

Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzlarının örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi

The effect of stress coping styles of healthcare professionals on organizational commitment levels during the Covid-19 pandemic process

İlknur SAYAN^{1*}, Sinan ZEYNELOĐLU², İrem MALATYALI³

¹ Sağlık Yönetimi, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul Kent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

ilknur-sayan@hotmail.com

² Sosyal Hizmet, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul Kent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

sinan.zeyneloğlu@kent.edu.tr

³ Tıbbi Dökümantasyon ve Sekreterlik Programı, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İstanbul Kent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

irem.malatyah@kent.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 03.07.2022

Bölüm/Section: Sağlık Bilimleri/Sağlık Yönetimi

Kabul Tarihi/Accepted: 21.09.2022

Araştırma Makalesi/Research Article

Özet

Covid-19 pandemi sürecinin başlangıcından bu yana sağlık çalışanlarına hastalıkla mücadelede önemli roller düşmektedir. Covid-19'un tüm dünyada hızla yayılması ve çözümün bulunamaması tüm bireylerin olduğu gibi sağlık çalışanlarının da anksiyete ve stres düzeylerini artırmıştır. Hastalığın kendilerine ve ailelerine bulaşma riskinin yüksek olması, koruyucu ekipmanlarla çalışmaları, iş yüklerinin ve mesai saatlerinin artması gibi pek çok nedenden ötürü fiziksel, zihinsel ve ruhsal yönden olumsuz şekilde etkilenmektedirler. Bu durumun, mesleklerine ve kurumlarına olan bağlılık düzeylerini azaltacağı söylenebilir. Bu bağlamda çalışma sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bir özel hastanede görevli 239 sağlık çalışanı ile yapılan araştırmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Stresle Başa ıkma Tarzları Ölçeği kullanılmıştır. Bu alışma sonucunda, sağlık çalışanlarının stres ile baş etme tarzlarından; kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşım yaklaşımlarını kullanması çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkileyeceği ve yükselteceği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Stres, stres ile baş etme, örgütsel bağlılık, sağlık alışanı, Covid-19 pandemi.

Abstract

Since the beginning of the Covid-19 pandemic process, healthcare professionals have an important role in combating the disease. The rapid spread of Covid-19 all over the world and the lack of a solution has increased the anxiety and stress levels of healthcare professionals as well as all individuals. They are adversely affected physically, mentally and spiritually due to many reasons such as the high risk of contagion to themselves and their families, working with protective equipment, and increasing workloads and working hours. It can be said that this situation will decrease the level of commitment to their profession and institutions. In this context, this study aims to examine the effects of health care workers' coping styles on their organizational commitment. In a study conducted with 239 healthcare professionals working in a private hospital, Organizational Commitment Scale and Coping with Stress Scale were used. As a result of this study, it has been observed that the use of self-confident approach and optimistic approach among the methods of

* Yazılan yazar/Corresponding author: İlknur SAYAN

¹ orcid.org/0000-0002-7133-5858; ² orcid.org/0000-0002-6856-2355; ³ orcid.org/0000-0002-1089-498X

DOI: <http://dx.doi.org/10.56723/dyad.1140025>

coping with stress by healthcare workers will positively affect and increase the organizational commitment levels of the employees.

Keywords: Stress, coping with stress, organizational commitment, healthcare professional, Covid-19 pandemic.

1. Giriş

Son dönemlerde yaşanan Covid-19 pandemi süreciyle hayatın her alanında olduğu gibi özellikle teknolojik, ekonomik, siyasal ve kültürel alanlarda büyük değişimler yaşanmaktadır. Bu süreç, toplumu ve tüm bireyleri beklenmeyen bir hızlı değişimlere uyum sağlamaya zorlamaktadır. İnsan yaşamına birçok kısıtlılık getiren ve yaşamın her yönünü derinden etkileyen güncel pandemi Covid-19 [1], bireyler üzerinde anksiyete, endişe, baskı ve stres yaratmaktadır. Covid-19 pandemi sürecinde her geçen gün artan yeni vakalar ve ölüm haberlerine ek olarak virüsün insan vücudunda yarattığı olumsuz etkiler hakkında yeni bilgiler edinilmektedir [2]. Artan vaka sayıları ve ortaya çıkan bu olumsuz gelişmeler sağlık çalışanlarının ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının stres düzeyinin artması istenmeyen sonuçlara neden olabilir. Bu nedenle, Covid-19 pandemi sürecinde hastalıkla mücadelede çok önemli rol oynayan sağlık çalışanlarının beden ve ruh sağlıklarının yerinde olması ve çalışma performansları, hizmet verdikleri bireylerin de sağlıklarını etkileyebilir.

Sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin artması, anksiyete, depresyon, umutsuzluk, kaygı, uykusuzluk, inkâr, öfke ve korku gibi sorunlarının oluşması sonucunda çalışanların tükenmişlik sendromu yaşamaları ve örgütsel bağlılıklarının azalması kaçınılmaz bir sonuç olacaktır [3]. Bu nedenle dünyanın birçok yerinde bilim adamları sağlık çalışanlarının pandemiden nasıl etkilendiklerini ortaya koymak ve çözüm yolları sunmak için araştırmalar yürütmeye devam etmektedir.

