


**SAĞLIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA İŞ YÜKÜ, İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK
DURUMUNUN İNCELENMESİ****Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ATALAY** * **Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL** * **ÖZET**

COVID-19 salgınının başından itibaren hastanelerin ve çalışanlarının yoğunluğu artmıştır. Bu araştırma sağlık çalışanlarının iş yükü, iş tatmini ve tükenmişlik durumlarının ve aralarındaki ilişkilerin birlikte incelendiği bir çalışmadır. Bu amaçla kamu hastanelerindeki 202 sağlık çalışanına yönelik anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş yükü ile tükenmişlik arasında orta düzeyde aynı yönde; iş yükü ile iş tatmini arasında ortaya yakın düzeyde zıt yönde, tükenmişlik ile iş tatmini arasında ise orta düzeyde zıt yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Öte yandan iş tatmininin, iş yükünün tükenmişliğin alt boyutu olan kişisel başarıda düşme hissine olan etkisinde tam aracılık; duygusal tükenmeye ve duyarsızlaşmaya olan etkisinde ise kısmi aracılık rolü üstlendiği bulunmuştur. Ayrıca bulgular, COVID-19 ile ilgili bölümlerde görev yapan çalışanlarda iş yükü, tükenmişlik, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek; iş tatmini ve içsel tatmin düzeylerinin ise daha düşük olduğunu göstermektedir. Sonuçlar, sağlık çalışanlarının salgın nedeniyle doğal olarak artan iş yükünün etkisiyle işte tatmin durumlarının azaldığını, bunun da artan tükenmişliğe neden olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Yükü, Tükenmişlik, İş Tatmini, Aracılık Etkisi, Regresyon, Fark Testleri, Sağlık Çalışanları, COVID-19

Jel Kodları: J28, J29, M10, M54, C12, C14, C29, C36, C38, I18

**RESEARCH ON WORKLOAD, JOB SATISFACTION AND BURNOUT STATUS AMONG
HEALTHCARE STAFF****ABSTRACT**

Since the beginning of COVID-19 pandemic, the workload of hospitals and their staff has increased. This research is a study in which the workload, job satisfaction and burnout status of health employees and the relationship among them are examined together. For this purpose, a survey has been applied to 202 health care staff working in public hospitals. According to the findings, there is a moderately same direction between workload and burnout; and a moderately opposite relationship between workload and

* Kırklareli Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Kırklareli / Türkiye. E-mail: atalay@klu.edu.tr

* Kırklareli Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Kırklareli / Türkiye. E-mail: yasincakirel@klu.edu.tr

Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 30 Aralık / December 2021

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 20 Şubat / February 2022

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 01 Mart / March 2022

job satisfaction, and a moderately opposite relationship between burnout and job satisfaction. On the other hand, full mediation was found in the effect of job satisfaction on the feeling of decreasing in personal achievement, which is the sub-dimension of burnout; and it was found that it played a partial mediating role in the effect of emotional exhaustion and depersonalization. Besides, the findings indicate that employees working in COVID-19 related departments have higher levels of workload, burnout, emotional exhaustion and depersonalization and also shows that job satisfaction and internal satisfaction levels are lower. The results depicts that the job satisfaction of health workers decreased due to the naturally increased workload because of the pandemic, which causes increased burnout.

Keywords: *Workload, Burnout, Job Satisfaction, Mediation Effect, Regression, Difference Tests, Health Care Staff, COVID-19.*

Jel Codes: *J28, J29, M10, M54, C12, C14, C29, C36, C38, I18.*

1. GİRİŞ

Bu araştırmada üç değişken arasındaki ilişkiler incelenecektir. Bunlar iş yükü, tükenmişlik ve iş tatmini değişkenleridir. İş yükü, belirli bir süre içinde, belirli bir kişi veya makine tarafından yapılacak iş miktarı olarak tanımlanmaktadır (Cambridge Dictionary, 2021). Burada problemlili kavram iş yükü değil, aşırı iş yüküdür. İş yükünün aşırı olması hemen her organizasyon türünde karşılaşılan bir problemdir. Uzun ve zor çalışma süreleri, fazla mesai yapma zorunluluğu ve baskısı, molaların ve tatil sürelerinin kısalığı, makul olmayan iş yükü ve kısa bir zaman içerisinde kısıtlı kaynaklarla başarılabilecek şeylere dair beklentilerin olasılık dışı olması gibi koşulların bir araya gelmesi olarak tanımlanabilir. Aşırı iş yüküne kişinin kendisinden kaynaklanan -hayır diyememe- gibi içsel problemler yol açabileceği gibi, bazı dışsal faktörler de etkili olabilir. Aşırı iş yükü sonucunda kişide, yorgunluk, baş ağrısı, mide bulantısı, uykusuzluk ve en önemlisi stres gibi belirtiler ortaya çıkmaktadır (Altaf & Awan, 2011: 93).

Tükenmişlik, insanlarla ilgili işlerde sıklıkla yaşanan, kişilerarası stres faktörlerine karşı uzun süreli bir tepkidir ve tükenme, sinizm ve yetersizlik olmak üzere üç boyutla tanımlanan bir sendromdur (Maslach & Jackson, 1981: 99; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001: 397). Tükenmişlik, bir metafor olarak bir kez ateşlenen ancak yeterli enerji bulamadığı için boğulup sönen mum ışığına benzetilmektedir. Zamanla tükenmişlik yaşayan çalışanlar örgüte katkı sağlama kapasitelerini kaybederler. Artık hem kendileri hem de başkaları açısından daha az başarılı, önemsiz ve sıradandırlar. Adeta bir mumun kendi kendini tüketmesi gibi çalışmaya devam ettikçe tükenmektedirler (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009: 205).

İş tatmini, davranış bilimleri çalışmalarında sık rastlanan değişkenlerden biridir. Genel olarak iş tatminini araştıran pek çok araştırma yapılmıştır. Doktorlar da dahil olmak üzere iş tatmini çeşitli ülkelerde de incelenmiştir. İş tatmini muğlak bir kavramdır ve farklı yönleri içerir. Literatürde birkaç

farklı tanımdan söz edilmektedir. İş tatmini kavramı, kişinin işinin farklı yönlerinden tatmin olması olarak tanımlanabilir (Van Ham, Verhoeven, Groenier, Groothoff, & De Haan, 2006: 174).

COVID-19 (Koronavirüs Hastalığı) salgını hemen her sektörü farklı şekillerde etkilerken; konu iş yükü, iş tatmini ve tükenmişlik olduğunda tartışmasız olarak sağlık sektörü, doktorlar, hemşireler ve diğer sağlık çalışanları konunun en önemli paydaşları haline gelmektedir. Salgın başladığından beri hastanelerdeki yoğunluk gözle görülür derecede artarken, buna paralel olarak sağlık çalışanlarının iş yükü de artmıştır. Bu süreçte sağlık çalışanlarının iş yükünü ve bu yükün çalışanlardaki etkilerini konu edinen pek çok araştırma olduğu gibi (Shan vd., 2021; Zhou vd., 2020; Lucchini, Iozzo, & Bambi, 2020) iş yükü konusunu salgın öncesi ve salgın sonrası veriler üzerinden karşılaştıran çalışmalar da mevcuttur (Wu vd., 2020). Salgın sonrası virüsün etkileriyle ilgili akademik çalışma sayısı hızla yükselmiştir. Bunun bir nedeni 13 Mart 2020'de Amerika Birleşik Devletleri de dahil olmak üzere bir düzine ülkeden Ulusal Bilim ve Teknoloji Danışmanları'nın (NSTA), yayıncıları gönüllü olarak COVID-19 ve koronavirüs ile ilgili yayınlarını yapmaya davet etmesi ve bunun için de PubMed dahil olmak üzere pek çok bilgi havuzuna erişimi sınırsız hale getirmesidir. Bugüne kadar elliden fazla yayıncı da buna destek vermiştir (NCBI, 2021).

2. İŞ YÜKÜ, TÜKENMİŞLİK VE İŞ TATMİNİ

İş yükü, belirli bir süre içinde, belirli bir kişi veya makine tarafından yapılacak iş miktarı olarak tanımlanmaktadır (Cambridge Dictionary, 2021). Bir çalışandan öncekiyle aynı veya daha kısa bir süre içinde benzer karmaşıklıkta daha fazla iş beklenebilir. Veya önceki ile aynı miktarda ancak daha karmaşık işler verilebilir. Buna iş yükü seviyesindeki artış, yani iş yoğunluğu denir (Lea, Corlett, & Rodgers, 2012: 261). Bir görüşe göre, çalışanların iş yükü, standart iş yükünün altındaysa, tembelliğe sebep olacak, boşa kalmalarına ve grup politikaları gibi üretken olmayan faaliyetlerde bulunmalarına fırsat tanıyacaktır. Öte yandan, iş yükü standart iş yükünün üzerindeyse, çalışanı bunaltıp ezecek; bu, tükenmişlik ve sonrasında yaşanan çöküntüler, kötü duygular ve memnuniyetsizlik gibi tehlikelerle sonuçlanacak ve ilk fırsatta daha az yorucu bir işte çalışmak için çalışanın işten ayrılmasına sebep olacaktır. İş yükü, verimlilik, performans ve işten ayrılma niyeti gibi pek çok değişkenle ilişkilidir (Rajan, 2018: 465; Inegbedion, Inegbedion, Peter, & Harry, 2020: 2). İş yükünün ilişkili olduğu kavramlardan biri de tükenmişliktir.

Tükenmişlik terimi ilk defa Freudenberg tarafından 1974 yılında ortaya atılmış bir kavramdır. Freudenberg, bir ruh sağlığı kliniğindeki gönüllüler arasında motivasyon kaybı yaşandığını ve bağlılığın azaldığı gözlemlendiğinde bu kavramı kullanmıştır (Dall'Ora, Ball, Reinius, & Griffiths, 2020: 19). 1970'lerden günümüze tükenmişlik, insanlar arasında ortak bir deneyimi ifade eden bir kavram olmuştur. Araştırmacılara onu incelemeleri, ne olduğunu ve neden olduğunu daha iyi anlamaya çalışmaları için; uygulayıcılara ise bununla başa çıkmanın, önlemenin veya onunla mücadele etmenin yollarını bulma konusunda ilham vermiştir. Bu nedenle, tükenmişlik, başlangıçtan itibaren hem

araştırmacılar hem de uygulayıcılar tarafından dikkat ve iyileştirmeye değer bir sosyal sorun olarak ortak bir kabul görmüştür. Bu tanınma, Amerikan kökenlerinin ötesinde diğer birçok ülkeye yayıldıkça, dikkate değer küresel öneme sahip bir fenomen haline gelmiştir. Gelişmiş sosyal güvenlik sistemlerine sahip bazı Avrupa ülkelerinin mesleki tıp ortamında, tükenmişlik yerleşik bir tıbbi teşhistir (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009: 204).

Tükenmişlik kavramının ölçülmesiyle ilgili uluslararası alanda en yaygın çalışma 1981 yılında Maslach tarafından gerçekleştirilmiştir. Maslach, tükenmişliği ölçmek için Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni (MBI) geliştirdi. Maslach, tükenmişliğin, bir kişi ile işin altı boyutundan -iş yükü, kontrol, ödül, topluluk, adalet ve değerler- en az biri arasındaki uzun süreli uyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıkan bir durum olduğunu kuramsallaştırmıştır. Maslach, bu altı iş özelliğini tükenmişliğe neden olan faktörler olarak teorize etmiş ve çalışanların sağlığı ve iş performansındaki bozulmayı tükenmişlikten kaynaklanan sonuçlar olarak ifade etmiştir (Dall'Ora vd., 2020: 19). İş yükü ile tükenmişlik kavramlarının birlikteliği Maslach'ın bu makalesine kadar uzanmakta ve Maslach aşırı iş yükünün tükenmişliğin bir sebebi olduğunu kavramsallaştırmaktadır (Maslach & Jackson, 1981). Dall'Ora ve diğerlerinin (2020) hemşirelerin iş yükü ile ilgili araştırmaları taradıkları makalelerinde iş yükü ve tükenmişlik arasındaki etkiyi araştıran 30 çalışma olduğu ve bunlardan 13'ünün özellikle bu ilişkiyi araştırdığı görülmüştür. Bu çalışmalardan 12'si, iş yükünün tükenmişliğin boyutlarıyla etkileşimini desteklediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalarda iş yükü ve tükenmişlik arasındaki etkiye dair kanıtlar mevcuttur. Yine doktorlarla ilgili son yapılan çalışmalar, aşırı iş yüküne bağlı tükenmişlik gibi psikolojik durumların yaygınlaştığını göstermektedir (Van Ham vd., 2006: 174). Beklenen bir performans düzeyini sürdürmek için yüksek çaba gerektiren durumlarda iş yükü bir stres kaynağı haline gelebilir ve sonuç olarak tükenmişlik de dahil olmak üzere olumsuz tepkiler ortaya çıkarabilir (Moloney, Boxall, Parsons, & Cheung, 2018: 866). Bu bağlamda çalışmamızın ilk hipotezi aşağıdaki gibidir:

H1: Sağlık çalışanlarının iş yükünün artması, tükenmişlik düzeylerini artırmaktadır.

İş tatmini muğlak bir kavramdır ve farklı yönleri içerir. Literatürde birkaç farklı tanımdan bahsedilmektedir. Kişinin, işinin farklı yönlerinden tatmin olması olarak tanımlanabilir. Doktorların (Van Ham vd., 2006: 174) ve diğer sağlık çalışanlarının iş tatminleri çeşitli ülkelerde farklı çalışmalara konu olmuştur (Inegbedion vd., 2020; Safdar, Susilaningsih, & Kurniawan, 2019; Visser, Smets, Oort, & De Haes, 2003; Zeytinoglu vd., 2007). Tıp alanı, uzun çalışma saatleri, acil klinik sorunları, etik ikilemleri, çelişkili talepleri olan zor hastaları ve doğası gereği stresli bir meslektir. Hekimlerin iş yükü ve iş doyumu, sağladıkları hizmetin kalitesi açısından çok önemli unsurlardır. Önceki çalışmalar, kötü iş tatmininin, yetersiz sağlık hizmeti verme ve kötü klinik sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Goetz, Musselmann, Szecsenyi, & Joos, 2013: 95). Dall'Ora ve diğerlerinin (2020) hemşirelerin iş yükü ile ilgili araştırmaları taradıkları makalelerinde, iş yükü ve iş doyumu arasındaki etkiyi araştıran 12

çalışmadan 11'nin bu iki değişken arasında karşılıklı etkileşim olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamızın ikinci hipotezi aşağıdaki gibidir:

H2: Sağlık çalışanlarının iş yükünün artması, iş tatminlerini azaltmaktadır.

