

**COVID-19 Geçiren Hemşirelerin Örgütsel Güven Algılarının
Mesleki Öz Yeterlilikleri Üzerine Etkisi***

**The Effect Of Organizational Confidence Perceptions On Professional
Self-Efficacy Of Nurses Who Had COVID-19**

** Müjde KERKEZ¹

 Behice ERCİ²

¹Şırnak Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Şırnak, Türkiye

²İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı, Malatya, Türkiye

Öz

Amaç: Bu araştırma; COVID-19 geçiren hemşirelerin örgütsel güven algıları ile mesleki öz yeterlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. İlişki arayıcı tasarımdaki araştırmanın verileri Mart-Haziran 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmada örneklem seçimi yapılmayıp, üniversite ve devlet hastanesinde çalışan, çalışmaya katılmayı kabul eden ve araştırmanın yapıldığı tarihlerde hastanede olan ve COVID-19 geçiren 96 hemşire ile yürütülmüştür.

Gereç ve Yöntem: Araştırmanın verileri tanıtıcı özellikler ve COVID-19 soru formu, Örgütsel Güven Ölçeği ve Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği ile toplanmıştır. Veriler sayı, yüzde, ortalama, Kruskall Wallis Varyans Analizi, Mann Whitney U testi, spearman korelasyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın yapılabilmesi için etik kurul izni alınmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin %91.7'si hastalığı yakınlarına bulaştırmaktan korktuğunu, %54.2'si gelecekte endişeli olduğunu, %71.9'u hastalığa tekrar yakalanma korkusu yaşadığını, %82.3'ü COVID-19'un yaşam kalitesini etkilediğini ve %64.6'sı motivasyonunu etkilediğini belirtmiştir. Katılımcıların Örgütsel Güven Ölçeği puan ortalamaları ile COVID-19'a tekrar yakalanmaktan korkma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0.05). Katılımcıların COVID-19 bulaş korkusu ile Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (p<0.05). Katılımcıların Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği ile Örgütsel Güven Ölçek puanları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır (p<0.001).

Sonuç: Çalışma sonucunda hemşirelerin mesleki öz-yeterlilikleri arttıkça örgütsel güvenlerinin arttığı saptanmıştır. Yapılan analizlerde en yoğun kaygının, hemşirelerin yakınlarına COVID-19 bulaşması ihtimali olduğu görülmüştür. Gelecekteki çalışmalar için mesleki öz yeterliğin aracı değişken olarak kullanılması ve hastalığı geçiren hemşirelerde bakım kalitesine olan etkisinin incelenmesi tavsiye edilebilir.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, hemşirelik mesleği, örgütsel güven, mesleki öz yeterlik

* Geliş Tarihi: 05.09.2021 / Kabul Tarihi:30.11.2021

** Sorumlu Yazar e- mail:mujjde_@hotmail.com

Atf; Kerkez M, Erci B. (2021). COVID-19 geçiren hemşirelerin örgütsel güven algılarının mesleki öz yeterlilikleri üzerine etkisi; Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi, 3(3):184-197. Doi: 10.54061/jphn.991540.

Abstract

Objective: This research; It was conducted to examine the relationship between organizational trust perceptions and professional self-efficacy of nurses who had COVID-19. The data of the research in relation-seeking design were collected between March-June 2021. Sample selection was not made in the study, and it was conducted with 96 nurses working in university and state hospitals, who agreed to participate in the study, who were in the hospital at the time of the research and had COVID-19.

Material and Method: The data of the descriptive-cross-sectional study were collected with the introductory features and the COVID-19 questionnaire, the Organizational Confidence Scale and the Nursing Profession Self-Efficacy Scale. Data were evaluated using number, percentage, mean, Kruskal Wallis Analysis of Variance, Mann Whitney U test, Spearman correlation analysis. Ethics committee approval was obtained to conduct the study.

Results: 91.7% of the nurses stated that they were afraid of infecting their relatives, 54.2% were worried about the future, 71.9% were afraid of catching the disease again, 82.3% stated that COVID-19 affected their quality of life and 64.6% affected their motivation. A statistically significant difference was found between the participants' Organizational Confidence Scale mean scores and their fear of being caught again with COVID-19 ($p<0.05$). A statistically significant difference was found between the participants' fear of contagion from COVID-19 and the Vocational Self-Efficacy Scale mean score ($p<0.05$). A statistically significant positive correlation was found between the participants' Occupational Self-Efficacy Scale and Organizational Confidence Scale scores ($p<0.001$).

Conclusion: As a result of the study, it was determined that as the professional self-efficacy of the nurses increased, their organizational confidence increased. It may be recommended to use professional self-efficacy as a mediator variable for future studies and to examine its effect on the quality of care in nurses who have had the disease.

Keywords: COVID-19, nursing profession, organizational trust, professional self-efficacy.

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmeyle birlikte ortaya çıkan COVID-19 salgını, Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilmiş ve tüm kıtaları etkileyen bir sağlık krizine dönüşmüştür (Aksoy & Mamatoğlu, 2020). Hizmet sektörünün en önemli basamağını oluşturan sağlık sektörü ise ülke düzenlemelerinin kilit noktasındadır (Tekingündüz, 2013). COVID-19 pandemisine bağlı krizin hızlı seyretmesi nedeniyle ekipman ve personel sayılarındaki yetersizlik, sağlık harcamalarını karşılayamayan finansman açıkları; sağlık sektörü çalışanlarının örgütlerine olan güvenlerini zedelemiş ve çalışanları dezavantajlı konuma getirmiştir.

