

COVID-19 KORKUSUNUN SAĞLIK ÇALIŞANLARININ İŞ PERFORMANSLARINA ETKİLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ*

Aybüke ERSAN** & Murat SÜSLÜ***

Öz

Çalışmanın amacı sağlık çalışanlarında, Covid-19 korkusunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide, örgütsel bağlılığın aracılık rolünün tespit edilmesidir. Araştırmada kapsamında katılımcıların tanımlayıcı özellikleri için demografik bilgileri alınmış sonrasında Covid-19 korkusu ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve son olarak çalışanların iş performansının ölçülmesinde; iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan veriler Tokat ilinde görev alan 409 sağlık çalışanından google formlar kullanarak çevrimiçi anket yapılmak suretiyle elde edilmiştir. Veriler SPSS 25 paket programı ve SPSS Process 2.16 makrosu ile analiz edilmiştir. Programlar aracılığı ile toplanmış olan verilerin güvenilirlik analizi yapıldıktan sonra tanımlayıcı istatistikler, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizleri ve 4. model aracılık analizi yöntemleri ile detaylı olarak incelemeleri yapılmıştır. Araştırma bulguları; sağlık çalışanlarının düşük düzeyde bir Covid-19 korkusuna, orta seviyede örgütsel bağlılık düzeyine ve yüksek düzeyde iş performansına sahip olduklarını göstermiştir. Sağlık çalışanlarının Covid-19 kaynaklı korku düzeylerinin, iş performans düzeylerini (katsayı=0,1701) ve örgütsel bağlılığın aracılık etkisi ile söz konusu Covid-19 kaynaklı korku düzeyini (katsayı=0,1026)'ya düşürdüğü bulgusuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 Korkusu, İş Performansı, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Çalışanları

THE EFFECTS OF THE FEAR OF COVID-19 ON THE WORK PERFORMANCE OF HEALTHCARE PROFESSIONALS AND THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract

The aim of the study is to determine the effect Covid-19 fear on work performance in healthcare workers as well as the mediating role of organizational

* Çalışma Aybüke Ersan tarafından Beykent Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında Murat Süslü danışmanlığında hazırlanan Yüksek Lisans Tezinden türetilmiştir.

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, aybukersan@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5747-7430>.

*** Dr. Öğr.Üyesi, Beykent Üniversitesi, İİBF, Turizm ve Otel İşletmeciliği, msuslu@beykent.edu.tr; <https://orcid.org/0000-0002-3698-8634>.

commitment in this relationship. 409 health workers working in Tokat participated in the study. The data were collected through an online survey. In data collection, a demographic information form which used to the descriptive characteristics of the participants, the Covid-19 fear scale, organizational commitment scale and the job performance scale for measuring the work performance of the employees were used. The data were analyzed using SPSS 25 package program and SPSS Process 2.16 macro. After the reliability analysis of the data was performed, detailed analyzes were made with descriptive statistics, explanatory factor analysis, correlation analysis and 4th model mediation analysis methods. The results of the study demonstrated that healthcare workers had a low fear of Covid-19, a moderate level of organizational commitment, and a high level of job performance. It has been found that the fear levels caused by Covid-19 reduced the levels of job performance (coefficient=0.1701) and in addition the mediating effect of organizational commitment reduced the level of fear due to Covid-19 (coefficient=0.1026).

Keywords: *Fear of Covid-19, Job Performance, Organizational Commitment, Healthcare Employee*

Giriş

Sağlık kurum ve kuruluşlarının başarılı olabilmesinde insanların rolü büyüktür. Söz konusu rol sağlık sektöründe giderek artan teknoloji kullanımına rağmen her geçen gün önemini daha da arttırmaktadır. Kurumlarına bağlı olan çalışanların hizmet kalitesini ve verimliliği artırmaları buldukları kuruma büyük katkı sağlayabilmektedir. Örgütsel bağlılığın, iş performansını artırıcı yönde etkisi bulunduğu, işe devamlılığı olumlu yönde etkilediği, aynı zamanda işgücü devri ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçları azaltıcı etkiye sahip olduğu ile ilgili alan yazında çok sayıda destekleyici çalışmaya rastlamak mümkündür. Ancak son zamanlarda insanların hayatlarına ciddi anlamda etki eden Covid-19 salgınının sağlık çalışanlarının performansına da etki edebileceği düşünülen en önemli etkenlerden biridir. Salgın zamanlarında özellikle sağlık çalışanlarının iş yükleri ve sorumlulukları büyük oranda artmaktadır. Artan iş yükü, daha yoğun ve uzun süreler çalışmalarını gerektirmektedir.

Çalışmanın amacı sağlık çalışanlarında, Covid-19 korkusunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide, örgütsel bağlılığın aracılık rolünün tespit edilmesidir. Araştırma kapsamında Tokat ilinde özel ve kamu sağlık kurumlarında görev almakta olan sağlık çalışanlarının Covid-19 ile mücadelede örgüte duyulan bağlılık ile sergilemiş oldukları performans seviyesinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmada kullanılan veriler Tokat ilinde görev alan 409 sağlık çalışanından 26.11.2021 ile 26.12.2021 tarihleri arasında Google forms kullanılarak çevrimiçi anket yapılmak suretiyle elde edilmiştir. Veriler SPSS 25 paket programı ve SPSS Process 2.16 makrosu ile analiz edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı zaman aralığında alan yazında Covid-19, iş performansı ve örgütsel bağlılık kavramlarının bir arada bulunduğu çalışmalara az rastlanır olduğu için araştırmanın sonucunda elde edilecek bulguların alan yazına nebze de olsa katkı sağlayacağı beklenmektedir. Araştırma verilerinin toplanması aşamasında Covid-19

salgını sebebi ile yaşanan yoğunluk ve zaman kısıtının yanında araştırmanın yalnızca Tokat ilinde gerçekleşmiş olması gibi kısıtlamaların es geçilmemesi gerekmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Koronavirüsler (CoV), soğuk algınlığından çok daha fazla tehlikeli hastalıklara yol açtığı gibi başka çeşitli hastalıklara da sebebiyet veren geniş bir virüs ailesidir. SARS-CoV (Şiddetli Akut Solunum Sendromu) ve MERS-CoV (Orta Doğu Solunum Sendromu) virüsleri ile aynı aileden olan bu yeni koronavirüs (nCoV) "2019-nCoV" insanlarda daha önce görülmemiştir. Yeni virüs daha sonra "Covid-19 virüsü" olarak adlandırılmıştır (WHO, 2022). Covid-19, ilk olarak 2019'un Aralık ayının sonlarında Çin'in Hubei bölgesinin başkenti Wuhan'da solunum yolu hastalıklarından şikâyetçi olan bir grup hastanın başvurması ile ortaya çıkmıştır ve net olarak tanımlanamasa da salgın başlangıcının bu bölgedeki deniz ürünleri ve hayvan pazarında ortaya çıktığı düşünülmektedir. Virüs 13 Ocak 2020'de tanımlanmıştır ve yeni ölümcül virüs insandan insana bulaşarak tüm dünyaya yayılmıştır (covid19.saglik.gov.tr). 11 Mart 2020 tarihi ülkemizde ilk Covid-19 vakasının görüldüğü tarihtir ve bu tarihte Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir (covid19.saglik.gov.tr).

Alanyazın incelendiğinde geçmişten günümüze kadar birçok araştırmacının örgütsel bağlılığa ilişkin araştırmaları bulunmaktadır. Bu durumun sebebi ise örgütsel bağlılığı kapsayan örgütsel davranış, psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji gibi farklı disiplinleri barındırması olarak görülmüştür. Araştırmacılarca yoğun olarak incelenmiş ve kendi görüş açılarından değerlendirme eğiminde bulunmaları tek bir tanımın oluşmasına doğal olarak engel olmuştur (Kayabaşı, 2019: 8). Tetik (2012) örgütsel bağlılığı tanımlarken, "çalışanların bağlı bulunduğu örgütün hedeflerine olan güçlü inancı, örgütün değerlerini kabullenmesi, örgütün faydası doğrultusunda çaba göstermeye arzulu olması ve örgütün bir üyesi olarak kalma ihtiyacı taşıma biçimi" olarak ifade etmiştir. Lizote vd. (2017)'ye göre örgütsel bağlılık, örgüt ile üye arasında oluşan sosyal bir bağdır. Bu bağ çalışan ile kurumunu ortak amaç ve değerlerinin bulunduğu bir çatının altında toplamaktadır (Karakoç, 2018: 1375). Balay (2000) örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan tüm tanımlamaların ardından örgütsel bağlılığın üç temel ögesi olduğunu belirtmiş bunlar; örgüte olan inanç, örgüt amaçlarının kabulü ve bu amaçların gerçekleştirilmesi için yoğun emek verebilmektir. Son olarak ta örgüt ile olan bağının devamlılığı için istekli olmaktır (Gür, 2014: 6). Zeffane (1994)'e göre rekabetin yoğun olduğu günümüz dünyasında bir organizasyonun başarısı, çalışanların organizasyona bağlılığı ve sadakati ile ölçülmektedir. Bu bağlılığı gösteren çalışanlar, çalıştıkları kuruluşlara yüksek performanslı, kaliteli ürünler sunmaktadırlar. Mueller vd. (1992) Örgütsel bağlılığın temelini iki önemli kavramın oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bu kavramlar; bağlılık ve örgütte kalma eğilimidir. Bağlılık;

örgütte özdeşleşme ve sorumluluk duygusuna dayalı duygusal sorumluluk anlamına gelmektedir (Uygur, 2007: 73).

Altaş ve Çekmecelioğlu (2015) çalışmalarında bahsettikleri üzere örgütsel bağlılığa yönelik ilk yaklaşımlarda bağlılık, örgütsel amaç ve değerlerin benimsenmesi ve örgüte ait olma duygusu çerçevesinde örgüt ile kurulan duygusal bağlılık olarak tanımlanmıştır. Sonraki çalışmalarda, bağlılığın kişisel çıkarların ağır bastığı nedenlerden kaynaklanabileceğini de göstermişlerdir. Meyer ve Allen (1997) örgüte duyulan bağlılığı birçok farklı şekilde gerçekleştirilebileceğini savunmuş ve önceki dönemlerdeki gibi tek boyutlu bir kavram olmadığını düşünerek geliştirdikleri “üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli” ile çok boyutlu örgütsel bağlılık modelinin kavramsallaştırılmasına önemli ölçüde katkıda bulunmuşlardır. Bu yaklaşımlar, “devamlılığı”, “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık boyutlarının birçok ortak yönü olmasına karşın her birinin kavramsal olarak ayırt edici psikolojik özellikleri vardır (Sabuncuoğlu, 2007: 614).

Allen ve Meyer tutumsal bağlılık yaklaşımını örgüt ile örgüt üyeleri arasında kurulan psikolojik bağın yansıması olarak tanımlamıştır ve tüm örgütsel bağlılık yaklaşımlarının üç ana ögesi vardır. Bunlar duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üye ile örgüt arasında yaşanan üç temel ilişkiden kaynaklandığını ortaya koymuşlardır (Çöl ve Gül, 2005: 293).

Duygusal Bağlılık: çalışanın kurum değerlerini, misyonunu ve gayesini benimsediği ölçüde oluşan hissi bir bağlıdır. Bu durumda çalışan, örgüt değerleri ile özdeşleşir ve örgütün bir parçası olmaya isteklidir buda örgüt ile çalışan arasındaki en iyi bağlılık biçimidir. Bahsi geçen iş görenler tüm işverenlerin arzu ettiği, kendini kuruma adanmış, özverili, sadık ve gerekli olduğu takdirde fazladan çaba sarf etmekten çekinmeyen iş gören profildir (Bayram, 2005: 132).

