

Koronavirüs Salgınına Ait Deneyim ve Etkilerin İşe Adanmışlık ile Arasındaki İlişkide İş-Aile Çatışmasının Düzenleyici Rolü: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma

Fevziye Bekar¹

Özet

Bu araştırmanın amacı, koronavirüs salgını sürecinde hemşirelerin işe adanmışlık, koronavirüs salgınına ait etkiler (finansal, psikolojik) ve salgına ait deneyimleri (kişisel tanı ve tedavi süreci, başkalarına yakınlık), iş-aile çatışması değişkenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Bu çalışmada öncelikle koronavirüs salgınına ait hemşirelerin algıladığı finansal ve psikolojik etkiler ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye odaklanılmaktadır. İkinci olarak ise hemşirelerin salgın deneyimleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkisi incelenmektedir. Son olarak ise koronavirüs salgınının hemşireler üzerindeki etkiler ve deneyimleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide iş-aile çatışma değişkeninin düzenleyici rolüne odaklanılmaktadır. Araştırma esnasında kolayda örneklem yöntemi ve kartopu örnek yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada verilerin elde edilmesinde Google Formlardan hazırlanan çevrim içi anket tekniğinden yararlanılmıştır. 2021 yılında yürütülmüş olan bu çalışmada toplamda 751 veri elde edilmiştir ancak araştırmanın amacına uygun olmayan veriler çıkarılarak 593 veri ile basit doğrusal regresyon analiz yöntemi, PROCESS Makro bootstrap metoduna dayalı regresyon analiz yöntemi (Model 1) kullanılarak hipotezler test edilmiştir. Analizler neticesinde salgının oluşturduğu etkilerden finansal etkiler alt boyutu ile işe adanmışlık arasında pozitif; psikolojik alt boyut ile işe adanmışlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Koronavirüs salgını deneyimi başkalarına yakınlık alt boyutu ile işe adanmışlık arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda bu değişkenler arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının düzenleyici rolü olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda hemşireler iş ve ailelerine ait rollerine dayalı sorumluluklarını yerine getiremediğini, bu süreçte güçlük çektiklerini yüksek düzeyde düşündüklerinde, hemşirelerin iş ve aile yaşantısına ait ortaya çıkan zorluklar sebebiyle iş-aile çatışması değişkeninin salgının meydana getirdiği etkiler ve deneyimler ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi negatif yönlü düzenlendiği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Koronavirüs Salgınının Etkileri, Koronavirüs Salgını Deneyimi, İşe Adanmışlık, İş-Aile Çatışması, Hemşirelik

Jel Kodları: I- M.

The Moderator Role of Work-Family Conflict in The Relationship Between Experience and Effects of The Coronavirus Pandemic and Work Engagement: A Study on Nurses

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationships between the variables of work engagement, the financial and psychological impacts brought on by the coronavirus pandemic, experience with personal diagnoses and therapies as well as proximity to others, and work-family conflict that nurses have experienced for the duration of the COVID-19 pandemic. In this research nurses' perception of financial and psychological impacts due to the coronavirus pandemic were primarily analysed in relation to their association to work engagement. The relationship between the nurses' experience of the pandemic and their work engagement was additionally investigated. Ultimately, the regulatory role of the work-family conflict variable was examined within the relationship between the coronavirus impacts on the nurses, and their experience, and work engagement. Convenient sampling and snowball sampling methods were chosen for this study. The research data were gathered through an online questionnaire on Google forms. 751 data were obtained in total from the study carried out in 2021, however; the hypotheses were tested on the 593 data, removing the results that did not fit the research purpose, through simple linear regression analysis and regression analysis based on the PROCESS macro bootstrap method (Model 1). As a result of the analyses, there was a significant positive relationship between the sub-impacts of the pandemic, which are financial impacts, and work engagement and a significantly negative relationship between the psychological subdimension and work engagement. There was also a significantly positive relationship between proximity to others as a subdimension to the coronavirus experience and work engagement. Similarly, a regulatory role was detected for the work-family conflict within the relationship between these variables. As the result of nurses strongly believed that they could not fulfil their responsibilities towards their work and families, and that they found this time very difficult, the work-family conflict variable evidently negatively affected the relationship between the coronavirus impacts and experience and work engagement due to the difficulties in the nurses' professional and familial lives.

Keywords: Coronavirus Impacts, Coronavirus Experience, Work Engagement, Work-Family Conflict, Nurses

Jel Codes: I – M.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı Bu çalışma Gümüşhane Üniversitesi 18/11/2022 tarih ve 2020/11 sayılı etik kurul onay belgesi ile hazırlanmıştır.