Krizin sağlık çalışanları üzerinde etkilerine bakıldığında bulaş riski açısından diğer alanlarda çalışanlara göre daha fazla risk altında oldukları bilinmektedir. Pandemi süreciyle birlikte sağlık personelinin anksiyete, depresyon ve tükenmişlik düzeylerinin arttığı belirtilmiştir. Ayrıca, nitelikli sağlık personelinin azaldığı, iş yüklerinin arttığı ve rol belirsizlikleri yaşadıkları, farklı birimlerde çalışmak zorunda kaldıkları, meslektaşlarını ve/veya yakınlarını kaybetmenin verdiği acı gibi durumlar nedeniyle çalışma hayatında karşılaştığı ikincil problemler artış göstermektedir (Ambad & Bahron, 2012). Wuhan'da yapılan bir araştırmada; COVID-19 salgının özellikle 40 yaşın altındaki hemşirelerde ve rol belirsizliği olan gruplarda yaygın anksiyeteye neden olduğu belirtilmiştir (Mo et al., 2020).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda 'yapılan iş, çalışanın zihinsel ve fiziksel kapasitesinin üzerinde olmamalıdır' şeklinde belirtilmiştir (Tozkoparan & Taşoğlu, 2011). Bu nedenle sağlık çalışanlarının iş yoğunluğunun önlenmesi için yeterli sayıda personelin gerekliliği vurgulanır. Sürecin yönetiminde örgütsel destek mekanizmalarını dâhil edilmesi faydalı olacaktır.

Salgın sürecinin yıkıcı sonuçları, kontrol edilebilirliğinin güç olması, etkilediği kitleler ve medyanın rolü göz önüne alındığında özellikle sağlık kurumlarında çalışanların risk algısını arttırdığı söylenebilir. Yapılan çalışmalar bireylerin risk algıları arttıkça daha güvenli davranma eğiliminde olduklarını göstermektedir (Cai et al., 2020). Güven, her daim sağlık hizmetlerinin önemli bir parçasını oluşturmuştur. Hastalara daha iyi hizmet sunabilmek için hekim ve hemşirenin işbirliği içinde çalıştığı ilişkinin temelini oluşturur. Ayrıca, kaliteli sağlık bakım hizmeti sunmak için iş görenler ve yöneticiler arasında önemli bir unsur olan örgütsel güvenin de var olması gerekir (Fard & Karimi, 2015).

Çok tanımlı bir kavram olan güven, kimi araştırmacılar tarafından iki bileşenli bir yapı, kimi araştırmacılar tarafından üç bileşenli bir yapı olarak ifade edilmektedir. Güveni; Lewis ve Cummings bilişsel, davranışsal ve duygusal; Mayer ve diğerleri ise bilişsel ve duygusal ve olarak sınıflandırmışlardır (Caruso et al., 2016; Chaudray et al., 2018). Bilişsel güvende; doğruluk, öngörülebilirlik, adil olma ve geçmiş davranış kalıpları gibi durumlar önemli iken; duygusal güvende taraflar arasındaki etkileşimin düzeyi önemlidir. Yoğun etkileşim güven ilişkisini derinleştirir (Çiçek & Almalı, 2020).

Sağlık hizmetleri kapsamında örgütsel güven teknik bilgi, bilgi yeterliliği, sosyal yetenek, iletişim yeteneği ile birlikte mahremiyet, hastayı önemseme, saygı gösterme ve dürüstlük ilkelerini içermektedir. Literatürde, sağlık hizmeti çalışanlarının kurumlarına güven duyması hastalara yönelik tutum ve davranışlarını dolayısıyla sağlık sistemi performansını önemli düzeyde etkiler (Durmaz & Ören, 2017). Hastanelerde sağlık iş gücünün en büyük dilimini oluşturan hemşireler hasta güvenliği ve kaliteli bakım yönetiminden dolayı sağlık kuruluşlarında kilit role sahiptir Sağlık çalışanlarının sağlıklı/hasta bireylerin beklediği verimde ve kalitede hizmet üretebilmesi için öncelikle çalıştıkları örgütlere güven duymaları

gerekir. Örgütsel güven, çalışanın moralini yükselterek iletişimi artırır, çalışanlar arasındaki paylaşımı güçlendirerek ekip ruhunu ve ekip çalışmasını geliştirir. Çalışanların işlerinde daha etkili olmasını sağlayarak iş başarısını yükseltir, çalışma ortamında stresi ve tükenmişlik düzeyini azaltır (Durukan ve ark, 2010). Örgütsel güveninin azalması sonucunda azalan motivasyon ve performans, düşük iş tatmini, yaşanan devamsızlığın artması gibi olumsuz bazı sonuçlar, hasta bakım kalitesinin düşmesine neden olabilir. Ayrıca, örgütsel güveni düşük olan sağlık çalışanlarının önemsenmedikleri, kendilerini ekibin bir parçası olarak görmedikleri, kurum tarafından verilen kararlara yeterince katılmadıkları ve yeterince ödül/teşvik edilmedikleri duygusuna kapılmaları, iş performansını ve yönetimsel süreci olumsuz etkileyebilmektedir.