Sağlık çalışanları özelinde araştırdığımız diğer değişkenler, tükenmişlik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkidir. Literatürde bu ilişkiyi araştıran çalışmalar mevcuttur (Akman, Ozturk, Bektas, Ayar, & Armstrong, 2016; Kemeröz Karakaya, 2017; Khamisa, Oldenburg, Peltzer, & Ilic, 2015). Bazı araştırmalar, tükenmişliği bir sağlık sorunu olarak değerlendirilerek, iş tatmini ile olan ilişkisini araştırmıştır (Faragher, Cass, & Cooper, 2005). Yine bu araştırmalar içerisinde koronavirüs salgını şartlarında, sağlık çalışanları özelinde konuya eğilen araştırmalar da bulunmaktadır (Alrawashdeh vd., 2021; Leskovic, Erjavec, Leskovic, & Vuković, 2020; Payne, Koen, Niehaus, & Smit, 2020; Soto-Rubio, Giménez-Espert, & Prado-Gascó, 2020). Bu bağlamda üçüncü hipotezimiz aşağıdaki gibidir:

H3: Çalışanların iş tatmininin artması, tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır.

Buraya kadar ifade edildiği üzere çalışmamız kapsamında ele alınan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri çeşitli sektörler açısından araştırmalara konu olmuştur. Genellikle bu değişkenlerin ikili ilişki ve etki analizleri çerçevesinde incelendiğini görmekteyiz. Bazı çalışmalar ise literatüre göre ilişkili olduğu düşünülen pek çok değişkeni bir arada değerlendirmeyi uygun görmüşlerdir. Bu bağlamda iş yükü, tükenmişlik ve iş tatmini değişkenlerini bir arada ve bazen farklı değişkenlerle birlikte ele alan araştırmalar da mevcuttur (Cullen, Silverstein, & Foley, 2008; Dwinijanti, Adhikara, & Kusumapradja, 2020; Inegbedion vd., 2020; Liu & Lo, 2018; Phillips, 2020). Ancak bu değişkenleri birlikte ele alan çalışmalar incelendiğinde değişkenlerin kendi aralarındaki ilişki ve etki sıralaması farklılıklar göstermektedir. Bu bağlamda sağlık çalışanları özelinde, iş yükünün tükenmişliğe etkisinde iş doyumunun düzenleyici rolü çok az araştırmamızın hipotezini oluşturmaktadır. Yaptığımız çalışmanın diğer araştırmalardan farklı bir noktası budur. Araştırmamızın diğer hipotezi aşağıdaki gibidir:

H4: Çalışanların iş yükünün tükenmişliklerine olan etkisinde, iş tatmininin aracılık etkisi vardır.

Bununla birlikte iş yükü, iş tatmini ve tükenmişlik durumları açısından, COVID-19 sürecinde bu hastalıkla ilgili bölümlerde görev yapan ve yapmayan sağlık çalışanlarının arasındaki farklılıkları araştırılacaktır. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler de test edilecektir:

H5: Çalışanların COVID-19 sürecinde bu hastalıkla ilgili bölümlerde görev yapma durumlarına göre iş yükü ortalama puanları arasında anlamlı fark vardır.

H6: Çalışanların COVID-19 sürecinde bu hastalıkla ilgili bölümlerde görev yapma durumlarına göre tükenmişlik ortalama puanları arasında anlamlı fark vardır.

H7: Çalışanların COVID-19 sürecinde bu hastalıkla ilgili bölümlerde görev yapma durumlarına göre iş tatmini ortalama puanları arasında anlamlı fark vardır.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın problemi, amacı, anakütle ve örnekleme, veri toplama araçları ve yöntemi, araştırmanın sınırlılıkları açıklanacaktır.

3.1. Araştırmanın Problemi ve Amacı

Bu çalışmada öncelikle, COVID-19 salgınının etkilerinin yoğun olarak hissedildiği Kasım-Aralık 2020 dönemi için, Kırklareli ilinde kamu hastanelerinde görev yapan ve salgınla mücadelede en önemli rolü icra eden sağlık çalışanlarında yukarıdaki kuramsal çerçeve bağlamında belirlenen dört hipotez (H1, H2, H3 ve H4) test edilecektir.

Ayrıca iş yükü, iş tatmini ve tükenmişlik durumları açısından, COVID-19 sürecinde bu hastalıkla ilgili bölümlerde görev yapan ve yapmayan sağlık çalışanlarının arasındaki farklılıkları araştıran üç hipotez (H5, H6 ve H7) test edilecektir.

Ölçeklerin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi, değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi, değişkenlerin birbirini yordama gücü ve aracılık etkisi ise doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Fark testleri için parametrik testlerden bağımsız örneklem t testi ve parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının tükenmişliklerinin anlaşılmasında iş yükü ve iş tatmininin etkisinin ortaya konması hedeflenmektedir. Bu kapsamda çalışmada, iş tatmininin, sağlık çalışanlarının tükenmişlik durumuna etkisi ve bu etkide iş yükünün aracılık rolü incelenmektedir.

3.2. Anakütle ve Örneklem

Bu çalışmada, Kırklareli il genelinde bulunan ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumları olan beş kamu hastanesinde çalışan 202 kişiden toplanan veriler analiz edilmiştir. Kırklareli genelinde toplam sağlık çalışanı sayısı 2020 yılında 3420' dir. (Kırklareli Valiliği, 2021). Bunların 2400'ü ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarında çalışan personeldir. Bu örneklemin, 0,95 güvenilirlik ve 0,066 örneklem hatası ile evreni temsil edeceği (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004: 49-50) hesaplanmıştır.

Veriler çevrimiçi ortamda yazılı anket yardımıyla toplanmıştır. Etik kurul onayı ve resmi kurum izinleri alınmıştır. Rasgele örneklem yöntemiyle seçilmiş kişilere gönderilen anketi gönüllü olarak 212 kişi yanıtlamış, eksik veya hatalı cevaplananlar ayıklanarak 203 anket değerlendirmeye alınmıştır. Çok değişkenli aykırı gözlemler tespit edilerek bir gözlem satırı veri setinden çıkarılmıştır. Böylelikle kalan 202 anket ile analizler gerçekleştirilmiştir. Veri setinde eksik/kayıp veri bulunmamaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılacak anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik bilgileri ve çalışma şartları ile ilgili 14 soru bulunmaktadır. Sonraki üç bölümde çalışmanın

asıl eksenini oluşturmak üzere kullanılan 3 ölçek bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla iş yükü, tükenmişlik ve iş tatmini ölçekleridir.

İş Yükü ölçeği, Peterson ve arkadaşlarınca (1995) çalışanların iş yükünü ölçmek için geliştirilmiş tek boyutlu ve 11 maddelik bir ölçektir. Katılımcıların verilen ifadelerle katılma düzeyleri 5’li Likert ölçeği (1 = Kesinlikle Katılmıyorum; 5 = Kesinlikle Katılıyorum) kullanılarak belirlenmiştir. Bir madde (7. Madde) ters kodlanmış olup yüksek puanlar, işyerinde aşırı iş yükü seviyelerini göstermektedir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Derya (2008) tarafından yapılmış ve güvenilirlik ölçütü Cronbach Alfa değeri 0,86 olarak bulunmuştur.

Tükenmişlik ölçeği olarak, tüm meslek dallarında çalışanların tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipinde (1=Hiçbir Zaman, 5=Her Zaman) yanıt seçenekleri olan 22 sorudan oluşmaktadır. Duygusal tükenme (DT, 9 Madde), duyarsızlaşma (DYS, 5 madde) ve kişisel başarıda düşme hissi (KB, 8 madde) olmak üzere üç alt boyutu vardır (Maslach & Jackson, 1981). Puanlar her alt ölçek için ayrı ayrı hesaplanmaktadır. DT ve DYS boyutları olumsuz, KB boyutu olumlu yanıtları içermektedir. Tükenmişliği olan bireylerde DT ve DYS puanlarının yüksek, KB puanlarının düşük düzeylerde olması beklenmektedir. Ölçekte, KB boyutundaki 8 madde ters kodlanmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmış ve güvenilirlik ölçütü Cronbach Alfa değerleri DT alt boyutu için 0,83, DYS alt boyutu için 0,65 ve KB alt boyutu için 0,72 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini ölçeği olarak, bireylerin işlerinden aldıkları doyumun düzeyini belirlemek amacıyla Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” nin kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin uzun formu 100 ifadeden oluşmaktadır (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967). Kısa formu ise içsel iş tatmini (12 madde) ve dışsal iş tatmini (8 madde) boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi (1=Hiç Memnun Değilim, 5=Çok Memnunum) bir ölçüm aracıdır (Vocational Psychology Research, 1977). Ölçeğin Türkçe uyarlamasının ilk Baycan (1985) tarafından yapıldığı bilinmekte olup, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ise bilahare pek çok çalışmada uygulanmıştır. Bu çalışmalarda güvenilirlik ölçütü Cronbach Alfa değerlerinin her iki alt boyut için 0,80’in üzerinde bulunduğu rapor edilmiştir (Bilgiç, 1998).

3.4. Sınırlılıklar

Araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. Birincisi; sağlık çalışanlarının iş yükü, tükenmişlik ve iş tatminlerinin değerlendirilmesi, ölçekteki maddelerle ve maddelere verilen yanıtlarla sınırlı varsayılmıştır. İkincisi; araştırmadan elde edilen bulgular, araştırma kapsamındaki Kırklareli il sınırlarında bulunan kamu hastanelerinde çalışan personelle sınırlı tutulduğundan, sonuçların bütün sağlık kurumları için genellenebilmesi mümkün değildir. Son olarak bu çalışmada gönüllü katılımın esas alınması nedeniyle hastanelerde çalışan personelin tamamına anket uygulanamamıştır. Çalışmanın

veri toplama aşamasının pandeminin yoğun olarak yaşandığı dönemde yapılması, sağlık çalışanlarının gönüllü katılımını da etkileyerek azaltmıştır.

4. VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Bu bölümde verilerin analizi için kullanılan metotlar ve yapılan analizlerden elde edilen istatistiksel bulgular verilerek yorumlanacaktır. Çalışmanın veri analizi bölümü sırasıyla; tanımsal istatistikler ve veriyi anlama, ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizi, korelasyon ve regresyon analizleri, fark testleri alt başlıklarından oluşmaktadır. Tüm analizler IBM SPSS Statistics 24 yazılımı (IBM Corp., 2016) ve R 4.0.3 programlama dili (The R Foundation, 2020) kullanılarak RStudio yazılımında (RStudio, 2021) gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kullanılan R paketleri şunlardır: MVN (Korkmaz, Goksuluk, & Zararsız, 2014), readr (Wickham & Hester, 2020), lavaan (Rosseel, 2012), psych (Revelle, 2021), dplyr (Wickham, François, Henry, & Müller, 2020), performance (Lüdecke, Ben-Shachar, Patil, Waggoner, & Makowski, 2021), mvoutlier (Filzmoser & Gschwandtner, 2021), bda (Wang, 2021), tidyverse (Wickham vd., 2019), nortest (Gross & Ligges, 2015), stats, graphics (R Core Team, 2020).

4.1. Veriyi Anlama ve Tanımsal İstatistikler

Araştırmanın veri setinde bulunan 4 bölüm için (demografik bilgiler ve çalışma şartları, iş yükü, tükenmişlik ve iş tatmini) katılımcılardan elde edilen gözlem değerlerine ait tanımsal istatistikler analizler öncesinde incelenmiştir. Katılımcılara demografik bilgileri ile ilgili yöneltilen 14 sorunun yanıtlarına göre, örnekleme oluşturan 202 sağlık çalışanının yaşları 21 ile 59 arasında olup ortalama yaş 34,52 dir. Cevaplayanların 114'ü (%56,4) kadın, 88'i (%43,6) erkek olup 33'ü (%16,3) lise, 58'i (%28,7) ön lisans, 81'i (%40,1) lisans, 19'u (%9,4) tıp fakültesi/diğ hekimliği/yüksek lisans, 11'i (%5,4) tıpta uzmanlık/doktora mezunudur. İş yeri unvanlarının dağılımı; 25 (%12,4) sağlık memuru, 50 (%24,8) sağlık teknikeri, 12 (%5,9) ebe, 44 (%21,8) hemşire, 11 (%5,4) tabip/diğ tabibi, 10 (%4,95) uzman tabip/uzman diğ tabibi ve 50 (%24,8) diğ (hizmetli, ambulans şoförü, tıbbi sekreter, eczacı vd.) şeklindedir. Çalışanların 140'ı (%69,3) kadrolu, 53'ü (%26,2) sözleşmeli, 9'u (%4,46) ise diğ statüde olduğunu beyan etmektedir. Katılımcıların 64'ü (%31,7) 2001-4000 TL, 112'si (%55,4) 4001-6000 TL, 7'si (%3,5) 6001-8000 TL, 15'i (%7,4) 8001-10000 TL ve 4'ü (%1,98) 10001 TL ve üzeri aylık geliri olduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların 17'si (%8,4) çalıştığı iş yerinde yöneticilik görevi yapmaktadır. 49'u (%24,3) 5 yıldan az, 52'si (%25,7) 5-9 yıl, 33'ü (%16,3) 10-14 yıl, 24'ü (%11,9) 15-19 yıl, 44'ü (%21,8) 20 yıl ve üzeri süredir sağlık sektöründe çalışma hayatı içinde olduğunu söylemektedir. Şu an çalıştığı hastanede ise 82'si (%40,6) 5 yıldan az, 57'si (%28,2) 5-9 yıl, 27'si (%13,4) 10-14 yıl, 18'i (%8,9) 15-19 yıl, 18'i (%8,9) 20 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır.