Bu bağlamda yapılan bu araştırmada, Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda, ülkemizde görev yapan sağlık çalışanlarının pandemi sürecindeki stres ile baş edebilme yaklaşımlarının tespit edilmesi ve yöneticilerin dikkatini bu sorunlara yöneltmesi amaçlanmaktadır.

2. Kuramsal çerçeve

Sağlık profesyonellerinin yaptıkları işin önemi ve yoğunluğu göz önüne alındığında yaptıkları iş gereği stres faktörlerine karşı savunmasız oldukları düşünülmektedir [3], [4]. Özellikle pandemi sürecinde Covid-19 hastalarının tanısı, tedavisi ve bakımıyla bizzat ilgilenen sağlık çalışanları, psikolojik sorunlara maruz kalma riski altındadır. Covid-19'un insandan insana bulaşıcı olması, yüksek morbidite oranı, sayıları doğrulanmış ve gün geçtikçe artan vaka sayıları, yoğun iş yükü, kişisel korunma ekipmanlarının yetersizliği, medya yayınlarının olumsuz etkisi, bazı malzeme ve ilaçların eksikliği ve çalışanların desteklenme yetersizliği algıları, sağlık çalışanlarının zihinsel yükünü arttırabilir [5]. Özellikle pandemi kliniklerinde, hastalarla birebir ilgilenen sağlık çalışanlarının diğer birimlerde çalışan meslektaşlarına göre daha fazla anksiyete ve depresif semptomlar gösterdiği bilinmektedir [6].

Stres, sağlık çalışanlarının karar verme becerilerini etkilemektedir. Aynı zamanda genel refahları üzerinde uzun vadeli zararlı etkileri olabilecek anksiyete, korku, panik atak, travma sonrası stres semptomları, psikolojik sıkıntı, damgalanma ve temastan kaçınma, depresif eğilimler, uyku bozuklukları, çaresizlik, kişilerarası sosyal izolasyon sorunlarının ortaya çıkmasını tetikleyebilir [1], [3]. Bu tür ortamlarda sağlık çalışanları arasındaki yaygın zihinsel sağlık sorunlarına rağmen çoğu sağlık çalışanı sistematik bir akıl sağlığı hizmeti almayabilir [7], [8]. Yaşadığımız pandemi sürecinin, gelecek zamanlardaki yaşam tarzımızı nasıl ve ne şekilde etkileyeceği ve normal yaşama dönüşün ne zaman olup olmayacağı konusundaki belirsizlikler de psikososyal stres yaratmaktadır [2]. Stres, tüm canlıların iç veya dış olumsuzluklar nedeniyle duygusal veya fiziksel nitelikteki uyaranlara karşı uyum gösterme sürecinde bir meydan okumadır. Böylece, stres tehdit altındaki bir durumdur [9]. Selye [10] stresi, uyaranlar arasındaki etkileşim sonucunda organizmanın dengesi koruyabilmesi için verdiği bir tepki, fiziksel ve psikolojik uyumsuzluk ve olumsuz bir yanıt olarak tanımlamıştır. Selye'nin çalışması, stres ve hastalıklar arasında bir ilişki olduğunu gösteren ilk pozitivist araştırma [11]. Son zamanlarda yapılan çalışmalarda ise sağlık çalışanları aileleri, arkadaşları ve meslektaşları enfeksiyonun yayılması yönünde korkular hissettiği, çalışmak için isteksizlik oldukları ve istifa etmeyi düşündükleri yönündedir [5]. Yüksek stres ortamında çalışan sağlık çalışanları ve profesyonellerinin duygusal ve davranışsal tepkiler aşırı stres karşısında doğal olarak uyarlanabilir ve bu nedenle strese uyum modeline dayalı danışmanlık ve psikoterapi erken ve hızlı müdahaleyi sağlayabilir. Sağlık çalışanlarında bu sorunların ele alınması, pandeminin daha iyi önlenmesi ve kontrolü için önemlidir [7].

Şahin ve Durak [12]'in yaptığı çalışmaya göre; birey stresle başa çıkmak için beş farklı yaklaşım kullanmaktadır. Bunlar kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal desteğe başvurma yaklaşımlarıdır. Kendine güvenli yaklaşım, bireyin stresli durumlarda bilinçli ve mantıklı olarak stresi kontrol altına almaya yönelik gösterdiği çabadır. İyimser yaklaşım ise stres altında iken sakin ve hoşgörülü bir yaklaşım ile stresin olumsuz etkisini azaltmaya yönelik tutum ve davranışlardır. Çaresiz yaklaşım, bireyin stres oluşturan sorunlar karşısında çözüm üretmekte başarısız olduğu ve kendisini çaresiz hissettiği yaklaşımdır. Boyun eğici yaklaşım, bireyin kadercı bir

yaklaşımla kendini çaresiz hissettiği ve çözümlü doğauştü güçlerde aradığı yaklaşımdır. Sosyal desteğe başvurma yaklaşımı ise bireyin başkaları ile görüşerek stres yaratan durumlar için çözümlü bulmaya çalışmasıdır.

