

Sağlık Çalışanlarında Covid-19 Korkusu, Aşırı İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Tanımlayıcı Bir Araştırma

Evaluation of the Relationship Between Covid-19 Fear, Work Overload and Turnover Intention in Healthcare Workers: A Descriptive Study

Barış DÖNMEZ¹, Sinem SARIÇOBAN², Hatice ULUSOY³

ÖZ

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu, aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyetlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Sivas Numune Hastanesinde çalışan hekim, hemşire ve diğer sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 125 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Veri toplamak amacıyla sosyodemografik ve işle ilgili soruların yer aldığı Kişisel Bilgi Formu, Covid-19 Korkusu Ölçeği, Aşırı İş Yükü Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Veriler Mart-Mayıs 2022 tarihleri arasında Google Forms aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada sağlık çalışanlarının Covid-19 Korkusu ölçeği puan ortalaması 17,28±7,41, aşırı iş yükü ölçeği puan ortalaması 3,02±1,02 ve işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalaması 2,60±1,25 olarak bulunmuştur. Ayrıca Covid-19 korkusu ile aşırı iş yükü arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ($p= 0,371$) ilişki saptanmıştır. Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü, anlamlı ancak zayıf ($r= 0,271$) ilişki olduğu belirlenmiştir. Aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ($r= 0,622$) ilişki olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti ve Covid-19 korkusunun orta düzeyde, aşırı iş yükü algısının ise ortanın üstünde olduğu saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının iş yükü arttıkça Covid-19 korku düzeyleri artmaktadır. Bununla birlikte Covid-19 korkusunun artması sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetinin de artmasına sebep olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 Korkusu, Aşırı İş Yükü, İşten Ayrılma Niyeti, Sağlık Çalışanları

ABSTRACT

This study aimed to evaluate the fear of Covid-19, work overload and turnover intentions of healthcare workers. The population of the study consists of physicians, nurses and other health personnel working in Sivas Numune Hospital. In total 125 healthcare professionals were reached. Personal Information Form including sociodemographic and work-related questions, Covid-19 Fear Scale, Work Overload Scale and Intention to Turnover Scale were used to collect data. Data were collected between March and May 2022 through Google Forms. In the study, the mean score of the fear of Covid-19 Scale was 17.28±7.41, the mean score of the excessive workload scale was 3.02±1.02 and the mean score of the intention to turnover scale was 2.60±1.25. In addition, a positive, significant and moderate ($p= 0.371$) relationship was found between fear of Covid-19 and work workload. There was a positive, significant but weak ($r= 0.271$) relationship between fear of Covid-19 and turnover intention. There was a positive, significant and moderate ($r= 0,622$) relationship between excessive workload and turnover intention. In this study, it was found that health care workers' turnover intention and fear of Covid-19 were at a moderate level, and the perception of excessive workload was above average. As the workload of healthcare workers increases, Covid-19 fear levels increase. However, the increase in fear of Covid-19 causes healthcare workers to increase their intention to turnover.

Keywords: Fear Of Covid-19, Work Overload, Turnover Intention, Health Workers

Bu araştırma için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Doktora Öğrencisi, Barış DÖNMEZ, Sağlık Yönetimi, Sakarya Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, barisdnmez@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4443-1836

² Arş. Gör., Sinem SARIÇOBAN, Sağlık Yönetimi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü, sinemsaricoban@cumhuriyet.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3548-3869

³ Prof. Dr., Hatice ULUSOY, Sağlık Yönetimi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, hulusoy@cumhuriyet.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8911-5490

İletişim / Corresponding Author:
e-posta/e-mail:

Sinem SARIÇOBAN
sinemsaricoban@cumhuriyet.edu.tr

Geliş Tarihi / Received: 27.12.2023

Kabul Tarihi/Accepted: 26.03.2024

GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde; vaka sayıları, ölüm oranları ve hastalıktan etkilenen ülkelerin sayısının artması sonucu “pandemi” olarak ilan edilen Covid-19 salgını tüm dünyada sadece bir halk sağlığı krizi değil, her sektörü etkileyen bir kriz olmuştur. Tüm ülkelere acil müdahale mekanizmalarını harekete geçirme, vakaları tespit ve izole etme, sağlık çalışanlarını eğitme, hastaneleri hazırlama ve sağlık çalışanlarını koruma konusunda çağrıda bulunulmuştur.¹ O tarihten bu yana yaklaşık 3 yıl geçmiş ve 21 Ekim 2023 itibarıyla Dünya üzerinde 771 milyon 679 bin 618 Covid-19 vakası görülmüş, 6 milyon 977 bin 23 kişi hayatını kaybetmiş ve hastalıkla mücadele için 13 milyar 533 milyon 465 bin 652 doz aşı uygulanmıştır.²