Demografik bilgileriyle birlikte katılımcılara çalışma şartları ile ilgili 5 soru yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen cevaplara göre (Tablo 1), çalışanların büyük bir bölümü (%75,2) çalışma saatlerini kendisinin düzenleyemediğini belirtmiştir. Birçoğu (%84,7) COVID-19 sürecinde bu hastalıkla ilgili bölümlerde çalışmış/çalışmakta ve yine çok büyük bir bölümü (%90,6) işi gereği COVID-19 hasta veya hasta yakınlarıyla muhatap olmaktadır. Çalışanların %77,2 si genel olarak çalıştığı birimi sağlık ve güvenlik açısından riskli bulurken, yalnızca %5,9 u riskli olmadığını beyan etmiştir. Son altı aydaki haftalık toplam çalışma süreleri incelendiğinde; çalışma sürelerinin uç değerleri çıkarıldığında ortalaması 52,893 saat, standart sapması 12,4546 saat olmaktadır. Bu sonuçlar, salgın döneminde sağlık çalışanlarının normalin üzerinde sürelerde çalıştıklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Çalışma Şartları

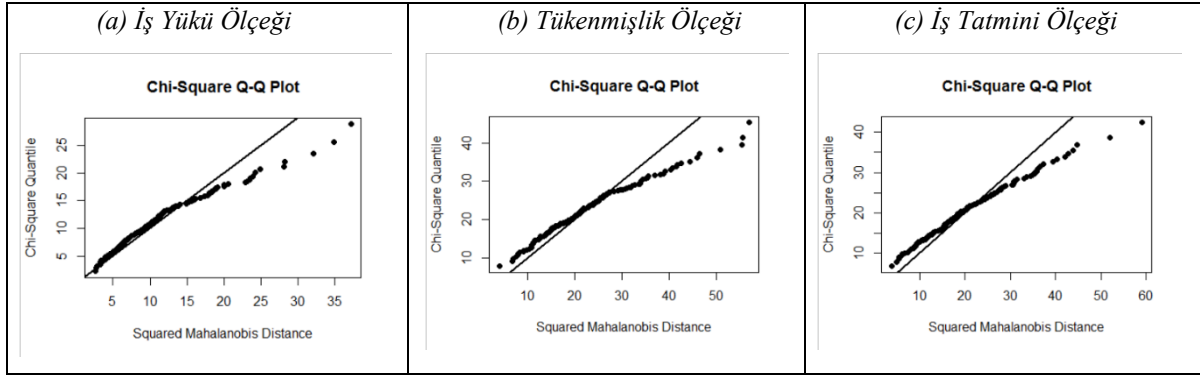
| Madde | Evet | Hayır | Kısmen |
|--|--------------|--------------|-------------|
| Çalışma saatlerinizi kendiniz düzenleyebiliyor musunuz? | 10 %5,0 | 152 %75,2 | 40 %19,8 |
| Genel olarak çalıştığınız birim sağlık ve güvenlik açısından riskli bir birim midir? | 156 %77,2 | 12 %5,9 | 34 %16,8 |
| Madde | Evet | Hayır | |
| COVID-19 sürecinde bu hastalıkla ilgili bölümlerde görev yaptınız mı? | 171 %84,7 | 31 %15,3 | |
| İşiniz gereği COVID-19 hastaları ve/veya hasta yakınları ile muhatap oldunuz mu? | 183 %90,6 | 19 %9,4 | |

Örneklem veri setinin kalan kısmında, kullanılan iş yükü, tükenmişlik ve iş tatmini ölçekleri yardımı ile elde edilen beş kategorili sıralı kategorik veriler bulunmaktadır. Bu verilerin analiz edilmeden önce normalliğinin incelenmesi gerekmektedir. Çoklu normallik sınaması için Mardia, Henze-Zirkler, Royston, Doornik-Hansen, Energy testleri ve Mahalonobis uzaklıklarının karesi ile ki-kare değerlerinin grafikleri incelenmiştir. Tüm sınamaya sonuçları her üç ölçek verilerinin de normal olmayan bir şekilde dağılmış olduğunu göstermektedir. Mardia, çok değişkenli normallik testi sonuçları (Mardia, 1970; Mardia, 1974) Tablo 2’de, Mahalonobis uzaklıklarının karesi ile ki-kare değerlerinin grafikleri Grafik 1 (a, b, c)’ de verilmiştir. Çok değişkenli aykırı gözlemler tespit edilerek bir gözlem satırı veri setinden çıkarılmıştır. Böylelikle kalan 202 gözlem ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Çoklu Normallik Test Sonuçları

| Ölçek | Test | Çarpıklık | p-değeri | Basıklık | p-değeri | Sonuç |
|--------------------|--------|-----------|----------|----------|----------|---------------------------|
| İş Yükü Ölçeği | Mardia | 761,15 | 8,16e-45 | 7,68 | 1,62e-14 | Çoklu Normallik Sağlanmaz |
| Tükenmişlik Ölçeği | Mardia | 3666,88 | 4,21e-98 | 11,56 | 0,000 | Çoklu Normallik Sağlanmaz |
| İş Tatmini Ölçeği | Mardia | 2758,67 | 3,75e-72 | 10,37 | 0,000 | Çoklu Normallik Sağlanmaz |

Grafik 1. Ölçeklerin Çoklu Normallik Grafikleri



Tek değişkenli normallik kategorik tüm değişkenlerde ihlal edilmektedir (Tablo 3, 4 ve 5). Maddelere göre ölçeklerin bazı tanımsal istatistikleri de tablolarda verilmiştir. Tek değişkenli normallik testi olarak çalışma boyunca araştırmacılar tarafından önerilen (Thode, 2002: 152) Shapiro-Wilk Testi kullanılmıştır.

Tablo 3. İş Yükü Ölçeğine Ait Verilerin Temel Tanımsal İstatistikleri

| Madde | n | Arit. Ort. (\bar{x}) | Std. Sapma (sd) | Medyan | Çarp. | Bas. | İstatistik (Shapiro-Wilk) | p-değeri | Normallik |
|-------|-----|--------------------------|---------------------|--------|-------|-------|---------------------------|----------|-----------|
| y1 | 202 | 3,04 | 1,16 | 3,00 | 0,07 | -0,90 | 0,9130 | <0,001 | Hayır |
| y2 | 202 | 3,70 | 1,16 | 4,00 | -0,62 | -0,52 | 0,8707 | <0,001 | Hayır |
| y3 | 202 | 4,22 | 1,13 | 5,00 | -1,28 | 0,43 | 0,7153 | <0,001 | Hayır |
| y4 | 202 | 3,19 | 1,11 | 3,00 | 0,03 | -0,97 | 0,9017 | <0,001 | Hayır |
| y5 | 202 | 3,81 | 1,17 | 4,00 | -0,59 | -0,88 | 0,8407 | <0,001 | Hayır |
| y6 | 202 | 3,28 | 1,19 | 3,00 | -0,02 | -1,23 | 0,8854 | <0,001 | Hayır |
| y7 | 202 | 2,99 | 1,05 | 3,00 | 0,03 | -0,94 | 0,8960 | <0,001 | Hayır |
| y8 | 202 | 2,16 | 0,93 | 2,00 | 1,00 | 0,93 | 0,8184 | <0,001 | Hayır |
| y9 | 202 | 2,89 | 1,20 | 3,00 | 0,29 | -0,98 | 0,8955 | <0,001 | Hayır |
| y10 | 202 | 3,44 | 1,23 | 4,00 | -0,16 | -1,33 | 0,8642 | <0,001 | Hayır |
| y11 | 202 | 3,96 | 1,09 | 4,00 | -1,05 | 0,39 | 0,8127 | <0,001 | Hayır |

Katılımcıların iş yükü ölçeğindeki maddelere verdikleri yanıtlara göre (Tablo 3), en yüksek katılma düzeyi ($\bar{x} = 4,22; sd = 1,13$) üçüncü madde olan “y3. İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor” ifadesi olmuştur. En düşük katılma düzeyi ise ($\bar{x} = 2,16; sd = 0,93$) sekizinci madde olan “y8. Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde” ifadesi içindir. Üç madde haricinde tüm maddelere verilen cevapların ortalaması 3,00’ın üzerindedir; yani salgın döneminde sağlık çalışanlarının ortanın üzerinde düzeyde aşırı iş yükü olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. Tükenmişlik Ölçeğine Ait Verilerin Temel Tanımsal İstatistikleri

| Madde | n | Arit. Ort. (\bar{x}) | Std. Sapma (sd) | Medyan | Çarp. | Bas. | İstatistik (Shapiro -Wilk) | p-değeri | Normallik |
|-------|-----|--------------------------|---------------------|--------|-------|-------|----------------------------|----------|-----------|
| T1 | 202 | 3,11 | 1,09 | 3,00 | -0,34 | -0,60 | 0,9013 | <0,001 | Hayır |
| T2 | 202 | 3,89 | 0,91 | 4,00 | -0,64 | 0,21 | 0,859 | <0,001 | Hayır |
| T3 | 202 | 3,59 | 1,02 | 4,00 | -0,45 | -0,22 | 0,8909 | <0,001 | Hayır |
| T4 | 202 | 2,00 | 0,68 | 2,00 | 0,65 | 1,03 | 0,7775 | <0,001 | Hayır |
| T5 | 202 | 1,79 | 1,01 | 1,00 | 1,18 | 0,55 | 0,7613 | <0,001 | Hayır |
| T6 | 202 | 2,86 | 1,00 | 3,00 | 0,05 | -0,34 | 0,9068 | <0,001 | Hayır |
| T7 | 202 | 1,89 | 0,55 | 2,00 | 0,65 | 4,45 | 0,6791 | <0,001 | Hayır |
| T8 | 202 | 3,44 | 1,13 | 4,00 | -0,48 | -0,41 | 0,8953 | <0,001 | Hayır |
| T9 | 202 | 2,18 | 0,90 | 2,00 | 1,07 | 1,63 | 0,814 | <0,001 | Hayır |
| T10 | 202 | 2,76 | 1,13 | 3,00 | 0,01 | -0,66 | 0,9038 | <0,001 | Hayır |
| T11 | 202 | 2,66 | 1,14 | 3,00 | 0,17 | -0,65 | 0,9035 | <0,001 | Hayır |
| T12 | 202 | 3,25 | 0,97 | 3,00 | -0,03 | -0,55 | 0,9029 | <0,001 | Hayır |
| T13 | 202 | 2,86 | 1,25 | 3,00 | -0,03 | -0,98 | 0,9036 | <0,001 | Hayır |
| T14 | 202 | 3,30 | 1,09 | 3,00 | -0,18 | -0,58 | 0,9102 | <0,001 | Hayır |
| T15 | 202 | 1,69 | 0,88 | 1,00 | 1,19 | 0,81 | 0,7554 | <0,001 | Hayır |
| T16 | 202 | 2,96 | 0,98 | 3,00 | -0,05 | -0,45 | 0,9072 | <0,001 | Hayır |
| T17 | 202 | 2,40 | 0,81 | 2,00 | 0,38 | -0,10 | 0,8589 | <0,001 | Hayır |
| T18 | 202 | 2,48 | 0,94 | 2,00 | 0,70 | 0,41 | 0,862 | <0,001 | Hayır |
| T19 | 202 | 2,12 | 0,70 | 2,00 | 0,90 | 2,40 | 0,773 | <0,001 | Hayır |
| T20 | 202 | 2,44 | 1,14 | 2,00 | 0,41 | -0,58 | 0,8908 | <0,001 | Hayır |
| T21 | 202 | 2,29 | 0,83 | 2,00 | 1,00 | 1,25 | 0,7984 | <0,001 | Hayır |
| T22 | 202 | 2,51 | 1,12 | 3,00 | 0,30 | -0,63 | 0,899 | <0,001 | Hayır |

Katılımcıların tükenmişlik ölçeğindeki maddelere verdikleri yanıtlara göre (Tablo 4), en yüksek ortalamaya sahip madde ($\bar{x} = 3,89$; $sd = 0,91$) ikinci madde olan “T2. İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum” ifadesi olmuştur. En düşük ortalama yanıt ise ($\bar{x} = 1,69$; $sd = 0,88$) on beşinci madde olan “T15. Bazı hastaların ve/veya hasta yakınlarının başına gelenler gerçekten umurumda değil” ifadesi içindir. Cevapların aritmetik ortalama ve medyan değerleri, çalışanlarda tükenmişlik düzeyinin orta ve üzeri seviyede olduğunu işaret etmektedir.