Örgütlerdeki iş başarısının yükselmesi ise bireyin öz yeterlik seviyesine bağlıdır. Öz-yeterliliği yüksek olan kişilerin zor durumlarda daha fazla çaba sarf ettiği ancak öz yeterliliği düşük olan bireylerin ise işe ait çabalarının azaldığı ya da yapılan işten tamamen vazgeçmesinin daha muhtemel olduğu belirtilmektedir (Cozens, 2004). Nitekim COVID-19 sürecinde sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde bireylerin performans göstermelerine ilişkin yeteneklerine ve yetkinliklerine olan inançlarına dolayısıyla mesleki öz yeterliliği yüksek olan çalışanlara ihtiyaç artmıştır (Cozens, 2004). Mesleki öz-yeterlik düzeyinin yüksek olması, tüm profesyonel mesleklerde olduğu gibi hemşirelik mesleğinde de önemlidir. Mesleki öz-yeterliliği güçlü olan hemşire sağlık bakım sistemi içinde mesleğine daha fazla katkı sağlayabilir, uygulama alanlarında herhangi bir olumsuzluk ile karşılaştığında umutsuzluğa düşmez. Var olan durumlardan analiz/sentez yeteneğini geliştirerek daha iyi sonuç verecek uygulamaları araştırır ve doğru yöntemi seçer, bakım kalitesini iyileştirebilir. Diğer taraftan, mesleki öz yeterlik inancı düşük olan hemşire, olumsuz durumlarda karşılaştığında inancını kaybeder ve olası çözüm yollarını bulamayabilir (Gilson et al., 2005). Bireylerin mesleklerini severek yapması ve mesleki güdülenmesini sağlayan en önemli faktörlerden biri, örgütlerine duydukları güven ve kendilerini güvende hissetmesidir. Salgınin halen devam etmesi nedeniyle herkesin birbirine yaklaşımdan korktuğu bu dönemde hemşireler kendilerini güvende hissettikleri sürece mesleğini en iyi şekilde yapmaya ve insan hayatına dokunmaya devam edecektir (Huang et al., 2020).

Bireylerin daha verimli çalışabilmeleri için kendilerini hem ruhsal hem de fizyolojik anlamda iyi hissetmeleri önemlidir. Pandemi, toplumun sağlık çalışanlarına ve onların mutlu ve sağlıklı şekilde çalışabilmesine olan ihtiyacını tekrar ortaya koymuştur. Bu nedenle, bu çalışmanın hemşirelerde COVID-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının mesleki öz yeterlik düzeyleri ve bunlarla ilişkili faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Türü: COVID-19 geçiren hemşirelerin örgütsel güven algıları ile mesleki öz yeterlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ilişki arayıcı tasarım olarak yapılmıştır.

Araştırmanın Soruları:

-COVID-19 geçiren hemşirelerin örgütsel güven algıları ile mesleki öz yeterlikleri arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Değişkenleri: Hemşirelere ait sosyo-demografik özellikler, COVID-19 geçirme durumları araştırmanın bağımsız değişkenini, örgütsel güven algıları ile mesleki öz yeterlikleri ise araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmuştur.

Araştırmanın Yeri ve Zamanı: Araştırma, Mart-Haziran 2021 tarihleri arasında, üniversite ve devlet hastanesinde çalışan hemşirelerle yüz yüze görüşme yöntemiyle toplanmıştır.

Araştırmanın Örnekleme: Araştırmada örneklem seçimine gidilmeyip çalışmanın yapıldığı tarihlerde hastanede olan 96 hemşire ile çalışma tamamlanmıştır.

Dahil Edilme Kriterleri

- COVID-19 geçiren,
- Çalışmaya katılmayı kabul eden tüm hemşireler dahil edilmiştir.

Verileri Toplama Araçları: Hemşirelere ait tanıtıcı özellikler ve COVID-19 soru formu, mesleki öz yeterliği etkileyen faktörleri belirlemek için Örgütsel Güven Ölçeği ve Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel Güven Ölçeği: Hemşirelerin algıladıkları örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Cummings ve Bromiley (1996) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Envanterinin kısa formu kullanılmıştır. Örgütsel güven ölçeğinin kısa formu 12 sorudan oluşmakta ve örgütsel güveni duygusal (5, 6, 10, 12. ifadeler) ve bilişsel (1, 2, 3,4, 7, 8, 9, 11. ifadeler) alt boyutlarıyla incelemektedir. Duygusal boyutta örgütsel güven algılamaları hisler olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel boyutta ise kişilerin örgütsel güven algılamaları düşünce olarak belirtilmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Tüzün tarafından yapılmıştır (Tüzün, 2006). Ölçekte puan arttıkça örgütsel güven düzeyi artmaktadır. Ölçeğin cronbach's alfa katsayısı ölçeğin tamamı için 0.840 olarak belirtilmiştir. Çalışmamızdaki cronbach's alfa katsayısı ölçeğin toplamı için 0.820 olarak hesaplanmıştır.

Hemşirelik Mesleği Öz Yeterlik Ölçeği: Ölçek, hemşirelerin mesleki öz yeterliklerini değerlendirmek amacıyla Caruso ve ark. (2016) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Vicdan ve ark. tarafından yapılmıştır (Vicdan & Taştekin, 2020). Likert tipi ölçeğin birinci alt boyutu Bakımın Niteliği (Madde 1,2,3,4,5,6,7,8), ikinci alt boyutu Mesleki Durumlardır (Madde 9,10,11,12,13,14,15,16). Ölçekte puan arttıkça mesleki öz yeterlik artmaktadır. Ölçeğin cronbach's alfa katsayısı her iki alt boyut için 0.820; ölçeğin toplamı için 0.870 belirtilmiştir. Çalışmamızdaki cronbach's alfa katsayısı her iki alt boyut için 0.870; ölçeğin toplamı için 0.940 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü: 2021/1686 sayılı karar ile Etik Kurul onayı ve 2021/71 ile 2021/25280 sayılı kararlar ile kurumlardan izin alınmıştır. Hemşirelerden çalışmaya katılmayı kabul ettiklerine dair sözlü onam alınmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin analizi SPSS 22.0 istatistiksel paket programı kullanılarak yapılmıştır. Analizden önce verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov Z testi yapılmış ve verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Normal dağılıma uymayan verilerin değerlendirilmesinde sayı, ortalama, yüzde dağılımları ve parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Varyans Analizi ve Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Ölçekler arasında ilişkiyi değerlendirmek için spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. Anlamlılık seviyesi olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları: Araştırma bir il merkezinde yaşayan araştırmaya katılmayı kabul eden iki hastanede COVID-19 geçiren hemşireler ile sınırlıdır. Ayrıca salgında yapılan anket çalışmaların yoğunluğu nedeniyle katılım sayısı sınırlı kalmış ve araştırmanın yapıldığı tarihlerde hastalığı geçiren personel sayısına ulaşamamıştır.

