

## SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN COVID-19'A BAĞLI HASTALIK KAYGISI, İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİ ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ: ALTERNATİF MODEL ANALİZLERİ\*

### INVESTIGATION OF HEALTH WORKERS' QUALITY OF WORK LIFE IN THE FRAMEWORK OF DISEASE ANXIETY, JOB STRESS AND JOB SATISFACTION DUE TO COVID-19: ALTERNATIVE MODEL ANALYSIS

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Melih EYİTMİŞ<sup>1</sup>  
Alev YILDIRIM<sup>2</sup>

#### ÖZ

Pandemiler insanlık tarihi kadar eski ve toplumsal açıdan ciddi sonuçları olan sağlık olaylarıdır. Küreselleşmenin de etkisi ile pandemilerin bugün olduğu gibi gelecekte de daha fazla etkisi olabileceği söylenebilir. Bu çalışmanın amacı, Kahramanmaraş il merkezinde bulunan hastane çalışanlarının COVID-19 pandemi sürecinde hastalık kaygısı, iş tatmini ve iş stresinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini araştırmaktır. Hastane çalışanlarının bu araştırmayla ilgili fikirlerini ölçebilmek için veri toplama tekniği olan anket formundan yararlanılmıştır. Araştırmanın evreni Kahramanmaraş il merkezindeki hastanelerde, 7000'in üzerindeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise Kahramanmaraş il merkezindeki devlet hastanesi, üniversite hastanesi ve özel hastanelerdeki 544 sağlık çalışanı meydana getirmiştir. Verilerin analizi için SPSS 23.0, SPSS AMOS ve SPSS Process Macro programları kullanılmıştır. Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri ortaya konulduktan sonra korelasyon, faktör vb. analizler yapılmıştır. Ayrıca yapısal eşitlik modeli, aracılık ve düzenleyicilik analizleri de yapılmıştır. Çoklu düzenleyici etki analizi sonucunda hastalık kaygısı ve iş stresinin düşük olduğu durumlarda iş tatminin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki pozitif etkisini olumlu yönde etkilemiştir. Ancak hastalık kaygısı ve iş stresi algıları yükseldikçe iş tatminin çalışma yaşam kalitesini etkileme düzeyi azalmaktadır. Yeni üretilen istatistiksel analiz yöntemleri araştırmalarda farklı bakış açıları geliştirilebilir. Bu yolla bağımlı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisi incelenirken birden fazla aracı/düzenleyici değişkenin varlığı ortaya konulabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hastalık Kaygısı, COVID-19, İş Tatmini, İş Stresi, Çalışma Yaşam Kalitesi.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** I120, M10, M540.


#### ABSTRACT


Pandemics are health events that are as old as human history and have serious social consequences. With the effect of globalization, it can be said that pandemics may have more impact in the future as they do today. The aim of the study is to investigate the effects of illness anxiety, job satisfaction and work stress on the quality of working life of hospital workers in Kahramanmaraş city center during the COVID-19 pandemic process. A questionnaire form, which is a data collection technique, is used to measure the opinions of hospital staff about the research. The population of the research consists of more than 7,000 health workers in hospitals in Kahramanmaraş city center. The sample of the study consisted of 544 health workers in the state hospital, university hospital and private hospitals in the city center of Kahramanmaraş. SPSS 23.0, SPSS AMOS and SPSS Process Macro programs are utilised for data analysis. After revealing the demographic characteristics of the participants in the research, correlation, factor, etc. analyzes are made. In addition, structural equation model, mediation and regulatory analyzes are also carried out. As a result of the multiple moderator effect analysis, the positive effect of job satisfaction on the quality of work life in cases where illness anxiety and job stress are low, positively affected. However, as the perceptions of sickness anxiety and work stress increase, the level of effect of job satisfaction on the quality of work life decreases. Newly produced statistical analysis methods can be developed from different perspectives in research. In this way, the existence of more than one mediator/regulatory variable can be revealed while examining the effect of the dependent variable on the independent variable.

**Keywords:** Illness Anxiety, COVID-19, Job Satisfaction, Job Stress, Quality of Work Life.

**JEL Classification Codes:** I120, M10, M540

\* Bu çalışma Ahmet Melih EYİTMİŞ danışmanlığında Alev YILDIRIM tarafından hazırlanan ve 06.08.2021 tarihinde savunulan "Hastalık Kaygısının (COVID-19) Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Çalışma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Etik Kurulundan 46056-/2020-38 sayılı ve 03.12.2020 tarihli etik kurul onayı alınmıştır. Çalışma, BAP Projesi (Proje No: 2020/9-15) tarafından desteklenmektedir

<sup>1</sup>  Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, a\_melih@ksu.edu.tr

<sup>2</sup>  Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Bilim Uzmanı, yildirimallev381@hotmail.com

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

With the development of transportation and communication technologies in the 2000s, the world has taken on a more global structure. Not only the circulation of goods and services has increased, but also the mobility of its people. Especially the changes in the field of production (spare parts, semi-finished products and final products) have increased the effects of globalization. The factories, which were established to reduce the prices of goods and services and aimed to bring cost leadership, started to produce not only for one country but also for the whole world. In this environment, borders, countries and people have come closer to each other. This rapprochement also brings health risks. As in the past (plague, flu...) the world is facing a new epidemic today. The name of the new epidemic has been defined as COVID-19. COVID-19 has affected our country as well as the whole world. The virus has shown its effect in many economic, social and psychological areas. Although the working life of all countries is affected in this epidemic, it is thought that healthcare workers are most affected. In order to understand these effects, our study was carried out on hospital staff in Kahramanmaraş city center. The aim of this research is to investigate the effects of COVID-19-related illness anxiety, job satisfaction and work stress on the quality of working life of hospital workers in Kahramanmaraş city center.

### **Design/methodology/approach:**

In this study, the questionnaire method, which is one of the primary data collection tools, was used. The prepared questionnaire was applied in Kahramanmaraş city center. There are more than 7000 health workers in hospitals. Due to budget and time constraints, the state hospital, KSU medical faculty and private hospitals in the central district were included in the sample of the study. In order to ensure the validity and reliability of the research, although it was determined that 370 questionnaires would be sufficient at the 95% confidence interval (Sekaran, 1992), face-to-face interviews were conducted with 544 healthcare professionals. The study was supported by the BAP unit and the questionnaires were distributed to the employees by the interviewers and face to face. They were asked to fill out these forms on a voluntary basis. Since the surveys will be conducted face to face, necessary permissions were obtained from the ethics committee of KSU on 03.12.2020/38. The main hypothesis constructed within the scope of the research was tested with the structural equation model. Mediation, regulation and multi-regulation models were analyzed with the help of SPSS processes macro program.

### **Findings:**

In the light of the findings obtained as a result of the research, our main hypothesis "1.H<sub>1</sub>" was accepted as the result of the model created. However, "1.a. H<sub>1</sub>" has been partially accepted. The regression value of the "1.b. H<sub>1</sub>" hypothesis was rejected as  $p > ,05$ . The "1.c. H<sub>1</sub>" hypothesis was found to be statistically significant and accepted as  $p < ,05$ .

### **Conclusion and Discussion:**

While illness anxiety and job satisfaction due to COVID-19 affect the quality of work life, no statistically significant effect of work stress was found. The result obtained in job stress was also reached by Genç et al. (2016, p. 107). It was determined that the effect of job satisfaction on the quality of work life was mediated by illness anxiety. Anxiety increases the positive effect of job satisfaction on the quality of work life. In addition, it was determined by contingency analysis that the effect of job satisfaction on the quality of work life differed depending on the level of anxiety. As the level of anxiety increases, the effect of job satisfaction on the quality of work life decreases. While work stress alone does not affect the quality of work life, it has been observed that it affects it by combining with COVID-19-related illness anxiety. In the literature, there are studies showing that illness anxiety affects the quality of work life. This study will contribute to the literature in terms of revealing the mediation and regulatory effect of illness anxiety due to COVID-19 while examining the effect of job satisfaction and job stress on the quality of work life. In addition, multi-regulatory impact analysis will bring a new perspective to the literature. The population and sample of the research is one of the most important constraints. Conducting the study nationwide will ensure that it can be generalized.

## 1. GİRİŞ

2019 yılında Çin’de başlayan, ilk başta dünya tarafından çok önemsenmeyen COVID-19, kısa bir sürede tüm dünyayı etkisi altına almış ve önemli sorunlara (sosyo ekonomik, sağlık vb.) yol açmıştır. Özellikle sosyal hayatı ve çalışma hayatını derinden etkilemiştir. Yeni koronavirüs hastalığı çok hızlı bir şekilde yayılmış ve pandemiye dönüşmüştür. COVID-19 pandemisinde vaka sayılarındaki hızlı artış yaşanması hükümetler tarafından birtakım tedbir ve önlemlerin alınmasına neden olmuştur (Bergdahl ve Nouri, 2020, s. 463). Pandemide yaşanan bu değişim ve kısıtlamalar insanların gündelik yaşamlarının bir anda değişmesine neden olmuştur. Bu değişiklikler ülkelerin iş yaşamını, firmaların çalışmasını ve en çok da işgücünü etkilemiştir (Yurdasever ve Acar Yurdasever, 2021). COVID-19 pandemi dönemine bağlı olarak sosyal hayatın kısıtlanmasıyla birlikte ekonomi yavaşlamış, işyerlerinde çalışan sayıları sürekli olarak azaltılmıştır. Bu döngü işyerlerinin kapanmasına ve işsizliğin artmasına da yol açmıştır.