Tablo 5. İş Tatmini Ölçeğine Ait Verilerin Temel Tanımsal İstatistikleri

| Madde | n | Arit. Ort. (\bar{x}) | Std. Sapma (sd) | Medyan | Çarp. | Bas. | İstatistik (Shapiro-Wilk) | p-değeri | Normallik |
|-------|-----|--------------------------|---------------------|--------|-------|-------|---------------------------|----------|-----------|
| M1 | 202 | 3,00 | 0,98 | 3,00 | -0,21 | -0,36 | 0,9009 | <0,001 | Hayır |
| M2 | 202 | 2,81 | 1,08 | 3,00 | -0,18 | -0,80 | 0,8995 | <0,001 | Hayır |
| M3 | 202 | 2,90 | 1,07 | 3,00 | -0,42 | -0,80 | 0,8738 | <0,001 | Hayır |
| M4 | 202 | 3,04 | 1,27 | 3,00 | -0,33 | -1,00 | 0,8837 | <0,001 | Hayır |
| M5 | 202 | 2,55 | 1,30 | 2,00 | 0,27 | -1,17 | 0,88 | <0,001 | Hayır |
| M6 | 202 | 2,54 | 1,26 | 2,00 | 0,30 | -1,03 | 0,889 | <0,001 | Hayır |
| M7 | 202 | 3,11 | 1,09 | 3,00 | -0,47 | -0,57 | 0,8849 | <0,001 | Hayır |
| M8 | 202 | 3,45 | 0,98 | 4,00 | -0,61 | 0,24 | 0,8751 | <0,001 | Hayır |
| M9 | 202 | 3,89 | 0,85 | 4,00 | -0,98 | 1,68 | 0,8188 | <0,001 | Hayır |
| M10 | 202 | 3,42 | 0,93 | 4,00 | -0,81 | 0,54 | 0,8449 | <0,001 | Hayır |
| M11 | 202 | 3,59 | 0,97 | 4,00 | -0,82 | 0,65 | 0,8527 | <0,001 | Hayır |
| M12 | 202 | 3,14 | 1,00 | 3,00 | -0,44 | -0,25 | 0,8887 | <0,001 | Hayır |
| M13 | 202 | 1,66 | 0,93 | 1,00 | 1,42 | 1,56 | 0,725 | <0,001 | Hayır |
| M14 | 202 | 2,15 | 1,12 | 2,00 | 0,55 | -0,87 | 0,8453 | <0,001 | Hayır |
| M15 | 202 | 2,68 | 1,08 | 3,00 | -0,10 | -0,97 | 0,8947 | <0,001 | Hayır |
| M16 | 202 | 3,01 | 1,08 | 3,00 | -0,40 | -0,64 | 0,888 | <0,001 | Hayır |
| M17 | 202 | 2,42 | 1,13 | 2,00 | 0,22 | -1,00 | 0,8845 | <0,001 | Hayır |
| M18 | 202 | 3,30 | 1,19 | 4,00 | -0,60 | -0,57 | 0,8693 | <0,001 | Hayır |
| M19 | 202 | 2,53 | 1,19 | 3,00 | 0,13 | -1,17 | 0,8845 | <0,001 | Hayır |
| M20 | 202 | 3,43 | 1,06 | 4,00 | -0,58 | -0,28 | 0,8814 | <0,001 | Hayır |

Katılımcıların iş tatmini ölçeğindeki maddelere verdikleri yanıtlara göre (Tablo 5), en yüksek tatmin düzeyi ($\bar{x} = 3,89; sd = 0,85$) dokuzuncu madde olan “M9. Şimdiki işimden ‘başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi’ bakımından...” ifadesi için olmuştur. En düşük ortalama tatmin düzeyi ise ($\bar{x} = 1,66; sd = 0,93$) on üçüncü madde olan “M13. Şimdiki işimden ‘yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret’ bakımından...” ifadesi içindir. Sonuçlar, sağlık çalışanlarının mesleklerinin hasta ve yakınları için sağladığı yarar ve beraberinde gelen içsel bir memnuniyeti işaret ederken, yaptıkları işin ücret karşılığını ise alamadıklarını düşündüklerini ortaya koymaktadır.

4.2. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Ölçeklerin yapı geçerliliklerini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde gözlenen değişkenler, faktörler olarak adlandırılan gizil değişkenlerin birer fonksiyonları olmakta ve önceden belirlenmiş faktör yapısına verinin uyumu incelenmektedir. Gözlenen değişkenlerle gizil değişkenler arasındaki nedensel etkinin kestirimi için çeşitli kestirim teknikleri kullanılabilir (Kline R. B., 2016: 231). Ağırlıklı en küçük kareler (WLS) kestirimi, özellikle yanıtlar normal dağılımı sağlamıyorsa, sıralı kategorik veriler için tercih edilebilir (Muthén, 1993: 209). Geleneksel prosedürünü düzeltmeler uygulayarak daha güçlü hale getiren sağlam ağırlıklı en küçük kareler kestirimleri, normal dağılmayan kategorik değişkenlerde kullanılır ve daha iyi performans gösterir. Bunlar başlıca olarak; ağırlıklı en küçük kareler-ortalama ayarlı tahmin edici (WLSM), ağırlıklı en küçük kareler ortalama ve varyans ayarlı tahmin edici (WLSMV) ve köşegen değerleri ağırlıklı en küçük kareler (DWLS) teknikleridir (DiStefano & Morgan, 2014). Bu çalışmada, kategorik yapıdaki değişkenlerde, küçük ve orta ölçekli örneklem büyüklüklerinde parametre tahminleri

en iyi performansı gösteren ve polikorik korelasyon matrisine dayalı (Savalei & Rhemtulla, 2013) köşegen değerleri ağırlıklı en küçük kareler (DWLS) kestirimi tercih edilmiştir. Uyum indekslerinin incelenmesi için kullanılacak aralık değerleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Uyum İndeksleri

| Uyum İndeksi | İdeal Uyum Değeri | Kabul Edilebilir Uyum Değeri |
|--------------|----------------------------|------------------------------|
| χ^2/df | $0 \leq \chi^2/df \leq 2$ | $2 < \chi^2/df \leq 5$ |
| RMSEA | $0 \leq RMSEA \leq 0,05$ | $0,05 < RMSEA \leq 0,08$ |
| SRMR | $0 \leq SRMR \leq 0,05$ | $0,05 < SRMR \leq 0,10$ |
| CFI | $0,97 \leq CFI \leq 1,00$ | $0,95 \leq CFI < 0,97$ |
| GFI | $0,95 \leq GFI \leq 1,00$ | $0,90 \leq GFI < 0,95$ |
| AGFI | $0,90 \leq AGFI \leq 1,00$ | $0,85 \leq AGFI < 0,90$ |
| NFI | $0,95 \leq NFI \leq 1,00$ | $0,90 \leq NFI < 0,95$ |

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger, & Müller, 2003: 52

χ^2 : Chi Square (CMIN); *df*: Degrees of Freedom; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; SRMR: Standardized Root Mean Square Residual; CFI: Comparative Fit Index; GFI: Goodness of Fit Index; AGFI: Adjusted Goodness Fit Index; NFI: Bentler-Bonett Normed Fit Index

İş Yüğü Ölçeğine yapı geçerliliğini ölçmek için yapılan CFA sonuçlarına göre, ölçeğin tek boyutlu yapısının iyi uyum gösterdiği görülmüştür (Tablo 6). Tükenmişlik Ölçeğinin yapı geçerliliğini ölçmek için yapılan CFA sonuçlarına göre, ölçeğin kişisel başarıda düşme hissi (KB) boyutuna ait 4, 7, 9, 19 ve 21 nolu maddeler standardize faktör yükleri düşük olduğu için ölçekten çıkartılarak CFA tekrarlanmıştır. Duygusal tükenme (DT, 9 madde), duyarsızlaşma (DYS, 5 madde) ve kişisel başarıda düşme hissi (KB, 3 madde) olacak şekilde ölçeğin üç boyutlu yapısının iyi uyum gösterdiği değerlendirilmiştir (Tablo 6). İş Tatmini Ölçeğine yapı geçerliliğini ölçmek için yapılan CFA sonuçlarına göre, ölçeğin iki boyutlu yapısının (İçsel Tatmin, 12 madde ve Dışsal Tatmin, 8 madde) iyi uyum gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

| Ölçek | Boyut Sayısı | χ^2 | <i>df</i> | χ^2/df | RMSEA | SRMR | CFI | GFI | AGFI | NFI |
|--------------------|--------------|----------|-----------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| İş Yüğü Ölçeği | 1 | 72,101 | 44 | 1,639 | 0,056 | 0,077 | 0,989 | 0,983 | 0,975 | 0,971 |
| Tükenmişlik Ölçeği | 3 | 97,958 | 116 | 0,844 | 0,000 | 0,060 | 1,000 | 0,985 | 0,980 | 0,977 |
| İş Tatmini Ölçeği | 2 | 175,854 | 168 | 1,047 | 0,015 | 0,072 | 0,998 | 0,978 | 0,972 | 0,965 |

Elde edilen faktör yapıları dikkate alınarak ölçeğin boyut ve alt boyutları için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Güvenirlik için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Cronbach Alpha için kabul edilebilirlik sınırı 0,7 ve üzeridir. Sonuçlara göre ölçeklerin boyutlarının güvenilirlik seviyeleri en az kabul edilebilir düzeydedir (George & Mallery, 2016: 240). Yalnız üç maddeden oluşan Kişisel Başarıda Düşme Hissi (KB) boyutu için bu durum gözlenmemektedir. Cronbach Alpha değerleri ölçekteki madde sayısına duyarlı olmaktadır. Az sayıda (ondan az) madde içeren ölçeklerde düşük Cronbach Alpha değerlerinin bulunması yaygındır. Bu durumda ortalama maddeler arası korelasyon değerlerinin incelenmesi tavsiye edilmektedir (Pallant, 2011: 97). Bu durumda ortalama maddeler arası korelasyonun en az 0,2 ile 0,4 arasında olması

beklenmektedir (Briggs & Cheek: 1986). Ölçeklerin madde sayısı az olan boyutları için bu şart da sağlanmaktadır (Tablo 7).

Tablo 7. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

| Ölçek | Alt Boyutlar | Madde Sayısı | Cronbach α | Ortalama Maddeler Arası Korelasyon |
|--------------------|-----------------------------------|--------------|-------------------|------------------------------------|
| İş Yüğü Ölçeği | Genel | 11 | 0,83 | 0,29 |
| Tükenmişlik Ölçeği | Duygusal Tükenme (DT) | 9 | 0,92 | 0,56 |
| | Duyarsızlaşma (DYS) | 5 | 0,74 | 0,37 |
| | Kişisel Başarıda Düşme Hissi (KB) | 3 | 0,60 | 0,33 |
| | Genel | 17 | 0,83 | 0,19 |
| İş Tatmini Ölçeği | İçsel | 12 | 0,90 | 0,42 |
| | Dışsal | 8 | 0,83 | 0,38 |
| | Genel | 20 | 0,92 | 0,37 |

4.3. Korelasyon Analizi Bulguları

Ölçeklerin ve alt boyutlarının yapı geçerliği ve güvenilirliklerinin incelenmesi sonrası, bunları oluşturan maddelerin aritmetik ortalamaları alınarak 8 değişken (İş Yüğü Genel, Tükenmişlik Genel, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarıda Düşme Hissi, İş Tatmini Genel, İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin) elde edilmiştir. Bu değişkenlere ait temel istatistikler ve Shapiro Wilk (SW) normallik testi sonuçları Tablo 8’ de verilmiştir.

Tablo 8. Değişkenlerin Tanımsal İstatistikleri ve Normallik Testi Sonuçları

| Değişken | n | Art. Ort. (\bar{x}) | Std. Sapma (sd) | Med. | Min | Max | SW İstatistiği | p-değeri | Normallik |
|---------------|-----|-------------------------|---------------------|------|------|------|----------------|----------|-----------|
| İş Yüğü | 202 | 3,333 | 0,813 | 3,36 | 1,18 | 5 | 0,9885 | 0,1017 | Evet |
| Tükenmişlik | 202 | 2,823 | 0,684 | 2,88 | 1,24 | 4,59 | 0,9915 | 0,2856 | Evet |
| DT | 202 | 3,161 | 0,834 | 3,22 | 1,22 | 5 | 0,9899 | 0,1683 | Evet |
| KB | 202 | 2,71 | 0,676 | 2,67 | 1,33 | 4,33 | 0,9638 | 0,0000 | Hayır |
| DYS | 202 | 2,282 | 0,746 | 2,2 | 1 | 4,4 | 0,9709 | 0,0003 | Hayır |
| İş Tatmini | 202 | 2,931 | 0,688 | 2,9 | 1 | 4,65 | 0,9919 | 0,3283 | Evet |
| İçsel Tatmin | 202 | 3,194 | 0,711 | 3,25 | 1 | 5 | 0,9787 | 0,0037 | Hayır |
| Dışsal Tatmin | 202 | 2,54 | 0,78 | 2,5 | 1 | 4,5 | 0,9829 | 0,0149 | Hayır |

Tanımsal istatistiklere göre hem aritmetik ortalama hem medyan değerine göre sağlık çalışanlarında iş yükünün ortanın üzerinde ($\bar{x} = 3,333, sd = 0,813$) bir düzeyde olduğu görülmektedir. Tükenmişlik ($\bar{x} = 2,823$) ve iş tatmini ($\bar{x} = 2,931$) ise orta düzeyin altındadır. Tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme ortanın üzerinde ($\bar{x} = 3,161$) bir düzeyde olup duyarsızlaşma ($\bar{x} = 2,282$) ve kişisel başarıda düşme hissi ($\bar{x} = 2,71$) ise ortanın altındadır. İş tatminin alt boyutlarından içsel tatminin ortanın üzerinde ($\bar{x} = 3,194$), dışsal tatminin ise altında ($\bar{x} = 2,54$) olduğu görülmüştür. Bu bulgulara göre, sağlık çalışanlarında COVID-19 pandemisi döneminde iş yükü artarken

bununla beraber duygusal tükenme artmış ve çalışanların dışsal faktörleri bakımından iş tatmini düşük çıkmıştır.

Elde edilen değişkenler arası ilişkiler korelasyon ve doğrusal regresyon analizleri yardımıyla incelenecektir. Tablo 8’deki normallik testlerinin sonuçları göz önünde bulundurularak, normal dağılımı sağlayan değişkenler arasında Pearson Korelasyonu, diğer durumlarda Spearman Sıra Korelasyonu katsayıları (r_{ij}) elde edilerek Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Basit Korelasyon Katsayıları (r_{ij})

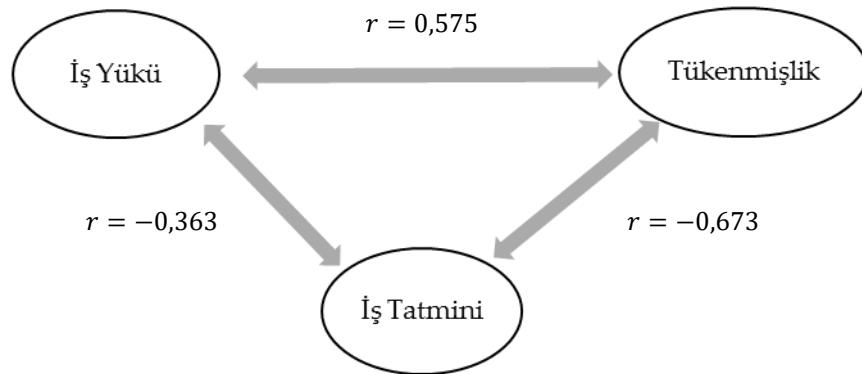
| Değişkenler | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|-------------------|-------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|
| İş Yüğü (1) | 1,000 | 0,575** | 0,628** | 0,308** | 0,419** | -0,363** | -0,364** | -0,350** |
| Tükenmişlik (2) | | 1,000 | 0,948** | 0,703** | 0,800** | -0,673** | -0,658** | -0,550** |
| DT (3) | | | 1,000 | 0,577** | 0,620** | -0,648** | -0,650** | -0,538** |
| KB (4) | | | | 1,000 | 0,489** | -0,525** | -0,528** | -0,449** |
| DYS (5) | | | | | 1,000 | -0,467** | -0,482** | -0,392** |
| İş Tatmini (6) | | | | | | 1,000 | 0,933** | 0,904** |
| İçsel Tatmin (7) | | | | | | | 1,000 | 0,704** |
| Dışsal Tatmin (8) | | | | | | | | 1,000 |

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruk testi sonucu).