BULGULAR**Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri**

Hemşirelerin yaş ortalaması 29.10 ± 4.32 , %81.3'ü kadın, %68.8'i evli, %78.1'i lisans mezunu, %85.4'ünün klinisyen, %77.1'inin 40 saat üstü çalıştığı, %82.3'ü ise başka bir mesleğe geçmek istediğini belirtmiştir.

Tablo 1. Hemşirelerin COVID 19'a Yakalandıktan Sonraki Özellikleri

Özellikler	SAYI N	YÜZDE %
Mevcut sağlık durumu değerlendirme		
1-5puan	25	34.0
6-10puan	71	66.0
Yakınlara bulaş riski korkusu		
Evet	88	91.7
Hayır	8	8.3
Korunmada Beslenme özeni		
Evet	65	67.7
Hayır	31	32.3
Salgının yaşam kalitesine etkisi		
Evet	79	82.3
Hayır	10	10.4
Kısmen	7	7.3
Salgının uyku kalitesine etkisi		
Evet	35	36.5
Hayır	43	44.8
Kısmen	18	18.8
Gelecekte endişe duyma		
Evet	52	54.2
Hayır	25	26.0
Kısmen	19	19.8
Salgının motivasyona etkisi		
Evet	62	64.6
Hayır	15	15.6
Kısmen	19	19.8
COVID 19 damgalanmaktan korkma		
Evet	26	27.1
Hayır	70	72.9
Salgın sonrası mevcut sağlık durumu		
İyi	25	26.0
Kötü	21	21.9
Orta	50	52.1
Hastalık halinde hissedilen duygu		
Endişe	35	36.5
Ölüm korkusu	9	9.4
Kızgınlık	6	6.3
Çaresizlik	9	9.4
Umutlu	11	11.5
Dışlanmış	3	3.1
Diğer*	23	24.0
Hastalığa tekrar yakalanma korkusu		
Evet	69	71.9
Hayır	27	28.1
Toplam	96	100.0

%, Yüzde, *: Suçluluk, acı, nefret

Hemşirelerin %91.7'si hastalığı yakınlarına bulaştırmaktan korktuğunu, %54.2'si gelecekte endişeli olduğunu, %82.3'ü COVID-19'un yaşam kalitesini, %44.8'i uyku kalitesi, %64.6'sı motivasyonunu etkilediğini belirtmiştir. Hemşirelerin %36.5'i hastalık döneminde endişeli olduğunu, %27.1'i damgalanmaktan korktuğunu ve %71.9'u hastalığa tekrar yakalanma korkusu yaşadığını belirtmiştir (Tablo 1).

Tablo 2. Hemşirelerin Demografik Özellikleri ve COVID-19 Deneyimi Bulguları İle Mesleki Öz-Yeterlik Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Karşılaştırılması (n=96)

TANITICI ÖZELLİKLER	ALT BOYUTLAR		MÖYÖ TOPLAM
	Bakım Niteliği	Mesleki Durum Niteliği	
Öğrenim Durumu			
Ön Lisans	37.00±3.16	33.50±3.51	70.50±6.45
Lisans	34.92±5.58	30.34±5.23	65.26±9.80
Lisansüstü***	37.66±2.91	35.26±4.71	72.93±7.215
Test Değeri	KWx2 =6.704	KWx2 =9.478	KWx2 =9.787
Önemlilik	p=0.082	p=0.024	p=0.020
Mesleki Çalışma Yılı			
1-5 yıl	34.00±5.89	29.96±4.82	63.96±9.95
6-10 yıl	35.73±4.71	30.11±5.36	65.85±8.93
11 yıl ve üzeri***	36.35±4.88	33.87±4.98	70.22±9.20
	KWx2 =4.346	KWx2 =11.882	KWx2 =8.792
	p=0.114	p=0.003	p=0.012
COVID 19 Bulaş Korkusu			
Evet ***	35.95±4.55	31.70±5.01	67.66±8.53
Hayır	28.00±7.61	25.85±6.64	53.85±13.72
Test Değeri	MWU (Z)= -2.93	MWU (Z)= 1.84	MWU (Z)= -2.35
Önemlilik	p=0.003	p=0.065	p=0.018
COVID 19 Damgalanmaktan Korkma			
Evet	35.11±5.19	29.80±5.05	64.92±9.20
Hayır***	35.47±5.25	31.82±5.36	67.30±9.74
Test Değeri	MWU (Z)= -0.839	MWU (Z)= -1.987	MWU (Z)= -1.060
Önemlilik	p=0.402	p=0.047	p=0.289

*Mann Whitney U, **Kruskal Wallis, ***p<0.05

Hemşirelerin Mesleki Öz-Yeterlilik Ölçeği puan ortalaması ile öğrenim durumu, çalışma yılı ve COVID 19 bulaş korkusu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (p<0.05). Buna göre; lisansüstü eğitime sahip olanların mesleki öz yeterlik puanları diğer gruplardan daha yüksektir. Çalışma yılı arttıkça mesleki öz yeterlik puanlarının arttığı görülmüştür. Bulaş korkusu yaşayanların mesleki öz yeterlik puanları yaşamayanlardan daha yüksektir.