Covid-19 vakalarının ilk çıktığı ülke olan Çin’de yürütölen bir çalışmada Lai ve arkadaşları [5] 34 hastanede görev yapan 1257 sağlık çalışanının 3/4’ünün ruhsal ve bedensel yönden birtakım sıkıntılar yaşadıklarını, katılımcıların yarısında depresyon semptomları göröldüğü, üçte birinin ise uykusuzluk çektiğini ve anksiyete semptomları yaşadıkları tespit edilmiştir. Hindistan’da yapılan bir başka araştırmada ise sağlık çalışanlarının enfeksiyon kaynağı olma, izole olma, karantinaya alınma, aile üyelerini ve diğer personeli riske atma, kişisel koruyucu ekipmanların uygunsuz kullanımından korkma gibi endişeler taşıdığı ve bu durumun anksiyete ve stres yarattığı sonucuna ulaşılmıştır [13]. Türkiye’de Hacimusalar ve arkadaşlarının [14] yürüttüğü araştırmada sağlık çalışanları ile sağlık dışı alanlarda çalışanların kaygı ve umutsuzluk düzeyleri ve onları etkileyen faktörler değerlendirilmiştir. Çalışmaya katılan 2156 sağlık çalışanının umutsuzluk ve kaygı düzeylerinin sağlık dışındaki alanlarda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. Dolayısıyla, kişilerarası ve somatik düzeyde stres, sağlık profesyonelleri için çok daha fazla yaşanmakta ve önlemler alınması gereken bir durum olduğu görölmektedir. Sağlık sektöründe çalışanların stres ile baş etme yöntemlerini kullanarak stresi kontrol etmesi ve çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve verimliliklerinin artışını sağlamak için adımlar atılmalıdır. Ayrıca, sağlık çalışanlarının stres yönetimi teknikleri konusunda uzmanlaşması verdikleri hizmetin kalitesini ve verimliliğini arttıracaktır. Sağlık çalışanlarının daha dikkatli çalışmalarını ve karar vermelerini sağlayacaktır [15]. Sağlık çalışanlarının fiziksel ve psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmeleri kendileri açasından hastalıkların oluşumunu önleyici bir rol oynayacaktır [16]. Ayrıca, sağlık çalışanlarının hastalarına da stres ile baş etme yöntemlerini öğretmesi toplumsal sağlığın korunmasına katkı sağlayacaktır [9].

Sağlık çalışanlarının stres ile baş etme güçlüklerinin örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünölmektedir [17]. Allen ve Meyer [18] örgütsel bağlılığın üç türü olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar duygusal (affective) bağlılık, devamlılık (continuance) bağlılığı ve normatif (normative) bağlılık olarak adlandırmıştır. Bu sınıflandırma bağlılık konusunda yapılan çalışmaların pek çoğunda kabul edilmiştir [19].

Duygusal bağlılık; Allen ve Meyer [20] tarafından çalışanın örgütüne duygusal bağlılık duyması ve kendisini örgüt ile özdeşleşmesi olarak tanımlanmıştır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün kültürünü, hedeflerini ve amaçlarını benimserler ve kendilerini örgütün bir parçası olarak düşünörlür. Devam bağlılığı; çalışanların örgütten ayrılmanın maliyetli olacağı düşünmeleri ve örgütte çalışmaya devam etmelerini ortaya koyan bağlılık boyutudur. Devam bağlılığı, kaynaklarda “devamlılık bağlılığı” veya “algılanan maliyet” olarak da ifade edilebilmektedir [21], [22]. Normatif bağlılık ise çalışanların etik ve sorumluluk duygusuyla örgüte karşı yükümlölük hissetmeleri ve bu nedenle kendilerini örgüte çalışmaya devam etmeleri için “zorunlu” hissetmeleri olarak tanımlanmaktadır. Normatif bağlılığa sahip kişiler, örgüte karşı sadakat normlarıyla hareket ederek, en uygun davranışları sergileme ve örgüt için iyi olanı yapma motivasyonu taşımaktadırlar [23]. Duygusal bağlılık bireyin örgütte isteyerek kalmasını, devam bağlılığı zorunlu nedenler ile kalması gerektiğini ve normatif bağlılık ise bireyin örgüte karşı sorumluluk duyması nedeni ile kalmak zorunda olduğunu ifade eder [20].

Bu alandaki literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile stres ve baş etme tarzlarını inceleyen pek çok çalışma yapıldığını görmökm mümkündür [24], [25]. Covid-19 dönemi içerisinde sağlık çalışanlarının stres düzeyini ölçen çalışmalar yapılmıştır. Ancak stres ile baş etme yaklaşımlarını konu alan çalışmalara rastlanmamıştır. Sağlık çalışanlarının yüksek düzeyde bağlılığı, stresi azaltır [26], bireyin motivasyonunu ve performansını artırır ve bireye güven verir. Örgütte kararlı çalışanların oluşmasını sağlar [27].

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Bu çalışma, Covid 19 sürecinde sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır.

Pandemi sürecinin sağlık çalışanları üzerinde yarattığı stresin ve stresle baş etmek için gösterilen çabaların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin de araştırılmaya değer olduğu düşünölmektedir. Bu çalışma Covid-19 sürecinde, sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkinin ortaya konması, sağlık çalışanlarının stresle etkili bir biçimde başa çıkması ve örgütsel bağlılık ile ilişkisinin görölmesi açasından önemlidir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzları nelerdir?
- Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- Sağlık çalışanlarının stresle başa çıkma tarzları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3.2. Araştırmanın ana evreni, örnekleme ve kısıtlılıkları

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Anadolu yakasında hizmet veren özel bir hastanede görev yapan sağlık çalışanları oluştırmaktadır. Hastanenin vardiyalı çalışma sistemi nedeniyle tüm sağlık çalışanlarına ulaşmak mümkün olmadığından

araştırma 239 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Gerekli izinler alındıktan sonra veriler Mart- Mayıs 2020 arasında yüz yüze ve çevrimiçi anket yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın yalnızca İstanbul'daki bir özel hastaneyi kapsıyor olması çalışmanın sınırlılıkları arasındadır.