Bu süreçte hiç kuşkusuz en çok yıpranan grup salgınla mücadelede en ön safta yer alan sağlık çalışanları olmuştur. Öyle ki; Dünya Sağlık Örgütü Genel Direktörü, Covid-19 hakkındaki medya açıklamasında dünya nüfusunun yaklaşık %3’ünü sağlık çalışanlarının oluşturduğunu ancak tüm Covid-19 vakalarının %19’unun sağlık çalışanlarında görüldüğünü vurgulamıştır.³ Tüm Dünya’nın sosyal mesafe, izolasyon ve genel karantina önlemlerini uyguladığı, uzaktan ya da esnek çalışma modellerine geçiş yaptığı bir dönemde sağlık çalışanları enfekte olan hastalara 24 saat kesintisiz hizmet verme yükümlülüğünü yerine getirmiştir. Vaka sayıları arttıkça çalışma süreleri uzamış ve mesailer daha yoğun geçmiştir. Bununla birlikte enfekte olma riskine karşı kullanılan tulum, gözlük, maske vb. koruyucu ekipmanlarla çalışma zorunluluğu sağlık personeli için çalışma koşullarını daha da zorlaştırmıştır.⁴ Her gün mesai öncesi ve sonrası bu ekipmanların takılıp çıkarılması için saatler harcıyor olması, uzun süre bu ekipmanlarla çalışma nedeniyle kişisel ihtiyaçların yeterince karşılanmaması ve bu ekipmanların nefes almayı ve iletişim kurmayı son derece zorlaştırması sağlık çalışanlarının en çok zorlandığı konular olmuştur.⁵

Enfekte olma riski ve kullanılan ekipmanlarla çalışmanın zorluğunun yanı sıra sağlık çalışanları bu süreçte psikolojik bir yük de karşı karşıya kalmıştır. Türkiye Psikiyatri Derneği hekimler ve sağlık çalışanları için yayınladığı “Covid-19 Korkusu ve Kaygısıyla Baş Etme Rehberi” nde sağlık çalışanlarının bu dönemde artan sıkıntısının nedenlerini; bakım taleplerinde artış olması, sürekli enfeksiyon riskinin olması, ekipman zorluklarının bulunması, sağlık çalışanlarının tıbbi bakım sunmanın yanında ruhsal destek sağlama durumlarının olması ve salgın ortamlarının ruhsal sıkıntıyı içinde barındırması şeklinde sıralamıştır.⁶ Bununla birlikte gün geçtikçe artan hasta sayısı, salgının seyrinin belirsiz olması ve ne zaman sonlanacağını bilinememesi, etkili bir tedavi yönteminin hala geliştirilememiş olması, enfeksiyonun çevredeki diğer insanlara, nesnelere ya da yüzeylere bulaşıp bulaşmadığının bilinmemesi ve gözle görülebilir olmaması gibi faktörlerin sağlık çalışanlarında korku ve endişeye neden olduğu vurgulanmıştır.^{5,7,8}

Korku, ani ve beklenmedik durum değişikliklerine karşı gösterilen insani bir reflekstir.⁹ Sağlık çalışanları pandemi sürecinde enfekte olma korkusunun yanında, hastalığı hizmet sunduğu bireylere taşıma, aile üyelerine ya da mesai arkadaşlarına bulaştırma, hastalıkla ilişkilendirilerek toplum tarafından dışlanma, karantina uygulaması nedeniyle sevdiklerinden ayrı tutulma gibi pek çok konuda korku yaşamıştır.¹⁰ Sağlık çalışanlarının özellikle sevdiklerini koruyamama ve virüs nedeniyle sevdiklerini kaybetme korkusu aile üyelerinin yaşlı, hasta ya da çocuk olması durumunda daha da artmıştır. Çünkü bağışıklığı zayıflamış ve henüz güçlenmemiş olan bireylerin enfeksiyon riski daha yüksek seviyelerdedir.¹¹ Bununla birlikte çift olarak sağlık çalışanı olan ve pandemiyle mücadelede her ikisinin de görev alıyor olması sadece kendileri için değil eşleri için de endişe duymalarına neden olmuştur.¹²

Alan yazınında sağlık çalışanlarının hissetmiş olduğu korku düzeyinin genel

olarak orta ve yüksek düzeyde olduğu vurgulanmaktadır.¹³⁻¹⁵ Yüksek düzeydeki korku, sağlık çalışanlarının rasyonel düşünmesini engellemekte, bu durum iş yaşamında birtakım problemlere yol açmaktadır.⁷ Gökçe'nin (2022) 25 sağlık çalışanıyla yüz yüze görüşme yöntemini kullanarak yaptığı çalışmada sağlık çalışanları; “kimi zaman ayaklarım hastaneye gelmiyor, izin günlerimde bile hastane aklıma geliyor ve keyfim kaçabiliyor”, “yaptığımız işi sorgular olduk”, “bazen kendime neden bu mesleği seçtiğimi soruyorum”, “mesleğimi seviyorum ama seçimim gerçekten doğru muydu?”, “bu süreç işime yönelik çoğu şeyi içimden götürdü” ifadelerini kullanmıştır.¹⁶ Bu ifadeler sağlık çalışanlarının işlerini bırakma düşüncesinde pozitif yönde bir artış olduğuna işaret etmektedir. Jang ve diğerleri (2021) 441 sağlık çalışanıyla yürüttükleri çalışmada sağlık çalışanlarının algıladığı tehdidin işlerine devam edip etmeyecekleri konusunda önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur.¹⁷