Hemşirelerin Bakım Niteliği alt ölçek puan ortalaması ile COVID-19 bulaş korkusu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır(p<0.05). Bulaş korkusu bakım niteliği ölçek puanları daha yüksektir. Hemşirelerin Mesleki Durum Niteliği alt ölçek puan ortalaması ile öğrenim durumu, çalışma yılı ve COVID 19 damgalanmaktan korkma arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (p<0.05). Buna göre lisansüstü eğitime sahip olanların mesleki durum niteliği puan diğerlerinden daha yüksektir. Çalışma yılı arttıkça mesleki durum niteliği puanlarının arttığı görülmüştür. Damgalanmaktan korkmayanların mesleki durum niteliği puanları korkanlardan daha yüksektir (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin COVID 19 Deneyimi Bulguları ile Örgütsel Güven Ölçeği ve Alt Ölçeklerinin Karşılaştırılması (n=96)

TANITICI ÖZELLİKLER	ALT BOYUTLAR		ÖGÖ TOPLAM
	Bilişsel Güven	Duygusal Güven	
COVID-19 a Yakalanmaktan Korkma			
Evet	31.02±6.60	18.05±3.99	49.08±9.43
Hayır ***	24.07±8.48	15.85±3.20	39.9±10.66
Test Değeri	MWU (Z)= -3.404	MWU (Z)= -2.677	MWU (Z)= -3.535
Önemlilik	p=0.001	p=0.007	p=0.000
COVID-19 Salgını Yaşam Kalitesi			
Evet***	29.36±7.92	17.91±3.99	47.27±10.93
Hayır	27.10±7.78	15.40±2.75	42.50±8.64
Kısmen	28.57±6.80	15.00±2.23	43.57±7.95
Test Değeri	KWx2 =0.982	KWx2 =8.803	KWx2 =3.335
Önemlilik	p=0.612	p=0.012	p=0.189

MWU=Mann Whitney U testi, KWx2= Kruskal Wallis testi, p<0.001

Hemşirelerin Örgütsel Güven Ölçeği toplam puanı ile COVID-19'a tekrar yakalanmaktan korkma arasında farkın anlamlı olduğu saptandı (p<0.001). Buna göre COVID-19'a tekrar yakalanmaktan korkanların örgütsel puanları daha yüksektir. Hemşirelerin Bilişsel Güven alt ölçeği puan ortalaması ile COVID-19'a tekrar yakalanmaktan korkma arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı (p<0.001). Buna göre tekrar yakalanmaktan korkanların bilişsel güven puanları korkmayanlardan daha yüksektir.

Hemşirelerin Duygusal Güven alt ölçeği puan ortalaması ile COVID-19'a tekrar yakalanmaktan korkma ve COVID-19 yaşam kalitesini etkileme arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu (p<0.05). Buna göre COVID-19'a tekrar yakalanmaktan korkanların ve yaşam kalitesini etkilediğini belirtenlerin duygusal güven puanları daha yüksektir (Tablo 3).

Tablo 4. Örgütsel Güven Ölçeği Ve Mesleki Öz-Yeterlik Ölçeği Arasında İlişki

		ALT BOYUTLAR		ÖGÖ TOPLAM
		Bilişsel Güven	Duygusal Güven	
MÖYÖ TOPLAM	r	.063	.358	.422
	p	.541	.001*	.001
Bakım Niteliği	r	.037	.106	.055
	p	.723	.304	.596
Mesleki Durumlar	r	.148	.370	.513
	p	.150	.000**	.001*

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır

Hemşirelerin Örgütsel Güven Ölçeği ile Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde zayıf ilişki bulundu (r=0.42; p<0.001). Hemşirelerin örgütsel güveni arttıkça mesleki öz yeterliliği artmıştır. Duygusal Güven alt ölçeği ile Mesleki Öz Yeterlilik ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde zayıf ilişki olduğu bulundu (r=0.37; p<0.001). Hemşirelerin mesleki öz yeterliliği arttıkça duygusal güvenleri artmıştır (Tablo 4).

TARTIŞMA

Tüm dünyayı sarsan COVID-19 pandemisi sağlık çalışanlarını ve kurumları derinden etkileyen bir sağlık kriz haline dönüşmüştür. Özellikle pandemi sürecinin belirsizliği ile birçok örgüt ve çalışanlarda yarattığı kaygı örgütsel güven ve mesleki öz yeterliğin etkilenmesine neden olmuştur.