Devamlılık Bağlılığı: İş görenlerin, kurumlarına yaptıkları yatırım ve maliyetleri dikkate alarak kurumdan ayrılma niyetine girdiğinde ekonomik ve sosyal kayıplarını göz önüne aldığı örgütte kalmayı zorunlu bir ihtiyaç olarak görmesi sonucunda gelişen bağlılıktır (Öngel ve Gerni, 2021: 673).

Normatif Bağlılık: Allen ve Meyer (1991)’ in çalışmaları incelendiğinde çalışan bireylerin hissetmiş oldukları sorumluluk duygusu ile örgütte kalmaya devam etmeleri gerektiği hissiyatına dayanan bağlılık türüdür. Burada bireysel fayda gözetilmeyip mesleki ahlak ve etik değerler gözetilir (Demir, 2021: 17). Allen (2003)’e göre çalışanın örgütte uzun zaman geçirmiş olmasının yarattığı sorumluluk duygusu ile örgütün çalışana kattığı değerler neticesinde kendisini örgüte borçlu hissetmeye başlamasına sebep olmaktadır, bu durum zaman ilerledikçe kurumda kalmanın en doğru seçenek olması şeklinde sonuçlanmaktadır (Kayabaşı, 2019: 22).

Performans, belirlenmiş bir zaman diliminde kişi veya kişilerce hedeflerine ulaşabilmek için gösterdikleri çabanın niceliksel ve niteliksel olarak ölçüm sonuçlarıdır. Bu ölçüm neticesinde sonuçlar olumlu ise yüksek

performans, istenilenin altında bir ölçüm var ise de düşük performans olarak kabul edilmektedir (Uysal, 2015: 33). Barutçugil (2002)'e göre performans, çalışanın ihtiyaç duyduğu doyumu sağlamak amacıyla kurumda üstlenmiş olduğu görev ve sorumluluklar vasıtasıyla istek ve arzuları için zaman ve çaba harcamasıdır. Bireyin başarılı olarak anılması için, belirlenmiş olan işi, kabul edilen standartlara uygun olarak yapmış olması gerekmektedir. Standarda ulaşmış veya üstüne çıkmış olanlar başarılı, standardın altındaki sonuçlara başarısız olarak nitelendirilmektedir.

İş performansı aynı zamanda firma performansı ile ilgili tüm stratejiler ve müdahaleler için kullanılabilecek bir unsur olarak kabul edilir. Bu stratejilerin çoğu, eğitim ve gelişim, motivasyon, işe alım ve seçim gibi performans artıran konuları vurgulamaktadır. Bununla birlikte, başka bir açıdan bakıldığında, diğer işçiler, bireylerin önceden belirlenmiş kurumsal hedeflere katkıda bulunmalarını engelleyen kısıtlamaları kaldırmaya ve bireylere kurumsal katkı için gelişmiş fırsatlar sağlamaya odaklanmaktadır (Çelik, Kılıç, Altındağ, Öngel ve Günsel, 2021: 3). Alan yazın incelemesi yapıldığında iş performansı çok boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak uygulamalara bakıldığında çalışmalarda genelde kabul gören “görev” ve “bağlamsal” iki alt boyutun varlığı görülmektedir.

Görev Performansı: Borman ve Motowidlo (1997)'ya göre görev performansı, İş görenlerin, kurumun teknik çekirdeğine işaret eden temel ve önceden belirlemiş olan iş ve iş gerekliliklerini yerine getirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda iş görenlerin, işin gereklilikleriyle, kendilerine verilen görev ve sorumlulukları ne denli iyi yerine getirdikleriyle de alakalı bir olgudur. Örgütün amaç ve hedeflerine katkıda bulunmaya yönelik, teknolojik destek, malzeme veya hizmet kaynağı ve yeni fikir üretimine kaynak sağlamak olarak ta ifade edilmektedir. (Ünlü ve Yürür, 2011: 185).

Bağlamsal Performans: Bağlamsal performans, daha geniş anlamda ifade edilirse kurumun teknik ve merkezi fonksiyonunu işlevsel hale getiren eylemlere ek olarak; örgütsel, sosyal ve psikolojik çevre bağlamında çalışma koşullarını zenginleştirmeye destekçi çalışmalar ile etkinlik kazandırılmasıdır. Aynı zamanda görev performansın kapsamında değerlendirilen çalışmaların da bir anlamda katalizörü durumdadır (Ünlü ve Yürür, 2011: 185). Bağlamsal performans davranışları, genellikle tüm işler için ortaktır; rol tanımı yoktur ve aynı zamanda resmi yükümlülüklerden ve zorunluluklardan sorumlu değildir. Bağlamsal performanstaki değişimin asıl dayanağı ustalık değil, kararlılık ve beceridir. Burada bağlamsal olmaktan kasıt işten ziyade işle alakalı fakat işin kendisiyle alakalı olmayan unsurlardır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59).

Borman ve Motowidlo (1997)'ya göre örgüt kültürünün personeli destekleyici özellikte olması ve olumlu davranışları özendirici olması bağlamsal performansın ortaya çıkmasında belirleyici role sahiptir. Bağlamsal performans elde edebilmek için işgörenler güçlendirilmeli, çalışan memnuniyeti sağlanmalı ve artırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Kurum içindeki belirsiz durumlar ortadan kaldırılmalı ve örgütsel adalet

sağlanmalıdır (Gül, 2002: 27). Tüm istenen ortam oluştuktan sonra bağlamsal performans davranışları gelişecektir. Befort ve Hattrup'a göre bunlar fazla mesai için gönüllü olma, hevesli ve azimli olma, işbirlikçi olma ve yardım sever olma, kural ve usullere uyma, son olarak örgütü destekleyici ve korumacı motivasyonel ve gönüllülük esasına dayalı davranışları içermektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 61). Bağlamsal performansın, örgüt çıktılarının kalite ve verimliliğini artırıcı etkisinin de olduğu vurgulanmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında her iki performans türünün de asıl amacı, iş görenlerin motivasyonunu en üst seviyede tutmak ve iş görenlere faaliyetlerini sürdürebilmeleri için iş yapma yollarını sağlamaktır.

2. ALANYAZIN İNCELEMESİ

Türkmen ve Aslan (2021) Covid-19 sürecinde sağlık personelinin stres ve tükenme seviyesini incelenmek amacıyla 173 katılımcı ile çalışma gerçekleştirmişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre Covid-19 ile mücadele sürecinde tüm sağlık çalışanlarının iş yükü artmış ve çalışma koşulları da ağırlaşmıştır. Bu süreçte kendileri, aileleri, arkadaşları ve tüm sevdikleri içinde endişe duyan sağlık personeli psikolojik olarak da yıpranmıştır. Vakaların kontrol altına alınamaması ve istenilen düzeyde aşılmanın yapılamaması ve tekrarlayan pikler Covid-19 ile mücadelede sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini bozmaktadır. Uysal ve Yılmaz (2021) 'ın yapmış oldukları çalışmaya göre hemşirelerin Covid-19 korkusunun ve mesleğe bağlılıklarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda hemşirelerdeki Covid-19 korkusunun mesleğe bağlılığı etkilemediği de saptanmıştır. Zandi vd. (2020) Pakistan' da 129 doktor ile yaptıkları çalışma sonucunda Covid-19 a maruziyetle örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda Covid-19 a maruziyet iş stresini artırmış ve bu ilişkide örgütsel bağlılık negatif olarak etkilenmiştir. Poyraz (2021) 'ın pandemi hastanesinde çalışmakta olan 131 hemşire ile yaptığı çalışmasına göre Covid-19 korkusu yüksek çıkan hemşirelerin bakım davranışlarının yani performanslarının düşük olduğu belirtilmiştir. Yılmaz ve Bekar (2021)'ın 214 hemşire üzerinde yapmış oldukları çalışmada Covid-19 korkularının yüksek olmasına karşın işin anlamının artmasından dolayı performanslarının arttığı gözlemlenmiştir.

Saatçi (2020)'nin yayınlamış olduğu araştırma sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının %67,9'unun performanslarında düşüklük yaşadığı bildirilmiştir. Ertal (2021) pandemi sürecinde 246 adet hastanede görev alan sağlık personelinin hedef almıştır ve bu süreçte yaşamış oldukları tükenmişlik seviyesi ile bu tükenme seviyesinin beslenme ve uyku döngülerine etkisini araştırmıştır. Babbott vd. (2014)' e göre Covid-19 dolayısı ile tükenmişlik sorunu yaşayan sağlık personellerinde maddi ve manevi hasarlar sebebiyle işten uzaklaşmaların yaşanmasının sağlık hizmetinin güvenilirliğinde ve kalitesinde olumsuz yönde etkilere sebep olabileceği belirtilmiştir. Bu sebeple

yaşanan tükenmişlik durumu hem sağlık personeli refah düzeyinde hem de sağlık sistemi performansı ve kalitesinde eksiklikler yaşattığı belirtilmiştir.

Sasaki vd. (2020)'nin Japonya da tüm tam zamanlı çalışanlar üzerinde yapmış oldukları çalışmalar beklenenin aksine, işyerindeki yoğun Covid-19 ile mücadele çalışmaları Covid-19 korkusu ile pozitif yönde ilişkilendirilmiştir. Uygulanan önlemlerin artması ile korku ve endişede beraberinde gelmiştir. 1379 kişide yapılan küresel Covid-19 korkusu ölçeği, iş performansı ölçeği ve psikolojik sıkıntı ölçeğinin kullanıldığı araştırma sonucunda işyerlerinde uygulanan Covid-19 tedbirleri çalışanları psikolojik sıkıntılarında azalışa ve iş performanslarında da artışı sağlamıştır. Hoşgör, Sağcan ve Dörttepe (2020)'ye göre pandemi dönemlerinde özellikle sağlık çalışanlarının iş yükleri artmakta ve yoğun bir iş temposu ile çalışmaları gerekmekte olduğunu belirterek 102 sağlık personeline Covid-19 anksiyete ölçeği ve mesleki performans ölçeğini kullanarak çalışma yapmışlardır. Yapmış oldukları çalışma sonucunda, düşük seviyede Covid-19 kaynaklı anksiyeteye ve yüksek düzeyde iş performansının var olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Bir başka çalışmada ise Yiğitöl ve Büyülmumcu (2021) Covid-19 korkusu ile iş performansının diğer değişkenlerle ilişkisini de göz önüne alarak bir nicel araştırma yapmışlardır. Bunun sonucunda ise kurum içinde alınan tedbirler dışında çalışanların bireysel olarak kendi önlemlerini alma eğilimi gösterdikleri görülmüştür. Kurumda alınan genel veya bireysel önlemlere rağmen Covid-19 kaynaklı endişe ve korkuların, personellerin iş performansı üzerinde olumsuz etki yaratması beklenmektedir. Bu çalışmada 542 bireye uygulanan iş performansı ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, Covid-19 korkusu ölçeği ve beş faktör analizi ölçeği uygulaması sonucunda Covid-19 salgın sürecinin birçok psikolojik ve fizyolojik iyilik halini etkilediği gözlemlenmiştir. Bu süreçte yaşanan değişiklikler ve belirsizlik durumu çalışanlarının performansını da etkilemiştir ancak Covid-19 korkusunun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. İş stresi ve yoğunluğu en yüksek düzeyde olan sektörlerden biride sağlık sektörüdür. Bu duruma ek olarak Covid-19 pandemi süreci de dâhil olduğunda çalışma koşulları çok daha zor hale gelmiştir. Çini ve arkadaşları (2021) Covid-19 sürecinde sağlık profesyonellerinin hissettiği iş stresinin, iş tatmini aracılığı ile işte kalma niyetlerini nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla karma analiz yöntemini kullanarak, nicel analiz için 633, nitel analiz için 13 özel sağlık personelinin katılım gerçekleştirdiği bir araştırma yapmışlardır. Bunun sonucunda ise çalışanların maruz kaldıkları stres seviyesi arttıkça verim oranlarının ve iş gören performansın olumsuz yönde etkilendiğini tespit etmişlerdir.