İşten ayrılma genel olarak bir süreçtir, bu sürecin başlangıç noktası ise bireylerin işten

ayrılma niyetine sahip olmasıdır.¹⁸ İşten ayrılma niyeti yazında; “bir örgütten bilinçli ve kararlı olarak ayrılma isteği” olarak tanımlanmaktadır.¹⁹ Covid-19 Pandemisinin fizyolojik ve psikolojik etkilerinin yanı sıra ortaya çıkardığı aile faktörüne bağlı etkenlerin, çalışma koşullarına bağlı sorunların ve çevresel etkenlerin sağlık çalışanlarının işte ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Bununla birlikte sağlık sektöründe sağlık çalışanlarına duyulan olağanüstü ihtiyaç nedeniyle, evlilik, analık, ölüm ve refakat izinleri dışında tüm izinlerin iptal edilmiş olması, emekliliklerin ötelenmesi, işten çıkma ve çıkarılma yasaklarının getirilmesi gibi önlemler nedeniyle sağlık çalışanlarının daha fazla yıpranmasının da yine işten ayrılma kararında etkili olabileceğini söylemek mümkündür.^{18,5} Tüm bunlardan hareketle bu çalışmada pandemi döneminde sağlık çalışanlarının Covid-19 korku düzeyleri, aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada Sivas Numune Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu, aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyetlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Sivas Numune Hastanesinde çalışan ve hasta ile doğrudan teması olan hekim, hemşire ve diğer sağlık personeli oluşturmaktadır. Örneklem seçimin gitmeden araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 125 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Veriler Mart-Nisan 2022 tarihleri arasında Google Formlar aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmanın tek bir hastanede yürütülmesi ve sonuçların sağlık çalışanlarının bildirimlerine dayalı olması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Covid-19 Korkusu Ölçeği, Aşırı İş Yükü Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu, sağlık personelinin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma yılı, mesleği, çalıştığı birim gibi toplam 13 sorudan oluşmaktadır. Ayrıca Covid-19 teşhisi konulmuş hastaya hizmet verme, Covid-19 bulaşma riski olan bireylerle yaşama, Covid-19 pandemisinde işten ayrılmayı düşünme durumlarını belirlemeye yönelik sorulara da yer verilmiştir.

Covid-19 Korkusu Ölçeği, Ahorsu ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilmiş ve Ladikli ve diğerleri (2020) tarafından Türkçe güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmıştır.^{20,21} Ölçek tek faktörlü yapıda 7

sorudan oluşmaktadır ve 5’li Likert tipindedir (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum). Ladikli ve diğerleri (2020) ölçeğin iç tutarlılığı ve test-tekrar test güvenilirliğini 0,86 olarak bulmuştur. Bu çalışmada ise Cronbach Alpha değeri 0,943 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek puan 7-35 arasındadır ve yüksek puan, yüksek Covid-19 korkusunu ifade etmektedir.²¹ Uluslararası kullanım şekli olması bakımından, araştırmamızda ölçeğin ismi Covid-19 Korkusu Ölçeği olarak kullanılmıştır.

Aşırı İş Yükü Ölçeği, çalışanların içinde buldukları aşırı iş yükünü ölçmek için, Peterson ve diğerleri (1995) tarafından geliştirilmiş ve Derya (2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır.^{22,23} Ölçek tek faktörlü yapıda 11 maddeden oluşmaktadır ve 5’li Likert tipindedir (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte, “iş yüküm oldukça ağır” ve “yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerindedir” şeklinde ifadeler yer almaktadır. Derya (2008) tarafından ölçeğin iç tutarlılığı 0,86 olarak bulunmuştur.²³ Bu çalışmada ise Cronbach Alpha değeri 0,927’dir. Ölçekten alınabilecek puan 1-5 arasındadır ve ölçekten alınan puanın artması, aşırı iş yükü algısının da arttığını göstermektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, tek boyuttan oluşan 3 değişkenli bir ölçektir. Ölçek 5’li Likert tipinde yapılandırılmıştır (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum). Çalışmamızda Cronbach Alpha değeri 0,908 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın Etik İzni

Araştırmaya başlamadan önce 10.10.2021 tarihinde Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü COVID-19 Bilimsel Araştırma Değerlendirme Komisyonu onayı, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 17.11.2021 tarihinde 2021-11/36 sayılı etik onay ve Sivas İl Sağlık Müdürlüğünden gerekli yazılı izinler alınmıştır. Bu araştırma Helsinki Deklarasyonu Prensiplerine uygun olarak yapılmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen olan veriler SPSS v.22 istatistik paket programı kullanılarak tanımlayıcı istatistikler olarak sayı, yüzde ve ortalamalar ile değerlendirilmiştir. Bağımlı değişkenlerin karşılaştırılması amacıyla normal dağılım testi olarak yaygın olarak kullanılan Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır ve analiz sonuçlarının anlamlı olması nedeniyle ($p < 0,05$) verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak iki grup ortalamasının karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, üç veya daha fazla grup ortalamasının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H testi kullanılmış ve değişkenler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada yanılma düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde sağlık çalışanlarının demografik ve iş özellikleriyle birlikte ölçeklerden aldıkları sonuçlara ait bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 1’de sağlık çalışanlarının sosyodemografik özellikleri ve bu özelliklere göre ölçek puanlarının bir karşılaştırması verilmiştir. Buna göre katılımcıların %63,2’si kadın, %39,2’si 36-45 yaş aralığında ve %83,2’si evlidir. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %43,2’si lisans mezunu ve

