



Makale Başvuru/Kabul Tarihleri:
Received/Accepted Dates:
20.11.2021/28.12.2021

Cilt 9, Sayı 17, Yıl 2022

Covid-19 Korkusunun Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisinde İş Arkadaşlığının ve Ücret Politikasının Düzenleyici Rolü¹

Öğr. Gör. Fevziye BEKAR

Gümüşhane Üniversitesi
Şiran Sağlık Hizmetleri MYO
ORCID: 0000 0003 1692 4294
gurlas_ben@hotmail.com

Öğr. Gör. Dr. Vural AKAR

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Domaniç Hayme Ana MYO
ORCID: 0000-0003-0804-3550
vural.akar@dpu.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı, tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını sürecinde COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisini ve bu iki değişken arasında iş arkadaşlığının ve ücret politikasının düzenleyici rolünün belirlenmesidir. Araştırmanın evrenini sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme kartopu örneklem yöntemi aracılığıyla belirlenmiştir. Google Forms çevrimiçi anket yöntemi ile 112 acil servis hizmetlerinde çalışan 749 sağlık çalışanından veri toplanmıştır. Verilerin analizi için SPSS 23 ve AMOS 24 paket programları kullanılmıştır. Bu kapsamda güvenilirlik, doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonucunda COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu, bu ilişkide iş arkadaşlığı değişkeninin arkadaşlık fırsatı ile egemen arkadaşlık alt boyutlarının düzenleyici bir role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda, COVID-19 korkusu ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide ücretin düzenleyici bir rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: COVID-19 Korkusu, İş Arkadaşlığı, Ücret Politikası, Duygusal Tükenme

The Moderator Role of Workplace Friendships and Wage Policy Within The Effects of The Covid-19 Fear on Emotional Exhaustion

Abstract

The aim of this study is to determine the effects of the COVID-19 fear on emotional exhaustion and the regulatory role of workplace friendships and wage policy between these two variables during the globally-challenging times of the COVID-19 pandemic. The population of the study consists of health professionals. The samples of the study were selected through the snowball sampling method. Data were collected from 749 health professionals working at emergency services with questionnaires using Google Forms for the online questionnaire method. SPSS 23 and AMOS 24 software packages were utilised to analyse the data. Subsequently, reliability, confirmatory and explanatory factor, correlation and regression analyses were performed. The results from the regression analysis showed that the COVID-19 fear had a significantly positive effect on emotional exhaustion and that friendship prevalence and friendship opportunities as subcategories of workplace friendships had a regulatory role within this relationship. *At the same time, it was concluded that wage did not have a moderator role in the relationship between fear of COVID-19 and emotional exhaustion.*

Keywords: COVID-19 Fear, Workplace Friendships, Wage Policy, Emotional Exhaustion

Giriş

Yeni koronavirüs salgını, dünya çapında, milyonlarca insanın hayatını ciddi bir şekilde etkilemektedir. Bu etki sağlık çalışanlarına yönelik ekstra iş yükü yüklemenin yanı sıra sağlık çalışanları için hem özel

¹ Bu çalışma 6-8 Kasım 2021 tarihinde İstanbul'da yapılan UYSAD 8. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Bilimler Konferansında sunulmuş ve tam metni bildiriler kitabında yayınlanmış bildirinin geliştirilmiş versiyonudur.

hayatlarında hem de mesleki sorumlulukları kapsamında ciddi riskler oluşturmaktadır (Malik ve diğ., 2021). Sağlık çalışanları, hastalığın bulaşıcılık riskinin en fazla olduğu meslek grubu arasında yer almaktadır. Bu durum sağlık çalışanlarında stres, anksiyete, duygusal tükenme şeklinde bir çok psikolojik olumsuzluğa sebebiyet verirken, bu sektördeki çalışanlar salgını çevrelerine bulaştırabileceklerine yönelik ayrımcılık, dışlanma ve damgalanma gibi çeşitli olumsuz davranışlara da maruz kalmaktadırlar (Hocaoğlu ve Erdoğan, 2020: 39; Yılmaz ve diğ., 2021). Hem sosyolojik hem de psikolojik açıdan değerlendirildiğinde, mevcut durumlar sağlık çalışanlarının COVID-19 salgınına yakalanma korkularını tetikleyebilmektedir.

Koronavirüs salgınından korunmanın ve bu salgının etkisini azaltmanın bir yolu fiziksel sağlık için yürütülen çalışmaların yanında psikolojik olarak bireylerin rahatlamasını sağlamaktır. Hastalığın meydana getirdiği travmalardan bireyin psikolojik olarak kurtulmasına destek olacak nitelikte araştırmalar yürütülmesi ve öneriler geliştirilip bu önerilerin uygulanmaya geçirilmesi önemli olacaktır. Ancak bu şekilde bir bütün olarak salgının olumsuz etkilerinden kurtulabiliriz (Ahorsu ve diğ., 2020: Ladikli ve diğ., 2020: 73). Çünkü COVID- 19 salgını olumsuz duyguları çok fazla tetiklemektedir. Artan mesai saatleri, ekstra iş yükleri şeklinde iş durumlarını ele aldığımızda sağlık çalışanlarında duygusal tükenmeler meydana gelebilmektedir (Hatun ve diğ., 2020).

Bu nedenle bu çalışmanın temel amacı, güncel problemlerden yola çıkarak çalışma hayatında eksik kalan boşlukların doldurulması ve salgına yönelik olarak öneriler geliştirebilmektir. 2020-2021 yılları arasında COVID-19 korkusunun iş yaşantısındaki etkilerini tespit etmek amacıyla birçok çalışma yürütülmüştür (Yakut ve diğ., 2020; Chen ve Eyoun, 2021; Moreno-Jiménez ve diğ., 2021). Bu kapsamda öncelikle, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinin belirlenmesine odaklanmaktayız. Bu araştırma kapsamında, COVID-19 korkusu ile duygusal tükenme arasında pozitif bir ilişki olduğunu varsayılmakta ve COVID-19 korkusu, duygusal tükenmeyi artırıcı bir öncül olarak ele alınmaktadır. Aynı zamanda bu ilişkide, çalışanlar için bir psikolojik destek unsuru olacağı düşünülen işyeri arkadaşlığı konusu ele alınmaktadır. Çünkü işyerinde arkadaşlık ilişkileri kuvvetli olduğunda işyerine ait olumsuz atmosferin etkisi daha az hissedilebilmektedir. Sosyal destek teorisine göre, grup kişi uyumuna dayalı olarak, üyeler gruplarla duygusal olarak özdeşleşmekte ve işyerine ait değerleri ve hedefleri ortak bir şekilde paylaşabilmektedirler. Karşılıklı destek, iş birliği, fedakârlığa dayalı muhtemel davranışlar kurumlara ait olumsuz iş davranışlarının azaltılmasına katkı sağlayabilmektedir (Yu-Ping ve diğ., 2020). Bu nedenle, iş arkadaşlığının, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisini hafifleteceğini varsaymaktayız. Çünkü iş yerindeki arkadaşlığın yüksek olduğu kurumlarda, birlik beraberlik ve dayanışma duygusu, stres paylaşımına katkı sağlamasından dolayı çalışanlara psikolojik destek sağlayan bir unsur olduğu düşünülmektedir.