3.3. Veri toplama araçları ve analiz

Araştırmada kullanılan soru formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların sosyo-demografik bilgilerinin yer aldığı ve toplam 6 sorudan oluşan sosyo-demografik soru formudur.

Soru formunun ikinci bölümünde katılımcıların stres ile baş etme tarzlarını ölçmeye çalışan "Stres İle Baş Etme Ölçeği" bulunmaktadır. Araştırmada, Folkman ve Lazarus [28], [29] tarafından geliştirilen ve Şahin ve Durak [12] tarafından da kullanılan 30 maddelik "Stres ile Baş Etme Ölçeği" tercih edilmiştir. Bu ölçek, "Kendine Güvenli Yaklaşım", "İyimser Yaklaşım", "Çaresiz Yaklaşım" ve "Boyun Eğici Yaklaşımlar" ve "Sosyal Desteğe Başvurma" şeklinde adlandırılan 5 yaklaşımdan oluşmaktadır. Stres ile baş etme yöntem ölçeği, "(1) kesinlikle katılmıyorum", "(5) kesinlikle katılıyorum" şeklindeki 5 Likert tarzı bir ölçektir.

Soru formunun üçüncü bölümünde ise katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeye çalışan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" bulunmaktadır. Bu ölçek, Meyer ve Allen [30] tarafından geliştirilen ve ülkemiz araştırmacıları tarafından da çok fazla kullanılmış olan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"dir. Bu ölçek örgütsel bağlılığı "Duygusal Bağlılık (6 madde)", "Devam Bağlılığı (6 madde)" ve "Normatif Bağlılık (6 madde)" olmak üzere 3 alt boyutu toplam 18 madde ile ölçmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği, "(1) kesinlikle katılmıyorum", "(5) kesinlikle katılıyorum" şeklindeki 5 Likert tarzı bir ölçektir.

Katılımcılardan toplanan veriler SPSS for Windows 22.0 programı kullanılarak istatistik analizleri yapılmıştır. Araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkilerinin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (Oneway) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında Pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

3.4 Araştırmanın etik yönü

Araştırmanın yürütülmesi için İstanbul Kent Üniversitesi'nden 11/08/2020 tarihli 04 numaralı etik kurul izni alınmıştır. Ayrıca araştırmanın yürütüldüğü sağlık kuruluşu olan Özel Medicana Hospitals Çamlıca Hastanesi'nden 11/08/2020 tarihli etik kurul izni alınmıştır.

4. Bulgular

4.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Katılımcıların sosyodemografik özellikleri incelendiğinde; yaş durumlarına göre; 62,8'inin kadın sağlık çalışanlarından oluştuğu, %74,1'inin lisans ve üzeri eğitim düzeyine sahip olduğu, %52,3'nin bekar olduğu, %55,6'sının 5 yıl ve üzerinde çalıştığı ve çoğunluğunun ise (%51,5) diğer sağlık personelinde bulunduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı

Özellikler	Adet (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	89	37,2
Kadın	150	62,8
Eğitim		
Lisans ve üzeri	177	74,1
Lise ve altı	62	25,9
Yaş		
25 ve altı	81	33,9
26-35	66	27,6
36+	92	38,5

Medeni Durum		
Bekâr	125	52,3
Evli	114	47,7
Çalışma Süresi		
0-5 yıl	133	55,6
6+	106	44,4
Görev		
Doktor veya Hemşire	116	48,5
Diğer Sağlık Personeli	123	51,5
Toplam (n)	239	100,0

4.2. Stres ile baş etme tarzlarına ilişkin bulgular

Katılımcıların stres ile baş etme tarzları ilişkin bulguları incelendiğinde; Ölçeğin beş farklı yaklaşımının puan ortalaması; Kendine güvenli yaklaşım 1.98, iyimser yaklaşım alt boyut için 1.65, çaresiz yaklaşım alt boyut için 0.82 boyun eğici yaklaşım alt boyut için 0.59 ve sosyal destek yaklaşımı alt boyutu için 1.96 olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Stres ile baş etme yaklaşımları

	Kendine Güvenli Yaklaşım		İyimser Yaklaşım		Çaresiz Yaklaşım		Boyun Eğici Yaklaşım		Sosyal Destek Yaklaşımı	
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS
Total	1,98	0,54	1,65	0,60	0,82	0,48	0,59	0,43	1,96	0,52

4.3. Örgütsel bağlılığa ilişkin bulgular

Katılımcılara ait örgütsel bağlılığa ilişkin bulguları aşağıdaki Tablo 3'te görmek mümkündür.

Tablo 3. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin bulgular

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık		Örgütsel Bağlılık	
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS
Total	3,10	0,76	2,88	0,60	3,20	0,45	3,06	0,43

Katılımcıların örgütsel bağlılığa ilişkin bulguları incelendiğinde; ölçeğin toplam puan ortalamasının 3,06 olduğu görülmektedir. Ölçeğe ait alt boyutların puan ortalaması incelendiğinde ise; Duygusal Bağlılık alt boyut için 3,10, Devam Bağlılığı alt boyut için 2,88, Normatif Bağlılık alt boyut için 3,20 olduğu görülmektedir.