%50,4’ü hemşiredir. Katılımcıların %32,8’i dahili birimlerde çalışmaktadır ve %20,8’inin idari görevi bulunmaktadır. Çalışanların %30,4’ünün meslekteki toplam çalışma süresi, %51,2’sinin ise şu anki kurumda toplam çalışma süresi 0-5 yıl arasındadır. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının %88,0’i Covid-19 pandemisi sürecinde Covid-19 teşhisi konulmuş hastaya hizmet verdiğini ve %64,8’i ise Covid-19 bulaşma riski yüksek bireylerle yaşadığını ifade etmiştir. Katılımcıların %26,4’ünün kronik

hastalığı bulunmaktadır. Sağlık çalışanlarının %28,8'i Covid-19 pandemisi sürecinde yasak olmasaydı işten ayrılmayı düşündüğünü ifade etmiştir. Sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre Covid-19 korkusu ölçeği puanları incelendiğinde 46 yaşın üzerinde olanların, kadınların ($p<0,05$) ve evlilerin ($p<0,05$) daha fazla Covid-19 korkusuna sahip olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyi tıp fakültesi/tıpta uzmanlık olanların, hekimlerin ve cerrahi birimlerde görev yapanların Covid-19 korku düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksektir ($p<0,05$). İdari görevi olmayanların, idari görevi olanlara göre Covid-19 korku düzeyinin daha yüksek

olduğu görülmüştür ($p>0,05$). Toplam çalışma yılı 21 yılın üzerinde olan sağlık çalışanları ile şu anki kurumda 16-20 yıldır çalışanların ($p<0,05$) Covid-19 korku düzeyinin yüksek olduğu saptanmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte Covid-19 bulaşma riski yüksek bireylerle yaşayanların ve kronik hastalığı bulunanların Covid-19 korkusu daha yüksektir. Covid-19 teşhisi konulmuş hastalara hizmet veren ve Covid-19 pandemisi sürecinde yasaklar olmasaydı işten ayrılmayı düşünen sağlık çalışanlarında Covid-19 korku düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 1. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklerine Göre Covid-19 Korkusu, Aşırı İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

Özellikler	n	%	Covid-19 Korkusu	Aşırı İş Yükü Ölçeği	İşten Ayrılma Niyeti
			Ölçeği Puan Ortalaması	Puan Ortalaması	Ölçeği Puan Ortalaması
			Ort. ±SS	Ort. ±SS	Ort. ±SS
Yaş					
18-25 yaş	16	12,8	14,63± 7,42	3,10± 1,10	2,90± 1,62
26-35 yaş	40	32,0	16,50± 7,13	3,22± 0,92	2,83± 1,21
36-45 yaş	49	39,2	18,04± 7,65	2,88± 1,06	2,38± 1,15
46 yaş ve üzeri	20	16,0	19,10± 7,08	2,88±1,07	2,45± 1,18
			p=0,229	p=0,380	p=0,292
Cinsiyet					
Kadın	79	63,2	18,38± 6,69	3,06± 0,97	2,44± 1,17
Erkek	46	36,8	15,39± 8,24	2,94± 1,10	2,88± 1,33
			p= 0,009*	p=0,563	p=0,081
Medeni Durum					
Evli	104	83,2	17,87± 7,39	2,95± 1,01	2,45± 1,20
Bekar	21	16,8	14,38± 6,95	3,33± 1,02	3,38± 1,20
			p=0,038*	p=0,129	p=0,002*
Eğitim					
Lise/ Ön lisans	30	24,0	12,67± 5,96	2,45± 1,14	2,16± 1,32
Lisans	54	43,2	17,33± 7,07	3,11± 0,88	2,60± 1,18
Yüksek lisans	12	9,6	19,25± 8,98	3,10± 1,12	2,58± 1,35
Tıp/ Tıpta uzmanlık	29	23,2	21,14± 6,32	3,39± 0,89	3,07± 1,14
			p=0,000*	p=0,006*	p=0,019*
Meslek					
Hekim	33	26,4	20,45± 6,58	3,36± 0,98	2,98± 1,18
Hemşire	63	50,4	17,48± 7,45	3,13± 0,88	2,57± 1,19
Diğer	29	23,2	13,24± 6,45	2,37± 1,09	2,24± 1,36
			p=0,000*	p=0,001*	p=0,029*
Birim					
Dahili	41	32,8	18,39± 6,88	3,29± 0,92	2,66± 1,18
Cerrahi	34	27,2	18,50± 7,78	3,07± 1,04	2,65± 1,25
Yoğun bakım	19	15,2	18,42± 7,78	3,37± 0,67	2,96± 1,23
Diğer	31	24,8	13,77± 6,63	2,38± 1,06	2,26± 1,32
			p=0,020*	p=0,001*	p=0,139
İdari Görevi Olma Durumu					
Evet	26	20,8	16,88± 8,26	2,73± 0,86	2,21± 1,00
Hayır	99	79,2	17,38± 7,21	3,09± 1,05	2,71± 1,29
			p=0,581	p=0,114	p=0,081

Tablo 1. (Devamı)