Çıkar Beyanı Yazar ya da üçüncü taraflar açısından çalışmada çıkar ilişkisi/çatışması bulunmamaktadır.

¹ Öğr. Gör. Dr., Gümüşhane Üni., Tıbbi Hiz. ve Teknikler, Gümüşhane/Türkiye, Fevziye.gurlas@gumushane.edu.tr, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1692-4294>

1. Giriş

Hemşirelik mesleğinin kurucusu olarak anılan Florence Nightingale'in 200'üncü doğum yılı olması sebebiyle Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2020 yılı "hemşire ve ebe" yılı olarak ilan edilmiştir. Böylesine bir ilan karşısında koronavirüs salgınında hemşirelerin sürece dâhil olması ile birlikte hemşirelik mesleğinin kutsallığı daha iyi bir şekilde anlaşılmıştır (Çevirme ve Kurt, 2020; Kiyat vd., 2020). Koronavirüs salgını, ilk ortaya çıktığı süreç ile kıyasla şu an daha az bir etkiye sahip olsa da dünya ve ülkemiz geneline bakıldığında; dünya genelinde 631,722,073 kişiyi doğrudan etkilemişken 6,577,917 kişinin ise ölümüne sebep olmuştur. Türkiye'de ise 16,919,638 kişiyi etkilemiştir. İstatistiklere bakıldığında ise güncel olarak 3,303 kişinin COVID-19 tanısına sahip olduğu görülmektedir (Wordometer, 2022).

Salgın sürecinin etkileri azalmış, yeni normal süreç devam ediyor dahi olsa salgının sebep olduğu bütün olumsuz etkiler iş hayatını etkilemeye devam etmektedir. Koronavirüs salgını bütün sektörleri sosyoekonomik, psikolojik ve fiziksel yönden etkilediği gibi sağlık sektöründe hemşirelik mesleğini de etkileyen ciddi bir psikososyal risk faktörü olmuştur. Psikososyal riskler bireysel olmak üzere örgütler içinde verimlilik ve etkinlik açısından ciddi sorunları beraberinde getirebilmektedir (Giménez-Espert vd., 2020).

Koronavirüs salgını sürecinde çoğu araştırmacı salgına ait sorunların üstesinden gelebilmek için hem olumsuz hem de olumlu iş davranışlarına odaklanmaktadır. Olumsuz iş davranışlarına yönelik olarak araştırmacılar iş yükü (Zhang vdn., 2021) duygusal tükenme (Fiabane vd., 2021), endişe (Ruiz-Frutos vd., 2022; Tulucu vd., 2022), iş stresi (Bernburg vd., 2022), risk algısı (Hai-Dong vd., 2022) konuları üzerine çalışmalarını yürütmektedir. Olumlu iş davranışına yönelik olarak ise araştırmacılar iş tatmini, işe bağlılık (Sharif Nia vd., 2021) gibi iş davranışı konuları üzerine odaklanmışlardır. Sağlık çalışanları üzerinde yürütülen araştırmalar ve ele alınan olumlu/olumsuz tutum ve davranışları inceleyen alan yazın incelendiğinde ise olumsuz davranışların azaltılması, yaşam kalitesi ve iş yerindeki verimliliği artırıcı, olumlu davranışların yükseltilmesinin etkili yollarından birisi olduğu düşünülen işe adanmışlık konusuna odaklanılmıştır (Giménez-Espert vd., 2020; Allande-Cussó vd., 2021; Ruiz-Frutos vd., 2022). İşe adanmışlık davranışı iş tatmini ve işe bağlılığı da içerisine alabilen çok güçlü olumlu duyguları ve davranışları içerisinde barındırabilmektedir. İşe adanmışlık, bireysel, takım ve örgütsel gibi farklı araştırma düzeylerindeki çıktılar açısından ele alındığında, örgütlerin ihtiyacı olan çalışan katılımını nasıl güvenle ve iş birliği içerisinde elde edeceklerini ve bu durumu sürdürülebilirliğin sağlanması için önemli bir mekanizma oluşturabilmektedir (Albrecht vd., 2021). Salgın gibi kriz süreçlerin yönetiminin sağlık çalışanları için önemi de göz önünde bulundurulduğunda "işe adanmışlık" konusu ele alınmıştır.