Son olarak, salgın sürecinde sağlık çalışanlarına yönelik uygulanan ücret politikasına odaklanmaktayız. Çünkü bireyin bir iş yerinde göstermiş olduğu faaliyetin temel sebebi “ücret” olabilmektedir. Üstelik çalışanlar aldıkları ücretten memnun olduklarında daha fazla iş performansı gösterirken, memnuniyetsizlik durumunda ise, çalışanlarda duygusal açıdan tükenme ve işten ayrılma niyetlerinde artma görülebilmektedir. Bu nedenle, COVID-19 korkusu ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide ücretin durumsal etkisine de bu çalışma kapsamında yer verilmektedir. Bu süreçte, hem ücretin hem de iş arkadaşlığının COVID-19 korkusu ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişkiyi nasıl yönlendirdiği incelenmektedir. *“COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinde iş arkadaşlığının ve uygulanan ücret politikasının durumsal rolü nedir?”* araştırma sorusuna cevap aranmaktadır.

Araştırmada, öncelikle COVID-19 korkusu, duygusal tükenme, iş arkadaşlığı ve ücret konularına ait kavramsal bilgiler verilecektir. Ardından araştırmanın hipotezleri hakkında bilgi verilecektir. Araştırmanın yöntemi ele alındıktan sonra ise araştırmanın sonucuna değinilip yazın sonlandırılacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve ve Araştırmanın Hipotezleri

1.1. COVID-19 Korkusu

Korku esas itibarıyla bir bireyin kendi düşüncelerinden kaynaklanan bir duygudur. Bu düşüncenin temellerini “tehlike” algısı oluşturmaktadır. Bireylerin öngörmüş olduğu tehlikeler karşısında geliştirmiş olduğu reaksiyondur (Gençöz, 1998). COVID-19 korkusu ölçeği ise Ahorsu ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilmesindeki temel amaç, salgın sürecinde bireylerin salgına karşı korku düzeylerini belirlemektir (Arpacioğlu, Baltacı ve Ünübol, 2020: 90). Diğer bir ifade ile COVID-19 salgınına yönelik olarak algılamış oldukları “tehlike” düzeylerini ve bu algıya yönelik geliştirmiş oldukları reaksiyonları belirlemektir.

COVID-19 korkusu daha önce yapılan çalışmalarda örgütsel davranış alanında duygusal emek (Yeşil ve Mavi, 2021), kişilik özellikleri (Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021), mesleğe yönelik tutum (Çalışkan ve diğ., 2021), güven duygusu ve yardımlaşma (Yaşar ve diğ., 2021), intihar (Hocaoğlu ve Erdoğan, 2020; Yılmaz ve diğ., 2021), işten ayrılma niyeti (Labrague ve de Los Santos, 2021), farkındalık, mizah ve umutsuzluk (Sarıcalı ve diğ., 2020), belirsizlik, depresyon ve stres (Bakioğlu ve diğ., 2020) gibi çok sayıda kavramla birlikte ele alınmıştır.

1.2. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme kavramı, Maslach’ın 1982 yılında literatüre kazandırmış olduğu tükenmişlik modelinde belirtilen üç alt boyuttan birisidir (Gaines ve Jermier, 1983; Cropanzano ve diğ., 2003). Maslach (1982: 32)’a göre tükenme; yıpranma, enerji kaybı, bıkkınlık, bitkinlik anlamlarına gelen bu fiziksel sendromların yanı sıra psikolojik ya da duygusal olarak da açığa çıkabilmektedir. “*Duygusal tükenme*”, endişe, güven, ilgi kaybı gibi duyguların azalması anlamına gelebilmekte ve tükenmenin merkezinde yer alabilmektedir. Tükenmenin ikinci alt boyutu, başka bireylere karşı gösterilen olumsuz değişim anlamına gelen “*duyarsızlaşmadır*”. Tükenmenin son alt boyutu ise, depresyon, düşük moral, geri çekilme, azalan üretkenlik, baş edememe şeklinde tanımlanan kişinin kendisine veya kişisel başarısına karşı olumsuz tepki olarak ele alınan “*başarısızlık duygusudur*”.

Bu çalışma, COVID-19 korkusuna dayalı olarak bir araştırma olarak yürütüldüğü için, çalışanların salgına yakalanma korkularının onlar üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla tükenmişlik sendromunun “duygusal tükenme” boyutu ele alınmıştır. İlgili alan yazın incelendiğinde tükenmişlik sendromunun iş tatmini (Lewig ve Dollard, 2003), farkındalık (Hülshager ve diğ., 2013), işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık (Lloyd ve diğ., 2015), işe tutkunluk, iş karşıtı davranışlar (Chen ve diğ., 2020), ve sinizm (Butt ve Yazdani, 2021) gibi çeşitli örgütsel davranış konuları üzerine çalışıldığı görülmektedir.

1.3. İşyerinde Arkadaşlık

İşyerinde arkadaşlık, karşılıklı güven, bağlılık beğeni ve ortak fayda ya da değerleri içeren gayri resmi ilişki olarak tanımlanmaktadır (Berman ve diğ., 2002: 218). Başka bir ifadeyle, işyerinde arkadaşlık özen, duygusal destek, dayanışma, dürüstlük ve güven olmak üzere farklı düzeylerde inşa edilen, insanlar arasındaki bağ olarak ifade edilebilir (Gates ve diğ., 2019: 20).

Nielsen, Jex ve Adams (2000), iş yeri arkadaşlığını, aynı kurumdaki çalıştıkların diğer bireyleri tanıma, iletişim kurma ve birlikte çalışma imkânı olarak ifade edilen “*arkadaşlık fırsatı*” ve çalışanın, işyerindeki diğer arkadaşları hakkında sahip olduğu duygu biçiminde tanımlanan “*egemen arkadaşlık*” olmak üzere iki boyutta incelemektedirler (Potgieter, 2021: 60). İlgili alan yazında iş arkadaşlığının duygusal bağlılığı artırdığı, işten ayrılma niyetini azalttığı (Yu-Ping ve diğ., 2020), istismarcı yönetime ait işyerindeki olumsuz etkilerin hafiflemesini (Arshad ve diğ., 2021) ve işe tutkunluğun ise yükselmesini sağladığı (Yan ve diğerler, 2021) gibi kurumlar açısından çok sayıda olumlu katkı yaptığı belirlenmiştir.

1.4. Ücret

Sabuncuoğlu (1992)'na göre ücret, çalışanların ortaya koyduğu zihinsel ve bedensel emeğin karşılığı olarak ifade edilmektedir. Maslow (1943)'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, her insanın psikolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme olmak üzere beş farklı ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçlardan birisini tamamlayan birey, bir üst basamağa geçmektedir. Ücret ise, bu basamağın en alt kısmını oluşturmaktadır (Pardee, 1990). Bu nedenle ücret, bireylerin kendilerini gerçekleştirmeleri yolunda önemli ve temel bir basamak olmaktadır.