Meslekte Toplam Çalışma Yılı					
0-5 yıl	38	30,4	15,95± 7,56	3,11± 0,97	2,84± 1,39
6-10 yıl	20	16,0	13,50± 5,78	2,79± 1,05	2,45± 1,16
11-15 yıl	24	19,2	18,67± 6,27	3,19± 0,98	2,58± 1,29
16- 20 yıl	19	15,2	19,21± 8,70	2,94± 1,17	2,56± 1,30
21 yıl ve üzeri	24	19,2	19,63± 7,17	2,94± 1,03	2,40± 1,02
			p=0,020*	p=0,746	p=0,767
Şu Anki Kurumda Toplam Çalışma Yılı					
0-5 yıl	64	51,2	17,03± 6,98	3,23± 1,00	2,90± 1,31
6-10 yıl	32	25,6	16,00± 7,75	2,96± 0,93	2,41± 1,16
11-15 yıl	14	11,2	18,71± 8,05	2,45± 0,90	2,12± 1,17
16- 20 yıl	8	6,4	20,25± 8,97	2,98± 1,48	2,21± 1,11
21 yıl ve üzeri	7	5,6	19,14± 6,87	2,47± 0,87	2,24± 0,81
			p=0,555	p=0,039*	p=0,102
Covid-19 bulaşma riski yüksek yaşlılarla/bireylerle yaşama durumu					
Evet	81	64,8	17,52± 7,75	2,98± 1,07	2,55± 1,30
Hayır	44	35,2	16,84± 6,79	3,07± 0,93	2,70± 1,15
			p=0,823	p=0,662	p=0,345
Kronik rahatsızlığı olma durumu					
Evet	33	26,4	19,48± 8,34	2,96± 1,09	2,71± 1,25
Hayır	92	73,6	16,49± 6,92	3,04± 1,00	2,56± 1,25
			p=0,081	p=0,860	p=0,556
Covid-19 pandemisi sürecinde Covid-19 teşhisi konulmuş hastaya hizmet verme durumu					
Evet	110	88,0	17,83± 7,59	3,08± 1,01	2,62± 1,28
Hayır	15	12,0	13,27± 4,25	2,52± 0,98	2,44± 1,02
			p=0,031*	p=0,031*	p=0,673
Covid-19 pandemisi sürecinde, yasaklar olmasaydı işten ayrılmayı düşünme					
Evet	36	28,8	21,08± 8,18	3,54± 0,98	3,54± 1,21
Hayır	89	71,2	15,74± 6,51	2,80± 0,96	2,22± 1,05
			p=0,001*	p=0,000*	p=0,000*

Sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre aşırı iş yükü ölçęği puanları incelendiğinde yaş, cinsiyet ve medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Eğitim düzeyine göre incelendiğinde tıp fakültesi mezunu olanlar ya da tıpta uzmanlık eğitimi alanlar, diğer eğitim düzeyindekilere göre daha fazla aşırı iş yükü algısına sahip olduklarını belirtmiştir ($p<0,05$). Mesleklere göre incelendiğinde ise hekimlerin, hemşirelere ve diğer sağlık personeline göre aşırı iş yükü algısı istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksektir ($p<0,05$). Sağlık çalışanlarının görev yaptığı birimlere göre aşırı iş yükü algıları incelendiğinde yoğun bakım ünitelerinde çalışanların daha fazla aşırı iş yükü algısına sahip olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). İdari görevi olmayan sağlık çalışanları, idari görevi olanlara göre aşırı iş yükünün olduğunu belirtmiştir ($p>0,05$). Toplam çalışma süresi 11-15 yıl

arasında olanların ve şu anki kurumda 0-5 yıl arasında çalışma deneyimi olanların ($p>0,05$) aşırı iş yükü algısı daha yüksektir. Covid-19 bulaşma riski yüksek bireylerle yaşama ve kronik rahatsızlığı olma durumu ile aşırı iş yükü ölçęği arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Covid-19 teşhisi almış hastaya hizmet veren ve Covid-19 pandemisi süresince yasak olmasaydı işten ayrılmayı düşünen sağlık çalışanlarının aşırı iş yükü algısı istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha yüksektir ($p<0,05$).

Sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine göre işten ayrılma niyeti puanları incelendiğinde 18-25 yaş aralığında olan, erkek ve bekar ($p<0,05$) sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri daha yüksektir. Eğitim düzeyi tıp fakültesi veya tıpta uzmanlık olanların ve hekimlerin işten ayrılma niyeti puanları istatistiksel olarak

anamlı şekilde daha yüksektir ($p<0,05$). Yoğun bakımda çalışanlar, idari görevi olmayanlar, toplam ve şu anki kurumda çalışma yılı 0-5 yıl olan sağlık çalışanları işten ayrılma niyetinin olduğunu belirtmiştir ($p>0,05$). Covid-19 bulaşma riski yüksek bireylerle yaşamayanlar, kronik rahatsızlığı olanlar ve Covid-19 pandemisi süresinde Covid-19 teşhisi konulmuş hastaya hizmet veren sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti daha yüksektir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanları yasak olmasaydı Covid-19 pandemisi sürecinde işten ayrılmayı düşündüklerini belirtmiştir ve bu sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$).