Yapılan alışmada, COVID-19 korkusunun hemşirelerin mesleki öz yeterliklerini ve örgütsel güven düzeylerini arttığı saptanmıştır. Literatürde ise benzer ve farklı sonuçların elde edildiği araştırmalar mevcuttur. Sasaki ve ark.'nın yaptıkları çalışmasında, iş yerlerinin COVID-19 virüsüne ilişkin aldığı tedbirler arttıķça, alışanların COVID-19 korkusunun arttığı bulunmuştur. Ayrıca iş ortamında tedbirlerin artırılması, çalışanların iş performanslarını artırmada ve psikolojik sıkıntılarını azaltmada etkili olduğu belirtilmiştir (Sasaki & et al., 2020). Carvalha ve ark.'nın yaptıkları kişilik özellikleri ve COVID-19 çalışmasında, sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin sosyal mesafe ve el yıkama tedbirlerine daha bağlı olduğu görölmüştür (Carvalho et al., 2020). COVID 19 salgınının ortaya çıkardığı değişiklikler ve bu değişikliklerin yaşam üzerinde yarattığı sonuçlardan her birey aynı şekilde etkilenmemektedir. Kişilik gibi bireysel farklılıklar, COVID-19 salgını sürecinde koruyucu davranışların benimsenmesi, psikolojik ve fizyolojik iyi olma hali gibi birçok etken üzerinde etkilidir. Labrague ve ark.'nın yaptıkları çalışmasında COVID 19 korkusunun iş memnuniyetini ve örgütsel güveni azalttığı, ayrıca işten ayrılma niyeti artırdığı belirtilmiştir (Labrague et al., 2020). Gross ve ark.'nın yaptıkları çalışmasında hemşirelerin tehdit edici bir durum veya uyarılarla karşılaştıklarında psikolojik bir tepki olarak, daha yüksek düzeyde iş tatminsizliğine ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına neden olduğu belirtilmiştir (Gross & Canteras, 2012). Yüksek korku veya kaygı sergileyen işleri yapan işçiler ile yapılan çalışmalarda daha stresli olduklarını ve bu durumun genel performanslarını ve iş tatminlerini etkilediklerini belirtmişlerdir (Mc Carthy et al., 2016; Jones et al., 2016). Bu sonuçlar, COVID-19 korkusu arttıķça hemşirelik mesleğinin genel durumuna ilişkin olumlu tutumun arttığı anlaşılmıştır. Bunun nedeni COVID-19'un zorlu şartlarına karşı hemşirelerin en ön safhalarda hastalıkla savaşmaya devam etmesi ve hemşirelerin pandemi sürecinin yönetilmesindeki etkinliğinin ve öneminin açık şekilde görölmelerinden kaynaklanıyor olabilir (alışkan ve ark, 2021). Bazı kişiler korku ve kaygıyı diğer kişilere göre daha yoğun yaşayabilmekte, kurallara uyum konusunda daha hassas olabilmekte ya da benzer durumlarda farklı tepkiler verebilmektedir.

Araştırmada, damgalanmaktan korkmayanların mesleki öz yeterlikleri daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, pandeminin başlangıcından beri en ön safhalarda yer alan hemşirelerin işlerini öz veriyle yapmalarında herhangi bir engel olmadığını gösterebilir. Nitekim sağlık çalışanlarının yaşadığı damgalanmanın ortaya çıkardığı olumsuz etkinin mevcut salgın sürecinin yönetiminde de etkili olabileceği belirtilmektedir (Singh & Subedi 2020). Bu bağlamda sosyal damgalanmanın neden olduğu olumsuz sonuçların da, tıpkı salgının ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar gibi kısa ve uzun süreli olacağı söylenebilir.

Araştırmada, COVID-19'a tekrar yakalanmaktan korkanların ve yaşam kalitesi etkilenenlerin duygusal güven algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla, güvenin olmadığı bir iş ortamında düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanların sayısı artacaktır ve bu örgütte performans, başarı da düşük olacaktır (Tokgöz ve ark, 2013). Bu sonuç, hemşirelerin hizmet sunumunda aksaklığa neden olmamak için kurumlarına inanmaktan vazgeçemediklerini gösterebilir.

COVID 19 pandemisinde ön safta çalışan hemşirelerin ruhsal travmadan korunması konusunda sadece bireysel çabalar yeterli değildir ve yöneticilere de önemli görevler düşmektedir. Nitekim yapılan çalışmada COVID-19 geçirdikten sonra yaşam kalitesi etkilenen hemşirelerin etkilenmeyenlere göre duygusal güven algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, örgütlerin hastalanan sağlık çalışanlarına nasıl destek olunabileceği konusunda bir yol haritası oluşturduğunu, çalışanlara görünür ve erişilebilir olduğunu, dolayısıyla ekibin iyi olmasının öncelikli olduğu mesajını verdiğini gösterebilir (Chen et al.,2015; Alharbi et al., 2015).

Araştırmada, lisansüstü öğrenim gören ve 11 yıldan uzun süredir görev yapan hemşirelerin mesleki öz-yeterliğin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Tsai ve ark.'nın hemşireler arasında profesyonellik, mesleki bağlılık ve öz-yeterlilikleri belirlemek için yaptıkları çalışmada üniversite eğitime sahip hemşirelerin daha yüksek öz-yeterliliğe sahip olduğunu belirtmişlerdir (Tsai et al., 2014). Benzer şekilde Yoo ve ark.'nın çalışmasında lisans düzeyinde ve uzun süreli çalışanların mesleki öz-yeterliliğin daha yüksek olduğunu ve daha iyi bakım sonuçlarını belirtmişlerdir (Yoo et al., 2020). Ayden ve Özkan sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, sağlık hizmetlerinin daha sorunsuz işleme için deneyimli ve alanında yüksek eğitim almış çalışanların olmasının önemli olduğunu belirtmiştir (Ayden & Özkan, 2016) .