Dünyanın en kalabalık ülkelerinden olan Pakistan da yapılan bir çalışmada pandemide birebir görev alan 15 doktor ve 15 hemşire ile yüz yüze yapılan görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının yeterince eğitilmiş ve hazırlıklı olmamaları, yeterli kaynaklarının bulunmaması, aşırı iş yükü ve uyku sorunları, stres ve endişenin Covid-19

pandemisi sürecinde iş performanslarını olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir (Jafar ve Shoukat, 2020). Elden (2020) ve Erer (2021)'in de Türkiye de yapmış oldukları çalışmalar da bu bilgiler ile paralel seyretmiştir. Çalışma sonucunda, Covid-19 ile mücadelede en büyük sorumluluğu sağlık personeli üstlenmiştir. Bu sebeple sağlık personelinin Covid-19 korkusu nedeniyle işten ayrılma eğilimleri artmış, örgüt depresyonunda anlamlı ölçüde negatif yönlü etkilenmeler görülmüştür. Motivasyon düşüklüğü, aşırı iş yükü ve belirsizlik durumu da çalışanları olumsuz yönde etkilemiştir. Tükenmişlik seviyelerinde de artış belirlenmiştir. Tüm bu olumsuz etkilerin çalışan performansını da olumsuz yönde etkileyeceği alan yazında da yer alan bilgiler ışığında belirtilebilir.

Yeşil ve Mavi (2021) Covid-19 korkusunun, çalışan performansı, iş tatmini, duygusal emek ve yaşam doyumu üzerinde ki etkisini belirlemek amacıyla 169 AVM çalışanı üzerinde covid-19 korkusu, çalışan performansı, iş tatmini, duygusal emek ve yaşam doyumu ölçeklerini kullanarak bir alan araştırması yapmışlardır. Toplanan veriler sonucunda psikolojik faktörlerin iş gören performansında olumsuz yönde etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Aksu (2021) 1071 Sağlık çalışanlarının dâhil olduğu araştırmasında Covid-19 öncesinde ve sonrasında algılanan iş stresi, iş güvencesizliği ve işten ayrılma niyetlerini ölçmeyi amaçlamıştır. Algılanan iş stresi ölçeği, İş güvencesizliği algısı ölçeği ve ayrılma niyeti ölçeklerini kullanarak hem Covid-19 öncesi dönemde hem de Covid-19 sonrasında sağlık personellerinin iş güvencesizliği algılarıyla işten ayrılma niyetinde ve algılanan iş stresinde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna varılmıştır. Bu bilgiler ışığında Sverke vd. (2002) iş güvencesizliğinin uzun dönemde çalışan performansında olumsuz etki yaratacağını bilgisi verilmiştir (Aksu, 2021: 750). Hoşgör vd. (2021) 120 sağlık personeline yönelik Covid-19 kaynaklı tükenmişlik seviyesini ölçmeyi amaç edindiği bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırma sonucunda duygusal tükenme orta seviyede görülürken, duyulan endişenin bireysel başarıyı yüksek seviyede olumsuz etkilediğini tespit etmişlerdir.

Örgütsel bağlılıkla iş performansı arasında ilişkiyi belirlemek amacıyla farklı alanlarda pek çok çalışma yapılmıştır. Çalışmalar neticesinde kimi çalışmalarda pozitif bir ilişki olduğu görülürken bazı çalışmalarda ise negatif yönde bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki bağın çalışmaların sonuçlarının farklı olması sebebinin netlik kazanamadığı saptanmıştır. Aşağıda alan yazında bulunan çalışmalardan örnekler bulunmaktadır.

İslamoğlu (2018) Karadeniz Ereğli Devlet hastanesinde çalışan 248 hemşire üzerinde örgütsel bağlılıkla iş performansları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacı ile Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılık (ÖB) ölçeği ve Borman vd. (1995) iş performansı (İP) ölçeğini kullanarak tamamlayıcı ve kesitsel bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma sonucuna göre iş performansı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. İş performansı ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık ile yüksek seviyede pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Hemşireler üzerinde yapılan

araştırma sonucunda iş performansı ve örgütsel bağlılığın medeni halden, cinsiyetten ve kıdemden etkilenmediği görülmüştür. Boz, Duran ve Uğurlu (2021) örgütsel bağlılığın iş performansına nasıl etki ettiğini belirleyebilmek amacıyla Adana ilinde bulunan bir kamu hastanesinde görev alan 208 acil sağlık personeli üzerinde iş performansı ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği uygulaması yapılmıştır. Sonuç olarak örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın iş performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Kayabaşı (2019) Kastamonu ilinde sağlık bakanlığına bağlı bir kamu hastanesinde görev alan 461 sağlık çalışanı ile birlikte örgütsel bağlılık, iş performansı ve iş tatmininin sağlık çalışanları açısından analizini yapmıştır. Örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde ancak düşük seviyede doğrusal ilişki bulunmuştur ($r:0,193$). Duygusal bağlılık ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, normatif bağlılık ve devam bağlılığının iş performansı ile aralarında anlamlı ve olumlu yönde ancak düşük seviyede bir ilişki saptanmıştır ($r: 0,106$). Ekingen (2021) kamu ve özel hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel adalet algılarının iş performanslarına etkisini ve iş tatmininin aracılık rolü üzerine araştırma yapmayı amaçlamıştır. 374 adet hemşirenin katılımı ile çalışma neticelendirilmiştir. İş performansı ve iş doyumu ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda iş tatmininin kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Guo ve arkadaşları (2021) Çin'in Harbin şehrinde bulunan sekiz adet üçüncü basamak hastanesinde çalışmakta olan 1509 doktor ile anket çalışması yapılmıştır. Çalışma; hekimlerin başarı motivasyonunu, iş performansı, örgütsel bağlılık, kişilik ve diğer demografik özelliklerin nasıl etkilediğini belirlemeyi amaçlamaktadır. Analiz sonrası bulgularda başarı motivasyonu ile örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. İş performansı ile örgütsel bağlılık arasında da pozitif ilişki bulunmuştur. Çinli hekimlerin iş performansına başarı motivasyonu doğrudan etki etmiştir. Buna ek olarak örgütsel bağlılığın burada anlamlı aracı değişken görevi gördüğü saptanmıştır. Hamid ve Dehghanizadeh (2012) İran'ın Ahwaz ilindeki eğitim hastanelerinde çalışan hemşirelerin maneviyat, örgütsel bağlılık ve genel sağlık ile iş performansı arasındaki ilişkisini araştırmak amaçlamışlardır. Yapılmış olan çalışmaya 196 hemşirenin de katılım göstermiştir. İş performansı ölçeği, maneviyat ve manevi bakım derecelendirme ölçeği (SSCRS), örgütsel bağlılık ölçeği ve genel sağlık anketi (GHQ-28) uygulaması yapılmıştır. Tüm anketler için iç tutarlılık güvenilirliği ($a=0.68$, $a=0.98$) aralığında bulunmuştur. Çalışma sonucunda, tüm değişkenlerin iş performansını yüksek düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Karem vd. (2019) Irak'ta bulunan İbnü'l-Esir hastanesinde çalışmakta olan 108 hemşire ile örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin iş performansına olan etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın analizlerine göre iş tatmini ve örgütsel bağlılığın üç alt boyutu da iş performansı ile pozitif ve anlamlı bir

ilişki içindedir. Fakat örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık iş performansı ile en yüksek düzeyde ilişkide bulunmaktadır. Kim, Park ve Lee (2019) Kore’ de 192 klinik hemşire üzerinde hemşirelik uygulama ortamının iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki ilişkisinde işe gömülmüşlüğü aracılık rolünü ölçmek amacıyla çalışma yapmışlardır. Çalışma sonucunda ki bulgular; uygulama ortamının ile iş performansı ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda işe gömülmüşlüğü aracılık rolü ile iş performansı ve uygulama ortamı arasında tam aracılık tanımlanırken uygulama ortamı ve örgütsel bağlılık arasında kısmi rolünün olduğu belirtilmiştir. Oh ve Chung (2011) hastanede görev alan hemşirelerde güçlendirmenin iş performansı, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlayan çalışmada 345 hemşire ile anket çalışması yapılmıştır. Güçlendirmenin iş performansı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile pozitif ve anlamlı bağlantısı bulunurken, işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İş performansı ve örgütsel bağlılıkta yaş, medeni durum, deneyim, maaş ve eğitim seviyesi arasında anlamlı ilişki varken, iş tatmininde yalnızca aylık ücret anlamlı istatistik veri sağlamıştır.

Dinç, Kuzey ve Steta (2018) Bosna-Hersek te 274 özel ve kamu hastanesinde çalışan görevliler ile yapmış olduğu iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık 5li likert anket hastanelerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık bileşenlerinin iş performansı üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamıştır. Sonuçlara göre duygusal bağlılık ile iş performansı ve iş tatmini arasındaki doğrudan istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu tespit edilmiştir. İş tatmini ve iş performansı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş tatminin, örgütsel bağlılık ve üç alt bileşeni ile iş performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Alan yazında ki çalışmaların aksine burada duygusal ve normatif bağlılığın iş performansı ile arasında ilişkisi bulunamadı. Devam bağlılığı ve iş performansı arasındaki ilişki pozitif olarak tespit edildi. Maheshwari vd. (2008) Hindistan’da bulunan sağlık kurumundaki 83 çalışanla yapmış oldukları araştırmaya göre, devlet kurumunda çalışan sağlık personelinin örgütsel bağlılıklarını, üstleri ile verimli ve etkin biçimde iletişim kurmaları, geri bildirim yapmaları, performans ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği bildirilmiştir (Şencan, Yeğenoğlu, Aydıntan, 2013).

Berberoğlu (2018) Kuzey Kıbrıs devlet hastanesinde görev yapmakta olan 945 sağlık personeli üzerinde örgütsel iklimin örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel performans üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla tesadüfi anket çalışması yapmış ve 213 dönüş alınarak çalışmaya devam edilmiştir. Elde edilen bulgularsa örgütsel iklimin örgütsel bağlılık ile orta seviyede pozitif, algılanan örgütsel performans ile ise yüksek düzeyde pozitif yönde doğrusal bir ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Almutairi (2016) Riyad’da bulunan dört hastane ve 227 Suudi kadın hemşire ile Suudi kadın hemşireler arasında dönüşümcü liderlik tarzı ile çalışanların iş performansları arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma

sonucunda dönüşümcü liderlik tarzının hem iş performansı ile hem de örgütsel bağlılık ile arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık ile iş performansı arasında da pozitif ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Karakoç (2018) iş tatmininin örgütsel bağlılık seviyesi ile çalışan performansı arasındaki etkiyi tespit edebilmek amacıyla 483 sigorta çalışanı üzerine yapmış olduğu çalışmalar sonucunda, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Ancak normatif bağlılık ve iş performansı arasında olumsuz bir ilişki tespit edildiğinden dolayı iş performansı ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin kısmen var olduğu belirtilmiştir. Özutku (2008) örgütsel bağlılığın üç boyutu ile bağlılığın sonuçlarından biri olan iş performansı arasındaki ilişkiyi incelediği ve 250 fabrika işçisi üzerinde yapmış olduğu araştırmaya ya göre örgütsel bağlılık ve iş performansının arasındaki ilişkinin her zaman benzer sonuçlar vermemektedir (Meyer vd. 2002). Bunun sebebi ise örgütsel bağlılığa etkisi olan farklı kültürlerin var olmasıdır. Her kültürün bağlılığa bakış açısının farklı olması değerlendirme sonuçlarını da farklılaştırmaktadır. Örneğin Amerika gibi mobil ve bireyci toplumlarda duygusal bağlılık iş performansı ile pozitif bir ilişki gösterirken (Meyer vd. 2002), Türk kültürü gibi toplulukçu ve geleneksel toplumlarda normatif bağlılığın iş performansını daha fazla etkileyebileceği düşünülmektedir. Yine Özutku'nun yapmış olduğu analizler neticesinde duygusal bağlılık ve devam bağlılıkları ile iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmış ancak normatif bağlılık ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Suliman (2001)'nin sanayide çalışmakta olan rastgele seçilmiş 1000 iş gören ile yapmış olduğu araştırmada iş iklimi ve örgütsel bağlılığı ilişkilendirmiş ve iş iklimini pozitif algılayan verilimi yüksek çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasından dolayı iş iklimini pozitif algıladıklarını vurgulamıştır. Bu sebeple örgütsel bağlılık ve iş performansının birbiriyle dolaylı yönden olumlu ilişki içinde olduklarını belirtmiştir. Örgütsel bağlılık ile iş performansı ile alakalı alanyazın taraması yapıldığında çeşitli sonuçların ortaya çıkmasının nedeni örgütsel bağlılığın tek boyutlu bir yapı olarak incelenmesi veya performans değerlendirmenin yalnızca çalışanın kendi performansı hakkında bilgi vermesine dayandırılarak yapılması olabileceği belirtilmiştir. Salancik (1977) çalışan davranışlarının örgütsel bağlılık ile iç içe olduğunu belirtmiştir. Hedefe ulaşmada zorluklar ortaya çıktığında bağlılık düzeyinde azalma olacağını ve bununla birlikte iş performansının düşeceğini belirtmiştir (Balay, 2000). Meyer vd. (2002) örgütsel bağlılığı uygulamada ve teoride performansla ilişkilendirmişlerdir. Yaptıkları meta analizi sonuçlarında iş performansı ile duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında pozitif yönlü, devam bağlılığı ile arasında ise negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu bildirmişlerdir (Uğurlu, 2019: 33-34). Tolentino (2013)'nin üniversite de görev alan akademik personel üzerine yapmış olduğu çalışmada, bağlılık ve devam boyutlarının iş performansını doğrudan etkilediği ortaya çıkmıştır. Sharma ve Dhar (2016) 349 sağlık

personeli üzerinde yaptığı çalışma sonucunda duygusal bağlılığın sağlık çalışanlarının iş performansı üzerinde hem görev performansı hem de bağlamsal performans açısından önemli bir etkisi olduğunu bulmuştur (Çelik vd. 2021: 6).

Özler (2010) çalışmasında örgütsel bağlılık ile çalışan performansı arasında ilişki olduğunu ve çalışanların sergiledikleri performansları üzerinde etkisinin olduğunu ileri sürmüştür. Kurumların çalışanlarından katkı beklerler ve iş performansı ile bu beklenti uyduğunda hedefe ulaşılmaktadır. Bu uyuşmanın ortaya çıkabilmesi ve performansın beklenen seviyeden veya daha yüksek düzeyde olabilmesi için örgütsel bağlılık en önemli faktörlerdendir (Altun, 2019: 71). Çakır (2001)'in yaptığı bir araştırmada, performans ile örgüte bağlılık arasında olumlu yönde ve güçlü bir ilişkinin bulunduğu belirtmiştir. Ergenç, performans seviyesi, bağlılık ilişkilerini incelediği araştırmasında, bağlılığın, işte gösterilen performansa olan doğrudan etkisinin diğer değişkenlere nazaran daha güçlü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bilgilere göre, yüksek performansın örgüte bağlılığın güçlü bir göstergesi olduğunu belirtilmiştir (Keleş, 2006: 95). Örgütsel yönetim alanında yapılmış olan çalışmalara göre; personel devir hızının azaltılması ve iş performansının artırılması için en mühim unsur, örgütsel bağlılıktır (Subramaniam vd., 2002: 304). Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) çalışmalarında örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerinde de pozitif yönlü etkisinin olduğunu ileri sürmüşlerdir. Yalçın ve İplik (2005)'in 112 otel çalışanı üzerinde yapmış olduğu örgütsel bağlılık ve demografik özellikleri ile ilişkinini araştırdığı çalışmasında örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların örgütleri için daha çok çaba sarf ettiklerini, verimliliklerinin ve performanslarının da daha fazla olduğunu ileri sürmüştür. Çekmecelioğlu (2006)'na göre de yüksek bağlılık iş görenler de genellikle daha çok sorumluluk alma, sadakat gösterme ve verimlilikte de artış yaşanmasını sağlamaktadır. Yorulmaz ve Karabacak (2020)'in liman çalışanlarının örgütsel güven duygusunun iş performansı üzerindeki etkisini ve iş tatmini ile örgütsel bağlılığın bu etki üzerinde aracı değişken olup olmadığını belirlemek amacıyla 260 liman çalışanını ile yüz yüze yapmıştır. Bu görüşmeler sonucunda, işletmelerin iş performansının artırılmasını istiyorlarsa öncelikle örgütsel güven ortamını sağlamaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu sayede örgütsel bağında oluşacağını aynı zamanda iş performansında da artış yaşanacağını belirtmişlerdir.

Sığı (2007)'nin Ankara ilinde bulunan kamu ve özel hizmet kurumlarındaki 175 çalışandan oluşan anket çalışması sonucunda performansın örgütsel bağlılığın sonucu olduğuna dair yapılan araştırmalar neticesinde tutarsızlıklar olmasına rağmen, pozitif iş davranışların pozitif işleri ortaya çıkardığı fikriyle örgütsel bağlılığın yüksek olmasıyla yüksek performansı da beraberinde getireceğini ileri sürülmüştür. Uygur (2007)'un Türkiye Vakıflar Bankasının Ankara, İstanbul ve İzmir şubelerinde görev alan 323 çalışanı ile örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bunun sonucunda örgütsel bağlılık ile çalışan performansı

arasında bir ilişkinin var olduğunu fakat bu ilişkinin yüksek olmadığını bulgusuna ulaşmıştır. Çünkü çalışanlar kurumlarına bağlılık duymalarına karşın kendi yaptıkları işlere daha çok bağlanmaktadır bunu sebebi ise iş deneyimleri onları gelecekte daha iyi fırsatlar çıkaracaktır ve çalışanlar yaptıkları işlerin kendilerini temsil ettiğini düşünüp onlarla gurur duymaktadırlar.

Stup (2006)'ın yapmış olduğu araştırmada bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanın işten ayrılma niyetinin düşük, iş performansının ise yüksel olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Wu ve Çavuşgil (2006) ve Kaya (2016)'nın çalışmalarına göre ise iş performansını örgütsel bağlılığın olumlu yönde etkilediğini belirtilmiştir. Esmer ve Yüksel (2017)'in çalışmalarında da aynı paralelde sonuçlar ortaya çıkarak örgütsel bağlılığın performansa pozitif etkilediğini, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan iş görenin artan performansı sayesinde, örgüt başarısının da artırdığını iddia edilmiştir (Boz vd. 2021: 351). Yapılan çalışmaların büyük bir kısmında örgütsel bağlılık ile iş gören performansı arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Randall (1987) farklı örgütsel bağlılık düzeylerini bireysel ve örgütsel olarak analiz ettiği çalışmasının sonucunda yüksek seviyede örgütsel bağlılığın iş performansının da seviyesini yükselttiğini belirtmiştir. Chen ve Francesco (2003)'nun yapmış oldukları çalışma neticesinde yöneticilerin çalışanların kuruma olan bağlılıklarını anlama ve yönetme biçimleri ile performansı artırabileceklerini saptamıştır. Memari vd. (2013)'ne göre çalışan performansının belirleyicisi örgütsel bağlılıktır. Khan vd. (2010)'nin kamu ve özel sektörde yapmış oldukları çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılığın üç alt boyutunun da çalışan performansını önemli ölçüde etkilediğini tespit etmişlerdir. Zefeiti ve Mohamad (2017)'in çalışmalarına göre örgütsel bağlılığın bütün boyutlarının, çalışanların iş performansı ile pozitif bir ilişkili içinde olduğunu ve çalışan performansının artmasına katkıda bulduklarını belirtmişlerdir (Uludağ, 2018: 182). Son olarak Uludağ (2018)'in bir kamu kurumunda çalışmakta olan 200 çalışan üzerinde örgütsel bağlılık ve çalışan performansını incelemek ve kurum çalışanları arasındaki bu bağı ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Yapmış olduğu analiz sonucunda normatif bağlılık ve duygusal bağlılık ile iş gören performansı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirtilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN METODU ve BULGULARI

Araştırmanın dördüncü bölümünde Covid-19 korkusu, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili yapılan çalışmada, araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, veri analizleri, bulguları hakkında bilgi verilmektedir.

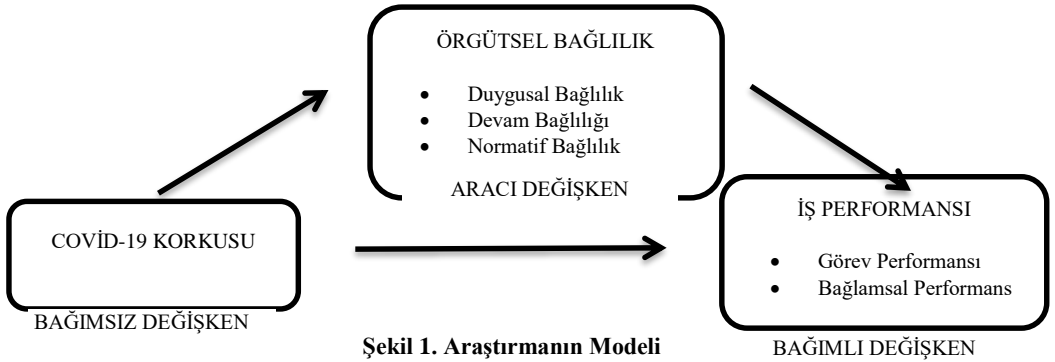
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Son yıllarda tüm dünyada ki insanların da hayatına ciddi anlamda etki eden Covid-19 salgınının, sağlık çalışanlarının performansına da etki edebileceği düşünülen en önemli etkenlerden biridir. Salgın zamanlarında

özellikle sağlık çalışanlarının iş yükleri ve sorumlulukları büyük oranda artmaktadır. Artan iş yükü, daha yoğun ve uzun süreler çalışmalarını gerektirmektedir. Çalışmanın amacı sağlık çalışanlarında, Covid-19 korkusunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide, örgütsel bağlılığın aracılık rolünün tespit edilmesidir. Araştırmanın yapıldığı zaman aralığında alan yazında Covid-19, iş performansı ve örgütsel bağlılık kavramlarının bir arada bulunduğu çalışmalara az rastlanır olduğu için araştırmanın sonucunda elde edilecek bulguların alinyazına bir nebze de olsa katkı sağlayacağı beklenmektedir.

3.2. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Genel tarama modelleri evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir örneklem üzerinde yapılan taramadır (Karasar, 2011). Araştırma kapsamında, Covid-19 korkusu ile iş performansı ve örgütsel bağlılık arasında bulunan ilişkiler incelenmektedir. Araştırmanın amacına (Covid-19 korkunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide, örgütsel bağlılığın aracılık rolünün tespit edilmesidir) dayanarak araştırma modeli aşağıdaki Şekil 1’de gösterildiği gibi biçimlendirilmiştir:



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de gösterilen Covid-19 korkusu değişkeni araştırma modelinin bağımsız değişkenidir. Örgütsel bağlılık değişkenleri araştırma modelinin aracı değişkenidir. İş performansı ise araştırma modelinin bağımlı değişkenidir.