Pandeminin neden olduğu belirsizliğin çalışanların örgüte karşı daha farklı bakmasına neden olduğu düşünülmektedir. Bu durumda çalışanların faaliyetlerini icra ederken psikolojik olarak ne kadar rahat oldukları, işlerinde ne kadar motive olabildikleri ve performanslarını ne derece koruyabildikleri önemlidir. Yaşanılan bu durum içerisinde en fazla etkilenen grubu sağlık alanında çalışanlar oluşturmaktadır. Başta hastane ve acil servisler olmak üzere yoğun bakımlar, pandemi servisleri, pandemi polikliniği gibi birimlerde yürütülen sağlık hizmeti yoğunluğundaki artış ve uzun çalışma saatlerinden dolayı sağlık çalışanlarında stres, korku ve kaygı düzeylerinin arttığı düşünülmektedir. Bu durum sağlık çalışanlarının iş tatmini ve çalışma yaşam kalitesinde de değişikliklere neden olabilir.

Çalışmada COVID-19 pandemi sürecinde hastalık kaygısının etkilediği önemli değişkenler arasında iş tatmini, iş stresi ve çalışma yaşam kalitesi konuları olduğu düşünülmektedir. Literatürde konunun farklı boyutları ele alınmasına karşın, hastalık kaygısının, iş tatmini ve iş stresinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini birlikte inceleyen araştırmalara rastlanılamamıştır. Daha önceki yapılan çalışmalardan (Gencer, 2020; Göksu ve Kumcağız, 2020) farklı olarak, COVID-19 pandemi sürecinde hastalık kaygısının, iş tatmini ile çalışma yaşam kalitesi arasındaki ilişkide aracılık ve düzenleyicilik etkisi de araştırılmıştır. Pandeminin iş stresi üzerinde de etkisi olabileceği varsayılmıştır. Bunu test etmek amacıyla, hastalık kaygısı ile iş stresi birlikte ele alınmıştır. İş tatmininin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde her ikisinin düzenleyicilikleri test edilmiştir. Yapılan bu analizler ile birlikte pandeminin çalışma hayatı üzerindeki etkileri raporlanarak literatüre katkı sağlanması planlanmaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

COVID-19, salgınının ilk başlangıcı 2019 yılının Aralık ayında Çin’in Hubei eyaleti Wuhan şehrinde ortaya çıkmış ve zamanla tüm dünyada hızla yayılmaya başlamıştır. Ateş, öksürük, nefes darlığı gibi solunum yolu belirtileri ile tanımlanan COVID-19, daha ciddi vakalarda kendisini göstererek ölümlere yol açabilmektedir (T.C. Bilim Kurulu [BK], 2020). Salgının önüne geçilememesi nedeni ile Dünya Sağlık Örgütü, COVID-19 salgınının tüm ülkelerde etkisinin olduğunu ve insanların sağlığını tehdit ettiğini resmi olarak 30 Ocak 2020 tarihinde açıklamıştır. Bunun ardından 11 Mart 2020 tarihinde de dünya genelinde pandemi olarak ilan edilmiştir (Hayes, 2020, s. 158).

Bu hastalığın insanlarda korku ve endişeye sebep olduğu düşünülmektedir. Literatürde hastalık kaygısı, kişilerin hastalığının olduğu veya hastalığa yakalanacaklarına dair sürekli korku ya da endişelerini içermektedir (Taylor ve Asmundson, 2004). Hastalık kaygısı pek çok kişiyi hayatının bir noktasında etkileyebilir. Yeniye, beklenmeyene ya da bedensel ve fiziksel belirtilere, tıbbi testlere veya belli bir hastalığın medyada işlenmesine karşı verilen yaygın bir tepkidir (Deale, 2007, s. 240). Hastalık kaygısının bireylerde iş tatmini ve çalışma yaşam kalitesini etkileyebileceğine ilişkin çalışmalara rastlanmaktadır. Hastalık kaygısının çalışma yaşam kalitesi üzerindeki çalışmalara rastlanılmıştır (Kaçmaz ve Ünsal, 2014). İş tatmini ve iş stresinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki çalışmalara rastlanılmaktadır (Altunel ve Akova, 2017).

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının hastalık kaygısının yanında iş tatminleri de incelenmiştir. İş tatmini, çalışanların akıl ve fiziksel sağlıklarıyla birlikte kişinin fizyolojik ve ruhsal duygularının bir göstergesidir. İş tatmini kişinin işine karşı hissettiği olumlu ya da olumsuz tutumlardır (Saruhan ve Yıldız, 2012). İş hayatında iş tatminin önemli kılan iki neden vardır. Bunlardan ilki işgören açısından önemi, diğeri ise örgüt açısından önemidir. İşgören açısından iş tatmini, işe karşı çalışanın, bedensel ve ruhsal sağlığına olan etkisidir. Örgütsel açıdan ise, örgütsel çıktılar üzerinde etkisinin olmasıdır (Dinç Özcan, 2010). Çalışanın işinden tatmin sağlaması durumunda mutluluğu artması, işine daha çok bağlanması, kusurlu ürün miktarının azalması, verimlilik oranının yükselmesi ile birlikte kurumda işgücü devir hızının azalması beklenmektedir. Öte yandan çalışanın iş tatmini sağlanmadığı durumlarda devamsızlığın artması ve işten ayrılma isteğinin artması gözlemlenebilir. Kuruma olan bağlılığın

düşmesi ile birlikte yabancılaşma, stres, araç ve gereçlere zarar verme, işi sabote etme, düşük performans, ruhsal ve fiziksel rahatsızlıkların artması meydana gelebilir (Gül ve Gökçe, 2008).

İş tatminindeki değişikliklere bağlı iş stresi gelişebilir. İş stresi, “bireyi normal fonksiyonlarından saptıran psikolojik veya fiziksel davranışlarını değiştiren bir fenomendir. İşin gerekleri ile çalışanın yetenekleri, kaynakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkabilir. Bireyin çalışma hayatında, zararlı fiziksel ve duygusal cevaplara neden olabilir” (Cam, 2006, s. 12). Yaşanılan iş stresi düzeyi işgörenin kendisine, işin niteliğine, iş dışı faktörlerin etkisine bağlı olarak değişmektedir (Aktaş, 2001).

Tüm bu değişkenler bireylerin çalışma yaşam kalitesini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Çalışma yaşam kalitesi, işgörenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri ve psikolojik sağlıkları açısından işlerine yönelik gösterdikleri tepkileri olarak tanımlanmaktadır (Çakır vd., 2018). Çalışma yaşam kalitesi, işgörenlerin fiziksel ve psikolojik refah düzeyini yükselten, örgütsel kültürde değişimler oluşturan ve sonucunda tüm örgüt işgörenlerinin değerini yükselten bir yönetim anlayışıdır (Yücutürk, 2005, s. 102).

Çalışma yaşamında kalite, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik refah düzeyini yükseltmeyi hedefleyen bir yönetim felsefesidir (Kaymaz, 2003, s. 18). Çalışma yaşam kalitesinde her örgütün başarısı büyük oranda üyelerini örgüte nasıl çektiği, örgüt içindeki motivasyonu ve çalışanlarının iş gücünün sürekliliğinin nasıl sağladığına bağlıdır. Günümüzde örgütler genel olarak çalışanlarının örgüte bağlılığını sağlamak için çalışanlarını mutlu etmek, iş konusunda tatmin olmalarını sağlamak ve işgücünü geliştirmeleri için esnek davranmaktadırlar. Çünkü çalışan personelin mutluluğu ve iş tatmini örgüt için olumlu sonuçların yanı sıra üretici olmalarına ve çalıştığı iş yerlerinin daha başarılı olmasına katkı sağlamaktadır. Bu amaçla hem çalışanları tatmin etmek hem de örgütlerin hedeflerine ulaşmasında katkı sağlayarak çalışanların yaşam kalitesini arttırmış olacaklardır.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, evreni, örnekleme, araştırmanın varsayımları, sınırlılığı, veri toplama araçları, modeli ve hipotezler ele alınmıştır. Araştırmanın verileri 2021’in ilk 6 ayında toplanmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Kahramanmaraş il merkezinde bulunan hastane çalışanlarının COVID-19 pandemi sürecinde hastalık kaygısı, iş tatmini ve iş stresinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini araştırmaktır. İnsan duygu ve davranışları birbirlerinden etkilenir. Dolayısıyla bir davranışa bir başka duygu etki edebilir.