Değişkenler arasındaki basit (ikili) korelasyonlar incelendiğinde; tüm katsayıların %1 düzeyinde anlamlı olduğu, en kuvvetli ilişkilerin Tükenmişlik ile Duygusal Tükenmişlik ($r_{23} = 0,948$, aynı yönde), İş Tatmini ile İçsel Tatmin ($r_{67} = 0,933$, aynı yönde) ve İş Tatmini ile Dışsal Tatmin ($r_{68} = 0,904$, aynı yönde) arasında, en zayıf ilişkilerin ise İş Yüğü ile Kişisel Başarıda Düşme Hissi ($r_{14} = 0,308$, aynı yönde), İş Yüğü ile Dışsal Tatmin ($r_{18} = -0,350$, zıt yönde), İş Yüğü ile İş Tatmini ($r_{16} = -0,363$, zıt yönde) ve İş Yüğü ile İçsel Tatmin ($r_{17} = -0,364$, zıt yönde) arasında olduğu görülmektedir.

Çalışmanın problemini oluşturan, İş Yüğü, Tükenmişlik ve İş Tatmini arasındaki ilişkiler ise Şekil 2’de verilmiştir. Buna göre; İş Yüğü ve Tükenmişlik arasında orta düzeyde aynı yönde anlamlı ilişki vardır. İş Yüğü ve İş Tatmini arasında ortaya yakın düzeyde zıt yönde, Tükenmişlik ve İş Tatmini arasında ise orta düzeyde zıt yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Şekil 1. Değişkenler Arası İlişkiler



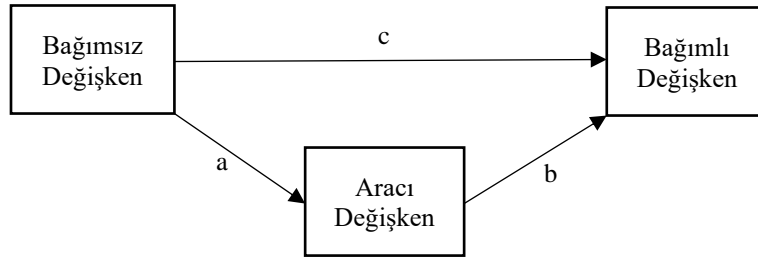
4.4. Regresyon Analizi ve Aracılık Etkilerine Dair Bulgular

Çalışmanın diğer amacı ise değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri incelemek ve İş Tatmini değişkeninin İş Yükü ile Tükenmişlik arasında bir aracılık rolünün olup olmadığının ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla korelasyon tablosu (Tablo 9) ve araştırmanın modeli (Şekil 1) incelendiğinde, bağımsız değişken olan İş Yükü ile bağımlı değişken olan Tükenmişlik ($r= 0,575$; $p<0,01$) ve Duygusal Tükenmişlik ($r= 0,628$; $p<0,01$), Kişisel Başarıda Düşme Hissi ($r= 0,308$; $p<0,01$), Duyarsızlaşma ($r= 0,419$; $p<0,01$) alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. İş Tatmini değişkeninin ise; bağımsız değişken olan İş Yükü ($r= -0,363$; $p<0,01$), ayrıca bağımlı değişken olan Tükenmişlik ($r= -0,673$; $p<0,01$) ve alt boyutları olan Duygusal Tükenmişlik ($r= -0,648$; $p<0,01$), Kişisel Başarıda Düşme Hissi ($r= -0,525$; $p<0,01$), Duyarsızlaşma ($r= -0,467$; $p<0,01$) ile ilişkili olduğu görülmektedir. Yine İş Tatmini değişkeninin alt boyu olan İçsel Tatmin değişkeninin, bağımsız değişken olan İş Yükü ($r= -0,364$; $p<0,01$), ayrıca bağımlı değişken olan Tükenmişlik ($r= -0,658$; $p<0,01$) ve alt boyutları olan Duygusal Tükenmişlik ($r= -0,650$; $p<0,01$), Kişisel Başarıda Düşme Hissi ($r= -0,528$; $p<0,01$) ve Duyarsızlaşma ($r= -0,482$; $p<0,01$) ile ilişkili olduğu görülmektedir. Aynı şekilde İş Tatmini değişkeninin alt boyu olan Dışsal Tatmin değişkeninin, bağımsız değişken olan İş Yükü ($r= -0,350$; $p<0,01$), ayrıca bağımlı değişken olan Tükenmişlik ($r= -0,550$; $p<0,01$) ve alt boyutları olan Duygusal Tükenmişlik ($r= -0,538$; $p<0,01$), Kişisel Başarıda Düşme Hissi ($r= -0,449$; $p<0,01$) ve Duyarsızlaşma ($r= -0,392$; $p<0,01$) ile ilişkili olduğu görülmektedir. Korelasyon ilişkileri, İş Tatmininin, İş Yükünün Tükenmişlik ve alt boyutlarına olan etkilerinde bir aracılık rolü oynayabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca tüm değişkenler arasında serpilme diyagramları incelenerek doğrusal ilişkilerin bulunabileceği görülmüştür.

Aracılık modelleri bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide aracı değişken olarak bilinen üçüncü bir değişkenin etkisini inceler. Aracılık testleri, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki dolaylı ilişkiyi inceleyip kısmi ya da tam ilişki olarak tanımlar. Bu ilişki klasik regresyon veya yapısal eşitlik modeli ile incelenebilir (Yılmaz & İlhan Dalbudak, 2018).

Aracılık modelinde (Şekil 2), bağımlı değişkeni açıklayan iki nedensel yolun olduğu üç değişkenli bir sistem vardır: Bağımlı değişkene bağımsız değişkenin doğrudan etkisi ve aracı değişkenin etkisi ile bağımsız değişkenden aracıya giden yol. Klasik regresyonda aracılık etkisinin incelenebilmesi için üç şartın gerçekleşmesi beklenir. Bunlar sırasıyla; (1) aracı değişkendeki değişkenliğin, bağımsız değişken tarafından açıklanır olması (a yolu), (2) bağımlı değişkendeki değişkenliğin aracı değişken tarafından açıklanır olması (b yolu), (3) ilk iki yol kontrol edildiğinde bağımlı değişkenle bağımsız değişken arasındaki anlamlı ilişkinin (c yolu) zayıflaması ya da ortadan kalkmasıdır (Baron & Kenny, 1986; Fairchild & MacKinnon, 2009).

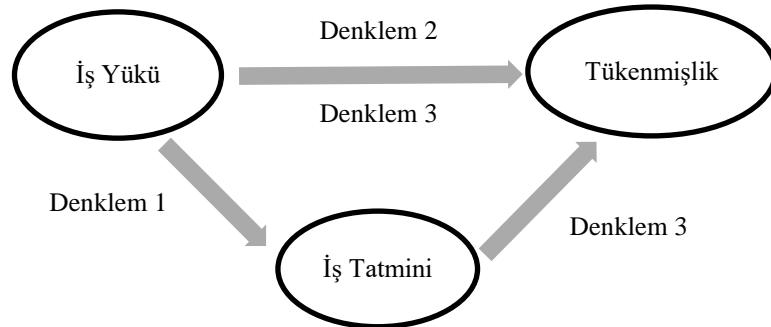
Şekil 2. Aracı Etki Modeli



Kaynak: (Baron & Kenny, 1986)

Bu şartların gerçekleştiğinin anlaşılabilmesi için üç adet regresyon denkleminin incelenmesi gerekmektedir: İlk denklem, bağımsız değişkenin aracı değişkeninin anlamlı bir tahmincisi olduğunu göstermelidir. İkinci denklem, bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin anlamlı bir tahmincisi olduğunu göstermelidir. Üçüncü denklemde, bağımlı değişkenin açıklayıcısı olarak hem bağımsız hem aracı değişken aynı anda modele girmelidir (Bennett, 2000; Yılmaz & İlhan Dalbudak, 2018). Bu denklemler ve araştırmanın modeli Şekil 3’ de gösterilmiştir. Her denklem için katsayılar tahmin edilerek test edilmelidir. Hiyerarşik veya adım-adım regresyon uygulanması, kısmi-yarı kısmi korelasyonların hesaplanması gerekmemektedir. Bağımsız ve bağımlı değişkenin bulunduğu regresyon modeline aracı değişkenin alınması sonrasında; aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi bulunurken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde anlamlı bir azalma olması durumunda “kısmi”, aralarındaki ilişkinin anlamsızlaşması durumunda ise “tam” aracı etkiden bahsedilir (Baron & Kenny, 1986; Gürsakal, 2019: 215-216).

Şekil 3. Araştırmanın Modeli



Aracılık modelleri olarak öncelikle İş Yükü-İş Tatmini (Denklem 1) ve İş Yükü-Tükenmişlik (Denklem 2) ilişkilerini modelleyen doğrusal regresyon denklemleri elde edilmiştir (Tablo 10). Tüm modeller ve katsayıları %1 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. İş Yükü değişkeni, İş Tatmini ve alt boyutları üzerinde negatif yönde ($B < 0$) anlamlı ($p < 0,01$) etkiye sahiptir. Diğer bir ifade ile sağlık çalışanlarının iş yükleri arttıkça yaptıkları işten tatminleri azalmaktadır. Bu sonuçlara dayanarak H2 nolu “Çalışanların iş yükünün artması, iş tatminlerini azaltmaktadır” hipotezinin kabul edildiği

söylenbilir. İş Yükü, İş Tatminindeki değişimin %13,2'sini, İçsel Tatmindeki değişimin %11,5'ini, Dışsal Tatmindeki değişimin %11,4'ünü açıklamaktadır.

İş Yükü değişkeni, Tükenmişlik ve alt boyutları üzerinde ise pozitif yönde ($B>0$) anlamlı ($p<0,01$) etkiye sahiptir. Diğer bir ifade ile sağlık çalışanlarının iş yükleri arttıkça tükenmişlik seviyeleri de artmaktadır. Bu sonuçlara dayanarak H1 nolu “Çalışanların iş yükünün artması, tükenmişlik düzeylerini artırmaktadır” hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. İş Yükü, Tükenmişlikteki değişimin %33,12'ini, Duygusal Tükenmedeki değişimin %39,4'ünü, Kişisel Başarıda Düşme Hissindeki değişimin %6,8'ini, Duyarsızlaşmadaki değişimin %15'ini açıklamaktadır.

Tablo 10. Basit Doğrusal Regresyon Modelleri (a)

| Model | Katsayılar | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar Beta | t | p |
|--|------------|----------------------------------|-----------|-------------------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Hata | | | |
| Bağımlı Değişken: İş Tatmini | (Sabit) | 3,955 | 0,191 | | 20,672 | 0,000 |
| | İş Yükü | -0,307 | 0,056 | -0,363 | -5,506 | 0,000 |
| $R=0,363$ $R^2=0,132$ $F(1,200)=30,314$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: İçsel Tatmin | (Sabit) | 4,181 | 0,200 | | 20,928 | 0,000 |
| | İş Yükü | -0,296 | 0,058 | -0,338 | -5,085 | 0,000 |
| $R=0,338$ $R^2=0,115$ $F(1,200)=25,862$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Dışsal Tatmin | (Sabit) | 3,616 | 0,219 | | 16,494 | 0,000 |
| | İş Yükü | -0,323 | 0,064 | -0,337 | -5,061 | 0,000 |
| $R=0,337$ $R^2=0,114$ $F(1,200)=25,613$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Tükenmişlik | (Sabit) | 1,208 | 0,167 | | 7,229 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,485 | 0,049 | 0,575 | 9,947 | 0,000 |
| $R=0,575$ $R^2=0,331$ $F(1,200)=98,951$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme | (Sabit) | 1,012 | 0,194 | | 5,218 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,645 | 0,057 | 0,628 | 11,415 | 0,000 |
| $R=0,628$ $R^2=0,394$ $F(1,200)=130,292$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Kişisel Başarıda Düşme Hissi | (Sabit) | 1,984 | 0,195 | | 10,171 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,218 | 0,057 | 0,261 | 3,831 | 0,000 |
| $R=0,261$ $R^2=0,068$ $F(1,200)=14,678$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma | (Sabit) | 1,096 | 0,205 | | 5,343 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,356 | 0,060 | 0,388 | 5,950 | 0,000 |
| $R=0,388$ $R^2=0,150$ $F(1,200)=35,406$ $p=0,000$ | | | | | | |

Aracılık etkisinin incelenmesi için gerekli olmasa da çalışmanın H3 nolu hipotezinin test edilmesi amacıyla İş Tatmini- Tükenmişlik ilişkisi de modellenmiştir (Tablo 11). Tüm modeller ve katsayıları %1 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. İş Tatmini değişkeni, Tükenmişlik ve alt boyutları üzerinde negatif yönde ($B<0$) anlamlı ($p<0,01$) etkiye sahiptir. Diğer bir ifade ile sağlık çalışanlarının iş tatmin seviyeleri arttıkça tükenmişlik seviyeleri azalmaktadır. Bu sonuçlara dayanarak H3 nolu “Çalışanların iş tatmininin artması, tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır” hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. İş tatminindeki değişimden en çok etkilenen Duygusal Tükenme alt boyutu ($B=-0,786$; $R^2=0,42$), en az etkilenen Kişisel Başarıda Düşme Hissi alt boyutu ($B=-0,535$; $R^2=0,295$) olmaktadır.