3.3. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Tokat’ ta görev alan 8 bin 500 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturulurken sağlık çalışanlarının özellikle yaşanan salgın dolayısı ile iş yoğunluğu ve zaman kısıtı göz önüne alındığında kolayda örneklem yöntemi (Malhotra, 2004; Akt. Demirdağ, 2021) kullanılarak Tokat ilinde görev yapmakta olan 409 sağlık çalışanı örneklemini oluşturmuştur.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak Covid-19 korkusu ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Son olarak ta araştırmacı tarafından hazırlanan sosyo-demografik form kullanılmıştır. 5’li likert tipindeki ölçekte her soru için “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” şeklinde sırası ile cevap şıkları yer almaktadır. Online hazırlanan anketin linki sağlık kurumlarında görev yapan tüm sağlık çalışanlarına gönderilmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara ait aritmetik ortalamaların yorumlanmasında aşağıdaki aralıklar dikkate alınmıştır (Özdamar, 2003: 32; Akt. Çakınberk ve Demirel, 2010):

- $1,00 \leq$ aritmetik ortalama $\leq 2,60$: Düşük
- $2,60 <$ aritmetik ortalama $\leq 3,40$: Orta
- $3,40 <$ aritmetik ortalama $\leq 5,00$: yüksek

3.5. Araştırmanın Veri Toplama Ölçekleri

• Covid-19 Korkusu Ölçeği: Çalışmada bireylerin Covid-19 korkularını belirlemek amacıyla Haktanır, Seki ve Dilmaç (2020) tarafından Türkçe’ ye uyarlanan 7 maddeden oluşan Covid-19 korkusu ölçeği kullanılmıştır.

• Örgütsel bağlılık Ölçeği: Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Wasti (1999, 2003) tarafından Türk kültür ifadelerini içeren maddeler de eklenerek Türkçe’ ye uyarlanan ve Meydan (2010) tarafından kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği ile ölçümlenmiştir. 18 Maddeden oluşan ölçeğin ilk 6 maddesi duygusal bağlılığı, sonraki 6 madde devam bağlılığını, son 6 madde ise normatif bağlılığı ölçmektedir.

• İş Performansı Ölçeği: Çalışanların iş performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson(2000) tarafından kullanılan 6 maddeden oluşan iş performansı ölçeği kullanılmıştır (Turunç ve Çelik, 2010).

3.6. Araştırma Hipotezleri

Araştırma kapsamında, Covid-19 korkusu, iş performansı ve örgütsel bağlılık arasında ki ilişkiler bütüncül bir bakış açısı ile incelenmiştir. Şekil 1’de belirtilen modeli test etmek amacıyla aşağıda ki gibi gösterilen dört adet hipotezden yararlanılmaktadır.

H₁: Covid-19 korkusunun sağlık çalışanlarının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

H₂: Covid-19 korkusunun sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

H₃: Sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

H4: Covid-19 korkusunun sağlık çalışanlarının iş performansları üzerindeki etkisinde, örgütsel bağlılığın aracılık rolü bulunmaktadır.

3.7. Araştırmanın Kısıtları

Covid-19 salgını sebebi ile yaşanan yoğunluk ve zaman kısıtının araştırmanın birincil kısıtı olduğu söylenebilmektedir. Çalışmanın yalnızca Tokat ilinde gerçekleşmiş olması da araştırma için bir başka kısıttır. Araştırmada elde edilen bulgular, cevaplayıcıların anket sorularına vermiş oldukları cevaplar ile sınırlıdır. Veri toplama biçiminin anket formu olması sebebiyle sonuçların ortak metod varyansından etkilenmesi olasıdır. Bir diğer kısıt ise cevaplayıcıların özellikle performansla ilişkin anket sorularına cevap verirken “sosyal beğenirlik etkisinde” kalmış olabilecekleridir. Bundan dolayı verilerin “öz değerlendirme” biçiminde elde edilmiş olması da olasıdır. Tüm bu etkenlere karşın Covid-19 salgını sebebi ile sıra dışı bir dönemde toplanmış olan verilerin çok değerli olduğu ve dolayısıyla araştırmayı ayrıcalıklı kıldığı düşünülmektedir.

3.8. Etik Konular

Araştırma için Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İçin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan 16.11.2021 tarih ve 97 sayı ile izin alınarak gerçekleştirilmiştir.

3.9. Araştırma Verilerinin Analizi

Ana küttleden elde edilen ve geçerli olan 409 anket verisinin tümü analizlerde kullanılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda anket katılımcılarının sosyo-demografik özellikleri, tamamlayıcı analizleri, faktör analizi, güvenilirlik analizleri ve korelasyon analizi ile aracılık analizi neticesinde elde edilmiş olan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

3.9.1. Demografik Bilgiler

Araştırmanın anket çalışmasına katılım gösteren sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerinden cinsiyet, , öğrenim durumu, yaş grubu ve medeni durumu ve buldukları görev yerleri gibi bilgiler incelenmiştir. Her bir değişkene ait frekans (sıklık) ve yüzde değerleri aşağıdaki gibi Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikler Sonuçları

Cinsiyet	f	%	Yaş Grubu	f	%	Medeni Durum	f	%
Erkek	180	44,0	18-24	24	5,9	Evli	278	68,0
Kadın	229	56,0	25-34	162	39,6	Bekar	131	32,0
			35-49	177	43,3			
			50 ve üzeri	46	11,2			
Toplam	409	100	Toplam	409	100	Toplam	409	100
Departman	f	%	Unvan / Statüsü	f	%	Öğrenim Durumu	f	%
Servis/Poliklinik	280	68,5	Hekim	158	38,6	İlkokul	5	1,2
İdari İşler	18	4,4	Ebe-Hemşire	141	34,5	Lise+Önlisans	57	13,9
Yönetim	35	8,6	Yrd. Sağlık Personel	71	17,4	Lisans	198	48,4
Diğer	76	18,6	İdari Personel	23	5,6	Lisans Üstü	149	36,4
			Yönetici	16	3,9			
Toplam	409	100	Toplam	409	100	Toplam	409	100

Çalışma sonucunda elde edilen Tablo 1'e göre, katılımcıların cinsiyete göre dağılımlarında yüksek oranı kadın çalışanlarının oluşturulduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımında %82,9'unun 25-49 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Cevaplayıcıların büyük bir kısmının evli olduğu görülmüştür ve çalışanların %68,5'nin servis ve poliklinikte görev aldığı tespit edilmiştir. Veri sonuçlarına göre cevaplayıcıların %73,1'lik gibi büyük bir kısmını hekim ve hemşirelerden oluştuğu görülmekle birlikte eğitim durumlarının ise %84,8'lik kısmının lisans ve lisansüstü seviyeye sahip olduğu saptanmıştır.

3.9.2. Ölçeklerin Güvenirlilik Analizleri

Lee Cronbach, 1951 yılında adını vermiş olduğu güvenilirlik analizini ortaya atmıştır. Bu analize anket çalışmalarında sıkça tercih edilen likert tipli ölçeklere uygun olan iç tutarlılık analiz tipidir (Ercan ve Kan, 2004: 213). Alanyazında kabul gören Cronbach's Alfa güven aralığı aşağıdaki gibi gösterilmektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: 19):

- $0.00 < R^2 < 0.40$ ise güvenilir değil,
- $0.40 < R^2 < 0.60$ ise güvenilirliği düşük,
- $0.60 < R^2 < 0.80$ ise güvenilirliği yüksek
- $0.80 < R^2 < 1.00$ ise güvenilirliği oldukça yüksek.

Tablo 2. Ölçek Güvenilirlik Analizlerine Ait Bulgular

Örgütsel Bağlılık Güvenilirlik İstatistiği	
Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,891	14
İş Performansı Güvenilirlik İstatistiği	
Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,961	6
Covid-19 Korkusu Güvenilirlik İstatistiği	
Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,902	6

Çalışmada ayrı ayrı yapılmış olan Cronbach's Alpha analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Tablo 2'de görüldüğü üzere araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık, iş performansı ve Covid-19 korkusu ölçeklerinin alanyazında kabul gören güven sınırı olan 0,70'i fazlasıyla geçmiş olduğu anlaşılmaktadır ve oldukça yüksek güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

3.9.3. Ölçek Ortalamalarının Analizi

Araştırmadaki likert tipi ölçeklerin her birinde kategoriler arasındaki mesafe eşit kabul edilmiştir. Tüm katılımcılardan alınan cevapların aritmetik ortalamaları alınmıştır. Böylece katılımcıların puanları hesaplanmıştır.

Tablo 3. Ölçek Ortalamaları

	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Duygusal Bağlılık	İş Performansı	Covid-19 Korkusu
Mean	2,9888	2,4782	2,7579	4,0933	2,4682
N	409	409	409	409	409
Ss	1,04926	,97616	,99544	,99614	,98647

Araştırmada elde edilen bulgulara ait aritmetik ortalamaların yorumlanmasında aşağıdaki aralıklar dikkate alınmıştır (Özdamar, 2003: 32; Akt. Çakınberk vd. 2010):

- $1,00 \leq$ aritmetik ortalama $\leq 2,60$: Düşük
- $2,60 <$ aritmetik ortalama $\leq 3,40$: Orta
- $3,40 <$ aritmetik ortalama $\leq 5,00$: Yüksek

Tablo 3'ten anlaşıldığı üzere sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ölçeğinde devam bağlılığı ($\bar{x}=2,98$, $Ss=1,049$) ile duygusal bağlılıkları ($\bar{x}=2,75$, $Ss =,995$) orta düzeyde, normatif bağlılıkları ($\bar{x}=2,47$, $Ss =,976$) ise düşük düzeyde çıkmıştır. İş performansları ($\bar{x}=4,09$, $Ss=,996$) yüksek seviyede son olarak Covid-19 korkularının ($\bar{x}=2,46$, $Ss =,986$) ise düşük seviyede seyrettiği ortaya çıkmıştır.

3.9.4. Faktör Analizi Sonuçları

Hair vd. (2014) faktör analizi kullanılan ölçeklerdeki maddelerin orijinal ölçekte ki gibi dağılıp/dağılmadığı ölçülür. Faktör analizin asıl amacı analizdeki değişkenler arasındaki ana yapıyı tanımlamak ve bunu açıklayıcı

veya doğrulayıcı bir bakış açısıyla hayata geçirmektir (Güner, 2021: 109). Araştırmada ölçeklerin orijinale uygun olduğunu denetlemek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Bu işlem varimax yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Değerleri

Kmo ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterliliği ölçüsü		,893
Bartlett's küresellik testi	Ki-kare	2724,125
	Df	91
	Anlamlılık	,000
Açıklanan toplam varyans		64,767

Tablo 4'te gösterilmiş olduğu gibi, örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizine ait KMO ve Bartlett's Test sonuçlarına göre, KMO değeri 0,893, Bartlett's Küresellik Testi sonucu ise 0,000 seviyesinde anlamlılık gösterdiği ve açıklanan toplam varyansının da %64,767 olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara verilere istinaden Hair vd. (2014)'nin belirtmiş olduğu KMO 0,70 ve üzerinde değer alması ile açıklanan toplam varyansın %60'tan yüksek olması gerektiği sınır değerleri (Tatlı, Kazan ve Öngel, 2021: 173) de göz önüne alındığında ÖB (Örgütsel Bağlılık) ölçeğinin KMO ve Bartlett's Test sonuçlarının uygun olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin açıklanan toplam varyans değerleri görülmektedir. Faktör analizinde genellikle öz değer olarak 1 ve 1'den büyük olan değerleri önemli olarak kabul edilir (Büyüköztürk, 2002). Dolayısıyla bu çalışmada öz değer olarak 1'den küçük olan değerler dâhil edilmemiştir. Birinci faktörün açıklama düzeyi %23,386, ikinci faktörün açıklama düzeyi %21,610, üçüncü faktörün açıklama düzeyi %19,771 dir. Hair vd. (2014)'nin belirtmiş olduğu açıklanan toplam varyansın %60 tan yüksek olması gerektiği sınır değerleri (Tatlı vd. 2021)'de göz önüne alındığında araştırmanın sonucunda çıkan %64,767'lik toplam varyans oranının uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Dönüşüm Sonuçları

Döndürülmüş Bileşen Matrisi	Bileşen		
	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Duygusal Bağlılık
Ob9	,830		
Ob12	,800		
Ob8	,797		
Ob10	,728		
Ob11	,521		
Ob17		,856	
Ob15		,798	
Ob16		,743	
Ob18		,699	
Ob14		,503	
Ob1			,780

Ob6			,758
Ob2			,738
Ob7			,677
Çıkarım metodu: Bileşen Analizi Rotasyon Metodu: Kaizer normalizasyonu ile Varimax			

Tablo 5'te elde edilen sonuçlar doğrultusunda örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 3.madde (Hastaneme karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum). 4.madde (Bu hastaneye karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum). 5. madde (Bu hastanede kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum) ile 13.madde (Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum) uygunluk göstermedikleri için analizden çıkarılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde rotasyon metodu olarak varimax tekniği kullanılmış ve örgütsel bağlılığın üç boyutu da açıklayıcı faktör analizinde tespit edilmiştir. Devam bağlılığı faktör yükü, 0,521-0,830 aralığında, normatif bağlılık, 0,503-0,856 aralında ve son olarak duygusal bağlılık, 0,677-0,780 aralığında faktör yüküne sahiptir.