Araştırmada hemşirelerin büyük bir bölümünün COVID-19bulaş korkusu yaşadığı bulunmuştur. Hemşirelerin yoğun çalışma tempoları göz önüne alındığında bulaş riski açısından enfeksiyona açık hale geldikleri bir gerçektir. Nitekim salgın döneminde hasta sayısının artmasına paralel kısıtlı sayıda sağlık çalışanlarının olması, iş yükünün artması, iş odaklanmakta zorluk, belirsizliklerle mücadele gibi kavramlar korkularının artmasına neden olduğu sonucuna varılabilir (İyicil, 2021). Zhang ve ark.'nın çalışmasında, 31-40 yaşları arasındaki sağlık personelinin ailelerine bulaşma konusunda daha çok endişeliyken, 50 yaş üzeri personelde hastanın ölümünün daha fazla strese neden olduğu belirtilmiştir (Zhang et al., 2020). Garcia-Reyna ve ark.'nın çalışmasında, kadınların erkeklere oranla, hemşirelerin diğer çalışanlara kıyasla COVID19 korkusunun daha yüksek seviyede olduğu saptanmıştır (Garcia-Reyna et al., 2020).

Araştırmada mesleki öz-yeterlilik ile örgütsel güven arasında pozitif yönde düşük bir korelasyon saptanmıştır. Sağlık hizmetinin sunumunda önemli yeri olan hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olmasının sunulan sağlık hizmetinin kalitesini olumlu etkilemesi beklenir. Aydın ve ark.'nın sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgüte duyulan güvenin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Aydın & Özkan 2016). Yani örgütün güveni artırıcı yöndeki çabaları çalışanların örgüte bağlılıklarını da olumlu yönde etkileyecek ve mesleki öz yeterliliği arttırarak sağlık hizmetlerinde kaliteyi arttıracaktır. Bu sonuç literatürü destekler niteliktedir. Yapılan diğer çalışmalarda hemşirelerin örgütsel güven ile iş tatminin tüm boyutları (ücret, özerklik, mesleki durum, etkileşim, görev gerekleri ve örgütsel politikalar) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Williams, 2005; Nemati et al., 2020).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma sonucunda hemşirelerin mesleki öz-yeterlilikleri arttıkça örgütsel güvenlerinin arttığı saptanmıştır. Yapılan analizlerde en yoğun kaygının, hemşirelerin yakınlarına COVID-19 bulaşması ihtimali olduğu görülmüştür. Bu sonuç, toplumun aileye verdiği önemin bir yansıması etkilenen aile üyeleri için rehabilitasyon hizmetlerinin oluşturulması ve devam ettirilmesi önemlidir. Bu sayede bireylerin mesleki ve sosyal durumlarının iyileşmesine katkı

sunulabilir. Sağlık alışanlarının örgütsel güveninin azalması sonucunda azalan motivasyon ve performans düşüklüğü gibi olumsuz sonuçlar, hasta bakım kalitesinin düşmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle hastane yöneticiler, personel arasında güveni geliştirmeye ve birbirine güvenen çalışanlarla çalışmaya önem vermelidir. Çalışanların rgtsel güven düzeylerinin sistematik olarak lğlmesi ve değerlendirilmesi de önem taşımadır. Gelecekteki alışmalar için mesleki öz yeterliğin aracı değişken olarak kullanılması ve hastalığı geçiren hemşirelerde bakım kalitesine olan etkisinin incelenmesi tavsiye edilebilir

Yazar Katkıları: Fikir MK, Tasarım: MK, Kaynaklar, Malzemeler: MK, Veri Toplanması; MK, Verilerin analizi; MK, BE; Literatür Taraması; MK; Yazıyı Yazan; MK, Eleştirel İnceleme BE.

ıkar atışması; Yok

Finansal destek; Yok

KAYNAKLAR

- Aksoy, ř. & Mamatoğlu, N. (2020). COVID-19 salgın döneminde örgütlerde güvenlik ikliminin iş güvenliği uzmanları perspektifinden değerlendirilmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5 (7), 26-37.
- Alharbi, J., Jackson, D., & Usher K. (2020). The potential for COVID- 19 to contribute to compassion fatigue in critical care nurses. *Journal Clinical Nurse*, 29 (15-16), 2762-2764. doi.org/10.1111/jocn.15314
- Ambad, S. & Bahron, A. (2012). Psychological empowerment: the influence on organizational commitment among employees in the constructionsector. *Journal of Global Business Management*, 8 (2), 73.
- Ayden, C. & zkan, . (2016). Sağlık alışanlarının kurumsal güven ve örgütsel bağlılık boyutları itibariyle incelenmesi; Malatya devlet hastanesi sağlık personeli üzerine bir alışma. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24 (2), 151-167, <https://doi.org/10.18069/fusbed.46329>
- Cai, Z, Cui, Q, Liu, Z, Li, J, Gong, X, Liu, J., & Wang, G. (2020). Nursesenduredhighrisks of psychologicalproblemsundertheepidemic of COVID-19 in a longitudinalstudy in WuhanChina. *Journal of PsychiatricResearch*, 131 (September), 132–137. <https://doi.org/10.1016/J.Jpsychires.2020.09.007>.
- Caruso, R, Pittella, F, Zaghini, F.,Fida, R. & Sili, A. (2016). Development andvalidation of thenursingprofession self-efficacyscale. *International NursingReview*, 63 (3), 455–464. <https://doi.org/10.1111/inr.12291>.
- Carvalho, L. D. F., Pianowski, G. & Gonçalves, A. P. (2020). Personality differences and COVID-19: are extroversion and conscientiousness personality traits associated with engagement with containment measures? *Trends in Psychiatry and Psychotherapy*, (AHEAD).
- Chaudhary, R, Rangnekar, S, Tanlamai, U, Rajkulchai, S.,& Asawasakulsor, A. (2018). Workengagement in indiaandthailand: a comparativeanalysis. *Global Business Review*, 19 (1), 162–174. <https://doi.org/10.1177/0972150917713286>.
- Chen Q, Liang M, Li Y, Guo J, Fei D, Wang, L, & et al. Mental health care for