Tablo 11. Basit Doğrusal Regresyon Modelleri (b)

| Model | Katsayılar | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar Beta | t | p |
|--|------------|----------------------------------|-----------|-------------------------------------|---------|-------|
| | | B | Std. Hata | | | |
| Bağımlı Değişken: Tükenmişlik | (Sabit) | 4,784 | 0,157 | | 30,507 | 0,000 |
| | İş Tatmini | -0,669 | 0,052 | -0,672 | -12,843 | 0,000 |
| $R=0,672$ $R^2=0,452$ $F(1,200)=164,941$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme | (Sabit) | 5,466 | 0,197 | | 27,772 | 0,000 |
| | İş Tatmini | -0,786 | 0,065 | -0,648 | -12,023 | 0,000 |
| $R=0,648$ $R^2=0,420$ $F(1,200)=144,553$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Kişisel Başarıda Düşme Hissi | (Sabit) | 4,277 | 0,176 | | 24,321 | 0,000 |
| | İş Tatmini | -0,535 | 0,058 | -0,543 | -9,155 | 0,000 |
| $R=0,543$ $R^2=0,295$ $F(1,200)=83,808$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma | (Sabit) | 3,863 | 0,200 | | 19,292 | 0,000 |
| | İş Tatmini | -0,539 | 0,067 | -0,497 | -8,107 | 0,000 |
| $R=0,497$ $R^2=0,247$ $F(1,200)=65,719$ $p=0,000$ | | | | | | |

Ardından Denklem 3'ü elde etmek yani aracı ve bağımsız değişkeni birlikte modele katmak gerekmektedir. Bunun için İş Tatmini ve İş Yüğü değişkenleri aynı anda modele dâhil edilmiştir (Tablo 12). Elde edilen bulgulara göre; tükenmişliğin alt boyutlarından Kişisel Başarıda Düşme Hissi değişkenini tahmin eden modellerde, İş Tatmini aracı değişken olarak modele dâhil edildiğinde, İş Yüğü değişkeninin etkisi anlamsız ($p=0,246>0,01$) hale gelmektedir. Bu durumda İş Tatmininin, İş Yüğünün tükenmişliğin alt boyutu olan Kişisel Başarıda Düşme Hissine olan etkisinde “tam” aracılık rolü üstlendiği görülmektedir. Öte yandan Tükenmişlik değişkenini tahmin eden modellerde; İş Tatmini aracı değişken olarak modele dâhil edildiğinde, İş Yüğü değişkeninin etkisi anlamlı ($p=0,000<0,01$) olmaya devam ederken, değişkenin katsayısı $B=0,485$ ’ den $B=0,321$ ’e düşmektedir. Benzer şekilde İş Tatmini aracı değişken olarak modele dâhil edildiğinde İş Yüğü değişkeninin etkisi anlamlı ($p=0,000<0,01$) olmaya devam ederken; tükenmişliğin alt boyutu olan Duygusal Tükenme değişkenini tahmin eden modellerde değişkenin katsayısı $0,645$ ’ den $0,465$ ’e ve Duyarsızlaşma değişkenini tahmin eden modellerde değişkenin katsayısı $0,356$ ’ dan $0,219$ ’a düşmektedir. Bu bulgulara göre ise İş Tatmininin, İş Yüğünün Tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları olan Duygusal Tükenmeye ve Duyarsızlaşmaya olan etkisinde “kısmi” aracılık rolü üstlendiği söylenebilir.

Tablo 12. İş Tatmini Aracı Değişkeniyle Basit Doğrusal Regresyon Modelleri

| Model | Katsayılar | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar Beta | t | p |
|--|------------|----------------------------------|-----------|-------------------------------------|---------|--------------|
| | | B | Std. Hata | | | |
| Bağımlı Değişken: Tükenmişlik | (Sabit) | 3,309 | 0,236 | | 14,049 | 0,000 |
| | İş Tatmini | -0,531 | 0,049 | -0,534 | -10,808 | 0,000 |
| | İş Yüğü | 0,321 | 0,042 | 0,382 | 7,727 | 0,000 |
| $R=0,761$ $R^2=0,578$ $F(2,199)=136,536$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme | (Sabit) | 3,332 | 0,281 | | 11,873 | 0,000 |
| | İş Tatmini | -0,587 | 0,059 | -0,483 | -10,018 | 0,000 |
| | İş Yüğü | 0,465 | 0,050 | 0,453 | 9,379 | 0,000 |
| $R=0,773$ $R^2=0,597$ $F(2,199)=147,689$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Kişisel Başarıda Düşme Hissi | (Sabit) | 3,994 | 0,300 | | 13,308 | 0,000 |
| | İş Tatmini | -0,508 | 0,063 | -0,517 | -8,116 | 0,000 |
| | İş Yüğü | 0,062 | 0,053 | 0,074 | 1,164 | 0,246 |
| $R=0,548$ $R^2=0,300$ $F(2,199)=42,656$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma | (Sabit) | 2,857 | 0,331 | | 8,622 | 0,000 |
| | İş Tatmini | -0,445 | 0,069 | -0,411 | -6,438 | 0,000 |
| | İş Yüğü | 0,219 | 0,059 | 0,239 | 3,744 | 0,000 |
| $R=0,545$ $R^2=0,297$ $F(2,199)=42,007$ $p=0,000$ | | | | | | |

Bu modellerde, bağımsız değişkenin bağımlı değişkende açıkladığı varyansta meydana gelen azalmaların anlamlı olup olmadığının araştırılması gerekmektedir. Aracılık etkisini test eden Sobel, Aroian, Goodman testi ve Preacher & Hayes'in yeniden örnekleme modeli gibi çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır (Yılmaz & İlhan Dalbudak, 2018). Aracı etkilerin anlamlılığı Sobel, Aroian ve Goodman testi aracılığıyla incelendiğinde, meydana gelen azalmanın anlamlı olduğunu görülmektedir ($p<0,01$) (Tablo 13).

Tablo 13. İş Tatmini Aracı Değişkeni için Sobel, Aroian ve Goodman Testi Sonuçları

| Test | Bağımlı Değişken: Tükenmişlik | | Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme | | Bağımlı Değişken: Kişisel Başarıda Düşme Hissi | | Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma | |
|----------------|----------------------------------|----------|---------------------------------------|----------|--|----------|------------------------------------|----------|
| | z-değeri | p-değeri | z-değeri | p-değeri | z-değeri | p-değeri | z-değeri | p-değeri |
| Sobel | 4,9070 | 9,25E-07 | 4,8248 | 1,40E-06 | 4,5572 | 5,18E-06 | 4,1846 | 2,86E-05 |
| Aroian | 4,8904 | 1,01E-06 | 4,8064 | 1,54E-06 | 4,5337 | 5,80E-06 | 4,1558 | 3,24E-05 |
| Goodman | 4,9237 | 8,49E-07 | 4,8434 | 1,28E-06 | 4,5811 | 4,63E-06 | 4,2141 | 2,51E-05 |

İş Tatmininin alt boyutlarının aracı etkisini incelemek için önce İşsel Tatmin ve İş Yüğü değişkenleri aynı anda modele dâhil edilmiştir (Tablo 14). Elde edilen bulgulara göre; tükenmişliğin alt boyutlarından Kişisel Başarıda Düşme Hissi değişkenini tahmin eden modellerde, İşsel Tatmin aracı değişken olarak modele dâhil edildiğinde, İş Yüğü değişkeninin etkisi anlamsız ($p=0,148>0,01$) hale gelmektedir. Bu durumda İşsel Tatminin, İş Yüğü'nün tükenmişliğin alt boyutu olan Kişisel Başarıda Düşme Hissine olan etkisinde "tam" aracılık rolü üstlendiği görülmektedir. Öte yandan Tükenmişlik değişkenini tahmin eden modellerde; İşsel Tatmin aracı değişken olarak modele dâhil edildiğinde, İş Yüğü değişkeninin etkisi anlamlı ($p=0,000<0,01$) olmaya devam ederken, değişkenin katsayısı $B=0,485$ ' den $B=0,333$ 'e düşmektedir. Benzer şekilde İşsel Tatmin aracı değişken olarak modele dâhil

edildiğinde İş Yükü değişkeninin etkisi anlamlı ($p=0,000<0,01$) olmaya devam ederken; tükenmişliğin alt boyutu olan Duygusal Tükenme değişkenini tahmin eden modellerde değişkenin katsayısı 0,645’ den 0,477’ye ve Duyarsızlaşma değişkenini tahmin eden modellerde değişkenin katsayısı 0,356’ dan 0,229’a düşmektedir. Bu bulgulara göre ise İçsel Tatminin, İş Yükünün Tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları olan Duygusal Tükenmeye ve Duyarsızlaşmaya olan etkisinde “kısmi” aracılık rolü üstlendiği söylenebilir.

Tablo 14. İçsel Tatmin Aracı Değişkeniyle Basit Doğrusal Regresyon Modelleri

| Model | Katsayılar | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar Beta | t | p |
|--|--|----------------------------------|-----------|-------------------------------------|---------|--------------|
| | | B | Std. Hata | | | |
| Bağımlı Değişken: Tükenmişlik | (Sabit) | 3,341 | 0,237 | | 14,093 | 0,000 |
| | İçsel Tatmin | -0,510 | 0,047 | -0,530 | -10,860 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,333 | 0,041 | 0,396 | 8,109 | 0,000 |
| | $R=0,762$ $R^2=0,580$ $F(2,199)=137,379$ $p=0,000$ | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme | (Sabit) | 3,386 | 0,281 | | 12,029 | 0,000 |
| | İçsel Tatmin | -0,568 | 0,056 | -0,484 | -10,180 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,477 | 0,049 | 0,464 | 9,768 | 0,000 |
| | $R=0,776$ $R^2=0,602$ $F(2,199)=150,388$ $p=0,000$ | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Kişisel Başarıda Düşme Hissi | (Sabit) | 3,975 | 0,305 | | 13,041 | 0,000 |
| | İçsel Tatmin | -0,476 | 0,060 | -0,500 | -7,884 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,077 | 0,053 | 0,092 | 1,452 | 0,148 |
| | $R=0,539$ $R^2=0,290$ $F(2,199)=40,666$ $p=0,000$ | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma | (Sabit) | 2,882 | 0,334 | | 8,628 | 0,000 |
| | İçsel Tatmin | -0,427 | 0,066 | -0,407 | -6,452 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,229 | 0,058 | 0,250 | 3,958 | 0,000 |
| | $R=0,545$ $R^2=0,297$ $F(2,199)=42,117$ $p=0,000$ | | | | | |

Aracı etkilerin anlamlılığı Sobel, Aroian ve Goodman testi aracılığıyla incelendiğinde, meydana gelen azalmanın anlamlı olduğunu görülmektedir ($p<0,01$) (Tablo 15).

Tablo 15. İçsel Tatmin Aracı Değişkeni için Sobel, Aroian ve Goodman Testi Sonuçları

| Test | Bağımlı Değişken: Tükenmişlik | | Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme | | Bağımlı Değişken: Kişisel Başarıda Düşme Hissi | | Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma | |
|----------------|-------------------------------|----------|------------------------------------|----------|--|----------|---------------------------------|----------|
| | z-değeri | p-değeri | z-değeri | p-değeri | z-değeri | p-değeri | z-değeri | p-değeri |
| Sobel | 4,6077 | 4,07E-06 | 4,5501 | 5,36E-06 | 4,2755 | 1,91E-05 | 3,9954 | 6,46E-05 |
| Aroian | 4,5917 | 4,40E-06 | 4,5326 | 5,83E-06 | 4,2514 | 2,12E-05 | 3,9662 | 7,30E-05 |
| Goodman | 4,6237 | 3,77E-06 | 4,5678 | 4,93E-06 | 4,3000 | 1,71E-05 | 4,0253 | 5,69E-05 |

İş Tatmininin diğer alt boyutu olan Dışsal Tatminin aracı etkisini incelemek için, Dışsal Tatmin ve İş Yükü değişkenleri aynı anda modele dâhil edilmiştir (Tablo 16). Elde edilen bulgulara göre; tükenmişliğin alt boyutlarından Kişisel Başarıda Düşme Hissi değişkenini tahmin eden modellerde, Dışsal Tatmin aracı değişken olarak modele dâhil edildiğinde, İş Yükü değişkeninin etkisi anlamsız ($p=0,08>0,01$) hale gelmektedir. Bu durumda Dışsal Tatminin, İş Yükünün tükenmişliğin alt boyutu olan Kişisel Başarıda Düşme Hissine olan etkisinde “tam” aracılık rolü üstlendiği görülmektedir. Öte yandan Tükenmişlik değişkenini tahmin eden modellerde; Dışsal Tatmin aracı değişken olarak modele

dâhil edildiğinde, İş Yükü değişkeninin etkisi anlamlı ($p=0,000<0,01$) olmaya devam ederken, değişkenin katsayısı $B= 0,485'$ den $B=0,363'$ e düşmektedir. Benzer şekilde Dışsal Tatmin aracı değişken olarak modele dâhil edildiğinde İş Yükü değişkeninin etkisi anlamlı ($p=0,000<0,01$) olmaya devam ederken; tükenmişliğin alt boyutu olan Duygusal Tükenme değişkenini tahmin eden modellerde değişkenin katsayısı $0,645'$ den $0,513'$ e ve Duyarsızlaşma değişkenini tahmin eden modellerde değişkenin katsayısı $0,356'$ dan $0,254'$ e düşmektedir. Bu bulgulara göre ise Dışsal Tatminin, İş Yükünün Tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları olan Duygusal Tükenmeye ve Duyarsızlaşmaya olan etkisinde “kısmi” aracılık rolü üstlendiği söylenebilir.