4.4. Stres ile baş etme tarzları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler

Katılımcıların stres ile baş etme tarzları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisi incelendiğinde; Stres ile baş etme tarzlarından kendine güvenli yaklaşım ile iyimser yaklaşım arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Ölçeğe ait alt boyutlarına ilişkin korelasyonlar incelendiğinde ise; duygusal bağlılık ile kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşım arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ($p<0.01$), duygusal bağlılık ile çaresiz yaklaşım arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir ($p<0.05$). Normatif bağlılık ile kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşım arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ($p<0.01$, $p<0.05$) normatif bağlılık ile boyun eğici yaklaşım arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir ($p<0.05$). Sağlık çalışanlarının stres ile baş etme tarzlarından “kendine güvenli yaklaşım” ve “iyimser yaklaşım” ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu ancak stres ile baş etme tarzlarından “çaresiz yaklaşım”, “boyun eğici yaklaşım”, “sosyal destek yaklaşımı” ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (Tablo 4).

Tablo 4. Stres ile baş etme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler

	Kendine Güvenli Yaklaşım	İyimser Yaklaşım	Çaresiz Yaklaşım	Boyun Eğici Yaklaşım	Sosyal Destek Yaklaşımı
Duygusal Bağlılık	,228**	,188**	-,143*	-,015	,102
Devam Bağlılığı	-,124	-,057	,103	,077	-,039
Normatif Bağlılık	,189**	,150*	-,122	-,147*	,051

Örgütsel Bağlılık	,142*	,137*	-,079	-,024	,060
-------------------	-------	-------	-------	-------	------

5. Tartışma

Sağlık alışanlarının stres ile baş etme tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ortaya konduğu bu çalışmada, sağlık çalışanlarının stres ile baş etme tarzlarından “kendine güvenli yaklaşım” ve “iyimser yaklaşım” ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sağlık alışanları, stres ile baş etme yaklaşımlarından sırasıyla kendine güvenli yaklaşımı ve sosyal desteğe başvurmayı daha fazla tercih ettikleri saptanmıştır. Sağlık alışanlarının, stres ile baş etmede çaresiz yaklaşım ile boyun eğici yaklaşıma başvurma sıklığının az olduğu grlmektedir. Özçevik ve ark.’nın (2021) yaptıkları çalışma da sağlık çalışanlarının stres ile başa ıkımda en fazla tercih ettikleri yaklaşımın sosyal desteğe başvurma yaklaşımı olduğu tespit edilmiştir [31]. Özaltın ve Nehir’in (2007) alışmasın da hemşirelerin stresle baş etmede en çok kullandıkları yöntemlerin sosyal destek arama ve kendine güvenli yaklaşım olduğu belirlenmiştir [32]. İhtiyaroglu, (2018) tarafından yapılan çalışma da öğretmenlerin stresle başa ıkımda kendine güvenli yaklaşımı ve sosyal desteğe başvurmayı daha fazla tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonuçları araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir [31].

Çalışanların yaşadığı stresin olumsuz sonuçları uzmanların araştırmalarını örgütsel stres üzerine yoğunlaştırmalarına yol açmıştır [33]. Sağlık kuruluşlarında bazı görev, sorumluluk ve yetkilerin belirsizliği, aşırı çalışma, çatışmalar ve kaynakların yeterli olmaması, örgütsel adaletsizlik gibi nedenlerle ortaya çıkan iş stresinin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği daha önceki çalışmalarda belirtilmektedir [4]. Özellikle fiziksel ve zihinsel sağlıkla ilgili şikyetler (anksiyete ve depresyon dahil), tükenmişliğe ve örgütsel bağlılığın azalmasına yol açmaktadır [35]. Bilindiği üzere sağlık çalışanları yüksek düzeyde iş stresi yaşayan bir meslek gruplarındandır. Son birkaç yılda, sağlık çalışanlarını konu alan çok sayıda çalışmada dünyanın her yerinde mesleki stresi en yaygın şekilde yaşadıkları özellikle de hemşirelerin stres düzeylerinin çok yüksek olduğu sonucuna varılmıştır [35]. ankaya [36] Covid-19 pandemisiyle birlikte sağlık çalışanlarının iyilik hali düzeyleri ve bu düzeylerdeki değişimlerin belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarının sonucunda; pandemi süreciyle birlikte sağlık çalışanlarının depresyon ve anksiyete düzeylerinde pandemi öncesine göre anlamlı artışlar yařandđı görülürken enerji, pozitif iyilik hali ve genel iyilik hali düzeylerinde ise anlamlı düşüşlerin olduğu grlmştir. Benzer sonuca Polat ve oşkun [37] da araştırmalarında ulaşmışlardır. 384 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarının sonucunda Covid-19 salgını boyunca yoğun bir şekilde çalışan sağlık çalışanlarının depresyon, anksiyete ve stres durumlarının etkilendiği grlmştir. Xiao ve arkadaşları [8] sağlık personeline sosyal desteğin öz-yeterlilik, uyku kalitesi, anksiyete dereceleri ve stres ile ilişkisini araştırmışlardır. Sonuçlar, sağlık personeline verilen sosyal desteğin kaygı ve stres düzeylerinde azalmaya neden olduğunu ve öz yeterliklerini arttırdđını göstermiştir. Sosyal destek seviyeleri, öz-yeterlik ve uyku kalitesi ile anlamlı olarak ilişkili ve anksiyete ve stres derecesi ile negatif olarak ilişkili olduğu grlmştir [8]. Kannampallil ve arkadaşlarının [38] stajyer hekimlerde yaptığı çalışmada, Covid-19 virüsüne maruz kalan grubun daha yüksek bir stres prevalansına, yüksek anksiyeteye ve depresyon prevalansına sahip olduklarını ve düşük mesleki tatmin elde ettiklerini belirtmiştir.