Tablo 2. Ölçek Toplam Puan Ortalamaları

Ölçekler	Ort± SD	Min- Max
Covid-19 Korkusu Ölçeği	17,28± 7,41	7-35
Aşırı İş Yükü Ölçeği	3,02± 1,02	1-5
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	2,60± 1,25	1-5

Tablo 2’de sağlık çalışanlarına uygulanan ölçeklerden elde edilen puan ortalamaları verilmiştir. Katılımcıların Covid-19 Korkusu ölçeği puan ortalaması 17,28±7,41, aşırı iş yükü ölçeği puan ortalaması 3,02±1,02 ve işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalaması 2,60±1,25 olarak bulunmuştur.

Araştırmamızda sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusunun orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Sağlık çalışanlarında Covid-19 korku düzeyini ele alan çalışmalar incelendiğinde, pandeminin ilk dönemlerinde yapılan çalışmalarla benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür.³³⁻³⁵ Çalışmamızın pandeminin sonlarına doğru yapılmasına karşın, pandeminin ilk dönemlerinde yapılan çalışmalarla benzer sonuçların elde edilmesi dikkate değer bir bulgu olmuştur. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının, Covid-19 pandemisinin etkilerinin hala devam ettiğine inandığı söylenebilir.

Araştırmamızın sonucuna göre sağlık çalışanlarının aşırı iş yükü algısının orta seviyenin üstünde olduğu saptanmıştır. Bulgumuza benzer şekilde Bozkurt ve

Elmaoğlu (2021) Covid-19 pandemisi döneminde sağlık çalışanlarının iş yükü fazlalığı algısının orta seviyenin üstünde olduğunu saptamıştır.²⁴ Yine Yüncü ve Yılan (2020) yaptığı çalışmada Covid-19 pandemisiyle birlikte sağlık çalışanlarının iş yükünün arttığı sonucunu elde etmiştir.²⁵ Ancak bulgumuzun aksine Çıngı ve Şantaş’ın (2023) Covid-19 döneminde 112 çalışanları üzerine yaptığı çalışmada sağlık çalışanlarının iş yükü fazlalığı algıları orta düzeyde bulunmuştur.²⁶ Yazında pandeminin ilk dönemlerinde aşırı iş yükü algısı fazlayken sonraki dönemlerde orta seviyelerde olduğu görülmüştür. Ancak pandeminin neredeyse bitmesine rağmen sağlık çalışanlarında aşırı iş yükü algısının düşük seviyelerde olmaması hatta orta seviyenin üstünde olması çalışmamızın dikkat çeken bir bulgudur.

Çalışmamızda sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetinin orta seviyede olduğu bulunmuştur. Çalışmamıza paralel olarak Yıldız ve Yıldırım (2021) sağlık çalışanlarının Covid-19 döneminde işten ayrılma niyetlerinin orta düzeyde olduğunu saptamıştır.²⁷ Bayrakçı (2022) ise hemşirelerin Covid-19 pandemisi döneminde işten ayrılma niyetlerini ortaya yakın ancak düşük olduğunu bulmuştur.²⁸ Ancak Keçeli (2023) bizim sonucumuzun aksine sağlık çalışanlarında işten ayrılma niyetinin düşük olduğunu saptamıştır.²⁹ Aksu (2021) Covid-19 öncesi ve sonrası dönemi karşılaştırdığı çalışmada sağlık çalışanlarında işten ayrılma niyetinin pandemi ile arttığı sonucunu elde etmiştir.¹⁸

Tablo 3. Covid-19 korkusu, Aşırı İş yükü ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçekleri Arasındaki İlişki ile İlgili Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3
Covid-19 Korkusu (1)	1		
Aşırı İş Yükü (2)	r= 0,371**	1	
İşten Ayrılma Niyeti (3)	r= 0,271**	r= 0,622**	1

**p<0,01

Tablo 3'te ise Covid-19 korkusu, aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucuna göre Covid-19 korkusu ile aşırı iş yükü arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ($p= 0,371$) ilişki vardır. Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü, anlamlı ancak zayıf ($r= 0,271$) ilişki olduğu saptanmıştır. Aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ($r= 0,622$) ilişki olduğu bulunmuştur.

Araştırmamız sonucunda sağlık çalışanlarının iş yükü arttıkça Covid-19 korku düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca iş yükü ve Covid-19 korkusu arttıkça sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Yazın incelendiğinde Elden (2020) Kayseri, Kırşehir ve Niğde illerinde

görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada Covid-19 korkusunun ve aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini arttırdığını bulmuştur.³⁰ Ekingen ve diğerlerinin (2023) yaptığı çalışmada hemşirelerde Covid-19 korkusunun işten ayrılmayı etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Hemşirelerde yapılan bir başka çalışmada ise Covid-19 döneminde hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin çok yüksek olmamakla birlikte iş doyumunu ve iş tatmininden etkilendiği bulunmuştur.³¹ Kinter ve Katı (2022) ise bulgumuzun aksine sağlık çalışanlarında iş yükü ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olmadığı sonucunu elde etmiştir. Pakistan'da yapılan iki çalışmada da benzer şekilde sağlık çalışanlarında Covid-19 korkusu arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı saptanmıştır.³²