Tablo 16. Dışsal Tatmin Aracı Değişkeniyle Basit Doğrusal Regresyon Modelleri

| Model | Katsayılar | Standardize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar Beta | t | p |
|--|---------------|----------------------------------|-----------|-------------------------------------|--------|--------------|
| | | B | Std. Hata | | | |
| Bağımlı Değişken: Tükenmişlik | (Sabit) | 2,567 | 0,224 | | 11,464 | 0,000 |
| | Dışsal Tatmin | -0,376 | 0,047 | -0,428 | -7,995 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,363 | 0,045 | 0,431 | 8,045 | 0,000 |
| $R=0,703$ $R^2=0,494$ $F(2,199)=96,997$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme | (Sabit) | 2,493 | 0,265 | | 9,423 | 0,000 |
| | Dışsal Tatmin | -0,410 | 0,056 | -0,383 | -7,376 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,513 | 0,053 | 0,499 | 9,612 | 0,000 |
| $R=0,727$ $R^2=0,524$ $F(2,199)=109,746$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Kişisel Başarıda Düşme Hissi | (Sabit) | 3,338 | 0,272 | | 12,254 | 0,000 |
| | Dışsal Tatmin | -0,375 | 0,057 | -0,432 | -6,550 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,097 | 0,055 | 0,116 | 1,760 | 0,080 |
| $R=0,483$ $R^2=0,234$ $F(2,199)=30,327$ $p=0,000$ | | | | | | |
| Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma | (Sabit) | 2,237 | 0,297 | | 7,522 | 0,000 |
| | Dışsal Tatmin | -0,316 | 0,062 | -0,330 | -5,054 | 0,000 |
| | İş Yükü | 0,254 | 0,060 | 0,277 | 4,233 | 0,000 |
| $R=0,497$ $R^2=0,247$ $F(2,199)=32,644$ $p=0,000$ | | | | | | |

Aracı etkilerin anlamlılığı Sobel, Aroian ve Goodman testi aracılığıyla incelendiğinde, meydana gelen azalmanın anlamlı olduğunu görülmektedir ($p<0,01$) (Tablo 17).

Tablo 17. Dışsal Tatmin Aracı Değişkeni için Sobel, Aroian ve Goodman Testi Sonuçları

| Test | Bağımlı Değişken: Tükenmişlik | | Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme | | Bağımlı Değişken: Kişisel Başarıda Düşme Hissi | | Bağımlı Değişken: Duyarsızlaşma | |
|---------|-------------------------------|----------|------------------------------------|----------|--|----------|---------------------------------|----------|
| | z-değeri | p-değeri | z-değeri | p-değeri | z-değeri | p-değeri | z-değeri | p-değeri |
| Sobel | 4,2722 | 1,94E-05 | 4,1679 | 3,07E-05 | 4,0024 | 6,27E-05 | 3,5730 | 3,53E-04 |
| Aroian | 4,2485 | 2,15E-05 | 4,1420 | 3,44E-05 | 3,9735 | 7,08E-05 | 3,5385 | 4,02E-04 |
| Goodman | 4,2963 | 1,74E-05 | 4,1942 | 2,74E-05 | 4,0319 | 5,53E-05 | 3,6085 | 3,08E-04 |

Bu sonuçlara dayanarak H4 nolu “Çalışanların iş yükünün tükenmişliklerine olan etkisinde, iş tatmininin aracılık etkisi vardır” hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

4.5. Fark Testleri

Son olarak, COVID-19 salgını döneminde sağlık çalışanlarının iş yükü, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin salgının meydana getirdiği çalışma koşullarından etkilenip etkilenmediğinin araştırılması amacıyla, bu değişkenlere dair fark testleri uygulanmıştır. Burada bağımsız gruplar olarak “COVID-19 sürecinde bu hastalıkla ilgili bölümlerde görev yaptınız mı?” sorusuna “Evet (n=171) – Hayır (n=31)” şeklinde cevap veren iki grup alınmıştır. Normal dağılımı sağlayan (Tablo 8) değişkenler (İş Yükü, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, İş Tatmini) için Bağımsız Örneklem t Testi, sağlamayanlar (Kişisel Başarıda Düşme Hissi, Duyarsızlaşma, İçsel Tatmin, Dışsal Tatmin) için ise Mann Whitney U Testi yapılarak sonuçlar Tablo 18’de verilmiştir. Normal dağılımı sağlayan değişkenlerde grupların varyanslarının eşitliği Levene Testi ile incelenmiş olup tümünde sağlanmaktadır.

Testlerin bulgularına göre; COVID-19 sürecinde sağlık kuruluşlarının bu hastalıkla ilgili bölümlerinde görev yapanlarla yapmayanlar arasında, Kişisel Başarıda Düşme Hissi ve Dışsal Tatmin bakımından fark bulunamamıştır. Diğer tüm değişkenler için iki grup arasındaki fark çeşitli düzeylerde anlamlıdır.

Tablo 18. Fark Testleri

| | Levene Testi | | Ortalamaların Eşitliği t-Testi | |
|-------------------------------------|----------------|------------|--------------------------------|----------|
| | F | p-değeri | t | p-değeri |
| <i>İş Yükü</i> | 0,311 | 0,578 | 3,325 | 0,001** |
| <i>Tükenmişlik</i> | 0,122 | 0,727 | 2,689 | 0,008** |
| <i>Duygusal Tükenme</i> | 0,233 | 0,630 | 2,504 | 0,013* |
| <i>İş Tatmini</i> | 0,005 | 0,941 | -2,070 | 0,040* |
| | Mann-Whitney U | Wilcoxon W | Z | p-değeri |
| <i>Kişisel Başarıda Düşme Hissi</i> | 2293,000 | 2789,000 | -1,210 | 0,226 |
| <i>Duyarsızlaşma</i> | 1768,500 | 2264,500 | -2,958 | 0,003** |
| <i>İçsel Tatmin</i> | 1827,000 | 16533,000 | -2,752 | 0,006** |
| <i>Dışsal Tatmin</i> | 2220,500 | 16926,500 | -1,438 | 0,150 |

*. 0,05 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruk testi). **. 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruk testi).

Anlamlı fark bulunan değişkenler için gruplara ait ortalamalara dair bulgular (Tablo 19), çalışanların COVID-19 ile ilgili bölümlerde görev yapanlarda İş Yükü, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek; İş Tatmini ve İçsel Tatmin düzeylerinin ise daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 19. Grupların Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| | İş Yükü | | Tükenmişlik | | Duygusal Tükenme | | Duyarsızlaşma | | İş Tatmini | | İçsel Tatmin | |
|--------------|---------|------|-------------|------|------------------|------|---------------|------|------------|------|--------------|------|
| | Mean | s.d. | Mean | s.d. | Mean | s.d. | Mean | s.d. | Mean | s.d. | Mean | s.d. |
| Evet | 3,41 | 0,80 | 2,88 | 0,68 | 3,22 | 0,82 | 2,34 | 0,74 | 2,89 | 0,68 | 3,15 | 0,71 |
| Hayır | 2,90 | 0,76 | 2,52 | 0,66 | 2,82 | 0,84 | 1,95 | 0,71 | 3,16 | 0,68 | 3,46 | 0,64 |

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının iş yükü, tükenmişlik ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiler ve çalışanların COVID-19 sürecinde bu hastalıkla ilgili bölümlerde görev yapma durumlarına göre bu değişkenlerle ilgili farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların iş yükü ortanın üzerinde ($\bar{x} = 3,333, sd = 0,813$), tükenmişlik ($\bar{x} = 2,823$) ve iş tatmini ($\bar{x} = 2,931$) ise orta düzeyin altındadır. Çalışanların COVID-19 pandemisi döneminde iş yüklerinin arttığı görülmektedir. Bununla birlikte tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmenin arttığı ve iş tatmini alt boyutlarından içsel tatmin boyutunun düşük çıktığı görülmektedir. Fark testlerinin sonuçlarına göre, COVID-19 döneminde bu hastalıkla ilgili bölümlerinde görev yapanlarla yapmayanlar arasında, Kişisel Başarıda Düşme Hissi ve Dışsal Tatmin bakımından fark bulunamamıştır. Diğer tüm değişkenler için iki grup arasındaki fark çeşitli düzeylerde anlamlıdır. COVID-19 ile ilgili bölümlerde görev yapanlarda İş Yükü, Tükenmişlik, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek; İş Tatmini ve İçsel Tatmin düzeylerinin ise daha düşük olduğu görülmektedir.

İş tatmini bazı araştırmalarda ortalama olarak bizim çalışmamızdan daha yüksek çıkabilmekte (Acea-López vd., 2021; Liu & Lo, 2018); bazı araştırmalarda ise tam tersi daha düşük ortalamaya sahip olabilmektedir. Van Ham vd. lerinin (2006) birçok araştırmayı taradıkları çalışmalarına göre hekimlerin iş tatminini arttıran etkenler arasında meslekte çeşitlilik, meslektaşlarla ilişkiler ve tıp öğrencilerine eğitim verebilmek gibi faktörler yer alırken; iş tatminini azaltan faktörler arasında düşük gelir, uzun çalışma saatleri, idari yükler, yetersiz takdir görme, aşırı çalışma ve zaman kısıtlarının pek çok araştırmada ortak olduğu görülmektedir. Ayrıca doktorluk mesleğinin kendisiyle doğrudan ilgili faktörler, en sık olarak iş tatminini arttırırken, istihdam koşullarına ilişkin faktörler ise en yaygın olarak iş tatmin seviyesini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır (Van Ham vd., 2006).

Çalışmanın birinci hipotezi olan “çalışanların iş yükünün artması, tükenmişlik düzeylerini arttırmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir. İş yükü ile tükenmişlik arasında orta düzeyde, aynı yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş yükü ve tükenmişlik üzerine yapılan araştırma sayısı oldukça fazladır (Greenglass, Burke, & Fiksenbaum, 2001; Karacaoğlu & Çetin, 2015; López-Núñez, Rubio-Valdehita, Diaz-Ramiro, & Aparicio-García, 2020; Mohd Balwi, Yee, Thukiman, & Haziqah, 2021; Watson, McCoy, Mathew, Gundersen, & Eisenstein, 2019). Liu & Lo'nun araştırmasında iş yükünün, tükenmenin en güçlü yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre iş yükü ne kadar ağır olursa duygusal tükenme ve sinizm de (duyarsızlaşma) o derece yüksek olacaktır (Liu & Lo, 2018: 162). Hemşireler üzerine yapılan bir araştırmada da iş yükünün tükenmişlik ile aynı yönde ilişkili olduğuna dair sonuçlara ulaşılmış ve tükenmişliğin en aza indirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Nitekim tükenmişlik, üst ve alt ekstremitte ağrısına, boyun ve bel ağrısına, kas spazmına, alt ekstremitte ödeme, zihinsel yorgunluk, baş ağrısı, sinirlilik ve unutkanlığa neden olduğu bu çalışmada ortaya çıkmıştır (Carvalho vd., 2019). Bununla birlikte kuruluşları tarafından değer gören sağlık çalışanlarında tükenmişlik olasılığının %40 daha düşük olduğuna dair buldular da mevcuttur (Prasad vd., 2021). Ayrıca

tükenmişliğin, işten ayrılma niyeti ile ilişkisine dair de literatürde çok fazla sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu bağlamda iş yükünün artmasının tükenmişlik ile ilişkisi tüm sektörleri ilgilendirmekle beraber, hasta ile yakın ilişkileri dolayısıyla tedavi sürecinin sorunsuz sürdürülmesi açısından sağlık kuruluşları için de son derece önemli bir yere sahip görünmektedir. İş kaynaklarının geliştirilmesi, eğitim imkanlarının artırılması, iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesi, iş yüklerinin azaltılması, örgütsel ve mesleki bağlılığı artırıcı çalışmaların yapılması, örgütsel desteğin artırılması gibi önlemler sağlık çalışanları açısından önem taşımaktadır (Moloney vd., 2018).

Diğer iki değişken arasındaki ilişkiye baktığımızda sağlık çalışanlarının iş yükleri arttıkça yaptıkları işten tatminlerinin azalmakta olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara dayanarak ikinci hipotezimiz olan “Çalışanların iş yükünün artması, iş tatminlerini azaltmaktadır” hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. Ancak çalışmamızla örtüşmeyen sonuçlar elde eden araştırmalar da bulunmaktadır (Safdar vd., 2019). Bununla birlikte iş yükünün artmasının iş doyumunun azalmasıyla olan ilişkisine dair araştırmamızla benzer sonuçlar ortaya koyan araştırmaların sayısı daha fazladır (Acea-López vd., 2021; Altaf & Awan, 2011; Stuart, Jarvis, & Daniel, 2008). Goetz vd. nin (2013) araştırmasına göre haftada daha az çalışma saati olan pratisyen hekimlerin iş memnuniyeti daha yüksektir. Chiang, Hsiao, & Lee hemşireler üzerine yaptıkları araştırmalarında (2017), hasta güvenliğinin organizasyonel faktörleri arasında iş doyumunu, iş yükü gibi faktörler de sayılmaktadır. Karmaşık bir ortamda sunulan sağlık hizmetleri, maliyetlerin düşürülmesi açısından da bu değişkenler çerçevesinde yönetilmeli ve çözümler geliştirilmelidir.

Çalışmamızın üçüncü hipotezi olan “çalışanların iş tatmininin artması, tükenmişlik düzeylerini azaltmaktadır” hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. Liu & Lo’ya göre de tükenmişlik iş doyumunun önemli bir yordayıcısıdır. Daha yüksek düzeyde tükenmişlik ve duyarsızlaşma olan katılımcıların daha düşük iş tatmini düzeylerine sahip olduğunu görülmektedir (Liu & Lo, 2018: 162). Akman vd. nin (2016) çalışmalarında da iş doyumunu değişkeni ile tükenmişlik değişkeninin alt boyutları arasında anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır. Yine hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada iş tatmini ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ilişki olduğuna işaret etmektedir (Sarmiento, Spence Laschinger, & Iwasiw, 2004). Visser vd. ne (2003) göre de iş tatmininin düşük olduğu durumlarda büyük bir olasılıkla tükenmişlik ortaya çıkmaktadır.