Sağlık alışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri değerlendirildiğinde; normatif bağlılık boyutu ortalaması 3.20, duygusal bağlılığı boyutu ortalaması 3.10, devam bağlılık boyutu ortalaması 2.88 ve ölçek toplamı ortalaması ise 3.06 olduğu grlmektedir. Bu sonuçlara göre; sağlık alışanlarında en yüksek bağlılık boyutunun normatif bağlılık boyutunda gerçekleştiği grlmektedir. Duygusal bağlılık boyutunun da ortalamanın üzerinde olduğu grlmektedir. Bu sonuçlar sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını, görev ve sorumluluk bilinciyle, ahlaki değerlere ve örgüte karşı duyulan sadakat duyguları ile devam ettirdiklerini ifade edebilir. Ayrıca duygusal bağlılık boyutunda, sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurum ile kendilerini zdeşleştirdiklerini, kuruma karşı aidiyet duyguları beslediklerini ve bu nedenlere bağlı olarak kurumda çalışmaya devam ettikleri söylenebilir. Sağlık alışanlarının duygusal ve normatif bağlılıklarının artmasıyla, çalışanlar, stres ile baş ederken kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşımı daha fazla tercih ettikleri grlmektedir. Duygusal bağlılığın artması stres ile baş etme yöntemlerinden çaresiz yaklaşımın tercih edilmesi azalmaktadır. Benzer şekilde, normatif bağlılığın artması ile boyun eğici yaklaşımın stres ile baş etmede kullanımı azalmaktadır. Xiao ve arkadaşları [8] çalışmasında, Covid-19 sürecinde çalışanların yaşadıkları sıkıntıların istifaları arttırdđı ve örgütsel bağlılıklarını azalttığı belirtilmiştir. Bu nedenle sağlık çalışanlarının stres ile baş edebilmesinin örgütsel bağlılıklarını arttıracadığı dşnlmektedir.

6. Sonuç

Özellikle stres ile baş etme yöntemlerinden kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır. Çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım örgütsel bağlılık arasında bir ilişki görülmemektedir. Covid-19 süreci, sağlık çalışanlarına duyulan ihtiyaı arttırmıştır. Sağlık alışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmak için önlemler alınmalıdır ve çalışanların istifa etmeleri nlenebilmelidir. Xiao ve arkadaşlarının [8] çalışmalarına göre, profesyonel psikoterapi ekipleri, sağlık personelinin ruh sağlığını desteklemek ve bireysel olarak hedeflenen müdahaleler sağlamak için inisiyatif almalıdır. Hastane yöneticileri sağlık personeline lojistik destek sağlamalı ve sağlık personeli için destek grupları oluşturulmalıdır.

Telefon, internet ve uygulama tabanlı danışmanlık veya müdahale dahil olmak üzere psikolojik yardım hizmetleri, Covid-19 salgınına yanıt olarak yerel ve ulusal akıl sağlığı kurumları tarafından yaygın bir şekilde kullanılmaktadır [5]. Bu

bağlamda sağlık çalışanlarının çalışma saatlerinin azaltılması, personel sayısının artırılması, farklı maddi ve maddi olmayan motivasyon kaynakları ile motivasyonlarının yükseltilmesi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması hedeflenmelidir. Ayrıca sağlık çalışanlarını hastalıktan koruyacak yeterli etkili ve koruyucu donanımların sağlanması gerekir. İş yükünün azaltılması için ihtiyaç duyulan işgücünün ivedilikle saptanarak, temin yoluna gidilmelidir. Kısaca sağlık çalışanlarının stres ve kaygı düzeylerinin azaltılmasına yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir. Özellikle alışanların dinlenme ihtiyaı dikkate alınmalı, uykusuzluk ve yorgunluğa bağlı ortaya çıkabilecek diğer sorunların da kontrol altına alınması vardiya ve çalışma düzeninin yeni şartlara göre yeniden düzenlenmesi önerilmektedir. Sağlık çalışanlarına stres ile baş etme yöntemleri konusunda eğitimler verilmeli ve ilgili uzmanların bu anlamda desteği sağlanmalıdır.

Çalışanların sağlıklı ve verimli çalışabilmesi için stresin yarattığı psikolojik etkilerin azaltılması gerekir. Kannampallil ve arkadaşlarının [38] çalışmasına göre, ücretsiz hizmetler sunarak sağlık çalışanlarının ruh sağlığı hizmetlerine erişimini artıran programlar, kursiyerler tabiplerin ruh sağlığı ihtiyaçlarını desteklemede başarılı olmuştur. Bu nedenle sağlık çalışanlarının sosyal destek almaları stres ile baş etmelerini kolaylaştıracaktır. Bu zorlukları gidermek için, yaygın olarak erişilebilen yeni ve hedeflenmiş ruh sağlığı kaynakları ve bu kaynaklarla ilgili farkındalık yaratmak için stratejiler geliştirilmeleri önerilmektedir [38].