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık çalışanları, işin doğası gereği stresli bir çalışma ortamına sahiptir. Ancak Covid-19 pandemisiyle birlikte çalışma koşulları daha zorlayıcı hale gelmiş ve sağlık çalışanları için olumsuz bazı sonuçları olduğu görülmüştür. Sivas Numune Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu, aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyetlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu ve işten ayrılma niyeti orta düzeyde, aşırı iş yükü algısının ise orta seviyenin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada veriler pandeminin son

dönemlerinde toplanmasına karşın Covid-19 korkusunun düşük olmaması araştırmanın dikkat çekici bir sonucu olmuştur. Bununla birlikte aşırı iş yükü Covid-19 korkusunu ve işten ayrılma niyetini arttırmaktadır. Yine Covid-19 korkusunun da işten ayrılma niyetini arttırması önemli bir diğer sonuçtur. Pandeminin etkisinin neredeyse hiç görülmemesine karşın bu sonuçların elde edildiği göz önüne alınarak, Sivas Numune Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini ve aşırı iş yükü algısını etkileyen diğer etmenler belirlenebilir.

KAYNAKLAR

1. World Health Organization. (2023). "WHO Director-General's Opening Remarks at the Media Briefing on COVID-19- 11 March 2020". Erişim adresi: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> (Erişim tarihi: 08 Kasım 2023).
2. World Health Organization. (2023). "WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard". Erişim adresi: <https://covid19.who.int/> (Erişim tarihi: 08 Kasım 2023).
3. World Health Organization. (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 14 December 2020". Erişim adresi: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---14-december-2020> (Erişim Tarihi: 08 Kasım 2023).
4. Aydoğdu, A.L.F. (2022). "COVID-19 Pandemisi Zamanlarında Sağlık Çalışanlarının Ruh Sağlığı". Sağlık Akademisi Kastamonu (SAK), (7), 155-166. <https://www.doi.org/10.25279/sak.10.25279/sak.729828>
5. Çam, M.O. ve Dokumacı, H. (2022). "COVID-19'lu Hastalara Bakım Veren Sağlık Çalışanlarının Psikososyal Problemleri: Hemşirelik Bakış Açısı". Akdeniz Hemşirelik Dergisi, 1 (36), 36-47. PMID: 1099358.
6. Türkiye Psikiyatri Derneği. (2020). "Hekimler ve Sağlık Çalışanları İçin COVID-19 Korku ve Kaygısıyla Baş Etme Rehberi". Erişim adresi: <https://psikiyatri.org.tr/menu/161/cov%40%20B1d-19-veruh-sagligi> (Erişim tarihi: 08 Kasım 2023).