#### 3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş il merkezindeki hastanelerde, 7000’in üzerindeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise Kahramanmaraş il merkezindeki devlet hastanesi (216), üniversite hastanesi (146) ve özel hastanelerdeki (238) 600 sağlık çalışanı meydana getirmiştir. Ancak anketlerden 56 âdeti eksik ve hatalı doldurulduğu için, araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. Tesadüfi örnekleme yoluyla seçilerek uygulanan anket çalışmamızın sonunda kullanılabilir anket sayısı 544’dür. Araştırmanın örnekleme büyüklüğüne ilişkin literatürde farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu çalışmada güvenilir faktör yüklerinin oluşmasında Sekaran (1992) tarafından belirtilen 10.000 kişilik bir evrende 370 örneklemin yeterli olacağı görüşü benimsenmiştir.

#### 3.3. Araştırmanın Etiği

Bu çalışma için, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 46056/2020-38 sayılı ve 03.12.2020 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

#### 3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) tarafından desteklenmiş olup araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanlarına anket formları anketörler tarafından elden dağıtılmıştır. Anketlerin katılımcılar tarafından uygun oldukları zaman diliminde doldurulmaları istenmiştir. Formlar makul bir zaman geçtikten sonra toplanmıştır. Anket verilerinin yüz yüze toplanmamasının nedeni COVID-19’un bulaşma riskini azaltmak içindir. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına göre yapılmıştır. Anket formları hastanelerde çalışan doktor, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarından toplanmıştır.

Çalışma yaşam kalitesine birçok faktör etki edebilir. Zaman ve maddi olanakların kısıtlı olmasından dolayı bu faktörlerin çoğuna yer verilmemiştir. Bu çalışmada verilerin güvenilir olması da göz önünde bulundurularak, iş tatmini,

iş stresi, çalışma yaşam kalitesi ve hastalık kaygısı ölçeklerine yer verilmiştir. Hastane çalışanlarının bu araştırmaya konu olan değişkenleri ölçebilmek amacıyla veri toplama tekniği olan anket formundan yararlanılmıştır. 2 bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik 12 soru hazırlanmıştır. İkinci bölümde iş tatmini, iş stresi, çalışma yaşam kalitesi ve hastalık kaygısını ölçmeye yönelik önermelere yer verilmiştir. Bu önermeler için 5'li Likert tipi ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçekler 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum, şeklinde derecelendirmiştir.

**İş Tatmini Ölçeği:** Wright ve Cropanzano'nun (1998) tarafından yapılan çalışmada kullanılan beş önermeli ölçek kullanılmıştır. Türkçe'ye Rızaoğlu ve Ayyıldız (2008) tarafından çevrilen ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır. İş tatmini ölçeği tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek çalışanların işlerinden memnuniyeti ölçerken "Genel olarak işimi yapmaktan memnunum", "Genel olarak iş arkadaşlarımdan memnunum" gibi önermelerden yararlanmaktadır.

**İş Stresi Ölçeği:** House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ölçek çalışmamızda kullanılmıştır. Ölçek aynı zamanda birçok çalışmada kullanılmıştır (Efeoğlu, 2006; Bulgurcu Gürel, 2016; Yurttaş, vd., 2020). Çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik (örneğin: Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum) ve psikosomatik (İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır) semptomlarını ölçmektedir. Ölçek toplam 7 önerme ve tek boyuttan oluşmaktadır.

**Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği:** Sirgy vd. (2001) tarafından geliştirilen çalışma yaşam kalitesi ölçeği bu çalışmada kullanılmıştır. Ölçeğin orijinalinde 16 önerme ve 7 alt boyut yer almaktadır (Sağlık ve güvenlik, ailevi ve ekonomik ihtiyaçlar, kendini gerçekleştirme, sosyal, estetik ve bilgi ihtiyacı). Ölçeğin Türkçe uyarlaması Taşdemir Afşar (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik oranı 0,78 olarak hesaplanmıştır. Literatürde 16 önermeyi tek boyut olarak değerlendiren çalışmalara rastlanılmaktadır (Kelek, 2009). Bu çalışmada da ölçek tek boyut olarak ele alınmıştır.

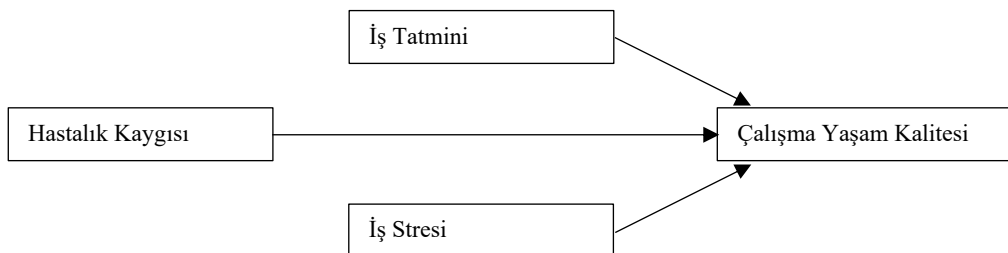
**Hastalık Kaygısı Ölçeği:** Salkovskis vd. (2002) tarafından geliştirilen Sağlık Anksiyetesi Ölçeği (Health Anxiety Inventory) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ise Aydemir vd. (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçekte 18 önerme ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut gövde ikinci boyut ise hastalıkların olumsuz etkisidir. Çalışmamızda doğrulayıcı faktör analizinde gövde boyutunun içerisinde yer alan 3 madde faktör yükü 0,30 un altında olduğu için silinmiştir (Comrey ve Lee, 1992). Hastalıkların olumsuz etkisi boyutundan da 1 önerme ise 0,40 altına düşürdüğü için çıkartılmıştır (Kalaycı, 2005, s. 405). Ölçek oluşturulurken "tamamen katılmıyorum"dan "tamamen katılıyorum"u içeren likert tarzı ölçek yerine her önermeyi derecelendiren bir sistem kullanılmıştır. Örneğin acı ile ilgili katılımcıların duygu ve düşünceleri "yaşıtlarıma göre daha az ağrı/ acı hissederim, yaşıtlarım kadar ağrı/acı hissederim, yaşıtlarımdan daha fazla ağrı/acı hissederim ve bedenimde sürekli ağrı/acı hissederim" şeklinde ölçülmüştür. Ölçeğin puanlaması her bir madde için 1-4 aralığındadır. Yüksek puanlar yüksek düzeyde sağlık anksiyetesi olarak değerlendirilmektedir.

### 3.5. Araştırmanın İstatiksel Analizleri

Araştırmada anket verilerini değerlendirmek amacıyla SPSS veri analiz programından yararlanılmıştır. Araştırmada çalışma yaşam kalitesi üzerindeki direkt etkilerini değerlendirmek amacıyla yol analizi yapılmıştır. Yol analizi için SPSS AMOS programından yararlanılmıştır. DFA'da bu program yardımı ile gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte çalışma yaşam kalitesi üzerindeki indirekt etkileri görebilmek amacıyla aracılık ve düzenleyicilik analizleri de yapılmıştır. Aracılık etkisi SPSS Proce Macro eklentisi yardımı ile analiz edilmiştir.

### 3.6. Araştırmanın Model ve Hipotezleri

Şekil 1. Araştırmanın Modeli





Yaşam, kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamı olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan yola çıkarak literatürde, iş tatminin yaşam doyumu üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Polatçı, 2015, s. 32; Özyer vd., 2015, s. 263; Altunel ve Akova, 2017, s. 222). Bu çalışma COVID-19 döneminde oluşabilecek hastalık kaygısı, iş stresi ve iş tatminin çalışma hayatı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla, yaşamın sadece iş boyutu ele alınmış ve hipotezler kurgulanmıştır.

1.  $H_1$ = Hastalık kaygısı, iş tatmini ve iş stresi çalışma yaşam kalitesini etkiler.

1.a.  $H_{1a}$ = Hastalık kaygısı çalışma yaşam kalitesini negatif yönde etkiler.

1.b.  $H_{1b}$ = İş stresi çalışma yaşam kalitesini negatif yönde etkiler.

1.c.  $H_{1c}$ = İş tatmini çalışma yaşam kalitesini pozitif yönde etkiler.

2.  $H_2$ = İş tatminin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde hastalık kaygısının aracılık etkisi vardır.

3.  $H_3$ = İş tatminin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde hastalık kaygısının düzenleyicilik etkisi vardır.

4.  $H_4$ = İş tatminin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde hastalık kaygısı ve iş stresinin çoklu düzenleyicilik etkisi vardır.

#### 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde verilerin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Buna bağlı olarak, öncelikle ankete katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de raporlanmıştır. Daha sonra da araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği test edilmiştir. Elde edilen veriler ışığında faktör, korelasyon, yapısal eşitlik modeli, aracılık ve düzenleyicilik analizleri kullanılmıştır.