Tablo 6. İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Kmo ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü		,916
Bartlett's Küresellik Testi	Ki-kare	2974,923
	Df	15
	Anlamlılık	,000

Tablo 6'da görüldüğü üzere, iş performansı ölçeğinin faktör analizine ait KMO ve Bartlett's Test sonuçlarına göre, KMO değeri 0,916, Bartlett's Küresellik Testi sonucu ise 0,000 seviyesinde anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu değerler göz önüne alındığında İP (İş Performansı) ölçeğinin KMO ve Bartlett's Test sonuçlarına göre uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 7. İş Performansı Ölçeğinin Toplam Varyans Değerleri

Açıklanan Toplam Varyansı						
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Kare Yüklerin Döndürme Toplamları		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif
1	5,037	83,945	83,945	5,037	83,945	83,945
2	,394	6,571	90,516			
3	,210	3,506	94,022			
4	,148	2,463	96,485			
5	,131	2,177	98,662			
6	,080	1,338	100,000			
Çıkarım metodu: Bileşen Analizi						

Tablo 7’de iş performansı ölçeğinin toplam varyans değeri belirtilmiştir. Tablo 7’de açıklanan toplam varyansının da %83,945 olduğu görülmüştür. Alınan verilere istinaden Tatlı vd. (2021), Hair vd. (2014)’nin belirtmiş olduğu açıklanan toplam varyansın %60’tan yüksek olması gerektiği sınır değerleri göz önüne alındığında değerlerin sınırın oldukça üzerinde olduğu görülmüştür. Dolayısı ile uygun olduğu söylenebilmektedir. Faktör analizi genellikle öz değer olarak 1 ve 1’den büyük olan değerleri önemli olarak kabul eder (Büyüköztürk, 2002). Çalışmada beklenildiği gibi ölçek tek faktörlü ve tüm maddeleri 1’den büyük sonuç vermiştir. Çalışmaya tüm maddeler dâhil edilmiştir.

Tablo 8. Covid-19 Korkusu Ölçeğinin Faktör Değerleri

Kmo ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçüsü.		,870
Bartlett's Küresellik Testi	Ki-kare	1498,799
	Df	15
	Anlamlılık	,000

Tablo 8’de görüldüğü üzere, Covid-19 korkusu ölçeğinin faktör analizine ait KMO ve Bartlett’s Test sonuçlarında, KMO değeri 0,870, Bartlett’s Küresellik Testi sonucu ise 0,000 seviyesinde anlamlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu değerler göz önüne alındığında Covid-19 korkusu ölçeğinin KMO ve Bartlett’s Test sonuçlarına göre uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9. Covid-19 Korkusu Ölçeği Toplam Varyans Değerleri

Açıklanan Toplam Varyans						
Bileşen	Başlangıç Özdeğeri			Kare yüklerin döndürme toplamı		
	Toplam	Varyans Yüzdəsi	Kümülatif	Toplam	Varyans Yüzdəsi	Kümülatif
1	4,031	67,183	67,183	4,031	67,183	67,183
2	,742	12,360	79,543			
3	,368	6,139	85,682			
4	,345	5,756	91,438			
5	,287	4,784	96,222			
6	,227	3,778	100,000			
Çıkarım metodu: Bileşen Analizi						

Tablo 9’da Covid-19 korkusu ölçeği toplam varyans değeri belirtilmiştir. Tablo 9’da açıklanan toplam varyansının da %67,183 olduğu görülmüştür. Çalışmada 6. madde(Koronavirüs olmaktan endişe duyduğum için uyuyamıyorum) uygun dağılım sağlayamadığı için çıkarılmıştır. Alınan verilere istinaden Tatlı vd. (2021), Hair vd. (2014)’nin belirtmiş olduğu açıklanan toplam varyansın %60’tan yüksek olması gerektiği sınır değerleri göz önüne alındığında ölçeğin uygun olduğu söylenebilmektedir. Faktör analizi genellikle öz değer olarak 1 ve 1’den büyük olan değerleri önemli olarak kabul eder (Büyüköztürk, 2002). Dolayısıyla bu çalışmada öz değer olarak 1’den küçük olan değerler dâhil edilmemiştir.

3.9.5. Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon katsayısı iki değişken arasında bulunan ilişkinin gücünü ve ilişkinin yönünü ölçen istatistiksel bir yöntem türüdür. ‘r’ değişeni ile değişme oranı ne kadar çoksa o kadar aralarında güçlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Korelasyon katsayısı, ilişki gücü yükseldikçe daha büyük çıkacaktır (Shavelson, 2016).

Alanyazında bu ilişkinin güç aralığı ile ilgili yapılan genel kabul görmüş aralıklar şu şekildedir;

- (,00-,30) zayıf düzeyde
- (,40-,60) orta düzeyde
- (,70 ve üzeri) güçlü bir ilişkinin varlığından söz eder (Shavelson, 2016; Büyüköztürk vd. 2015).

Tablo 10. Pearson Korelasyon Tablosu

		Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Duyusal Bağlılık	İş Performansı	Covid-19 Korkusu
Devam Bağlılığı	r	1				
	Anlamlılık	,000				
	N	409				
Normatif Bağlılık	r	,445**	1			
	Anlamlılık	,000	,000			
	N	409	409			
Duyusal Bağlılık	r	,465**	,610**	1		
	Anlamlılık	,000	,000	,000		
	N	409	409	409		
İş Performansı	r	,308**	,086	,288**	1	
	Anlamlılık	,000	,084	,000	,000	
	N	409	409	409	409	
Covid-19 Korkusu	r	,215**	,135**	,148**	,168**	1
	Anlamlılık	,000	,006	,003	,001	,000
	N	409	409	409	409	409

** . Korelasyon katsayısı 0.01 önem derecesinde anlamlı (çift kuyruk testi).
r: Korelasyon Katsayısı

Tablo 10'da değişken arası korelasyon analizinin bulguları gösterilmiştir. Tablo 10'un incelemesi yapıldığında devam bağlılığı değişkeninin, Normatif bağlılık ($r=0,445$, $p<0,01$) ve Duygusal bağlılık ($r=0,465$, $p<0,01$) arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkisi bulunmuştur. İş performansı ($r=0,308$, $p<0,01$) ile Covid-19 korkusu ($r=0,215$, $p<0,01$) arasında pozitif ve düşük seviyede bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Normatif bağlılık ile duygusal bağlılık ($r=0,610$, $p<0,01$) arasında anlamlı, orta ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Covid-19 korkusu ($r=0,135$, $p<0,01$) ile düşük seviyeli ve pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş performansı ($r=0,86$, $p=0,84<0,01$) ile bir anlamlı bir ilişkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Duygusal bağlılık, iş performansı ($r=0,288$, $p<0,01$) ve Covid-19 korkusu ($r=0,148$, $p<0,01$) ile aralarında anlamlı ancak düşük seviyeli bir korelasyon olduğu saptanmıştır. İş performansı ve Covid-19 ($r=0,168$, $p<0,01$) arasında ise anlamlı pozitif ve düşük seviyeli bir ilişki mevcuttur. İş performansı ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin var olmadığı tespit edilmiştir.

3.9.6. Aracılık Analizi Sonuçları

Değişkenlerin aracılık rolü irdelemesi için SPSS Process 2.16 programından yararlanılmıştır. Aracı değişken modellerinden 4. model kullanılmıştır. İlgili model bağımsız değişken (x) ile bağımlı değişken (y) arasındaki ilişkide aracı değişkenin (m) aracılık rolü incelemek için kullanılmaktadır (Hayes, 2017; Akt. Güner, 2021).

Tablo 11. Covid Korkusu ile Devam Bağlılığı Arasındaki İlişki

R	R-Sq	F	P	Covid-19 Korkusu → Devam Bağlılığı	
,2148	,0461	19,6911	,0000		
	Katsayılar(β)	Se	P	LLCI	ULCI
Sabit	2,4248	,1368	,0000	2,1558	2,6938
Covid	,2285	,0515	,0000	,1273	,3297
X: Covid-19 Korkusu					
Y: Devam Bağlılığı					

Tablo 11'nin incelemesi yapıldığında Covid-19 korkusu ile örgütsel bağlılığın ilk boyutu olan devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında ($F=19,69$; $p=0,000<0,05$) anlamlı olduğu görülmüştür. Covid-19 korkusunun (x), devam bağlılığının (y) %4,61 ini açıkladığı ($R^2=0,0461$). Covid-19 korkusunun devam bağımlılığını artırıcı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,2285$). Bir başka deyişle sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu arttıkça devam bağlılıkları da artmaktadır. Yani çalışanların Covid-19 korku düzeylerinde meydana gelecek olan bir birimlik artış normatif bağımlılıklarını 0,046 birim artıracaktır. LLCI ve ULCI değerleri 0 değerini içerecek aralıkta olmadığından doyalı sonucun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Covid Korkusu ile Normatif Bağlılık Arasındaki İlişki

R	R-Sq	F	P	Covid Korkusu → Normatif Bağlılık	
,1349	,0182	7,5489	,0063		
	Katsayılar(β)	Se	P	Llcı	Ulcı
Sabit	2,1486	,1292	,0000	1,8947	2,4026
Covid	,1335	,0486	,0063	,0380	,2291
X: Covid-19 Korkusu Y: Normatif Bağlılık					

Tablo 12'nin incelemesi yapıldığında Covid-19 korkusu ile örgütsel bağlılığın ikinci boyutu olan normatif bağlılık boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında ($F=7,548$; $p=0,006<0.05$) istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Covid-19 korkusunun (x), normatif bağlılığının (y) %1,8 gibi düşük bir açıklayıcılığa sahip olduğu görülmüş ($R^2=0,0182$). Covid-19 korkusu düzeyi normatif bağlılık düzeyini artırıcı etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir ($\beta=0,1335$). Bir diğer ifade ile sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu artıkça normatif bağlılıkları da artmaktadır. Yani çalışanların Covid-19 korku düzeylerinde meydana gelecek olan bir birimlik artış normatif bağlılıklarını 0,018 birim artıracaktır. LLCI ve ULCI değerleri 0 değerini içerecek aralıkta olmadığından doyalı sonucun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13. Covid Korkusu ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki

R	R-Sq	F	P	Covid Korkusu → Duygusal Bağlılık	
,1477	,0218	9,0805	,0027		
	Katsayılar (β)	Se	P	Llcı	Ulcı
Sabit	2,3900	,1315	,0000	2,1316	2,6485
Covid	,1491	,0495	,0027	,0518	,2463
X: Covid-19 Korkusu Y: Duygusal Bağlılık					

Tablo 13'ün incelemesi yapıldığında Covid-19 korkusu ile örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu olan duygusal bağlılık boyutu arasındaki ilişkiye bakıldığında ($F=9,0805$; $p=0,0027<0.05$) istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Covid-19 korkusunun (x), Duygusal bağlılığının (y) %2,18 gibi düşük bir açıklayıcılığa sahip olduğu görülmüş ($R^2=0,0218$). Covid-19 korkusu düzeyi duygusal bağlılık düzeyini artırıcı etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir ($\beta=0,1491$). Diğer bir anlatımla sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu artıkça duygusal bağlılıkları da artmaktadır. Yani çalışanların Covid-19 korku düzeylerinde meydana gelecek olan bir birimlik artış duygusal bağlılıklarını 0,0218 birim artıracaktır. LLCI ve ULCI değerleri 0 değerini içeren aralıkta olmadığından doyalı sonucun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14. Covid-19 Korkusu İle İş Performansı Arasındaki Toplam Etki

R	R-Sq	F	P	Covid-19 Korkusu→İş Performansı	
,1684	,0284	11,8799	,0006		
	Katsayılar(β)	Se	P	Llcı	Ulcı
Sabit	3,6736	,1311	,0000	3,4158	3,9313
Covid	,1701	,0493	,0006	,0731	,2671
X: Covid-19 Korkusu Y: İş Performansı					

Tablo 14'ün incelemesi yapıldığında Covid-19 korkusu ile iş performansını arasındaki ilişkiye bakıldığında ($F=11,8799$; $p=0,0006<0.05$) istatistiki açıdan anlamlı olduğu görülmüştür. Covid-19 korkusunun (x) , iş performansını (y) %2,84 gibi bir açıklayıcılığa sahip olduğu görülmüştür ($R^2=0,0284$). Covid-19 korkusu düzeyinin iş performansı seviyesini artırıcı etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir ($\beta=0,1701$). Diğer bir anlatımla sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu artıkça iş performansları da artmaktadır. Sağlık çalışanlarının Covid-19 kaynaklı korku düzeylerinin, mesleki performans düzeylerini %2,84 etkilediği sonucuna varılmıştır. LLCI ve ULCI değerleri 0 değerini içerecek aralıkta olmadığından doyalı sonucun güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 15. Değişkenler Arası Endirekt Etki

R	R-Sq	F	P	Covid-19 Korkusu, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Duygusal Bağlılık→İş Performansı	
,3974	,1579	18,9411	,0000		
	Katsayılar(β)	Se	P	Llcı	Ulcı
Sabit	2,8841	,1797	,0000	2,5308	3,2373
Devam Bağlılığı	,2345	,0509	,0000	,1343	,3346
Normatif Bağlılık	-,2182	,0604	,0003	-,3370	-,0995
Duygusal Bağlılık	,2886	,0600	,0000	,1707	,4065
Covid	,1026	,0473	,0306	,0096	,1956
X: Covid-19 Korkusu, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Duygusal Bağlılık Y: İş Performansı					
Sobel Testi Sonucu					
	Effect	Se	Z	P	
Devam Bağlılığı	,0536	,0170	3,1562	,0016	
Normatif Bağlılık	-,0291	,0136	-2,1356	,0327	
Duygusal Bağlılık	,0430	,0171	2,5152	,0119	

Tablo 15 incelendiğinde Covid-19 korkusu (x) iş performansına (y) etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolünü incelendiğimiz modelin toplam açıklama düzeyi %15,79 ($R^2=0,1579$, $0,000= p \leq 0,050$) olarak tespit edilmiştir. Bağımsız değişken olan Covid-19 korkusunun iş performansını açıklama seviyesi (katsayı) ($\beta=0,1701$) olarak ölçümlenmiştir (Tablo 14). Örgütsel bağlılık alt boyutları modele dâhil edildiğinde ise bahsi geçen açıklamanın ($\beta=0,1026$)'ya düştüğü tespit edilmiştir. Aynı zamanda anlamlılığın da ortadan kalkmadığı gözlemlenmiştir ($p=0,0306 < 0,05$). LLCI ve ULCI değerlerinin nedensellik ilişkilerinde 0 değerinin bulunmaması değişkenler arası nedensellik verilerinin güvenilir olduğunu göstermektedir. Aracılık analizi sonuçlarına göre devam bağlılığı ($\beta=0,2345$) ve duygusal bağlılık ($\beta=0,2886$) İş performansını artırmışlardır. Ancak normatif bağlılık ($\beta=-0,2182$) İş performansını azalttığı görülmüştür. Buna göre aracılık analizini gösteren Tablo 15'ten de anlaşıldığı üzere örgütsel bağlılığın aracılık etkisi istatistiki açıdan anlamlı bulunmuştur. Son olarak Sobel Testi sonucuna göre elde edilen aracılık bulgularının $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda araştırmanın hipotezlerinin desteklenme durumları aşağıdaki gibi gerçekleşmiştir.

H₁: Covid-19 korkusunun sağlık çalışanlarının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır

Desteklendi

H₂: Covid-19 korkusunun sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

Desteklendi

H₃: Sağlık çalışanlarının algıladıkları örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Kısmen Desteklendi

H₄: Covid-19 korkusunun sağlık çalışanlarının iş performansları üzerindeki etkisinde, örgütsel bağlılığın aracılık rolü bulunmaktadır.

Kısmen Desteklendi

Sonuç

Salgın hastalığın bulaş riski, sağlık çalışanlarının hastalarla doğrudan ve uzun süreli temas halinde olmaları nedeniyle diğerler meslek gruplarına göre daha yüksektir. Bu durumda sağlık çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri, daha önemlidir. Sağlık çalışanlarının kuruma bağlılık seviyelerinin artırılması gerekli hale gelmektedir. Salgın dönemlerinde sağlık sistemi üzerindeki yük aşırı denilebilecek düzeyde artış göstermektedir. Araştırma Covid-19 korkusunun iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek ve bu ilişkide, örgütsel bağlılığın aracılık rolünün tespit edilmesini amaç edinmiştir. Çalışmada sağlık çalışanlarının Covid-19 korku seviyeleri düşük, iş performansları ise yüksek seviyede çıkmıştır. Bu sonuç salgın dönemi gibi zorlayıcı zamanda oldukça dikkat çekicidir. Örgütsel bağlılık seviyesinin genel ortalaması orta seviyede ancak alt boyutlar olarak ele alındığında

normatif bağlılık düşük düzeyde çıkmıştır. Bunun sebebi salgın döneminde aşırı zor şartlar altında çalışmak zorunda kalan sağlık personelinin meslek etiği, beklentileri ve kültürü gibi etkenlerden etkilenmiş olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada devam bağlılığı boyutunun normatif ve duygusal bağlılık boyutundan yüksek çıkması sağlık çalışanlarının Covid-19 salgını döneminde yaşamış oldukları stres ve yoğun iş yüküne rağmen işlerinden vaz geçmeyeceklerinden kaynaklanmakta olduğu düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık ve iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ortaya çıkan istatistiksel analizler, alanyazında daha önceden yapılmış olan çalışma sonuçları ile karşılaştırıldığında; İslamoğlu (2018), Boz, vd. (2021), Guo vd. (2021), Kim vd. (2019), Özutku (2008), Hamid vd. (2012), Kareem vd. (2019)'in araştırmaları ile bulgular benzer şekildedir. Covid -19 korkusunun hem örgütsel bağlılık hem de iş performansı ile arasında anlamlı ancak düşük seviyeli ilişkiler bulunmuştur. Alanyazında yer alan Yiğitöl vd. (2021), Sasaki vd. (2020), Suprapti vd. (2020), Hoşgör vd. (2020), Adinugraha vd. (2021)'nin çalışmaları ile araştırmanın verileri uyumlu çıkmıştır. Bu bilgiler ışığında yapılan aracılık analizinde ise Covid-19 korkusunun sağlık personellerinin iş performansını doğrudan etkilediği, örgütsel bağlılığın ise Covid-19 korkusunun iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinde kısmi aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır.

Araştırma bulguları; sağlık çalışanlarının düşük düzeyde bir Covid-19 korkusuna, orta seviyede örgütsel bağlılık düzeyine ve yüksek düzeyde iş performansına sahip olduklarını göstermektedir. Sağlık çalışanlarının Covid-19 kaynaklı korku düzeylerinin, iş performans düzeylerini (katsayı=0,1701) ve örgütsel bağlılığın kısmi aracılık etkisi ile söz konusu Covid-19 kaynaklı korku düzeyini (katsayı=0,1026)'ya düşürdüğü bulgusuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanları için gerekli ekipmanların çok daha hızlı ve tam temin edilmesi, bu süreçte ek ödemeler, yan haklar gibi maddi, psikolojik danışmanlık ve benzeri manevi desteklerinin sağlanması, çalışma şartlarında ki gerekli olan iyileştirmelerin yapılması gibi beklenen adımların atılması sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyelerini artırması beklenmektedir. Araştırma çerçevesinde ileride yapılacak çalışmalar konusunda bazı öneriler verilebilir. Örneğin Covid-19 korkusu, iş performansı ve örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar daha büyük bir örnekleme tüm ülke genelinde veya nüfus yoğunluğunun fazla olduğu, Covid-19 ile mücadelede merkez konumunda olup, daha ağır korku yaşama ihtimali yüksek olan sağlık kurumlarının Covid-19 servislerinde yapılabilir. Aynı zamanda bu üç konu başlığı farklı modellerle ve farklı örneklem grupları ile de uygulanıp, test edilebilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Aybüke Ersan %75 Murat Süslü %25

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 16/11/2021 tarihli toplantısında 97 sıra sayılı kararı ile izin alınmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Aybüke Ersan %75 Murat Süslü %25

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: Ethical approval of the study was obtained from the Social and Human Sciences Research and Publication Ethics Committee of Beykent University (16.11.2021 dated / approval no: 97).

Conflict of Interest: The authors declare that they have no conflicts of interest.

Kaynakça

- Adinugraha, H. H., Tanjung, D. S., Rismawati, S. D., Ma'shum, A. M., Ismanto, K., Arwanı, A., Winarto, W. W. A. (2021). Factors Affecting Health Worker Performance: A Management Evidence From Midwife Sharia Hospital X in Central Java Indonesia Before the Covid-19 Pandemic. *The Korean Journal of Food ve Health Convergence*, 7(3), ss. 13-23.
- Akar, V. ve Bekar, F. (2021) İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 9(17). ss. 25-36.
- 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 Sağlık İdaresi Dergisi*. 24 (4) . ss. 747-776.
- Almutairi, D. O. (2016). The Mediating Effects of Organizational Commitment on The Relationship Between Transformational Leadership Style and Job Performance. *International Journal of Business And Management*. 11(1). ss. 231.
- Altaş, S. S. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2015). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), ss. 421-439.
- Babbott, S., Manwell, L., Brown, R., Montague, E., Williams, E., Schwartz, M. (2014). Electronic Medical Records and Physician Stress in Primary

Care: Results From the MEMO Study. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 21(e1), ss.100-106.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. (59). ss. 125-139.

Berberoglu, A. (2018). Impact of Organizational Climate On Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance: Empirical Evidence From Public Hospitals. *BMC Health Services Research*. 18(1). ss. 1-9.

Boz, D., Duran, C. ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), ss. 345-355.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavram ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Üretim Yönetimi*. 32(32). ss. 470-483.

Çakınberk, A. ve Demirel, E.T. (2010). Liderlik: Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği/Liderlik: Bir Sağlık Personeli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , (24), ss.103-119.