7. Günaydın, H.D. (2021). "COVID-19 Korkusu, İşten Ayrılma İsteği ve İş Performansının Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi". *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 16 (2), 839-853. <https://dx.doi.org/10.47644/TurkishStudies.49153>
8. Taylor, S. (2019). "The Psychology of Pandemics: Preparing for the Next Global Outbreak of Infectious Disease". 1. Baskı. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.
9. Doğan, M.M. ve Düzel, B. (2020). "Covid-19 Özelinde Korku-Kaygı Düzeyleri". *Turkish Studies*, 15 (4), 739-752. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44678>
10. Tükel, R. (2020). "Covid-19 Pandemi Sürecinde Ruh Sağlığı. Türk Tabipleri Birliği Covid-19 Pandemisi Altıncı Ay Değerlendirme Raporu". Erişim adresi: https://www.ttb.org.tr/kutuphane/covid19-rapor_6/covid19-rapor_6_Part71.pdf (Erişim Tarihi: 08 Kasım 2023).
11. Dökmedemir, F. ve Güneş, G. (2020). "Sağlıkta Eşitsizlik ve Covid-19". In: R. Aylaz ve E. Yıldız (Ed.). *Yeni Koronavirüs Hastalığının Toplum Üzerine Etkileri ve Hemşirelik Yaklaşımları* (103-110). Malatya: İnönü Üniversitesi Yayınevi.
12. Fan, J, Hu, K, Li, X, Jiang, Y, Zhou, X, Gou, X ve Li, X. (2020). "A Qualitative Study Of The Vocational And Psychological Perceptions And Issues of Transdisciplinary Nurses During The COVID-19 Outbreak". *AGING*, 12 (13), 12479-12492. 10.18632/aging.103533
13. Bolat, E. ve Ayvaz, Ö. (2021). "Sağlık Personellerinin Covid-19 Korku Düzeylerinin Belirlenmesi". *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 8 (71), 1398-1405. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.2435>
14. Hoşgör, H. ve Yaman, M. (2021). "Covid-19 Korkusunun Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Örneği". *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 400-417. 10.52835/19maysbd.896218
15. Kaplan, E, Aktaş, M.C. ve Kaya, H. (2021). "COVID-19 Pandemi Korkusu ile Hemşirelerin Bakım Verici Rolüne İlişkin Tutumları Arasındaki İlişki" *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 3 (3), 135-140. 10.48071/sbuhemşirelik.997960
16. Gökçe, H. (2022). "Covid-19 Pandemi Sürecinin Sağlık Sektörü Çalışanları Üzerindeki Psikososyal Yansımaları: Nitel Bir Araştırma". *Çalışma ve Toplum*, 3 (74), 1833-1860. 10.54752/ct.1141947
17. Jang, Y, You, M, Lee, S. ve Lee, W. (2021). "Factors Associated With the Work Intention of Hospital Workers' in South Korea During the Early Stages of the COVID-19 Outbreak". *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 15 (3), 1-8. 10.1017/dmp.2020.221
18. Aksu, B.Ç. (2021). "Covid-19 Pandemisinin Sağlık Çalışanlarının İş Güvencesizliği Algıları, Algılanan İş Stresleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma". *Hacettepe Journal of Health Administration*, 24 (4), 747-776. PMID: 1712772
19. Gökçe, A. ve Terzi, A. (2022). "Covid-19 Pandemi Sürecinde İş Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma". *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41 (2), 103-113. e-ISSN: 2750-9190
20. Ahorsu, D.K, Lin, C.Y, Imani, V, Saffari, M, Griffiths, M.D. ve Pakpour, A.H. (2020). "The Fear of Covid-19 Scale: Development and Initial Validation". *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20 (3), 1537-1545. 10.1007/s11469-020-00270-8
21. Ladikli, N, Bahadır, E, Yumuşak, F.N, Akkuzu, H, Karaman, G, ve Türkkkan, Z. (2020). "Kovid-19 Korkusu Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması". *Uluslararası Sosyoloji Bilimler Dergisi*, 3 (2), 71-80. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/351367047>
22. Peterson, M.F, Smith, P.B, Akande, A, Ayestaran, S, Bochner, S, Callan, V, Cho, N.G, Jesuino, J.C, D'Amorim, M, Francois, P.H, Hofmann, K, Koopman, P.L, Leung, K, Lim, T.K, Mortazavi, S, Munene, J, Radford, M, Ropo, A, Savage, G, Setiadi, B, Sinha, T.D, Sorenson, R. Ve Viedge, C. (1995). "Role Conflict, Ambiguity, and Overload: A 21-NATION Study". *Academy of Management Journal*, 38 (2), 429-452. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/256687>
23. Derya, S. (2008). *Crossover of Work-Family Conflict: Antecedent and Consequences of Crossover Process in Dual-Earner Couples*. Yüksek Lisans Tezi. Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
24. Bozkurt, İ. ve Elmaoğlu, E. (2021). "Koronavirüs Pandemisinde Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalığı Algısı Ve Mesleki Haz Düzeyinin Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması (Gaziantep Örneği)". *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 6 (16), 365-373. <http://dx.doi.org/10.46872/pj.440>
25. Yüncü, V. ve Yılan, Y. (2020). "COVID-19 Pandemisinin Sağlık Çalışanlarına Etkilerinin İncelenmesi: Bir Durum Analizi". *İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Ek Sayı, 373-401. PMID:1045333
26. Çıngır, F. ve Şantaş, G. (2023). "112 Çalışanlarında İş-Aile Çatışması, Tükenmişlik ve İş Yükü Fazlalığı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26 (2), 393-424. PMID: 1213627
27. Yıldız, C.Ç. ve Yıldırım, D. (2021). "COVID-19 Salgını Sürecinde Hemşirelerde Yöneticiye Duyulan Güven ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki". *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8 (3), 397-406. 10.54304/SHYD.2021.58235
28. Bayrakçı, E. (2022). "Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti ve Performans İlişkisi: Covid-19 Tükenmişliğinin Düzenleyici Rolü". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 835-845. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1413>
29. Keçeli, S. (2023). "Covid-19 Pandemisi Sürecinde İşten Ayrılma Niyeti ve Demografik Faktörler". *Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (2), 75-92. <http://dx.doi.org/10.46959/jeess.1357541>
30. Elden, B. (2020). "Pandemi Döneminde Sağlık Çalışanlarının Karşılaştıkları Aşırı İş Yükü ve Covid-19 Korkularının İşten Ayrılma Niyetine ve Örgüt Depresyonuna Etkisi". In: S. Öztürk (Ed.). *Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Teori ve Araştırmalar 2* (37-48). Ankara: Gece Kitaplığı.
31. Ekingen, E, Teleş, M, Yıldız, A. ve Yıldırım, M. (2023). "Mediating effect of work stress in the relationship between fear of COVID-19 and nurses' organizational and professional turnover intentions". *Archives of Psychiatric Nursing*, 42, 97-105. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2022.12.027>
32. Kinter, O. ve Katı, Y. (2022). "The Mediation Effect of Job Stress and Burnout on the Relationship between Workload and Turnover Intention: An Application in the Healthcare Sector". *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 23 (4), 852-863. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1090558>
33. Yılmaz, Ç. M. ve Uysal, N. (2021). "Klinisyen Hemşirelerde COVID-19 Korkusu ve Mesleğe Bağlılık Düzeyinin Belirlenmesi". *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 4 (3), 316-325. 10.38108/ouhcd.886634
34. Karadem, F. B, Demirdaş, A, Işık, Ü. ve Kılıç, F. (2021). "Investigation of The Psychiatric Factors That Determine the Fear of COVID-19 in Healthcare Workers and Hospital Staff in a University Hospital in Turkey". *Journal of Community Psychology*, 1-13. 10.1002/jcop.22657
35. Yıldırım, M. ve Güler, A. (2021). "Coronavirus Anxiety, Fear Of COVID-19, Hope and Resilience in Healthcare Workers: A Moderated Mediation Model Study". *Health Psychology Report*, 9 (4), 388-397. <https://doi.org/10.5114/hpr.2021.107336>