##### 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu vb.) belirlemek için tanımlayıcı istatistik analizi yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistik analizi sonucu elde edilen bulgular Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Çalışılan Kurum	Sayı	Yüzde
Kadın	353	64,9	Devlet Hastanesi	191	35,1
Erkek	191	35,1	Özel Hastane	217	39,9
Yaş	Sayı	Yüzde	Üniversite Hastanesi	136	25,0
20-30	240	44,1	<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
31-40	185	34,0	Lise	179	32,9
41 ve Üzeri	119	21,9	Ön Lisans	121	22,2
<b>Meslekte Çalışma Süresi</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>	Lisans	168	30,9
0-5 Yıl	124	22,8	Yüksek Lisans	60	11,1
6-10 Yıl	162	29,8	Diğer (Tıpta Uzmanlık)	16	2,9
11-15 Yıl	105	19,3	<b>Personel Bilgisi</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
16 Yıl ve Üzeri	153	28,1	Doktor	65	11,9
			Hemşire	419	77,0
			Diğer Çalışanlar	60	11,1

n=544

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında katılımcıların üçte ikisinin %64,9’u kadın olduğu görülmektedir. Araştırmadan elde edilen veriler ışığında en büyük yaş grubunu %44,1 ile 20-30 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya gönüllü olan sağlık çalışanlarının yaş ortalaması “33,24±8,11” olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların %35,1’i devlet hastanesinde, %25,0’ı üniversite hastanesinde ve %39,9’u özel hastanede çalışmaktadır. Yapılan analiz sonucunda çoğunluğun özel hastanede çalıştığı belirlenmiştir. Yapılan araştırma

sonucunda 1-5 yıl arasında çalışanlar %22,8 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcılardan %19,3'ü 11-15 yıl arasında, 16 yıl ve üzeri olan grup ise %28,1 katılımcıdır. Meslekte çalışma süresi en fazla olan grup ise %29,8 katılımcıyla 6-10 yıl arasında olduğu belirlenmiştir. Araştırma katılımcılarının meslekte çalışma yıl ortalamaları "11,54±7,35" olarak belirlenmiştir.

#### 4.2. Ölçekler Arası Korelasyonlar, Güvenirlik Katsayıları ve Betimleyici İstatistikler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin, aritmetik ortalamaları, standart sapmaları, boyutlar arasındaki ilişki düzeyleri ve güvenilirlik katsayıları hesaplanarak Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçekler Arası Korelasyonlar, Güvenirlik Katsayıları ve Betimleyici İstatistikler

	$\bar{x}$	S	(1)	(2)	(3)	(4)
İş Tatmini (1)	3,84	,92	(,81)			
İş Stresi (2)	3,85	,90	,155***	(,87)		
Çalışma Yaşam Kalitesi (3)	3,84	,78	,458***	,183***	(,85)	
Hastalık Kaygısı (4)	2,61	,59	,258***	,409***	,295***	(,87)

Standart Sapma=S, \* p<,05, \*\* p<,01, \*\*\* p<,001, n=544

Tüm değişkenlerin güvenilirlik katsayıları literatürde sıklıkla kullanılan Nunally (1978) belirlediği ,70 değerinin üzerinde gerçekleşmiştir. Her değişkene ait güvenilirlik ölçümleri Tablo 2'de parantez içerisinde verilmiştir. Ayrıca tüm değişkenler arasındaki ilişkiler p<,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olarak gerçekleşmiştir.

#### 4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Yol Analizi

**Tablo 3.** Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek / Model	$\Delta\chi^2$	sd	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	IFI	GFI
İş Tatmini	14,953	3	4,984	,086	,990	,990	,990
İş Stresi	50,721	12	4,227	,077	,977	,977	,974
Çalışma Yaşam Kalitesi	111,317	29	3,839	,072	,972	,972	,960
Hastalık Kaygısı	223,374	74	3,019	,061	,955	,955	,944

Serbestlik Derecesi=sd

Modelin test edilebilmesi için kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri SPSS AMOS programından yararlanılarak yapılmış ve çıkan sonuçlardan bazıları Tablo 3'de raporlandırılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) araştırmacının elindeki verinin orijinal (daha önce keşfedilmiş ve farklı çalışmalarda kullanılmış olan) yapıya uyup uymadığını gösteren sonuçları verir. Yapısal eşitlik modelinde doğrulayıcı faktör analizi dört farklı şekilde yapılabilmektedir (ilişkisiz modelin analizi, birincil seviye DFA, ikincil seviye DFA ve tek faktörlü model için DFA). Bu çalışmada birincil seviye DFA faktör analizi sonuçları raporlanmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011, s. 57). DFA'nın sınanmasında sıklıkla ki-kare uyum testi ( $\Delta\chi^2$ ), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI=Comparative Fit Index), fazlalık uyum indeksi (IFI=Incremental Fit Index) ve iyilik uyum indeksi (GFI=Goodness of Fit Index approximation) değerleri kullanılmaktadır.  $\Delta\chi^2/sd$  değerinin  $\leq 3$  ya da kabul edilebilir uyumda  $\leq 4-5$  aralığında olmalıdır. CFI'nin değeri  $\geq 0,95$  kabul edilebilir uyum sınırı olarak değerlendirilir. Hu ve Bentler'e (1999) göre, 0,94'ten büyük CFI değerleri, veriler ve varsayımsal modeller arasında iyi bir uyum olduğunu düşündürür (aktaran; O'Rourke ve Hatcher, 2013, s. 145). IFI  $\geq 0,90$  ve GFI ise  $\geq 0,85$  olarak kabul edilmektedir (Karagöz, 2016: 880). RMSEA'nın üst kabul sınırı 0,08 olarak belirlenmiştir (Bayram, 2010, s. 78). Bu değer 0,10'dan büyük olması modelin değerlendirilemeyeceği anlamına gelmektedir. Yılmaz ve Çelik (2009, s. 40) RMSEA değerinin 0,08-0,10 aralığında olmasını vasat uyum olarak değerlendirmektedirler. Ayrıca bu değer 0,08'den büyük çıkmasında örneklem büyüklüğünün de etkisi olabilir (Tabachnick ve Fidel, 2013, s. 722). İş tatmini RMSEA değeri dışındaki tüm katsayıların iyi uyum ya da kabul edilebilir uyum indeksleri taşıdığı belirlenmiştir. Bu değer ise vasat uyum değerleri içerisinde kabul edilebileceğinden araştırmanın modelini test edebilecek ölçek geçerliliğine sahip olduğu değerlendirilmiştir.

**Tablo 4.** Model Geçerlilik Analizi Sonuçları

	$\Delta\chi^2$	sd	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	IFI	GFI
Model	714,443	310	2,305	,049	,940	,940	,910

COVID-19 pandemi sürecinde hastalık kaygısı, stres ve iş tatmininin çalışma yaşam kalitesini ne kadar etkilediğini tespit etmek amacıyla kurulan yapısal eşitlik modelinin uyum değerleri Tablo 4’de verilmiştir. Bu sonuçlar modelin yeterli uyum sağladığını göstermektedir.  $\Delta\chi^2/sd$  ( $2 sd \leq \chi^2 \leq 3 sd$ ), GFI ( $,90 \leq GFI \leq 95$ ) ve IFI ( $,90 \leq IFI \leq 94$ ) değerleri kabul edilebilir uyum iyiliği sınırları içerisinde yer almaktadır. RMSEA değeri ise iyi uyum sağlamaktadır ( $p < ,05$ ).