Bu araştırmanın öncelikli amacı koronavirüs salgını etkilerinin (finansal ve psikolojik) hemşirelerin işe adanmışlıklarını ne yönde etkilediğini bilimsel yollar ile ortaya koymak ve incelemektir. İkinci olarak ise hemşirelerin salgın deneyimlerinin işe adanmışlıklarını ne yönde etkilediğini incelemektir, çünkü eşi benzeri görülmemiş bu travmatik süreçte işe adanmışlık konusunun bu zorlu süreçte özellikle sağlık çalışanlarının başa çıkmaları için önemli bir unsur olabileceği düşünülmektedir (Gómez-Salgado vd., 2020). Üstelik bu alanda yürütülen çalışmalarda kanıta dayalı araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır (Yerköy Ateş ve Okur, 2020). Gelecekte böyle bir kriz ortamı oluştuğunda tedbir amaçlı neler yapılabileceği konusunda öneri geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda koronavirüs salgınına ait (finansal ve psikolojik) etkiler ile salgın süreci deneyimlerinin işe adanmışlık arasında nasıl bir ilişki vardır? Araştırma sorusuna cevap aranmaktadır.

27.10.2020 tarihinde Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan genelgede salgın sürecinde tedavi süreçlerinin kesintisiz devam etmesi, sağlık kurumlarında korkuya dayalı oluşacak kaosu engelleyebilmek adına sağlık çalışanlarının istifa etmesi, emekliliğe ayrılması ve izin haklarına yönelik belirli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerde sağlık personelinin izinleri hususunda kılımlama gidilmiştir (Büleç vd., 2022). Koronavirüs salgını sürecinde hemşirelik, her ne kadar manevi değeri yüksek olan bir meslek olsa da hemşireler, iş-aile konusunda gerekli olan bireysel rollerini dengeli bir şekilde sürdürülmesi konusunda birçok problem yaşamışlardır (Sahay ve Wei, 2021). Bu unsurlardan başlıcası ölüm korkusu olabilir. Bu

süreçte salgının bulaşım riski en yüksek olan sağlık sektörüdür. Bu nedenle sağlık alanında görev yapmakta olan bireyler ailelerine salgının bulaşmasında aracı olma rolüne sahip olmaktadır. Özellikle kronik hastalığı olan aile bireylerin salgın bulaşımı ile ölümüne yol açılabilen kritik bir süreç mevcuttur. Hemşireler işlerinden kaynaklı olarak ailelerini koruyamama, ailelerine karşı görevlerini yerine getirememe sebepleri ile zorlu bir süreç geçirmişlerdir (Gurlaş, 2021). Bu süreç ise koronavirüs salgını deneyimleri, salgının etkileri ile işe adanmışlık arasında düzenleyici bir role sahip olmuştur. Bu kapsamda, hemşirelerin salgına ait sahip oldukları deneyimler, salgının hemşireler üzerindeki finansal ve psikolojik etkileri ile işe adanmışlıkları arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının düzenleyici rolü nasıl olmaktadır? Araştırma sorusuna cevap aranmaktadır.

Araştırmanın yazın sürecinde öncelikle kavramsal çerçeve, araştırmanın hipotezlerine, araştırma modeline yer verilecek olup sonrasında araştırma metodolojisine yer verilecektir. Son kısımda ise araştırmaya ait bulgular tartışılarak araştırmanın yazın kısmına son verilecektir.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

2.1. Koronavirüs salgın süreci ve işe adanmışlık

İşe adanmışlık kavramı ilk olarak Kahn (1990) tarafından alan yazında belirtilmiştir (Blaique vd., 2022). İşe adanmışlık, katılım, bağlılık, bağlanma, ruh hali gibi psikolojik, emek, çaba, örgütsel davranış, iş performansı olmak üzere gözlenebilir davranışlar ve olumlu iş eğilimleri olmak üzere iş tutumu ve davranışlarının bir bütünü olarak ele alınmaktadır (Macey ve Schneider, 2008). Başka bir ifadeye göre işe adanmışlık iş ile “özdeşleşme, dinçlik ve adanmışlık” ile ilişkili olan iş ile ilgili pozitif bir zihinsel durumu ifade etmektedir. Özdeşleşme bileşenleri ele alındığında adanmışlık, herhangi bir belirli nesneye, bireye ya da davranışlara odaklanmayı kalıcı hale getirmeyi sağlayan yaygın bir duygusal bilişsel durumu belirtmektedir. Burada, anlık ya da geçici bir durumdan ziyade süreklilik önem arz etmektedir. Dinçlik, Çalışanların yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılığa sahip olması, zorluklar karşısında dahi bireyin işine karşı çaba harcama konusunda istikrarlı olması şeklinde ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2002, 74). Aynı zamanda Shirom (2004)’e göre dinçlik, fiziksel güç/yetenekler, duygusal enerji (başkalarına karşı duyulan empati ve sempati) ve bilişsel canlılık (zihinsel olarak yeni fikirlerin hızlı bir şekilde oluşmasına katkı sağlanması) şeklinde üç farklı bileşenden oluşabilmektedir. Bu üç bileşenden birisinin artması diğer bileşenleri tetikleyerek çalışanların motivasyonun artmasına katkı sağlayabilmektedir. (Cortés-Denia vd., 2021). Adanmışlık önem, coşku, ilham gurur ve meydan okuma duygusu ile karakterize edilmektedir (Schaufeli vd., 2002, 74).