Covid-19 salgınında başta sağlık çalışanları olmak üzere toplumun tüm üyelerinin etkilenmektedir. Artan belirsizlikle birlikte doktor, hemşire ve diğer çalışanlarının bedensel ve ruhsal sağlıkları da etkilenmektedir. Çalışma saatlerinin ve iş yükünün artması, Covid-19 virüsünün bulaşması ve ölümlerin artması kaygıyı artıran önemli faktörler arasında yer almaktadır. Hacımusalar ve arkadaşlarının [14] sağlık çalışanları ile sağlık dışı çalışanların kaygı ve umutsuzluk düzeyleri ve onları etkileyen faktörleri değerlendirdiği çalışmanın sonucunda, sağlık çalışanlarının toplumun diğer üyelerine göre daha çok kaygı ve umutsuzluğa kapıldığını tespit etmişlerdir. Literatürde stres ve örgütsel bağlılık konusunda, Leong ve arkadaşları [25] tarafından ortaya atılan görüşe göre, örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlar, örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olan çalışanlara göre stresin etkisini daha fazla hissedecekleri ifade edilmektedir. Yüksek örgütsel bağlılık bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlanmalar, insan kaynaklarının etkisiz kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir [42], [43]. Allen ve Meyer [18]'in çeşitli çalışan grupları arasında yaptıkları araştırmalarında duygusal, devam ve normatif bağlılığın devam ve işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Sağlık alışanları kronik stres ile başa edebilmek için yeni savunma mekanizmaları geliştirmeleri gerekmektedir [44], [45]. Tüm zamanlarda olduğu gibi özellikle Covid-19 sürecinin yaşandığı bu günlerde, sağlık çalışanlarının stres ile baş etme yöntemlerine ihtiyaı her zamankinden daha çoktur.

Araştırmanın sadece bir hastanede yapılmış olması nedeniyle sonuçların genellenebilirliğini artırmak için daha fazla sayıda özel ve devlet hastanesinde görev yapanları kapsayan yeni araştırmalar yapılması önerilmektedir. Ayrıca, araştırmanın başka meslek grupları ile de yapılarak toplumun farklı kesimlerinin Covid-19 pandemi sürecinde yaşadığı stres düzeyleri ve bu durumdan örgütsel bağlılık düzeylerinin ne yönde etkilendiğinin tespit edilmesi uygun olacaktır.

7. Yazar katkı beyanı

Çalışmada Gülay Tamer fikrin ve hipotezin oluşturulmasında; İlknur SAYAN literatürün taranması, makalenin yazılması ve sonuçların değerlendirilmesi başlıklarında katkı sunmuşlardır.

8. Etik kurul onayı ve çıkar atışması beyanı

Etik kurul onayı (İstanbul Kent Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı, 11/08/2020 No: 2020-04) ve hastane izni (Özel Medicana Hospitals Çamlıca Hastanesi, 06/07/2020). Bu çalışmanın bir kişi/kurum ile çıkar atışması yoktur.

9. Kaynaklar

- [1] Sakaoğlu HH, Orbatu D, Emiroğlu M, akır Ö. “Covid-19 salgını sırasında sağlık alışanlarında Spielberger durumluk ve sürekli kaygı düzeyi: Tepecik Hastanesi örneği”. *Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, 30, 1-9, 2020.
- [2] Etkind SN, Bone AE, Lovell N, Cripps RL, Harding R, Higginson IJ, Sleeman KE. “The role and response of palliative care and hospice services in epidemics and pandemics: A rapid review to inform practice during the COVID-19 pandemic”. *Journal of Pain and Symptom Management*, 60(1), e31-e40, 2020.
- [3] Bozkurt Ö, Yurt İ. “Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139, 2013.
- [4] Gül H, Oktay E, Gökçe H. “İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: ağlık sektöründe bir uygulama”. *Akademik Bakış*, 20, 1-11, 2008.
- [5] Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N. et al. “Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019”. *JAMA Network Open*, 3(3), e203976-e203976, 2020.
- [6] Braquehais MD, Vargas-Cáceres S, Gómez-Durán E, Nieva G, Valero S, Casas M, Bruguera E. “The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare professionals”. *QJM: An International Journal of Medicine*, 113(9), 613-617, 2020.