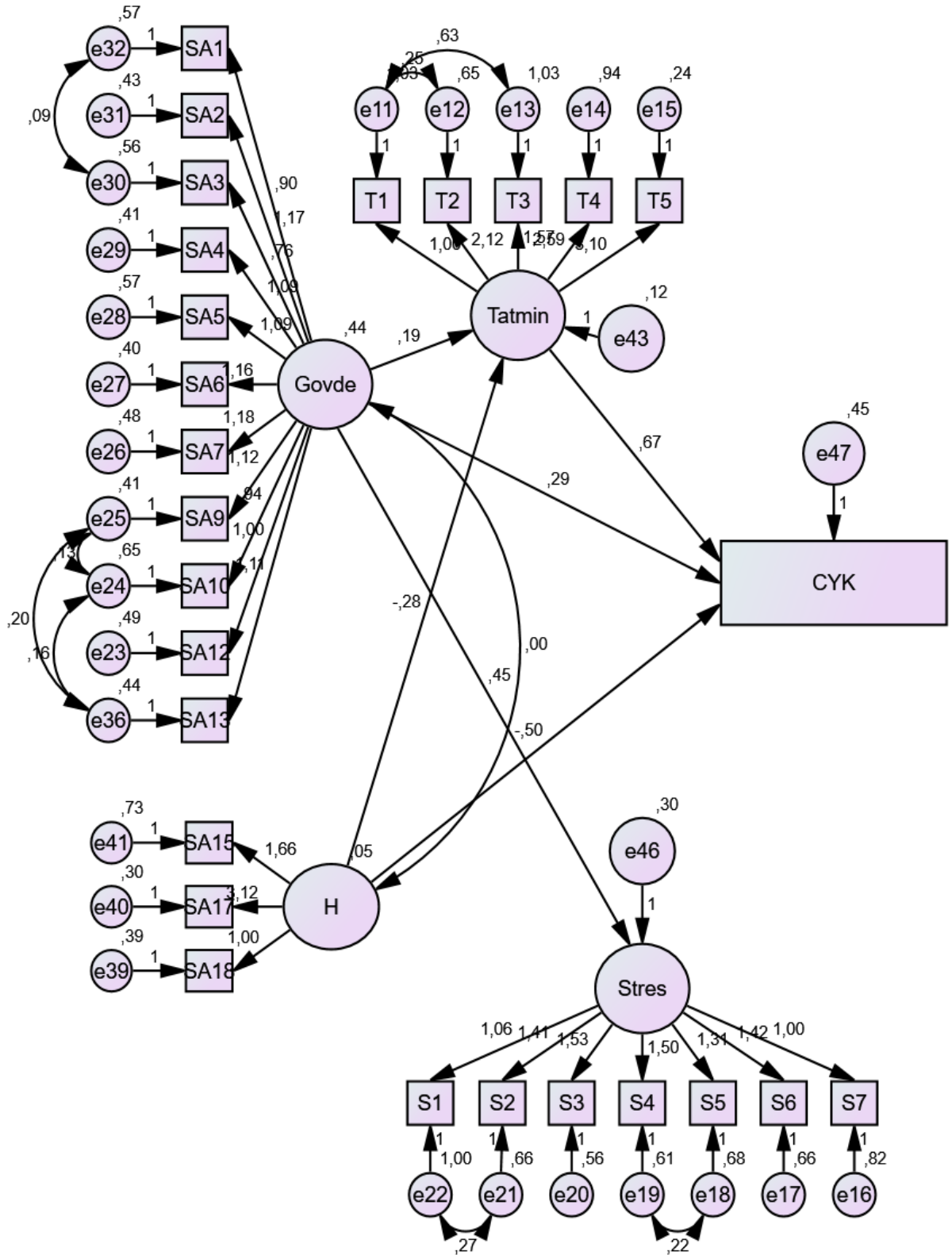
Yapısal eşitlik modelinde tüm ilişkiler tek bir düzlemde ele alınmaktadır. İlişkilerin anlamlılık düzeylerine bağlı olarak anlamsız yollar modelden çıkartılarak Şekil’2 elde edilmiştir. Modelde çalışma yaşam kalitesi tek boyut olarak ele alınmıştır. Ana modelden iş tatmini ile iş stresi, iş stresi ile çalışma yaşam kalitesi ve hastalıkların olumsuz sonuçları ile iş stresi arasındaki ilişkiler modelden çıkartılmıştır. Hastalık kaygısı gövde ile hastalıkların olumsuz sonuçları alt boyutları iş tatmini ve çalışma yaşam kalitesini doğrudan etkiledikleri tespit edilmiştir. Hastalıkların olumsuz sonuçları alt boyutunun hem iş tatmini hem de çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisi negatif olarak belirlenmiştir. İş tatmini boyutunun çalışma yaşam kalitesi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişkisi olduğu bir başka bulgu olarak raporlanabilir.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında ana hipotez “1.  $H_1 =$  Hastalık kaygısı, iş tatmini ve iş stresi çalışma yaşam kalitesini etkiler” genel modelin regresyon katsayıları göz önünde bulundurularak kabul edilmiştir. Bununla birlikte “1.a.  $H_1 =$  Hastalık kaygısı çalışma yaşam kalitesini negatif yönde etkiler” kısmen kabul edilmiştir. Çünkü alt boyutlardan birisi olan hastalıkların olumsuz sonuçlar boyutu çalışma yaşam kalitesini negatif yönde etkilerken ( $\beta = -,50$   $p < ,006$ ), gövde boyutu pozitif etkilemiştir. Literatürde buna benzer bir örnekle karşılaşmadığı için kıyaslama yapılamamıştır (Akkuzu, 2019; Altay, 2019). Sağlık anksiyetesinin bir bütün olarak ele alan çalışmalarda etkisi negatif olarak tespit edilmiştir (Ekiz vd., 2020; Avçin ve Erkoç, 2021). Bu çalışmada hasta olma ihtimalini ele alan sağlık anksiyetesinin gövde alt boyutu, iş stresi, iş tatmini ve çalışma yaşam kalitesini pozitif yönlü olarak etkilemektedir. “1.b.  $H_1 =$  İş stresi çalışma yaşam kalitesini negatif yönde etkiler” hipotezi iş stresinin çalışma yaşam kalitesine etkisinde  $\beta = ,06$   $p > ,05$  olduğu için reddedilmiştir. İş tatmininin çalışma yaşam kalitesini pozitif etkilediğini iddia eden 1.c.  $H_1 =$  hipotezi  $\beta = ,67$   $p < ,05$  olduğu için istatistiki olarak anlamlı bulunmuş ve kabul edilmiştir.

Modelde değişkenler arasındaki ilişkilerde aracılık etkisi Andrew F. Hayes (2013) geliştirdiği SPSS Process Macro uygulaması kullanılmış ve raporlanmıştır. Bu programın kullanılmasındaki ana etkenlerden birisi aracılık ve düzenleyicilik etkilerini farklı programlarla birden fazla analizle yaparak değerlendirmenin zorluğudur. Üstelik bu işlemler hata payını da arttıracaktır. İkinci neden ise bu yöntem ile aynı anda birden fazla değişken modele dâhil edilebilmektedir (Gürbüz, 2019, s. 48).



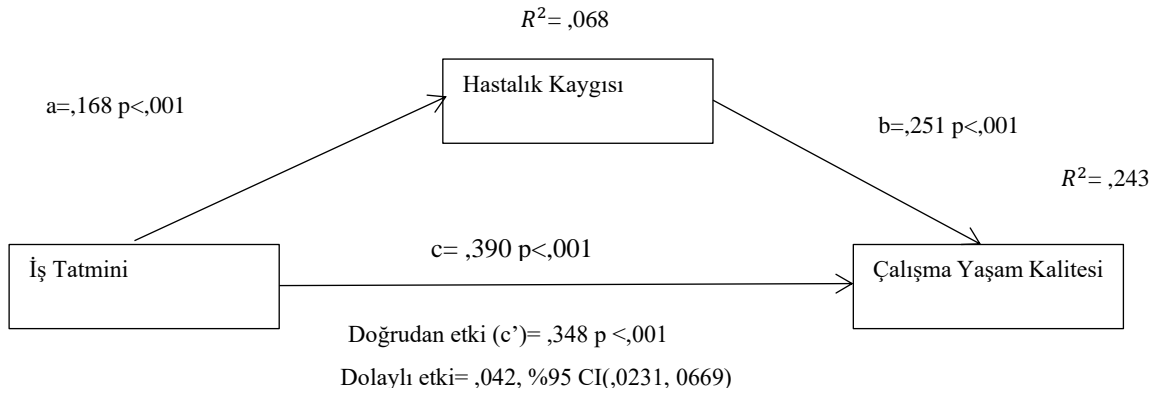
Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeline Ait Anlamlı Etkiler



#### 4.4. Araştırmanın Aracılık ve Düzenleyicilik Etki Analizleri

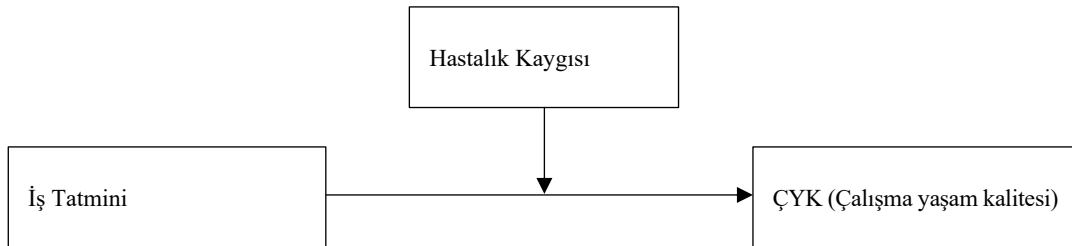
Araştırmanın bu bölümünde hastalık kaygısının (aracılık analizinde hastalık kaygısı tek boyut, gövde boyutu ve hastalıkların olumsuz etkileri alt boyutları ayrı ayrı analize tabi tutulmuş, makalenin hacmi göz önünde bulundurularak sadece tek boyut değerleri raporlanmıştır) aracılık ve düzenleyicilik etkileri incelenmiştir. Bu amaçla geliştirilen hipoteze ait ilk model ve process macro eklentisinden elde edilen sonuçlar aşağıdaki Şekil 3’de raporlanmıştır.