Herzberg (1966)'in çift faktör teorisi kapsamında sunduğu model önerisinde iki grup mevcut olmaktadır. Birincisi, motive edici faktörler olarak adlandırılmaktadır. Bu faktörler bir iş yerinde çalışan kişilerin iş tatmini sağlaması için gerekli olan, işi ile ilgili tanınma, başarı, işin kendisi gibi temel unsurları içermektedir. İkinci grup ise, hijyen faktörleri olarak adlandırılmaktadır. Bu faktör ise, bireylerin çalışmış oldukları kurumda iş tatminsizliğini önleyebilecek ücret, çalışan amir ilişkisi, çalışma koşulları gibi kriterler olarak ele alınmaktadır. Çift faktör teorisine göre, hijyen olarak ifade edilen ikinci grup, her iş yerinde mutlaka olması ve iş ortamında çalışanlara sağlanması gereken unsurlardan oluşmaktadır. Birinci grup, hijyen faktörlerinden sonra gelmekte olup, bireylerin motivasyonunu artırıcı bir unsur olmaktadır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001; Malik ve Naeem, 2013).

Ücret konusu her iki faktör için de çalışanların güdülenmesinde önemli bir unsur olmaktadır. Bu nedenle bireyler eğer almış oldukları ücreti, iş arkadaşlarının almış oldukları miktar ile kıyasarlarsa ya da kendi yaşantıları için yeterli olmadığına kanaat getirirlerse, bu durum çalışanlarda iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygulara sebep olabilir (Grund ve Westergaard-Nielsen, 2008). Fakat aldığı ücret, bireyi tatmin ederse, bu durum çalışanların iş tatmininde, iş performansında, işe bağlılığında ve işe tutkunluğunda artış şeklinde olumlu bir etki oluşturmaktadır (Li ve Chen, 2021).

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

COVID-19 korkusu günümüzde önemi giderek artan ve inceleme konusu yapılan alanlar arasında yer almaktadır. Yakut, Kuru ve Güngör (2020), COVID-19 korkusunun tükenmişlik üzerindeki etkisinde, algılanan sosyal desteğin ve aşırı iş yükünün moderator rolünü inceledikleri ve Osmaniye ilinde 301 adet 112 acil hizmet servislerinde görev yapmakta olan sağlık personelleri üzerinde yürüttükleri çalışmada, COVID-19 korkusunun tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırma sonucunda, aşırı iş yükünün COVID-19 korkusu ve tükenme arasındaki ilişkiyi pekiştirdiği, sosyal destek algısının ise bu ilişkiyi negatif bir hale getirdiği tespit edilmiştir. Chen ve Eyoun (2021) tarafından Amerika'da bir restoranda çalışan 250 kişi üzerinde yapılan ve COVID-19 korkusunun, duygusal tükenme, iş güvencesizliği, örgütsel destek üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların psikolojik durumu sosyal bir kaynak olarak ele alınmış ve kaynakların korunması teorisinden yola çıkılarak, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu araştırmanın neticesinde, COVID-19 salgınının çalışanlarda iş güvencesizliği algısı sebebiyle strese yol açtığı ve bu stres ile nasıl başa çıkmaları gerektiğini öngöremedikleri zaman, duygusal kaynaklarını koruyamadıkları belirlenmiş ve bu nedenle duygusal tükenmeye kapıldıkları tespit edilmiştir. Moreno-Jiménez ve arkadaşları (2021) ile Vo-Thanh ve arkadaşları (2021) tarafından yürütülen çalışmalarda da benzer şekilde COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu bulgulanmıştır. Bu bilgiler ışığında araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H1: COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardı.

İlgili alan yazında iş arkadaşlığının kurumlarda olumlu iş çıktılarına yol açtığı bulgulanmıştır (Nielsen ve diğ., 2000; Yu-Ping ve diğ., 2020; Arshad ve diğ., 2021). İş arkadaşlığı, sosyal bir kaynak olması yönünden iş ilişkilerinde destekleyici, iş etkinliğinin belirleyicisi olarak aktif bir role sahiptir. Aynı zamanda ise, iş yerindeki stresörleri azaltıcı bir kavramdır (Yan ve diğ., 2021; Arshad ve diğ., 2021). García ve arkadaşlarına (2021) ait çalışmada, iş arkadaşlığı desteği ile yönetici desteğinin duygusal

tükenmeyi azaltıcı bir unsur olduğunu belirlenmiştir. Fakat COVID-19 sürecinde bu ilişkinin tersi olma ihtimali de göz ardı edilmemelidir. Örneğin, Yaşar, Yalman ve Çelik (2021) tarafından online olarak 500 sağlık çalışanı üzerine kolayda ve rastgele örneklem metodunu kullanarak yürütülen araştırmada, çalışanların iş arkadaşlarına duydukları güven duygusunun işte yardımlaşmaları üzerindeki etkisinde COVID-19 korkusunun aracı rolünü incelenmiş ve araştırmanın sonucunda bireylerin COVID-19 salgınının bulaşma riskine dayalı olarak iş arkadaşları ile arasındaki güven ilişkisinin zedelendiği ve bu yönüyle de iş arkadaşlarına yönelik yardımlaşmada bulunmak istemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma kapsamında ise, Nielsen, Jex ve Adams (2000) tarafından geliştiren iş arkadaşlığına ait arkadaşlık fırsatı ve egemen arkadaşlık boyutları temel alınarak, iş arkadaşlığının yüksek olduğu durumda COVID-19 korkusu ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişkinin zayıflayacağı; aksi durumda ise COVID-19 ve duygusal tükenme arasındaki pozitif yönlü ilişkinin daha da güçleneceği düşünülerek araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H2: COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisinde iş arkadaşlığının düzenleyici rolü vardır. İşyerinde arkadaşlık yüksek olduğunda COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisi azalacaktır. İşyerinde arkadaşlık düşük olduğunda ise, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisi artacaktır.

H2a: COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisinde arkadaş fırsatının düzenleyici rolü vardır.

H2b: COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisinde egemen arkadaşlığın düzenleyici rolü vardır.

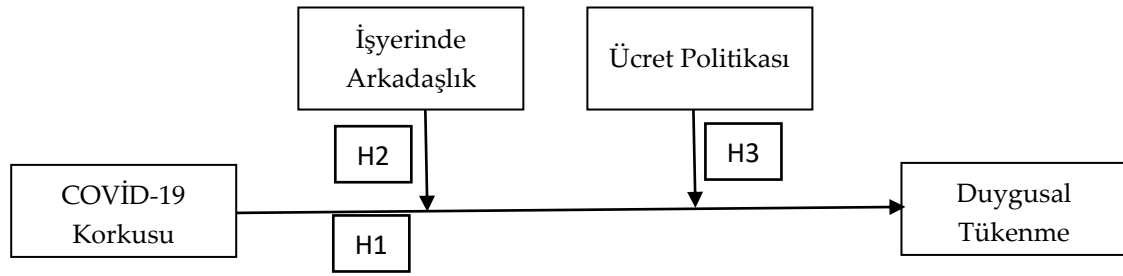
COVID-19 sürecinde benzeri görülmemiş şekilde iş gücü kaybı meydana gelmiştir. Çoğu kişi işsizlikle mücadele etmektedir (Gulyas ve Pytka, 2020). Ücret, bireylerin temel yaşantılarını sağlamaları için bir önemli bir unsurdur. COVID-19 sürecinde, sağlık çalışanları ile yapılan görüşmelerde çok fazla çalışıp hak ettikleri ücreti alamadıklarına ilişkin cevaplar alınmıştır. Pandemi süreci sağlık çalışanlarında işsizlik sorunu ile değil aşırı iş yükü ve emeklerinin karşılığını alama şeklinde sorunların oluşmasına sebep olmuştur. Bu durum ise çalışanlarda, duygusal tükenmenin artmasına neden olabilmektedir. Salgın sürecinde çalışanlara, izin gibi birçok noktada kısıtlama yapılması ve ekstra iş yüküne maruz kalmaları, hak ettikleri ücreti alamamaları onları, olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Sağlık çalışanları ile yapılan görüşmelerden de yola çıkarak, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisinde ücretin düzenleyici bir rolü olduğu varsayılmaktadır. Bu bağlamda, bireyler hak ettiği ücreti aldıklarını düşündüklerinde duygusal tükenme düzeyleri azalacaktır ve bu durumda COVID-19 korkusu ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişki zayıflayacaktır. Aksi halde, bireyler düşük ücret aldıklarını algıladıklarında duygusal tükenme düzeyleri artacaktır ve bu durumda ise, COVID-19 ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişki güçlenecektir. Bu varsayımdan yola çıkarak araştırmanın son hipotezi şu şekildedir:

H3: COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisinde ücretin düzenleyici rolü vardır.