- [7] Rana W, Mukhtar S, Mukhtar S. “Mental health of medical workers in Pakistan during the pandemic COVID-19 outbreak”. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102080, 2020.
- [8] Xiao H, Zhang Y, Kong D, Li S, Yang N. “The effects of social support on sleep quality of medical staff treating patients with coronavirus disease 2019 (COVID-19) in January and February 2020 in China”. *Medical Science Monitor: International Medical Journal of Experimental and Clinical Research*, 26, e923549-1–e923549-8, 2020.
- [9] Varvogli L, Darviri C. “Stress management techniques: Evidence-based procedures that reduce stress and promote health”. *Health Science Journal*, 5(2), 74-89, 2011.
- [10] Selye H. “The evolution of the stress concept”. *American Scientist*, 61(6), 692-699, 1973.
- [11] Magnuson J. “Stress management”. *Journal of Property Management*, 55(3), 24-27, 1990.
- [12] şahin NH, Durak Batıgün A. “Job satisfaction and stress of health service personnel in private hospital”. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 57-71, 1997.
- [13] Spoorthy MS, Pratapa SK ve Mahant S. “Mental health problems faced by healthcare workers due to the COVID-19 pandemic - A review”. *Asian Journal of Psychiatry*, 51, 102119, 2020.
- [14] Hacimusalar Y, Kahve AC, Yaşar AB, Aydın MS. “Anxiety and hopelessness levels in COVID-19 pandemic: a comparative study of healthcare professionals and other community sample in Turkey.” *Journal of Psychiatric Research*, 129, 181-188, 2020.
- [15] Kang L, Li Y, Hu S, Chen M, Yang C, Yang BX. et al. “The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus”. *The Lancet Psychiatry*, 7(3), e14, 2020.
- [16] Clegg A. “Occupational stress in nursing: A review of the literature”. *Journal of Nursing Management*, 9(2), 101-106, 2001.
- [17] Duygulu S, Abaan S. “Bir yataklı tedavi kurumunda çalışan hemşirelerin örgüte bağlılık durumu”. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(1), 11-25, 2004.
- [18] Allen NJ, Meyer JP. “Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity”. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252–276, 1996.
- [19] Karaca A, Durmuş Z, Yazkan ř, Akarçay B. “Kamu personelinin örgütsel bağlılıklarına ilişkin tutumlarının ve demografik nitelikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Tunceli ilinde bir uygulama”. *Cataloging-in-Publication Data*, 256, 2017.
- [20] Allen NJ, Meyer JP. “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18,1990.
- [21] Chen Z, Francesco AM. “The relationship between the three components of commitment and employee performance in China”. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 490-510, 2003.
- [22] Bozkaya E. Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hiyerarşik yapısı yüksek bir kurumda uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, Türkiye, 2013.
- [23] Meyer J, Stanley D, Herscovitch L, Topolnytsky L. “Affective, continuance, and normative commitment to the organization: Meta analysis of antecedents, correlates, and consequences”. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52, 2002.
- [24] Mathieu J, Zajac D. “A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment”. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194, 1990.
- [25] Leong CS, Furnham A, Cooper CL. “The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship”. *Human Relations*, 49(10), 1345-1363, 1996.
- [26] Glazer S, Kruse B. “The role of organizational commitment in occupational stress models”. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329-344, 2008.
- [27] Randall DM. “Commitment and the organization: The organization man revisited”. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471, 1997.
- [28] Folkman S, Lazarus RS. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York, Springer Publishing Company, 150-153, 1984.
- [29] Temel E, Bahar A, Çuhadar D. “Öğrenci hemşirelerin stresle baş etme tarzları ve depresyon düzeylerinin belirlenmesi”. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2(5), 107-118, 2007.
- [30] Meyer JP, Allen NJ. “A three-component conceptualization of organizational commitment”. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89, 1991.

- [31] Özçevik Subaşı D, Akça Sümengen A, Şimşek E, Ocakçı AF. “Healthcare workers' anxieties and coping strategies during the COVID-19 pandemic in Turkey”. *Perspectives in Psychiatric Care*, 57(4), 1820-1828, 2021.
- [32] Özaltn G, Nehir S. “Ankara ilindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş ortamındaki stres etkenleri ve kullandıkları başatme yöntemlerinin belirlenmesi”. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 60-68, 2007.
- [33] Bilgili H, Tekin E. “Örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine bir araştırma”. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 2165-2200, 2019.
- [34] Klein HJ, Park H. *Organizational commitment*. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition, 334-340, Elsevier Inc, 2015.
- [35] Golubic R, Milosevic M, Knezevic B, Mustajbegovic J. “Work-related stress, education and workability among hospital nurses”. *Journal of Advanced Nursing*, 65(10), 2056-2066, 2009.
- [36] Çankaya M. “COVID-19 Pandemisi ve Sağlık Çalışanlarının İyilik Hali Değişimi”. *Atlas International Congress on Social Sciences*, Budapest, Hungary, 2020.
- [37] Polat ÖP, Coşkun F. “Covid-19 salgınında sağlık çalışanlarının kişisel koruyucu ekipman kullanımları ile depresyon, anksiyete, stres düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi”. *Batı Karadeniz Tıp Dergisi*, 4(2), 51-58, 2020.
- [38] Kannampallil TG, Goss CW, Evanoff BA, Strickland JR, McAlister RP, Duncan J. “Exposure to COVID-19 patients increases physician trainee stress and burnout”. *PloSone*, 15(8), e0237301, 2020.
- [39] Uzun Ö, Yiğit E. “Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6, 1,181-213, 2011.
- [40] Herscovitch L, Meyer JP. “Commitment to organizational change: Extension of a three-component model”. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474, 2002.
- [41] Yeh H, Hong D. “The mediating effect of organizational commitment on leadership type and job performance”. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8(2), 50-59, 2002.
- [42] Balay R. *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, 192s, 2000.
- [43] Mercan M. Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, Türkiye, 2006.
- [44] Muşlu C. “Birinci basamak ve hastanede çalışan hemşirelerde anksiyete, depresyon ve hayat kalitesi”. *Konuralp Tıp Dergisi*, 4(1), 17-23, 2012.
- [45] Bavel JJV, Baicker K, Boggio PS, Capraro V, Cichocka A, Cikara M. et al. “Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response”. *Nature Human Behaviour*, 4, 460-471, 2020.