**Şekil 3.** İş Tatmininin Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisinde Hastalık Kaygısının Aracılık Rol Modeli



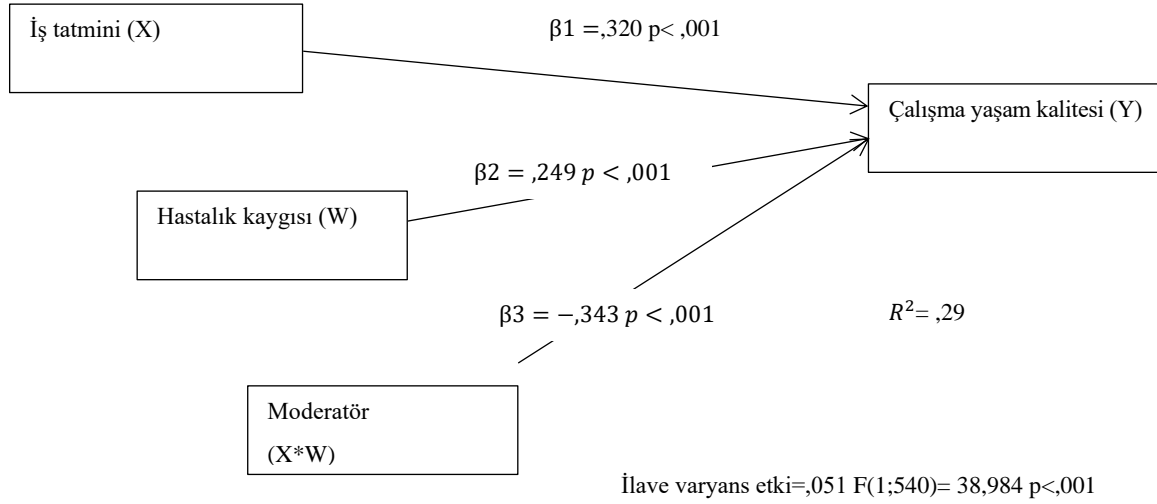
İş tatmininin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde hastalık kaygısının aracılık etkisini test etmek amacıyla belirlenen 2. H<sub>1</sub> hipotezine ait analiz sonuçları Şekil 3’de özetlenmiştir. Şekil 3’de a (iş tatmininin hastalık kaygısına olan etkisi) yolu, b yolu (Hastalık kaygısının çalışma yaşam kalitesine etkisi), c yolu (iş tatmininin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki doğrudan etkisi) ve c’ yolu (dolaylı etki;  $axb=,168 \times ,251=,042$ ) (İş tatmininin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde hastalık kaygısının aracılık rolü) tanımlanmış ve elde edilen sonuçlar aktarılmıştır. Elde edilen bulgulara göre geleneksel yaklaşımın önemli temsilcilerinden Baron ve Kenny (1986)’dan aktaran (Gürbüz, 2019, s. 17) göre her üç yolunda anlamlı olması aracılık etkisinin varlığını göstermektedir (Gürbüz, 2019, s. 53). Hastalık kaygısının iş tatmini ve çalışma yaşam kalitesi arasındaki aracılık rolü tüm yollar anlamlı bulunduğu için kabul edilmiştir ( $R^2=,243 p<,001$ ).

**Şekil 4.** İş Tatmininin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde Hastalık Kaygısının Düzenleyici Etki Modeli



Hastalık kaygısının algı düzeyine bağlı olarak sağlık çalışanlarının iş tatmini ve çalışma yaşam kalitesi arasındaki ilişkide belirleyici rol oynayabileceğini ifade eden “3. H<sub>1</sub>= İş tatmininin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde hastalık kaygısının düzenleyicilik etkisi vardır” Hipotezinin modeli Şekil 4’ de verilmiştir.

**Şekil 5.** İş Tatminin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde Hastalık Kaygısının Düzenleyici Etkisinin İstatistiksel Gösterimi



Düzenleyici etkiyi tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonuçlarının istatistiksel gösterimi Şekil 5'te yer almaktadır. B1, b2, ve b3 yollarının tamamı istatistiksel olarak anlamlıdır. Dolaylı etkiyi gösteren b3 X\*W değeri anlamlı ve negatiftir. Hastalık kaygısı iş tatmininin çalışma yaşam kalitesi ile olan ilişkisinde azaltıcı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

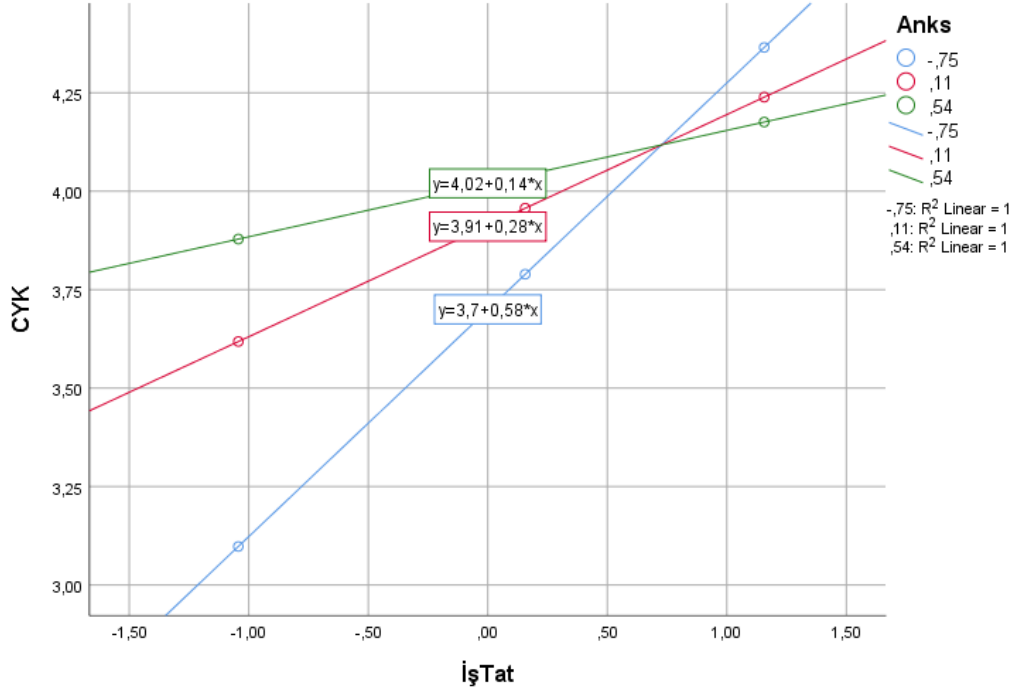
Regresyon analizine dâhil edilen tüm tahmin değişkenlerinin (İş tatmini, hastalık kaygısı ve moderatör etki), sonuç değişkeni üzerindeki (çalışma yaşam kalitesi) değişimin yaklaşık %29'unu açıkladığı görülmüştür ( $R^2 = ,29$ ). Şekil 5'te her bir tahmin değişkeninin, sonuç değişkeni üzerindeki etkilerini gösteren standardize olmayan regresyon katsayısı (b), anlamlılık düzeylerini gösteren p ve güven aralıkları verilmiştir. Düzenleyici etkinin varlığı Int\_1 (X.W) değişkenin b değerinin anlamlılık düzeyinden (-,451,-,235) ( $b = -,343$ ),  $t = -6,244$   $p < ,001$ ) anlaşılmaktadır.

**Tablo 5.** İş Tatminin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde Hastalık Kaygı Düzeylerinin Düşük, Orta ve Yüksek Düzenleyicilik Rolü

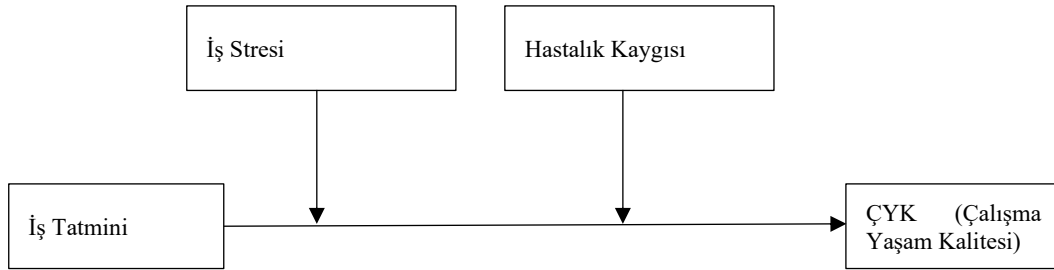
Dolaylı Etki	$\beta$	LLCI	ULCI
Düşük Hastalık kaygısı (-,746)	,576***	,481	,671
Orta Hastalık kaygısı (,111)	,282***	,216	,348
Yüksek Hastalık kaygısı (,540)	,135*	,044	,227

\* p<,05, \*\* p<,01, \*\*\* p<,001

Eğim analizi (slope) sonuçlarına göre; hastalık kaygısı düşük (-,746), orta (,111) ve yüksek (,540) olduğu durumlarda iş tatmininin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkilerinin anlamlı olup olmadığına dair üç farklı regresyon istatistiği bulunmaktadır (Gürbüz, 2019, s. 107). Tablo 5'de hastalık kaygısının düşük (-,746), orta (,111) ve yüksek (,540) olduğu durumlara ilişkin regresyon değerleri yer almaktadır. İş tatmini ile çalışma yaşam kalitesi arasındaki ilişkide hastalık kaygısı her üç durumda da etkili olmaktadır. Hastalık kaygısının düşük olduğu durumlarda ( $\beta = ,576$ ), orta olduğu durumda ( $\beta = ,282$ ) ve hastalık kaygısının yüksek olduğu durumlarda ise ( $\beta = ,135$ ) olarak sonuçlanmıştır.

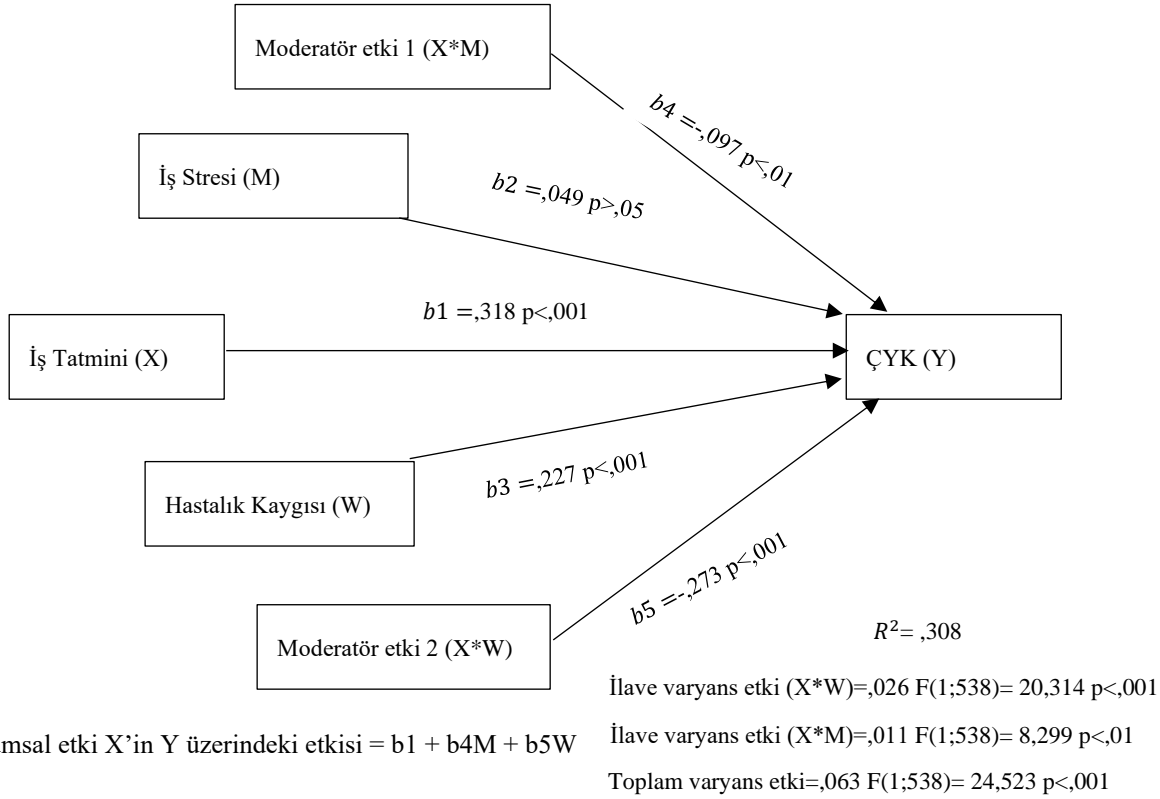
**Şekil 6.** İş Tatmini ile Çalışma Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkide Anksiyete Etkisinin Grafik Gösterimi

İş tatminin çalışma yaşam kalitesi arasındaki ilişkisinde hastalık kaygısının yanında iş stresinin de birlikte ve ayrı ayrı etkisinin olabileceği varsayılarak, Şekil 7’deki etki modeli geliştirilmiştir. Bu ilişki Hayes’in model iki olarak adlandırıldığı SPSS process macro ile analize tabi tutulmuştur.

**Şekil 7.** İş Tatminin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş Stresi ve Hastalık Kaygısının Çoklu Düzenleyicilik Rolü

Düzenleyici değişken tahmin değişkeni ile sonuç değişkeni arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini etkileyen bir değişkendir (Gürbüz, 2019, s. 83). Çalışmamızda olduğu gibi bazı durumlarda birden fazla değişken aynı anda düzenleyicilik etkisi gösterebilir. Bu amaçla geliştirilen “4. H<sub>1</sub>= İş tatminin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde hastalık kaygısı ve iş stresinin çoklu düzenleyicilik etkisi vardır” hipotezinin test sonuçları Şekil 8’de raporlanmıştır.

**Şekil 8.** İş Tatminin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş Stresi Ve Hastalık Kaygısının Çoklu Düzenleyicilik Rolünün İstatistiksel Gösterimi



Geliştirilen hipotez testinin sonuçlarına göre toplam varyansı ifade eden anlamlılık değeri  $p < ,001$  olduğu için modelin anlamlı olduğu ve hem hastalık kaygısının hem de iş stresinin birlikte iş tatmini ve çalışma yaşam kalitesi arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna varılabilir. İş stresinin tek başına anlamlı bir düzenleyicilik etkisine sahip olmadığı ( $p > ,05$ ) elde edilen bir başka bulgu olarak kayıt altına alınmıştır.

Şekil 8'de b, hata katsayıları, t katsayısı, ULCI ve LLCI değerleri yer almaktadır. Bu değerlere göre hem iş tatmini hastalık kaygısı (moderatör etki 1 X\*M) hem de iş tatmini iş stresi (moderatör etki 2 (X\*W)) ilişkileri negatif ve istatistik olarak anlamlıdır. İş stresi ve kaygının birlikte ve ayrı ayrı iş tatmininin çalışma yaşam kalitesine olan etkisini azaltıcı bir etkiye sahip olduğu belirtilebilir.

**Tablo 6.** İş Tatminin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde Hastalık Kaygı Düzeyleri ve İş Stresinin Düşük, Orta ve Yüksek Çoklu Düzenleyicilik Rolü

Hastalık kaygı düzeyleri	İş stres düzeyleri	$\beta$	LLCI	ULCI
Düşük Hastalık kaygısı (-,746)	Düşük iş stresi (-,967)	,615***	,517	,713
Düşük Hastalık kaygısı (-,746)	Orta iş stresi (,147)	,507***	,401	,613
Düşük Hastalık kaygısı (-,746)	Yüksek iş stresi (,861)	,437***	,303	,572
Orta Hastalık kaygısı (,111)	Düşük iş stresi (-,967)	,381***	,285	,478
Orta Hastalık kaygısı (,111)	Orta iş stresi (,147)	,273**	,207	,339
Orta Hastalık kaygısı (,111)	Yüksek iş stresi (,861)	,204***	,121	,287
Yüksek Hastalık kaygısı (,540)	Düşük iş stresi (-,967)	,264***	,135	,394
Yüksek Hastalık kaygısı (,540)	Orta iş stresi (,147)	,156**	,063	,249
Yüksek Hastalık kaygısı (,540)	Yüksek iş stresi (,861)	,087	-,009	,182



Hastalık kaygısı ve iş stresinin düşük olduğu durumlarda iş tatminin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki pozitif etkisini daha fazla olumlu yönde etkilerken, hastalık kaygısı ve iş stresi algıları yükseldikçe iş tatminin çalışma yaşam kalitesini etkileme düzeyi azalmaktadır. Hastalık kaygısı ve iş stresi en düşük olduğunda  $\beta=,615$  ve anlamlı bir sonuç varken, kaygı ve stres düzeyi yükseldikçe bu oran düşmektedir. Nihayetinde yüksek kaygı düzeyi ve orta iş stresinde  $\beta=,156$ 'ya kadar gerilemiştir.

## 5. SONUÇ

Dünya son yüzyılda iletişim, teknoloji, ulaşım ve globalleşmenin etkisiyle giderek bütünleşik bir yapıya dönüşmüştür. Ülkeler, birlikler (Avrupa Birliği, Kuzey Amerika Ticaret Birliği, Asya Pasifik Ekonomik İş Birliği vb.) daha yakın ilişkiler kurmaya başlamış, sınırlar azaltılarak insanın ve ticari malların dolaşımı daha serbest hale gelmiştir. Global ölçekli firmaların üretim konseptlerinde yaptıkları farklılaşma (parça ya da yedek parçaları farklı ülkelerden tedarik etmeleri) mobiliteyi daha da hızlandırmıştır. Global ticaretin artması da doğal kaynakların daha çok kullanılmasına yol açmıştır. Dünya nüfusu da son yüzyılda 4 kattan fazla artmıştır.

Tüm bu gelişmeler insanın doğal hayatın ekosistemine daha fazla girmesine neden olmuştur. Doğal hayatla etkileşimin artması hayvanlarda bulunan bazı hastalıkların insanlara da geçme ihtimalini arttırmıştır. Şiddetli Akut Solunum Sendromu (SARS), Orta Doğu Solunum Sendromu (MERS), ZİCA virüsü, kuş gribi, domuz gribi bunlardan bir kaçıdır. Ancak 2019'da insanlardan insanlara bulaşan yeni bir tür dünyayı tehdit etmiştir. Bu türe COVID-19 ismi verilmiştir. COVID-19'a neden olan SARS-CoV-2 virüsleri, beta-koronavirüs (beta-coronavirus) ailesi içinde yer almakta olup sahip olduğu farklar nedeni ile ayrı bir şekilde adlandırılmıştır. Bulaşma hızı ve öldürme oranı insanları ve yönetimleri yeni tedbirler almaya zorlamıştır.

Salgın döneminde gerek kurum ve kuruluşların gerekse işyerlerinin aldığı düzenleyici tedbirler çalışma hayatını doğrudan etkilemiştir. Bulaşma riski, ölüm riski, sokağa çıkma kısıtlamaları ve ekonomik kayıplar vb. sebepler insanların kaygı düzeylerinin artmasına neden olmaktadır. Bu ortamda insan hayatlarını kurtarmaya çalışan sağlık çalışanları ise hastalığın bulaşma riskinin en yüksek olduğu gruplardan birisidir.