2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinde işyerinde kurulan arkadaşlıkların düzenleyici rolünü ortaya koymak amacıyla ele alınmıştır.

Katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 21 ve AMOS 20 paket programlarıyla teste tabi tutulmuştur. Yapılan analizlerde ilk aşamada demografik sorulara yönelik frekans dağılımlara bakılmış, daha sonraki süreçte ise çalışmanın ölçeklerine güvenilirlik analizi yapılmış, geçerliliklerini değerlendirebilmek amacıyla açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Bağımlı, bağımsız ve düzenleyici değişkenler arasında oluşan ilişkiler korelasyon analiziyle ortaya konularak, geliştirilen hipotezler regresyon analiziyle test edilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1'deki modelde gösterildiği üzere gerçekleştirilen bu araştırmada, COVID-19 salgınıyla mücadelede büyük pay sahibi 112 acil servislerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının COVID-19 tehdidinin büyüklüğü konusunda daha bilinçli olmaları nedeniyle yaşadıkları korkunun, duygusal tükenmeleri üzerinde etkili olabileceği ve kurulan bu ilişkide ise işyerindeki arkadaşlıkların ve kurumların ücret dağıtımına yönelik uyguladığı politikaların düzenleyici rol üstlenebileceği düşünülmektedir.

2.1. Örneklem

Araştırmanın evrenini, 112 acil servislerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Gümüşhane Üniversitesi Etik kurulu tarafından 04.02.2021 tarihinde elde edilen onay ve 09.01.2021 tarihinde T.C. Sağlık Bakanlığı, Bilimsel Araştırmaları başvuru formu doldurularak alınan cevap sonrası veri toplama sürecine başlanılmıştır. Çevrimiçi anket toplama yöntemi ile veriler toplanmıştır. Sağlık çalışanlarına kolayda ve kartopu örneklem yöntemi aracılığıyla ulaşılmıştır. Araştırmanın evrenini 112 acil servislerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Kolayda ve kartopu örneklem yöntemine başvurularak Google Forms çevrimiçi anket aracılığıyla 749 sağlık çalışanına ulaşılmıştır.

Çalışmada kapsamında verilerin elde edildiği katılımcıların %56,1'i kadın, %43,9'u erkektir. Katılımcıların %68'iyle çoğunluğu 18 - 25 yaş aralığında bulunmaktadır. Diğer katılımcıların ise %28'i 26 – 35 yaş aralığında, %4'ü 36 – 45 yaş aralığında ve %1'i 46 yaş ve üzeridir. Eğitim düzeylerine göre katılımcıların %58,9'unun yüksekokul mezunu, %19,1'inin fakülte, %17,9'unun lise ve %3,9'unun ise yüksek lisans mezunu oldukları belirlenmiştir. Araştırmada yer alan katılımcıların gelir ortalamaları 4481TL ve mevcut işyerlerinde çalışma süresi ortalamaları 6 yıldır. Katılımcıların %77,2'si bekâr, %22,8'i ise evlidir. Ayrıca katılımcıların % 92,4'ünün kronik bir hastalığı olmadığı, %83,7'sine COVID-19 teşhisinin konulmadığı, %81,3'ünün uluslararası bir seyahate çıkmadığı, %55,4'ünün COVID-19 tanısı kulan biriyle temaslı olarak karantinaya alınmadığı ve % 61,8'inin ise COVID-19 salgını kaynaklı herhangi bir yakınıni kaybetmediği tespit edilmiştir.

2.2. Ölçekler

Çalışmada yer bulan ölçekler, daha önceki çalışmalarda Türkçe uyarlaması yapılmış olan ölçekler olup, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur.

COVID-19 Korkusu: Araştırma kapsamında, Ladikli ve diğ., (2020) tarafından oluşturulan COVID-19 korkusu ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 7 maddelidir ve "Covid 19 salgınından çok korkarım." "Covid 19'u düşünmek beni rahatsız eder." şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 5'li Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 5. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.92'dir. Ölçeğe yönelik gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek, COVID-19 korkusunu ölçme gücü bakımından iyi bir uyuma sahiptir ($\chi^2 / df = 4,372$, RMR=.04, GFI=.98, AGFI=.95, IFI=.99, CFI=.99, RMSEA=.06).

İşyerinde Arkadaşlık: İşyerinde arkadaşlık ölçeği Nielsen, Jax ve Adams (2009 Tarafından oluşturulan iş yerindeki arkadaşlık ölçeğinden elde edilmiştir. Toplamda 12 maddeden oluşan bu ölçek arkadaşlık

fırsatı ve egemen arkadaşlık olmak üzere 6 maddeli iki alt boyuta sahiptir. “İşyerimde, karşılaştığım problemleri birlikte çalıştığım kişilerle iş birliği içinde çözebilirim.” şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 5’li Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 5. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe yönelik gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizindeki madde yükleri %50 ‘in altında yer alan 7 ve 8. sorular ölçekten çıkartılarak güvenilirlik analizi ve faktör analizi tekrar edilmiştir. Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.91’dir. Ölçeğe yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin, işyerinde arkadaşlığı ölçme gücü bağlamında iyi bir uyuma sahip olduğunu işaret etmektedir ($\chi^2 / df = 4,820$, RMR=.06, GFI=.96, AGFI=.93, IFI=.97, CFI=.97, RMSEA=.07).

Duygusal Tükenme: Duygusal tükenme soruları Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir ve Alan ve Özata (2008) tarafından yapılan araştırmadan alınmıştır. Ölçekte “Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.” şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 5’li Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Hiçbir Zaman → 5. Her Zaman). Bu ölçek için $\alpha=0,92$ olarak saptanmıştır. Ölçeğe yönelik gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin, iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir ($\chi^2 / df = 3,798$, RMR=.02, GFI=.99, AGFI=.95, IFI=.99, CFI=.99, RMSEA=.06).

Ücret Politikası: Ücret politikası soruları, Moorman (1991), tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeğinin dağıtım adaleti boyutundan uyarlanmıştır. Ölçekte “İşyerimdeki sorumluluklarımı göz önüne aldığımda ücretimi adil buluyorum.”, “Deneyimlerimi göz önüne aldığımda ücretimi adil buluyorum.” şeklinde örnek maddeler yer almaktadır. Cevaplar 5’li Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 5. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.95’tir. Ölçeğe yönelik yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin, ücret politikasını ölçme gücü bağlamında iyi bir uyuma sahip olduğunu işaret etmektedir ($\chi^2 / df = 3,330$, RMR=.08, GFI=.99, AGFI=.97, IFI=.99, CFI=.99, RMSEA=.05).

3. BULGULAR

Çalışmada katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 21 ve AMOS 20 paket programlarıyla test edilmiştir. Bu kapsamda korelasyon analizine ve regresyon analizine başvurulmuştur..

3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada ele alınan değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Çalışmadaki bağımsız değişken COVID-19 korkusu ile bağımlı değişken duygusal tükenme ($r = 0,327$, $p = 0,01$) ve düzenleyici değişkenlerden arkadaşlık fırsatı ($r = 0,078$, $p = 0,05$) arasında kurulan ilişkilerin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu, ancak diğer düzenleyici değişkenler olan egemen arkadaşlık ($r = 0,001$, $p > 0,05$) ve ücret politikası ($r = 0,010$, $p > 0,05$) arasında kurulan ilişkilerin ise anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bunların yanı sıra duygusal tükenme ile arkadaşlık fırsatı ($r = -0,074$, $p = 0,05$), egemen arkadaşlık ($r = -0,095$, $p = 0,01$) ve ücret politikası ($r = -0,167$, $p = 0,01$) değişkenleri arasında kurulan ilişkilerin anlamlı ve negatif yöne sahip olduğu da tespit edilmiştir.

Tablo 1: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

	Ort.	SS	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Cinsiyet	U	,49	1										
2. Yaş	25,11	5,36	-,032	1									
3. Eğitim	U	,73	-,020	,211**	1								
4. Gelir	4481	1974,02	-,117**	,282**	,083*	1							
5. Süre	6	11,99	-,065	,197**	,053	,067	1						
6. Medeni H.	U	,42	,058	,563**	,112**	,171**	,155**	1					
7. COVID-19 Korkusu	2,81	1,31	,281**	,101**	-,003	-,066	-,032	,099**	1				
8. Arkadaşlık Fırsatı	3,80	1,12	-,057	-,071	-,059	-,052	,042	-,034	,078*	1			
9. Egemen Arkadaşlık	3,16	0,89	-,106**	,035	-,015	-,006	,033	,040	,001	,583**	1		
10. Ücret Politikası	2,09	1,10	-,042	-,041	-,069	,039	-,011	-,049	,010	,069	,085*	1	
11. Duygusal Tükenme	2,64	1,01	,136**	,159**	,104**	,030	,021	,082*	,327**	-,074*	-,095**	-,167**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3.2. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada 112 acil servislerinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının meslekleri gereği COVID-19 salgınına yakalan kişilerle sıklıkla karşılaşmaları ve COVID-19 salgının yol açtığı ölümler nedeniyle yaşadıkları COVID-19 korkusunun duygusal tükenmeleri üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında ortaya konulan modelde bağımsız değişken COVID-19 korkusu; bağımlı değişken duygusal tükenmedir. Bunun yanı sıra araştırma modeline cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, gelir düzeyi, mevcut kurumda çalışma süresi, medeni durum ile kronik hastalığa sahiplik, COVID-19 teşhisi, uluslararası seyahate çıkma, COVID-19 teması ve COVID-19 bir yakına sahiplik durumlarına dair kontrol değişkenleri ve düzenleyici değişken işyerinde arkadaşlık da eklenip, regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırma doğrultusunda gerçekleştirilen ve Tablo 2’de sunulan regresyon analizine ilişkin bulgular, modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($F = 0,193$, $p < 0,001$). Sonuçlar değerlendirildiğinde kontrol değişkenlerden cinsiyet ($Beta = 0,071$, $p = 0,046$), yaş ($Beta = 0,120$, $p = 0,005$) ve eğitim seviyesi ($Beta = 0,080$, $p = 0,019$) değişkenlerinin duygusal tükenmeyi anlamlı ve pozitif etkilediği belirlenmiştir. Araştırmada COVID-19 korkusunun sağlık çalışanlarının duygusal tükenme yaşamaları üzerinde pozitif yönde etkiye sahip olduğu tespit edilerek ($Beta = 0,515$, $p = 0,000$), “COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır” biçimindeki hipotez 1 kabul edilmiştir.

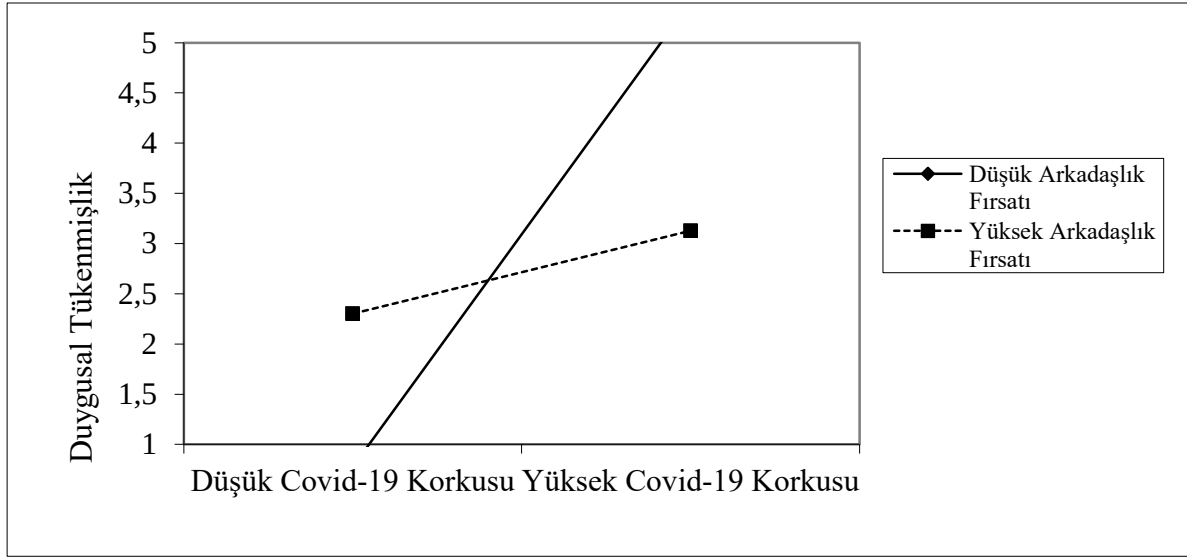
Tablo 2: COVID-19 Korkusunun Duygusal Tükenme Üzerine Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (Arkadaşlık Fırsatı Düzenleyici Değişken)

	Adım 1: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)		
Bağımsız Değişken	Beta	t	p	Beta	t	p	Beta	t	p
Cinsiyet	,149	4,223	,000	,065	1,828	,068	,071	1,999	,046
Yaş	,154	3,459	,001	,118	2,755	,006	,120	2,802	,005
Eğitim	,077	2,154	,032	,080	2,330	,020	,080	2,343	,019
Gelir	-,026	-,695	,487	-,010	-,275	,783	-,014	-,383	,702
Süre	,002	,068	,946	,017	,507	,612	,015	,427	,670
Medeni Hal	-,036	-,855	,393	-,044	- 1,093	,275	-,037	-,906	,365
Kronik Hastalık	-,030	-,834	,405	-,024	-,712	,477	-,030	-,878	,380
COVID-19 Teşhisi	-,068	- 1,863	,063	-,044	- 1,248	,212	-,042	- 1,207	,228
Uluslararası Seyahat	,067	1,905	,057	,068	2,020	,044	,065	1,923	,055
COVID-19 Temaslısı	-,178	- 4,809	,000	-,176	- 4,977	,000	-,171	- 4,839	,000
COVID-19 Yakını	-,074	- 2,063	,039	-,037	- 1,076	,282	-,039	- 1,140	,255
COVID-19 Korkusu				,290	8,116	,000	,515	4,344	,000
Arkadaşlık Fırsatı				-,086	- 2,540	,011	,041	,570	,569
CK X AF							-,277	- 1,989	,047
R ²	,113			,189			,193		
R	,336			,434			,439		
F	8,526			13,158			12,550		

N = 749. Standardized regression coefficients, (CK X AF = COVID-19 Korkusu X Arkadaşlık Fırsatı)

Yapılan çalışmada COVID-19 korkusu ile arkadaşlık fırsatı değişkenlerinin etkileşimlerinin duygusal tükenme üzerinde anlamlı etkisinin olduğu ($Beta = -0,277$, $p = 0,47$) (Tablo 2, Şekil 2) belirledikten sonra uygulanan basit eğim analizine göre yüksek arkadaşlık fırsatına sahip çalışanların yüksek düzeyde COVID-19 korkusu taşımaları durumunun, duygusal açıdan tükenmeleri üzerinde anlamlı etkisi olduğu ($Beta = 0,217$, $t = 5,166$, $p = 0,000$), ayrıca yüksek arkadaşlık fırsatına sahip çalışanların, yüksek düzeyde COVID-19 korkusuna sahip olmalarının, da duygusal tükenmeleri üzerine anlamlı etki yaptığı bulgulanmıştır ($Beta = 1,216$, $t = 2,638$, $p = 0,009$). Bu doğrultuda “COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinde arkadaşlık fırsatının düzenleyici etkisi vardır” biçimindeki Hipotez 2a doğrulanarak, kabul edilmiştir.

Şekil 2: Duygusal Tükenme Üzerinde COVID-19 Korkusu İle Arkadaşlık Fırsatı Etkileşiminin Etkisi



Araştırmada gerçekleştirilen ve Tablo 3'te gözler önüne serilen regresyon analizi bulguları, modelin anlamlı olduğunu ifade etmektedir ($F = 0,195$, $p < 0,001$). Sonuçlar incelendiğinde kontrol değişkenlerden yaş ($Beta = 0,131$, $p = 0,002$) ve eğitim seviyesi ($Beta = 0,085$, $p = 0,013$) değişkenlerinin duygusal tükenmeyi anlamlı ve pozitif etkilediği bulgulanmıştır.

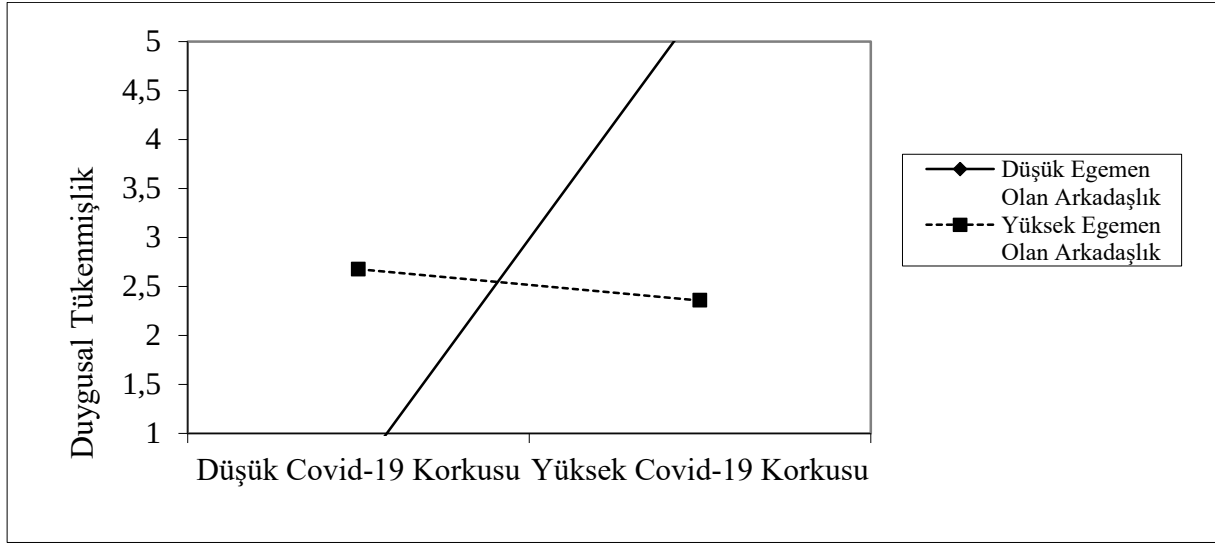
Tablo 3: COVID-19 Korkusunun Duygusal Tükenme Üzerinde Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (Egemen Arkadaşlık Düzenleyici Değişken)

Bağımsız Değişken	Adım 1: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t	p	Beta	t	P	Beta	t	p
Cinsiyet	,149	4,223	,000	,061	1,725	,085	,062	1,750	,081
Yaş	,154	3,459	,001	,127	2,968	,003	,131	3,073	,002
Eğitim	,077	2,154	,032	,081	2,379	,018	,085	2,496	,013
Gelir	-,026	-,695	,487	-,009	-,252	,801	-,014	-,399	,690
Süre	,002	,068	,946	,014	,410	,682	,013	,369	,712
Medeni Hal	-,036	-,855	,393	-,041	-1,018	,309	-,036	-,899	,369
Kronik Hastalık	-,030	-,834	,405	-,021	-,610	,542	-,022	-,637	,524
COVID-19 Teşhisi	-,068	-1,863	,063	-,044	-1,247	,213	-,047	-1,335	,182
Uluslararası Seyahat	,067	1,905	,057	,072	2,139	,033	,071	2,115	,035
COVID-19 Teması	-,178	-4,809	,000	-,174	-4,915	,000	-,171	-4,834	,000
COVID-19 Yakını	-,074	-2,063	,039	-,040	-1,156	,248	-,041	-1,199	,231
COVID-19 Korkusu				,283	7,969	,000	,527	4,217	,000
Egemen Arkadaşlık				-,094	-2,800	,005	,050	,644	,520
CK X EA							-,294	-2,038	,042
R ²	,113			,190			,195		
R	,336			,436			,441		
F	8,526			13,289			12,689		

N = 749. Standardized regression coefficients, (CK X EA = COVID-19 Korkusu X Egemen Arkadaşlık)

Çalışmada COVID-19 korkusu ile egemen arkadaşlık değişkenlerinin etkileşimlerinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunun tespit edilmesi ($Beta = -0,294$, $p = 0,42$) (Tablo 3, Şekil 3) sonrası uygulanan basit eğim analizine göre egemen arkadaşlık düzeyi yüksek olan çalışanların yüksek düzeyde COVID-19 korkusuna sahip olmaları durumunun, duygusal tükenme yaşamaları üzerinde anlamlı etkisi olmadığı belirlenmiştir ($Beta = -0,084$, $t = -0,453$, $p = 0,651$), ancak egemen arkadaşlık düzeyi düşük çalışanların, yüksek düzeyde COVID-19 korkusuna sahip olmalarının, duygusal tükenmeleri üzerine anlamlı etki yaptığı tespit edilmiştir ($Beta = 1,247$, $t = 2,629$, $p = 0,009$). Bu noktada “COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinde egemen olan arkadaşlığın düzenleyici etkisi vardır” biçimindeki Hipotez 2b kabul edilmiştir.