Yukarıda sayılan değişkenler ve diğer ilişkili değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerini veya birbirlerine etkilerini inceleyen çalışmalara literatürde sık rastlanmaktadır (Cullen vd., 2008; Dwinijanti vd., 2020; Inegbedion vd., 2020; Phillips, 2020). Her ne kadar iş doyumunun, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti gibi değişkenler arasındaki aracı ilişkisinin incelendiği çalışmalar bulunsa da (Liu & Lo, 2018; Zeytinoglu vd., 2007), iş tatmininin aracı değişken olarak iş yükü ve tükenmişlik arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı rolünü inceleyen araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkilerin test sonuçlarına dayanarak dördüncü hipotezimiz “çalışanların iş yükünün tükenmişliklerine olan etkisinde, iş tatmininin aracılık etkisi vardır” hipotezinin kabul edildiği

söylenbilir. Araştırmannın bu bulgusu iş tatmini değışkeni ile diğer değışkenlerin ilişkisine açık şekilde işaret eder ve iş tatmininin önemini vurgular. Bu açıdan araştırmannın sağlık alanındaki yapılan çalışmalara ek bir bilgi ürettiği iddia edilebilir.

KAYNAKÇA

- Acea-López, L., Pastor-Bravo, M. del M., Rubinat-Arnaldo, E., Bellon, F., Blanco-Blanco, J., Gea-Sanchez, M., & Briones-Vozmediano, E. (2021). Burnout and job satisfaction among nurses in three Spanish regions. *Journal of Nursing Management*, 29(7). <https://doi.org/10.1111/jonm.13376>
- Akman, O., Ozturk, C., Bektas, M., Ayar, D., & Armstrong, M. A. (2016). Job satisfaction and burnout among paediatric nurses. *Journal of Nursing Management*, 24(7). <https://doi.org/10.1111/jonm.12399>
- Alrawashdeh, H. M., Al-Tammemi, A. B., Alzawahreh, M. K., Al-Tamimi, A., Elkholy, M., Al Sarireh, F., ... Ghoul, I. (2021). Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10897-4>
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1). <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0891-0>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Baycan, F. A. (1985). Analıysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bennett, J. A. (2000). Mediator and Moderator Variables in Nursing Research: Conceptual and Statistical Differences. *Research in Nursing & Health*(23), 415-420.
- Bilgiç, R. (1998). he Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557. doi:10.1080/00223989809599287
- Briggs, S., & Cheek, J. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*(54), 106-148.
- Cambridge Dictionary. (2021). dictionary.cambridge.org/dictionary/english/workload.

- Carvalho, D. P. de, Rocha, L. P., Pinho, E. C. de, Tomaschewski-Barlem, J. G., Barlem, E. L. D., & Goulart, L. S. (2019). Workloads and burnout of nursing workers. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(6). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0659>
- Chiang, H. Y., Hsiao, Y. C., & Lee, H. F. (2017). Predictors of Hospital Nurses' Safety Practices: Work Environment, Workload, Job Satisfaction, and Error Reporting. *Journal of Nursing Care Quality*, 32(4). <https://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000240>
- Cullen, J. C., Silverstein, B. A., & Foley, M. P. (2008). Linking biomechanical workload and organizational practices to burnout and satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 23(1–2). <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9079-8>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, Vol. 18. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Derya, S. (2008, Nisan). Crossover of Work-Family Conflict: Antecedent and Consequences of Crossover Process in Dual-Earner Couples. *Doktora Tezi*. İstanbul: Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A Comparison of Diagonal Weighted Least Squares Robust Estimation Techniques for Ordinal Data. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 21(3), 425-438.
- Dwinijanti, L., Adhikara, M. F. A., & Kusumapradja, R. (2020). Job satisfaction and turnover intention among public sector nurses: Is workload and burnout the issue? *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 17(1). <https://doi.org/10.31106/jema.v17i1.4951>
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması. R. Bayraktar, & İ. Dağ içinde, 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* (s. 143-154). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Fairchild, A. J., & MacKinnon, D. P. (2009). A General Model for Testing Mediation and Moderation Effects. *Prevention Science*(10), 87-99. doi:10.1007/s11121-008-0109-6
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2). <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Filzmoser, P., & Gschwandtner, M. (2021). mvoutlier: Multivariate Outlier Detection Based on Robust Methods. *R package version 2.1.1*. <https://CRAN.R-project.org/package=mvoutlier> adresinden alındı
- George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference* (14 b.). New York: Routledge.

- Goetz, K., Musselmann, B., Szecsenyi, J., & Joos, S. (2013). The influence of workload and health behavior on job satisfaction of general practitioners. *Family Medicine*, 45(2).
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 11(3), 211–215. <https://doi.org/10.1002/casp.614>
- Gross, J., & Ligges, U. (2015). nortest: Tests for Normality. *R package version 1.0-4*. <https://CRAN.R-project.org/package=nortest> adresinden alındı
- Gürsakal, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz Teknikleri*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- IBM Corp. (2016). IBM SPSS Statistics for Windows, Version 24.0. Armonk, New York.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Karacaoğlu, K., & Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 46-69.
- Kemeröz Karakaya; H. (2017). *Psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi ve ilişkili değişkenlerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 466282).
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Kırklareli Valiliği. (2021). İstatistikler. Ekim 10, 2021 tarihinde <http://www.kirklareli.gov.tr/planlama-istatistikler> adresinden alındı
- Kline, P. (2000). *Handbook of psychological testing* (2. b.). New York: Routledge.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Korkmaz, S., Goksuluk, D., & Zararsiz, G. (2014). MVN: An R Package for Assessing Multivariate Normality. *The R Journal*, 6(2), 151-162.
- Lea, V. M., Corlett, S. A., & Rodgers, R. M. (2012). Workload and its impact on community pharmacists' job satisfaction and stress: A review of the literature. *International Journal of Pharmacy Practice*, Vol. 20. <https://doi.org/10.1111/j.2042-7174.2012.00192.x>
- Leskovic, L., Erjavec, K., Leskovic, R., & Vukovič, G. (2020). Burnout and job satisfaction of healthcare workers in slovenian nursing homes in rural areas during the covid-19 pandemic.

Annals of Agricultural and Environmental Medicine, 27(4).
<https://doi.org/10.26444/aaem/128236>

Liu, H. L., & Lo, V. hwei. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2).
<https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>

López-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Diaz-Ramiro, E. M., & Aparicio-García, M. E. (2020). Psychological capital, workload, and burnout: What's new? The impact of personal accomplishment to promote sustainable working conditions. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19).
<https://doi.org/10.3390/su12198124>

Lucchini, A., Iozzo, P., & Bambi, S. (2020). Nursing workload in the COVID-19 era. *Intensive and Critical Care Nursing*, Vol. 61. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2020.102929>

Lüdecke, D., Ben-Shachar, M. S., Patil, I., Waggoner, P., & Makowski, D. (2021). performance: An R Package for Assessment, Comparison and Testing of Statistical Models. *Journal of Open Source Software*, 6(60), 3139. doi:10.21105/joss.03139

Mardia, K. V. (1970). Measures of Multivariate Skewness and Kurtosis with Applications. *Biometrika*, 57(3), 519-530.

Mardia, K. V. (1974). Applications of Some Measures of Multivariate Skewness and Kurtosis in Testing Normality and Robustness Studies. *Sankhyā: The Indian Journal of Statistics, Series B (1960-2002)*, 36(2), 115-128.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior* (2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, 397-422.

Mohd Balwi, M. K., Yee, D. W., Thukiman, K., & Haziqah, A. (2021). The Relationship Between Workload and Burnout Among The Medical Staff In Hospital. *Sains Humanika*, 13(2-2).
<https://doi.org/10.11113/sh.v13n2-2.1891>

Moloney, W., Boxall, P., Parsons, M., & Cheung, G. (2018). Factors predicting Registered Nurses' intentions to leave their organization and profession: A job demands-resources framework. *Journal of Advanced Nursing*, 74(4). <https://doi.org/10.1111/jan.13497>

Muthén, B. O. (1993). Goodness of Fit with Categorical and Other Non-Normal Variables. K. A. Bollen, & J. S. Long içinde, *Testing Structural Equation Models* (s. 205-243). Newbury Park: Sage Publications.

NCBI. (n.d.). National Center For Biotechnology Information. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/> adresinden alındı (Erişim Tarihi: 10.11.2021).

- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Crows Nest, Australia: Allen & Unwin.
- Payne, A., Koen, L., Niehaus, D. J. H., & Smit, I. M. (2020). Burnout and job satisfaction of nursing staff in a south african acute mental health setting. *South African Journal of Psychiatry*, 26, 1–6. <https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v26i0.1454>
- Peterson, M., Smith, P., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., . . . Viedge, C. (1995). Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-Nation Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452.
- Phillips, C. (2020). Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical-surgical nurses. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, 18(2). <https://doi.org/10.1097/XEB.0000000000000220>
- Prasad, K., McLoughlin, C., Stillman, M., Poplau, S., Goelz, E., Taylor, S., . . . Sinsky, C. A. (2021). Prevalence and correlates of stress and burnout among U.S. healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A national cross-sectional survey study. *EClinicalMedicine*, 35. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2021.100879>
- R Core Team. (2020). R: A language and environment for statistical computing. *R Foundation for Statistical Computing*. Vienna, Austria. <https://www.R-project.org/> adresinden alındı
- Rajan, D. (2018). Negative impacts of heavy workload: a comparative study among sanitary workers. *Sociology International Journal*, 2(6). <https://doi.org/10.15406/sij.2018.02.00086>
- Revelle, W. R. (2021). psych: Procedures for Personality and Psychological Research. Evanston, Illinois, USA. <https://CRAN.R-project.org/package=psych> Version = 2.1.6 adresinden alındı
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. <https://www.jstatsoft.org/v48/i02/> adresinden alındı
- RStudio. (2021, Eylül 1). *RStudio / Open source & professional software for data science teams*. Kasım 5, 2021 tarihinde RStudio: <https://www.rstudio.com/> adresinden alındı
- Safdar, A., Susilaningsih, F. S., & Kurniawan, T. (2019). Relationship Between Workload Performance and Job Satisfaction. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 7(3). <https://doi.org/10.24198/jkp.v7i3.1178>
- Sarmiento, T. P., Spence Laschinger, H. K., & Iwasiw, C. (2004). Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: Testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 46. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2003.02973.x>
- Savalei, V., & Rhemtulla, M. (2013). The Performance of Robust Test Statistics with Categorical Data. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 66(2), 201-223.

- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, Vol. 14. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Shan, Y., Shang, J., Yan, Y., Lu, G., Hu, D., & Ye, X. (2021). Mental workload of frontline nurses aiding in the COVID-19 pandemic: A latent profile analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 77(5), 2374–2385. <https://doi.org/10.1111/jan.14769>
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>
- Stuart, E. H., Jarvis, A., & Daniel, K. (2008). A ward without walls? District nurses' perceptions of their workload management priorities and job satisfaction. *Journal of Clinical Nursing*, 17(22). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02316.x>
- The R Foundation. (2020, Ekim 10). *The R Project for Statistical Computing*. Kasım 5, 2021 tarihinde R Project: <https://www.r-project.org/> adresinden alındı
- Thode, H. C. (2002). *Testing For Normality*. New York: Marcel Dekker Inc.
- Van Ham, I., Verhoeven, A. H., Groenier, K. H., Groothoff, J. W., & De Haan, J. (2006). Job satisfaction among general practitioners: A systematic literature review. *European Journal of General Practice*, Vol. 12, pp. 174–180. <https://doi.org/10.1080/13814780600994376>
- Visser, M. R. M., Smets, E. M. A., Oort, F. J., & De Haes, H. C. J. M. (2003). Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. *CMAJ*, 168(3), 271–275.
- Vocational Psychology Research. (1977). *Minnesota Satisfaction Questionnaire (Short-Form)*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Wang, B. (2021). bda: Binned Data Analysis. *R package version 15.2.5*. <https://CRAN.R-project.org/package=bda> adresinden alındı
- Watson, A. G., McCoy, J. V., Mathew, J. A., Gundersen, D. A., & Eisenstein, R. M. (2019). Impact of physician workload on burnout in the emergency department. *Psychology, Health and Medicine*, 24(4). <https://doi.org/10.1080/13548506.2018.1539236>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Cilt Minnesota Studies in Vocational). Minneapolis: University of Minnesota.

- Wickham, H., & Hester, J. (2020). readr: Read Rectangular Text Data. *R package version 1.4.0*.
<https://CRAN.R-project.org/package=readr> adresinden alındı
- Wickham, H., Averick, M., Bryan, J., Chang, W., McGowan, L. D., François, R., . . . Yutani, H. (2019). Welcome to the tidyverse. *Journal of Open Source Software*, 4(43), 1686.
doi:10.21105/joss.01686
- Wickham, H., François, R., Henry, L., & Müller, K. (2020). dplyr: A Grammar of Data Manipulation. *R package version 1.0.2*. <https://CRAN.R-project.org/package=dplyr> adresinden alındı
- Wu, Y., Wang, J., Luo, C., Hu, S., Lin, X., Anderson, A. E., . . . Qian, Y. (2020). A Comparison of Burnout Frequency Among Oncology Physicians and Nurses Working on the Frontline and Usual Wards During the COVID-19 Epidemic in Wuhan, China. *Journal of Pain and Symptom Management*, 60(1). <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2020.04.008>
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, V., & İlhan Dalbudak, Z. (2018). Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 517-534.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy*, 33(SUPPL.). <https://doi.org/10.3138/0560-6GV2-G326-76PT>
- Zhou, Y., Wang, W., Sun, Y., Qian, W., Liu, Z., Wang, R., . . . Zhang, X. (2020). The prevalence and risk factors of psychological disturbances of frontline medical staff in china under the COVID-19 epidemic: Workload should be concerned. *Journal of Affective Disorders*, 277, 510–514.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.08.059>.

| KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE | AÇIKLAMA / EXPLANATION | KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS |
|---|--|--|
| Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i> | Araştırma hipotezini veya fikirini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i> | Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ATALAY Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL |
| Tasarım / <i>Design</i> | Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i> | Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ATALAY Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL |
| Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i> | Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i> | Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ATALAY Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL |
| Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i> | Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i> | Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ATALAY Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL |
| Literatür Taraması / <i>Literature Review</i> | Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i> | Dr. Öğr. Üyesi Muhammet ATALAY Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL |

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -