığı görülmüştür ($F=2,763$; $p=0,056>0,050$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Örgütlerde çalışan insan kaynaklarının salgın sürecinden nasıl etkilendiklerini ve salgın sürecinin örgütlere nasıl yansıdığını ölçmek adına yapılan araştırmamızda önemli düzeyde bulgulara ulaşılmıştır. Bu bulgular sağlık çalışanları ve yöneticilere etki eden değişkenlerinin Covid 19'un etkisiyle nasıl değiştiğine yönelik bilgiler sunmuştur. Buna göre sağlık çalışanlarını etkileyen değişkenlerden; sosyal sorumluluk hissi, algılanan stres, algılanan kaygı, örgütsel adalet algısı, iş etiği, çalışma arkadaşlarıyla uyum, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti ilişkilerinin regresyon analizi anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca yapılan analiz sonucunda sağlık çalışanlarının kaygı düzeylerinin diğer değişkenlere oranla en yüksek

olduğu tespit edilmiştir. Şanlıtürk ve Ardıç'ın (2022) yaptığı araştırmada pandemi dolayısıyla insanların kaygı duygu düzeylerinin arttığı, hayat konforunun ise azaldığı görülmüştür. Sakaoglu ve diğerlerinin (2020) yaptığı araştırmada da Covid-19 salgını sırasında sağlık çalışanlarının sürekli kaygı düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine Arslan ve Sarı'nın (2021) yaptığı araştırmada sağlık çalışanlarının koronavirüse yakalanma korkuları ve bunu ailelerine bulaştırma ihtimallerinden dolayı kaygı düzeylerinin arttığı sonucuna varılmıştır. Sağlık çalışanlarına yönelik yapılan araştırmanın korelasyon analizi sonucu ise işten ayrılma niyetinin; çalışma arkadaşlarıyla uyum, örgütsel adalet algısı, algılanan kaygı ve sosyal sorumluluk hissi ile negatif ilişkili olduğu, iş tatmininin; örgütsel adalet algısı, sosyal sorumluluk hissi, iş etiği ve çalışma arkadaşlarıyla uyum ile pozitif ilişkili olduğu ve örgütsel adalet algısının; iş etiği ve çalışma arkadaşlarıyla uyum ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiş olup diğer değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yöneticilere dair yapılan araştırmada ise; yöneticilerin Covid-19'un yıkıcı etkisine dair algılarının Covid-19'un diğer etkilerine (gelişimsel etki ve yönetsel etki) göre en yüksek düzeye sahip olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra katılımcıların vermiş oldukları yanıtların ortalama değerlerine bakıldığında gelişimsel etkinin orta, yönetsel etkinin ve iş tatmininin zayıf, işten ayrılma niyetinin ise çok zayıf düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yöneticilere etki eden değişkenlerden; gelişimsel etki, yönetsel etki, yıkıcı etki ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki neden sonuç ilişkisinin belirlendiği regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır. Korelasyon analizinde ise gelişimsel etki ile iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif olduğu saptanmış olup kriz sürecinde de olsa iş hayatına ilişkin gelişimsel etkilerin devam ediyor olması bireyin, iş tatmin düzeyine olumlu yansımaktadır. Karataş (2020) da, araştırmasında son yılların en büyük krizi olarak nitelendirilen Covid-19'un etkilerini, güçlenme açısından fırsata dönüştürebilen kitlelerin birçok değişime uyum sağlayan bir potansiyele sahip olabileceklerini belirtmiştir.

Sağlık çalışanları ve sağlık çalışanlarının hizmet sunduğu örgütleri yöneten yöneticileri etkileyen değişkenlerin iyileştirilmesine yönelik öncelikle pandeminin, iş sonuçlarına olumsuz etkisini azaltmak için psiko-sosyal destek kaynaklarının güçlendirilmesi önerilmektedir. Bu doğrultuda sağlık çalışanlarının kaygı düzeylerini azaltmaya yönelik psikolojik desteğin disiplinler arası bir ekiple planlanıp uygulanması önemlidir.

KAYNAKÇA

- Arslan R. ve Sarı A. (2021), Sağlık Çalışanlarının Covid 19 Süreci Yönetimine Yönelik Tutumları Ölçeğinin Geliştirilmesi, Türk Akademik Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, 4(1): 14-23.
- Brayfield, A.,H. and Rothe, H.,F., (1951) “An Index of Job Satisfaction”, Journal of Applied Psychology;35(5):307-311, <https://doi.org/10.1037/h0055617>.
- Ceylan, H. (2016), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkisi: İspark A.Ş. Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Çevirme A. ve Kurt A., (2020), Covid-19 Pandemisi ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi; 7(5):46-52.
- Eroğlu, E. (2020). “Covid-19’un Ekonomik Etkilerinin ve Pandemiyle Mücadele Sürecinde Alınan Ekonomik Tedbirlerin Değerlendirilmesi”, International Journal of Public Finance, 5(2), 211-236.
- Karataş, Z. (2020). COVID-19 Pandemisinin Toplumsal Etkileri, Değişim ve Güçlenme. Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi 4(1), 3-15
- Nesanır N., Karcıoğlu, Ö., Fincancı, K.,Ş.,(2022), Pandemi Sürecinde Türkiye’de Sağlık Çalışanları Ölümünün Anlattığı, Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları.
- Rosin, H. and Korabik, K., (1995), “Organizational Experiences and Propensity to leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers”, Journal of Vocational Behavior,46(1),1-16, <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1001>.
- Sakaoğlu H.H, Orbatu, D., Emiroğlu M., Çakır, Ö. (2020), Covid-19 Salgını Sırasında Sağlık Çalışanlarında Spielberger Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeyi: Tepecik Hastanesi Örneği, Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi; 30(Ek sayı):1-9.
- Şanlıtürk D., ve Ardıç M. (2022), Yeni Koronavirüs Salgınının Toplumun Kaygı ve Yaşam Kalitesi Düzeyine Etkisi, Araştırma Makalesi; 25(2): 77-83.