Şekil 3: Duygusal Tükenme Üzerinde COVID-19 Korkusu İle Egemen Arkadaşlık Etkileşiminin Etkisi



Araştırma doğrultusunda Tablo 4’te sunulan regresyon analizine ilişkin bulgular, modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ($F = 0,202$, $p < 0,001$). Sonuçlara göre kontrol değişkenlerinden yaş ($Beta = 0,114$, $p = 0,009$) ve gelir düzeyi ($Beta = 0,078$, $p = 0,023$) değişkenlerinin duygusal tükenmeyi anlamlı ve pozitif etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca kurumda uygulanan ücret politikası kapsamında dağıtım adaletine olan çalışan inancının duygusal tükenme üzerinde negatif yönde etkiye sahip olduğu ($Beta = -0,211$, $p = 0,010$), ancak COVID-19 korkusu ile ücret politikası değişkenlerinin etkileşimlerinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilerek “COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinde ücret politikasının düzenleyici etkisi vardır” biçimindeki hipotez 3 reddedilmiştir.

Tablo 4: COVID-19 Korkusunun Duygusal Tükenme Üzerinde Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (Ücret Politikası Düzenleyici Değişken)

Bağımsız Değişken	Adım 1: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			Adım 2: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			Adım 3: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t	p	Beta	t	P	Beta	t	p
Cinsiyet	,149	4,223	,000	,064	1,846	,065	,065	1,855	,064
Yaş	,154	3,459	,001	,121	2,849	,005	,114	2,629	,009
Eğitim	,077	2,154	,032	,002	,054	,957	,006	,173	,863
Gelir	-,026	-,695	,487	,075	2,209	,027	,078	2,284	,023
Süre	,002	,068	,946	,011	,338	,735	,012	,363	,717
Medeni Hal	-,036	-,855	,393	-,050	-1,233	,218	-,049	-1,211	,226
Kronik Hastalık	-,030	-,834	,405	-,028	-,833	,405	-,029	-,844	,399
COVID-19 Teşhisi	-,068	-1,863	,063	-,027	-,777	,437	-,028	-,811	,418
Uluslararası Seyahat	,067	1,905	,057	,066	1,989	,047	,065	1,938	,053
COVID-19 Teması	-,178	-4,809	,000	-,169	-4,808	,000	-,171	-4,852	,000
COVID-19 Yakını	-,074	-2,063	,039	-,036	-1,048	,295	-,036	-1,035	,301
COVID-19 Korkusu				,287	8,140	,000	,232	3,343	,001
Ücret Politika				-,143	-4,275	,000	-,211	-2,590	,010
CK X ÜCP							,094	,915	,361
R ²	,113			,202			,202		
R	,336			,449			,450		
F	8,526			14,270			13,307		

N = 749. Standardized regression coefficients, (CK X ÜCP = COVID-19 Korkusu X Ücret Politikası)

SONUÇ

112 acil hizmette görev yapmakta olan sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bu araştırmada, tüm dünyayı ilgilendirilen ve olumsuz etkisi hala sürmekte olan COVID-19 salgınına yakalanma korkusu ile duygusal tükenme, iş arkadaşlığı ve ücret değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki etkisinin, sonrasında ise bu iki değişken arasında iş arkadaşlığının ve ücretin düzenleyici rolünün belirlenmesine yönelik olarak bulguların ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırma sonucuna göre, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada alan yazın temelinde oluşturulan birinci hipotez kabul edilmiştir. Elde edilen bulguların daha önce yürütülen araştırmalar ile aynı sonuca sahip ve alan yazını destekler nitelikte olduğunu ifade etmek mümkündür (Yakut ve diğ., 2020; Chen ve Eyoum, 2021; Moreno-Jiménez ve diğ., 2021; Vo-Thanh ve diğ., 2021). Bu etkide yüksek iş arkadaşlığı algısının, COVID-19 korkusu ile duygusal tükenme arasındaki pozitif ilişkiyi azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Arkadaşlık ilişkisi zayıf olduğunda ise, COVID-19 korkusunun duygusal tükenme üzerindeki pozitif etkisinin güçlendiği görülmektedir. Bunun sebebinin ise, Yaşar ve arkadaşlarının (2021) araştırması temel alınarak çalışanlar arası güven duygusunun zedelenmesinden kaynaklı olacağı düşünülmektedir. Güvensizlik duygusunun oluşmasının, COVID-19 salgınının bulaşma riskinin yüksek olmasından kaynaklı olacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda sağlık çalışanlarının pandemi ile mücadeleleri sürecinde, COVID-19 korkusunu yenmeleri için streslerini azaltmalarına yardımcı olacak etkinliklerin artırılması oldukça önemlidir (Yakut ve diğ., 2020), fakat Türkiye gibi kolektivist toplumlarda, insanın psikolojik anlamda en çok destek aldığı kişiler arkadaş çevreleridir ve bu nedenle işyerlerinde kurulan arkadaşlıkların çalışan için önemli bir yeri olabilmektedir. Bu süreçte, sağlık çalışanlarının, salgın riskine yönelik olarak damgalanmasından ya da kendilerine ayrımcılık yapılmasında ziyade iş arkadaşlık ilişkileri ve bu

ilişkilerde hijyenik bir çalışma ortamı oluşturulması, böylelikle olumsuz duygulardan kurtulmaları sağlanabilir (Sarıcalı ve diğ., 2020).

Araştırmada aynı zamanda, COVID-19 korkusu ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide ücret politikasının durumsal rolü de irdelenmiştir. Yürütülen araştırma sonucunda “ücretin” durumsal bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Herzberg’in çift faktör teorisi ve Maslow’un ihtiyaçlar teorisi göz önüne alındığında temel ihtiyaçların başında “ücret” gelebilmektedir. Fakat salgın sürecinde, sağlık çalışanlarının içerisinde bulunmuş olduğu duygu, mesleki sorumluluklar, temel ihtiyaçlar ele alındığında, temel motivasyon teorileri bu süreci açıklamada yetersiz kalabilmektedir. Olası salgın süreçlerinin uzaması ya da salgın süreçlerinin daimi bir şekilde devam etmesi durumunda, çalışanların ihtiyaçlarındaki değişimlerin ve oluşan beklentilerin yeniden belirlenmesine yönelik bir çalışma yürütülebilir. Geleceğe yönelik olarak yürütülecek böylesine bir çalışmanın iş dünyası için de oldukça faydalı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Development And Initial Validation. *International Journal Of Mental Health and Addiction*, 1-9.

Arpacioğlu, S., Baltalı, Z., & Ünübol, B. (2021). COVID-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, Covid Korkusu, Depresyon, Mesleki Doyum Düzeyleri Ve İlişkili Faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100.