Çelik, A. A., Kılıç, M., Altındağ, E., Öngel, V. ve Günsel, A. (2021). Does the Reflection of Foci of Commitment in Job Performance Weaken as Generations Get Younger? A Comparison between Gen X and Gen Y Employees. *Sustainability*, 13(16), ss. 9271.

Çini, M. A., Erdirençelebi, M., Ertürk, E. (2021). Covid-19 Pandemi Döneminde İş Stresinin İşte Kalma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), ss. 2356-2375.

Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), ss. 291-306.

Demir, N. (2021). *Okul Yöneticilerinin Örgütsel Adalet Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Duyguları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi.

- Demirağ, B. (2021) *Müşteri Tatmini ve Bağlılığının Müşteri Sadakatine Etkileri: 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Konaklama Deneyimine Sahip Tüketiciler Üzerine Bir Araştırma*, Genişletilmiş Özet Bildiri Kitabı, 54.
- Diñç, M. S., Kuzey, C., Steta, N. (2018). Nurses' Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship Between Organizational Commitment Components and Job Performance. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(2), ss.75-95.
- Ekingen, E. (2021). The Effect of Organizational Justice on Job Performance and the Mediating Role of Job Satisfaction: A Study on Nurses. *Hospital Topics*, 1-10.
- Elden, B. (2020). *Pandemi Döneminde Sağlık Çalışanlarının Karşılaştıkları Aşırı İş Yükü ve Covid-19 Korkularının İşten Ayrılma Niyetine ve Örgüt Depresyonuna Etkisi*. (Ed. S. Öztürk). *Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Teori ve Araştırmalar II*, Ankara: Gece Akademi.
- Ercan, İ. ve Kan İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), ss. 211-216.
- Erer, B. (2021). Covid-19 Sürecinde Hastane Çalışanlarının Yaşadığı Yerde Tükenme Algıladıkları Aşırı İş Yükü İle Açıklanabilir Mi?. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 23 (2). ss. 680-693.
- Ertal, E. (2021). *Covid-19 Salgınında Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeyi İle Beslenme ve Uyku Alışkanlıkları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi
- Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Cao, D. (2021). The Relationship Between Achievement Motivation and Job Performance Among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed Research International*, 2121(9), ss.1-9.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi İİBF Ege Akademik Bakış*, 2(1). ss. 37-55.
- Güner, Burçak, S. (2021). *Ağızdan Ağıza Pazarlamanın Marka Sadakatine Etkisinde Marka İmajı ve Marka Güveninin Aracılık Rolü*, Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi.

- Gür, Y. (2014). *Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: International version*. New Jersey, NJ, US: Pearson.
- Hamid, N. ve Dehghanizadeh, Z. (2012). The Relationship Between Spirituality, Organizational Commitment and General Health With Job Performance Of Clinical Nurses. *Quarterly Journal Of Nursing Management*, 1(2), ss. 20-28.
- Hoşgör, D. G., Tanyel, T. Ç., Saadet, C. İ. N., Demirsoy, S. B. (2021) Covid-19 Pandemisi Döneminde Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik: İstanbul İli Örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(2), ss. 372-386.
- Hoşgör, H., Dörttepe, Z. Ü., Sağcan, H. (2020). Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Covid-19 Anksiyetesi ve Mesleki Performans İlişkisinin Tanımlayıcı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 865-886.
- İslamoğlu, S. (2018). *Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarının İş Performansı Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi.
- Jafar, M. ve Shoukat, A. (2020). Factors Affecting Performance Of Healthcare Workers During Covid-19 in Pakistan. *Space and Culture, India*, 8(2), ss. 62-73.
- Karakoç, A. (2018). ‘‘İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi: Sigorta Acentesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama’’. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23(4). ss. 1371-1388.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel Yayınları, Ankara, 2011
- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., ve Ahmad, A. R. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses’ Performance. *Journal of Humanities and Social Sciences Reviews*. 7(6), Ss.332-339.
- Kayabaşı, Ç. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi.

- Kim, S. H., Park, S. K., Lee, M. H. (2019). Effect of a Nursing Practice Environment on Nursing Job Performance and Organizational Commitment: Focused on the Mediating Effects of Job Embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(3), ss. 208-219.
- Oh, E. H. ve Chung, B. Y. (2011). The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses. *Journal Of Korean Academy Of Nursing Administration*, 17(4), ss. 391-401.
- Öngel, G. ve Gerni, G. M. (2021). Sağlık Çalışanlarında İş-Aile Yaşamı Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(2), ss. 667-695.
- Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların bakış açısıyla ilgili bakış açılarının performanslarının üzerindeki etkiler. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (1), ss. 53-82.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 37(2). ss. 79-97.
- Poyraz, A. (2021). *Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Covid-19 Korkusu ve Tükenmişliğinin Bakım Davranışlarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Randall, Donna M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited, *Academy of Management Review*, 12(3), ss. 460-471.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Analysing of the Relationships Between Training, Organizational Commitment and Intend to Leave. *Ege Academic Review*. 7(2). ss. 613-628.
- Sasaki, N., Kuroda, R., Tsuno, K. ve Kawakami, N. (2020). Workplace Responses to Covid-19 Associated With Mental Health and Work Performance of Employees in Japan. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12134, ss. 1-6.
- Sığırı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir

Araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*. 7(2). ss. 261-278.

Suprapti, S., Asbari, M., Cahyono, Y., ve Mufid, A. (2020). Leadership Style, Organizational Culture and Innovative Behavior on Public Health Center Performance during Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering ve Management Research*, 1(2), ss.76-88.

Şencan, N., Yeğenoğlu, S., Aydınant, B. (2013). Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumunu ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 17(1), 104-112.

Tatlı, H. S., Kazan, H., Öngel, V. (2021). Kariyer Planlama; Ülkenin Ekonomik İtibarı ve Kariyer Kaygısı Açısından Bir İnceleme. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), ss.167-185.

TC. Sağlık Bakanlığı, COVID-19 Bilgilendirme Platformu, Erişim tarihi: 13.03.2022 <https://covid19.saglik.gov.tr/>

Tetik, S. (2012). "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 4(1). ss. 275-286.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), ss. 183-206.

Türkmen, İ. ve Aslan, E. Ç. (2021). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Algılanan Stres ve Duygusal Tükenme Düzeylerinin İncelenmesi. *International Black Sea Coastline Countries Scientific Research Symposium*, (1), ss. 331-340

Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(1). ss. 171-193.

Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. (1). ss. 71-85.

Uzunsakal, E. ve Yıldız, D. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama, *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), ss. 14-28.

- Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanları İle Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (37), ss. 183-207.
- WHO (World Health Organization), Health Topics, Erişim tarihi: 13.03.2022 <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/novel-coronavirus-2019-ncov>
- Wu, F. ve Çavuşgil, T. (2006). Organizational Learning, Commitment and Joint Value Creation in Interfirm Relationships, *Journal of Business Research*, 59, ss. 81-89.
- Yeşil, S. ve Mavi, Y. (2021). Covid-19 Korkusunun Duygusal Emek, Çalışan Performansı, İş Tatmini, Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(63), ss. 1078-1104.
- Yılmaz, M. ve Uysal, N. (2021) Klinisyen Hemşirelerde Covid-19 Korkusu ve Mesleğe Bağlılık Düzeyinin Belirlenmesi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 4(3), ss.316-325.
- 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), 1-1.
- Zandi, G., Shahzad, I., Farrukh, M., ve Kot, S. (2020). Supporting Role of Society and Firms to Covid-19 Management among Medical Practitioners. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), ss. 7961.

Extended Abstract

The workers play a significant role in in the success of health institutions and organizations. Despite the increasing use of technology in the health sector, their role increases its importance day by day. Increasing the service quality and efficiency of the employees affiliated with their institutions can make a great contribution to the institution they work in. There are many supportive studies in the literature arguing that organizational commitment has a positive effect on job performance, positively affects job continuity, and reduces negative consequences such as turnover and intention to leave. However, the Covid-19 pandemic, which has seriously affected people's lives, is one of the most important factors that is thought to affect the performance of healthcare professionals. In times of pandemic, the workload and responsibilities of healthcare workers have increased to a great extent. The

increasing workload has required them to work more intensively and for longer periods.

The risk of transmission of the epidemic disease is higher than other occupational groups due to the fact that healthcare workers are in direct and long-term contact with patients. In such cases, job satisfaction and organizational commitment levels of health workers are more important. It becomes necessary to increase the level of commitment of health workers to the institution. During pandemic periods, the burden on the health system increases at a level that can be called excessive.

The aim of the study was to examine the relationship between health workers' job performance and Covid-19, as well as the mediating role of organizational commitment in this relationship. Within the scope of the research, it was examined whether there is a difference between the commitment to the organization and the performance level of the health workers working in private and public health institutions in Tokat in the fight against Covid-19. The data were obtained from 409 healthcare professionals working in Tokat, through an online questionnaire using google forms between 26.11.2021 and 26.12.2021. Within the scope of the research, demographic information was obtained for the descriptive characteristics of the participants. In addition, the Covid-19 Fear Scale, which was adapted into Turkish by Haktanır, Seki and Dilmaç (2020), was used to investigate the Covid-19 fears of the participants. Moreover, the Organizational Commitment Scale developed by Allen and Meyer (1990) and adapted into Turkish by Wasti (1999, 2003) by adding items containing Turkish cultural expressions and used by Meydan (2010), was used. Finally, in measuring the work performance of the employees, the Job Performance Scale, which was first used by Kirkman and Rosen (1999), and then by Sigler and Pearson (2000), was used. Data were analyzed using SPSS 25 package program and SPSS Process 2.16 macro. After the reliability analysis, detailed analyzes were made through descriptive statistics, explanatory factor analysis, correlation analysis and 4th model mediation analysis methods.

According to the findings obtained from the study;

H1: Fear of Covid-19 has a positive and significant relationship on the work performance of healthcare workers. Supported

H2: The fear of Covid-19 has a positive and significant relationship on the organizational commitment of health workers. Supported

H3: There is a positive and significant relationship between the organizational commitment perceived by healthcare professionals and their job performance. Partially Supported

H4: Organizational commitment has a mediating role in the effect of fear of Covid-19 on the work performance of healthcare workers. Partially Supported

The findings showed that the Covid-19 fear levels of healthcare workers were low, and their job performances were high. Such a finding is quite remarkable in challenging times such as the pandemic period. The average

level of organizational commitment was moderate; however, when it was considered as sub-dimensions, normative commitment was low. The reason for this finding may be due to factors such as professional ethics, expectations and culture of health personnel who had to work under extremely difficult conditions during the pandemic period. It was also found that the dimension of continuance commitment was higher than normative and emotional commitment dimension. The reason for these finding may be the fact that healthcare professionals would not give up their jobs despite the stress and heavy workload they experienced during the Covid-19 pandemic. A significant and positive relationship was found between organizational commitment and job performance. These findings are in line with studies of Hosgor (2020), Islamoglu (2018), Boz, et al. (2021), Guo et al. (2021), Kim et al. (2019), Özutku (2008), Hamid et al. (2012), Karem et al. (2019). Significant but low-level correlations were found between fear of Covid-19 and both organizational commitment and job performance. This result supports the findings of Yiğitöl et al. (2021), Sasaki et al. (2020), Suprapti et al. (2020), Hosgor et al. (2020), Adinugraha et al. (2021). In the mediation analysis showed that the fear of Covid-19 directly affected the work performance of the health personnel, while organizational commitment played a partial meadiating role in the direct effect of the fear of Covid-19 on the work performance. The findings revealed that healthcare workers had a low level of fear of Covid-19, a medium level of organizational commitment, and a high level of job performance. The level of fear caused by Covid-19 of health workers increased their job performance levels (coefficient=0.1701) and organizational commitment reduces the level of fear caused by Covid-19 through its partial mediation effect (coefficient=0.1026).