Bu çalışma hastalık kaygısının çalışma hayatı üzerindeki etkileri anlayabilmek için gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hedef kitlesini Kahramanmaraş il merkezindeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. 544 geçerli anket verisi üzerinden hastalık kaygısı, iş stresi ve iş tatminin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Ankettten elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli (YEM) SPSS ve AMOS yardımıyla analiz edilmiştir. YEM modelinde iş stresinin çalışma yaşam kalitesini etkilemediği tespit edilirken hastalık kaygısının çalışma yaşam kalitesini negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. İş tatmininin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisi ise istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlüdür.

Araştırmanın bir başka amacı ise iş tatminin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde hastalık kaygısının aracılık ve düzenleyicilik etkisinin olup olmadığının araştırılmasıdır. Bu ilişkide hem aracılığın hem de düzenleyiciliğin varlığı Hayes'in geliştirdiği Process Macro programı yardımıyla ortaya konmuştur. Araştırmaların modellenmesi ve analiz sonuçlarının alınmasında daha kolay ve etkili sonuçlara ulaşılabilir.

İş stresinin doğrudan çalışma yaşam kalitesi üzerinde etkisi olmamasına rağmen hastalık kaygısı ile çoklu düzenleyicilik etkisinin olabileceği, araştırmada kurgulanan bir başka hipotezi oluşturmaktadır. Yapılan analiz sonucunda hastalık kaygı ve iş stres düzeyi artıkça iş tatminin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini azaltmaktadır.

Literatürde hastalık kaygısının çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Kaçmaz ve Ünsal, 2014; Temizel ve Dağ, 2014). Bununla birlikte, iş tatmini ve iş stresinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışmalar bulunmaktadır (Çapkın, 2011; Altunel ve Akova, 2017). Bu çalışmalardan biri olan Turunç ve Şeşen, (2010) yapmış olduğu çalışmada çalışma yaşamı kalitesi ve bu kavramla ilişkili olduğu düşünülen değişkenlerle bir model oluşturmuş ve bu modelin üniversite öğretim elemanlarından elde edilen veriye uygunluğu test edilmiştir. Bizim çalışmamızda iş stresinin çalışma yaşam kalitesi üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada kaygının iş tatmini ve çalışma yaşam kalitesini arttırdığı belirlenmiştir. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının hastalık kaygısına bağlı çalışma hayatlarındaki yaptıkları düzenlemelerin iş tatmini ve çalışma yaşam kalitelerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bununla birlikte COVID-19'un olumsuz etkilerinin sağlık çalışanlarını daha fazla etkilediği hem çalışma yaşamını hem de iş tatminini olumsuz yönde etkilediği bulgusuna erişilmiştir. Hastane yönetiminin COVID-19'un olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik tedbirleri (iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, ulusal

ve uluslararası koruyucu kıyafetlerin alınması, COVID-19'un yayılımını engelleyici teknolojik ekipmanların temini vb.) alması sağlık çalışanlarının hem iş tatminini hem de çalışma yaşam kalitesini iyileştireceği düşünülmektedir.

Bu çalışma Kahramanmaraş Sütçü imam Üniversitesi BAP birimi tarafından 2020/9-15 YLS proje numarası ile desteklenmiştir. Destek kapsamında verilen bütçe araştırmanın Kahramanmaraş il merkeziyle sınırlı kalmasının temel sebeplerinden birisidir. Bu bulgular ışığında hastalık kaygısının çalışma yaşam kalitesi üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin yurt içindeki farklı şehir ve sektörlerde tekrarlanması sonuçların genelleştirilebilmesi için yararlı olacaktır.

#### YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Birinci yazar makalenin yöntemin belirlenmesi, analiz ve sonuçların raporlanması aşamalarından, ikinci yazar ise literatür taraması ve veri toplanması aşamalarından sorumludur. Çalışmaya birinci yazar %60 oranında, ikinci yazar %40 oranında katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışma, BAP Projesi (Proje No: 2020/9-15) tarafından desteklenmektedir.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

#### KAYNAKÇA

- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 56(4), 25-42. <https://doi.org/10.1501/0000001872>.
- Altunel, M. C. ve Akova, O. (2017). Yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler üzerine kapsamlı bir model önerisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27, 217-235.
- Aydemir, Ö. Kırpınar, İ. Satı, T. Uykur, B. ve Cengiz, C. (2011). Sağlık kaygısı Ölçeği'nin Türkçe için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *47. Ulusal Psikiyatri Kongresi, Antalya*.
- Baron, M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality And Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş AMOS uygulamaları*. Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Bergdahl, N. ve Nouri, J. (2020). COVID-19 and crisis-promoted distance education in sweden. *Technology, Knowledge And Learning*, 26, 443-459. <https://doi.org/10.1007/510758-020-09470-6>.
- Bulgurcu Gürel, E. (2016). Duygusal tükenmişlik, iş stresi ve işe bağlılığın iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: Ampirik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (48), 349-364.
- Cam, E. (2006). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 1-12.
- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2. Baskı). Erlbaum.
- Çakır, O. Doğan, E. ve Bayar, E. (2018). Otel çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını güçlendirmede iş yaşam kalitesinin rolü. *Journal of Tourism And Gastronomy Studies*, 6(4), 345-359.
- Deale, A. (2007). Psychopathology and treatment of severe health anxiety. *Psychiatry*, 6(6), 240-246.
- Dinç Özcan, E. (2010). *Algılanan örgüt yapısı ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin rolü ve bir araştırma* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* [Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Gencer, N. (2020). Pandemi sürecinde bireylerin koronavirüs (kovid-19) korkusu: Çorum örneği. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(4), 1153-1173.

- Göksu, Ö. ve Kumcağız, H. (2020). COVID-19 salgınında bireylerde algılanan stres düzeyi ve kaygı düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 463-479. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.44397>.
- Gül, H. E. O. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15, 1-11.
- Gülertekin Genç, S., Genç, V. ve Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekânın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1).
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Seçkin Yayınevi.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior ve Human Performance*, 7, 467-505.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression based approach (2. Baskı). The Guilford Press.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Kaçmaz, N. ve Ünsal Barlas, G. (2014). Karaciğer nakli yapılan hasta ve hasta yakınlarının psikososyal durumlarının yaşam kalitesi üzerine etkisi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.5505/phd.2014.98598>.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Nobel Yayınları.
- Kaymaz, K. (2003). Çalışma yaşamında kalite. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1), 1-17.
- Köszeği, B. (2003). Health anxiety and patient behavior. *Journal of Health Economics*, 22, 1073-1084. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2003.06.002>.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2. Baskı). McGraw Hill.
- O'Rourke, Norm ve Hatcher, Larry, (2013). *A step-by-step approach to using sas® for factor analysis and structural equation modeling* (2. Baskı).
- Özyer, K. İrk, E. ve Anaç, S. (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 261-278.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Rızaoğlu, B. ve Ayyıldız, T. (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini: Didim Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 7-20.
- Salkovskis, P. M., Rimes, K. A. Warwick, H. M. C. ve Clark, D. M. (2002). The health anxiety inventory: development and validation of scales for the measurement of health anxiety and hypochondriasis. *Psychological Medicine*, 32(5), 843-853.
- Saruhan, S. C. ve Yıldız, M. L. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi: teori ve uygulama*. Beta Yayınları.
- Sekaran, U. (1992). Research methods for business. *John Wiley and Sons*, Canada.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Şantaş, F. Işık, O. ve Çilhoroz, Y. (2018). Hemşirelerin iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tatmini algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Yönelim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16, 64-76. <https://doi.org/10.11611/yead.374958>

- T. C. Sağlık Bakanlığı. (2020). *COVID-19 (SARS-Cov-2 Enfeksiyonu) genel bilgiler, epidemioloji ve tanı*. Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması, Ankara.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. Baskı). Pearson.
- Taşdemir Afşar, S. (2011). *Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine nicel bir araştırma* [Doktora Tezi], Hacettepe Üniversitesi.
- Taylor, S. ve Asmundson, G. (2004). *Treating health anxiety: A cognitivebehavioralapproach*. Guilford.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (1998) Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83, 486-493.
- Yılmaz, V. ve Çelik, H. E. (2009). *LISREL ile yapısal eşitlik modellemesi*. Pegem Akademi.
- Yurdasever, E. ve Acar Yurdasever, K. (2021). Yetenek yönetiminin değişimi: komb ve COVID-19 pandemisi bağlamında bir değerlendirme. *Asbi Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 113-135.
- Yurtaş, Y., Erat, S. Alnıaçık, E. (2020). Etkileme taktiklerinin iş performansı ve iş stresi üzerindeki etkisi: Kimya sektöründe bir araştırma. *International Review of Economics and Management*, 8(2), 176-200.
- Yüçetürk, E. (2005). Türkiye’de iş yaşam kalitesini ve verimliliği azaltan gizli bir sendrom: yıldırma (mobing). *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 20(231), 97-108.