Arshad, A., Sun, P. Y., & Desmarais, F. (2021). Abusive Supervision and Employee Empowerment: The Moderating Role of Resilience and Workplace Friendship. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(4) 479–494.

Bakioğlu, F., Korkmaz, O., & Ercan, H. (2020). Fear Of COVID-19 and Positivity: Mediating Role of Intolerance of Uncertainty, Depression, Anxiety, and Stress. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-14.

Berman, E. M., West, J. P., & Richter, Jr, M. N. (2002). Workplace Relations: Friendship Patterns and Consequences (According to Managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230.

Butt, S., & Yazdani, N. (2021). Influence Of Workplace Incivility On Counterproductive Work Behavior: Mediating Role Of Emotional Exhaustion, Organizational Cynicism and the Moderating Role Of Psychological Capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 15(2), 378-404.

Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do Mindfulness and Perceived Organizational Support Work? Fear of COVID-19 on Restaurant Frontline Employees’ Job Insecurity and Emotional Exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 1-10. 102850.

Chen, H., Richard, O. C., Boncoeur, O. D., & Ford Jr, D. L. (2020). Work Engagement, Emotional Exhaustion and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Business Research*, 114, 30-41.

Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160-169.

Ergeneli, A., & Eryiğit, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet Ve Özel Üniversite Karşılaştırmasi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159-178.

Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional Exhaustion in A High Stress Organization. *Academy of Management Journal*, 26(4), 567-586.

- García, G. M., Desrumaux, P., Ayala Calvo, J. C., & Naouële, B. (2021). The Impact of Social Support on Emotional Exhaustion and Workplace Bullying in Social Workers. *European Journal of Social Work*.
- Gates, T. G., Rich, T., & Blackwood, R. (2019). Workplace Friendships Among Social Work, Counseling, and Human Service Educators: Exploring the Impact of Sexual Orientation and Friendships in Workplace Empowerment. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(1), 20-37.
- Gençöz, T. (1998). Korku: Sebepleri, Sonuçları ve Başetme Yolları. *Kriz Dergisi*, 6(2), 9-16.
- Grund, C., & Westergaard-Nielsen, N. (2008). The Dispersion of Employees' Wage Increases And Firm Performance. *ILR Review*, 61(4), 485-501.
- Gulyas, A., & Pytko, K. (2020). The Consequences of the COVID-19 Job Losses: Who Will Suffer Most and By How Much?. *Covid Economics*, 1(47), 70-107.
- Hatun, O., Dicle, A. N., & Demirci, İ. (2020). Koronavirüs Salgınının Psikolojik Yansımaları ve Salgınla Başa Çıkma. *Electronic Turkish Studies*, 15(4). 531 – 554.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing.
- Hocaoğlu, Ç., & Erdoğan, A. (2020). COVID-19 ve İntihar. Coşar B, (Editör). *Psikiyatri ve COVID-19*, 1.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits Of Mindfulness at Work: The Role of Mindfulness in Emotion Regulation, Emotional Exhaustion and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310.
- Labrague, L. J., & De Los Santos, J. A. A. (2021). Fear Of Covid-19, Psychological Distress, Work Satisfaction and Turnover Intention Among Frontline Nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395-403.
- Ladikli, N., Bahadır, E., Yumuşak, F. N., Akkuzu, H., Karaman, g., & Türkkan, Z. (2020). Kovid-19 Korkusu Ölçeği'nin Türkçe Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *International Journal of Social Science*, 3(2), 71-80.
- Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2003). Emotional Dissonance, Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Call Centre Workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 366-392.
- Li, X., & Chen, Y. (2021, July). The Impact of R&D Employees' Income on Work Engagement in High-tech Industries: Based on A Moderated Mediation Model. In *The 2021 12th International Conference on E-business, Management and Economics*, 578-584.
- Lloyd, K. J., Boer, D., Keller, J. W., & Voelpel, S. (2015). Is My Boss Really Listening to Me? The Impact Of Perceived Supervisor Listening on Emotional Exhaustion, Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 509-524.
- Malik, M. E., & Naeem, B. (2013). Towards Understanding Controversy on Herzberg Theory of Motivation. *World Applied Sciences Journal*, 24(8), 1031-1036.
- Malik, S., Ullah, I., Irfan, M., Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Pakpour, A. H., & Minhas, R. (2021). Fear of COVID-19 and Workplace Phobia Among Pakistani Doctors: A Survey Study. *BMC Public Health*, 21(1), 1-9.
- Maslach, C. (1982). Understanding Burnout: Definitional in Analyzing A Complex Phenomenon. *Ws Paine (ed.): Job Stress and Burnout*. Beberly Hills. 28-40.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.

- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845.
- Moreno-Jiménez, J. E., Blanco-Donoso, L. M., Chico-Fernández, M., Belda Hofheinz, S., Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2021). The Job Demands and Resources Related to COVID-19 in Predicting Emotional Exhaustion and Secondary Traumatic Stress among Health Professionals in Spain. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M. & Adams, G. A. (2000). Development and Validation of Scores on A Two-Dimensional Workplace Friendship Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 60(4), 628-643.
- Pardee, R. L. (1990). Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation.
- Potgieter, I. L. (2021). Surviving the Digital Era: The Link Between Positive Coping, Workplace Friendships and Career Adaptability. In *Agile Coping in the Digital Workplace* (pp. 57-78). Springer, Cham.
- Saricali, M., Satıcı, S. A., Satıcı, B., Gocet-Tekin, E., & Griffiths, M. D. (2020). Fear of COVID-19, Mindfulness, Humor, And Hopelessness: A Multiple Mediation Analysis. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-14.
- Vo-Thanh, T., Vu, T. V., Nguyen, N. P., Nguyen, D. V., Zaman, M., & Chi, H. (2021). COVID-19, Frontline Hotel Employees' Perceived Job Insecurity And Emotional Exhaustion: Does Trade Union Support Matter?. *Journal of Sustainable Tourism*, 1-18.
- Walliman, N. (2015). *Social research methods: The essentials*. Sage.
- Yakut, E., Kuru, Ö., & Güngör, Y. (2020). Sağlık Personelinin COVID-19 Korkusu İle Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Aşırı İş Yükü ve Algılanan Sosyal Desteğin Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Belirlenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, (83), 241-262.
- Yan, C. H., Ni, J. J., Chien, Y. Y., & Lo, C. F. (2021). Does Workplace Friendship Promote Or Hinder Hotel Employees' Work Engagement? The Role Of Role Ambiguity. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, 46, 205-214.
- Yaşar, M. E. (2021) Pandemi Sürecinde Hemşirelerin COVID-19 Korkusu, Güven Duygusu Ve Yardımlaşma Durumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21), 206-226.
- Yeşil, S., & Yüksel, M. A. V. İ. (2021). COVID-19 Korkusu'nun Duygusal Emek, Çalışan Performansı, İş Tatmini, Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(63), 1078-1104.
- Yiğitöl, B. ve Büyükmumcu, S. (2021). COVID-19 Korkusu, Kişilik Özellikleri, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(Pandemi Özel Sayısı), 3414-3447.
- Yu-Ping, H., Chun-Yang, P., Ming-Tao, C., Chun-Tsen, Y., & Qiong-yuan, Z. (2020). Workplace Friendship, Helping Behavior, and Turnover Intention: The Meditating Effect of Affective Commitment. *Advances in Management and Applied Economics*, 10(5), 55-75.