- medical staff in China during the COVID-19 out break. *Lancet Psychiatry*. 2020;7:e15- e16. doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30078-X
- Cozens, F. J. (2004). Organisational trust: the keystone to patient safety. *Quality and Safety In Health Care*, 13 (1), 56–61. <https://doi.org/10.1136/qshc.2003.007971>.
- Cummings, L. L. & Bromiley, P. (2012). The organizational trust inventory: development and validation. trust in organizations: *Frontiers of Theory and Research*. 302-331. <https://doi.org/10.4135/9781452243610.n15>.
- Çalışkan, E., Kargın, M., & Ersöğütçü, F. (2021). Hemşirelik Öğrencilerinde Covid-19 Korkusu İle Hemşirelik Mesleğine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki. *Journal of Continuing Medical Education*, 30 (3), 170-180.
- Çiçek, B. & Almalı, V. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde kaygı öz-yeterlilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki: özel sektör ve kamu çalışanları karşılaştırması. *Turkish Studies*, 15 (4), 241-260. <https://dx.doi.org/10.7827/turkishstudies.43492>.
- Durmaz, Ş. & Ören, K. (2017). Öz yeterlilik ve özgüvenin işgücü ve istihdama etkisine bir bakış. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 109–120.
- Durukan, S, Akyürek, Ç., & Coşkun, E. (2010). Hacettepe üniversitesi hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 411–434.
- Fard, G.& Karimi, F. (2015). The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfactio and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*, 8 (11): 219-227. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n11p219>.
- García-Reyna, B., Castillo-García, G. D., Barbosa-Camacho, F. J., Cervantes-Cardona, G. A., Cervantes-Pérez, E., Torres-Mendoza, B. M., & Cervantes-Guevara, G. (2020). Fear of Covid-19 scale for hospital staff in regional hospitals in mexico: a survey study. *Research Square. Advance online publication*. <https://doi.org/s.10.21203/rs.3.rs-34065/v>.
- Gilson, L., Palmer, N., & Schneider, H. (2005). Trust and health worker performance: exploring a conceptual frame work using south African evidence. *Social Science and Medicine*, 61 (7), 1418–1429. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.11.062>.
- Gross, C. T., & Canteras, N. S. (2012). The many paths to fear. *Nature Reviews Neuroscience*, 13(9), 651-658
- 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. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(20\)30183-5](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(20)30183-5).

- İyicil, A. G. (2021). Sağlık sektörü çalışanlarının pandemi sürecindeki çalışma yükümlülüklerini iş ahlakı kapsamında değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (37), 159-186.
- Jones, M. K., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2016). Job Anxiety, Work-Related Psychological İllness and Work place Performance. *British Journal of Industrial Relations*, 54 (4), 742-767
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turn over intention among front line nurses. *Journal of Nursing Management*, 29, 395-403.
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange. *Journal of Applied Psychology*, 101 (2), 279-291
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., Qin, M., & Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28 (5), 1002-1009. <https://doi.org/10.1111/jonm.13014>.
- Nemati, M., Ebrahimi, B., & Nemati, F. (2020). Assessment of Irani an nurses' knowledge and anxiety to ward COVID-19 during the current out break in Iran. *Archives of Clinical Infectious Diseases*, 15, epubahead of print, <https://doi.org/10.5812/archc id.102848>.
- Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K. & Kawakami, N. (2020). Work place responses to COVID-19 associated with mental health and work performance of employees in Japan. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12134.
- Singh, R., & Subedi, M. (2020). COVID-19 and stigma: Social discrimination towards frontline health care providers and COVID-19 recovered patients in Nepal. *Asian Journal Of Psychiatry*, 53, e102222. <https://doi:10.1016/j.ajp.2020.102222>.
- Tekingündüz, S. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, 91, 77-103.
- Tozkoparan, G. & Taşoğlu, J. (2011). İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili iş görenlerin tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 181-209.
- Tokgöz, E. & Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Dergisi*, 10 (39), 61-76.
- Tsai, C.W., Tsai, H.S., Chen, Y. Y., & Lee, W.L. (2014). A study of nursing competency, career self-efficacy and professional commitment among nurses in Taiwan, *Contemporary Nurse*, 49 (1), 96-102, <https://doi.org/10.1080/10376178.2014.11081959>
- Tüzün, İ. K. (2006). Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma, (Basılmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Vicdan, K.A. & Taştekin, A. (2020). Hemşirelik mesleği öz yeterlik ölçęini Türkçeye uyarlama çalışması. *Acibadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10 (3), 504-510. <https://doi.org/10.31067/0.2019.183>.
- Yoo, Y.S.,& Cho, H. (2020). Exploring the influences of nurses' partnership with parents, attitude to families' importance in nursing care, and professional self-efficacy on quality of pediatric nursing care: A path model. *International Journal of Environment. Research Public Health*, 17 (15), 5452, <https://doi.org/10.3390/ijerph17155452>.
- Williams, L.L. Impact of nurses' jobsatisfaction on organizational trust. *Health Care Manage Rev*, 2005, 30 (3), 203-211.
- Zhang, W. R., Wang, K., Yin, L., Zhao, W. F., Xue, Q. & Peng, M. (2020). Mental Health and psychosocial problems of medical health workers during the COVID-19 epidemic in China. *Psychother Psychosom*, 89, 242-50.