İşe adanmışlık konusu koronavirüs sürecinde ilgi odağı olan konular arasında yer almıştır çünkü çalışanların işe adanmışlık düzeyi örgütler için önem arz etmektedir (Chaudhary vd., 2022). Alan yazında Fabiyani vd., (2021), Endonezya’da yapmış olduğu bir araştırmada iş yükü ile işten ayrılma niyetinin işe adanmışlık ile arasındaki negatif yönlü ilişkiyi incelemiştir. Blaique vd., (2022) Ortadoğu’da çalışan 208 çalışan üzerinde örgütsel öğrenme, çalışan esnekliği ve psikolojik güçlendirme ile işe adanmışlık arasındaki pozitif ilişkiyi incelemiştir. Nemțeanu vd. (2022) kaynakların korunması teorisi temelinde 863 Romen çalışan üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada, iş güvensizliği ve iş tatmininin işe adanmışlık ile ilişkisini incelemiştir.

Koronavirüs salgını süreci hemşirelerde anksiyete, ümitsizlik, çaresizlik, depresyon, ölüm korkusu gibi psikolojik sorunlardan ziyade tedbir amaçlı sürekli kullanmak zorunda oldukları maske nedeniyle nefes darlığı, öksürük gibi rahatsızlıklar oluşmuştur. Aynı zamanda hastalar hemşirelerin seslerini maske altında duyma sorunu ile karşılaşmışlardır. Hemşireler ise seslerini duyurmak adına yüksek sesle konuşmuşlardır. Bu sebeple hemşirelerde boğaz ağrısı gibi fiziksel sağlık sorunları da oluşmuştur (Hiçdurmaz ve Üzar Özçetin, 2020; Bayülgen vd., 2021). Koronavirüs salgını sürecinde hemşirelerin psikolojik sağlamlığa en çok ihtiyaç duydukları süreç olmuştur (Giménez-Espert vd., 2020). Koronavirüs salgını hemşirelerin hem aileleri, akrabaları hem de arkadaşlarına bu virüsü bulaştırma ihtimallerinin yüksek meslek grubunda yer almaktaydı. Yani, mesleki enfeksiyon riskleri, kendi sağlıklarından ziyade başkalarının sağlıklarını tehlikeye atma ihtimalleri yüksekti. Bu nedenle salgının ilk süreçlerinde sağlık çalışanları için sosyal

izalasyon tedbirleri en üst düzeye sahip olmaktadır (Bernburg vd., 2021). Bu süreçte hemşirelerin bakımı üstlenmiş olduğu hastaların ölümü ve ailelerine salgını bulaştırma konusunda yüksek riske maruz kalmışlardır. Üstelik hemşireler ailelerinden ayrı kalmaları gerekliliği sebebiyle psikolojik desteğe en fazla ihtiyaç duydukları süreci yaşamışlardır (Yerköy Ateş ve Okur, 2020; Karasu ve Öztürk Çoğur, 2020). Psikolojik, fiziksel ve ruhsal açıdan sağlam olan hemşireler psikososyal riskleri aza indirecek niteliğe sahip olabilmektedir (Giménez-Espert vd., 2020). Bu riskleri psikolojik ve ruhsal olarak aza indirmeye sağlayacak olan unsur işe adanmışlık unsuru olmaktadır. Aksi halde sağlık çalışanlarının içerisinde bulunmuş oldukları psikolojik ve ruhsal etkiler işe adanmışlığı olumsuz yönde etkileyecektir. Bernburg vd. (2021) tarafından Almanya'da 166 hemşire üzerinde yapılan bir araştırmaya göre kaygı ve endişenin işe adanmışlık arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Salgının hemşireleri fiziksel ve psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilediği (Karasu ve Öztürk Çoğur, 2020) düşünüldüğünde araştırmamızın ilk hipotezi olarak ele alınan koronavirüs salgını etkileri ile işe adanmışlık arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu varsayımına dayanmıştır.

H1: Koronavirüs salgını (H1a) finansal etki, (H1b) psikolojik etki ile işe adanmışlık arasında negatif bir ilişki vardır.

Koronavirüs salgını süreci aynı zamanda hemşirelerin kahraman olarak ilan edildiği bir süreçtir. Bu durumda çalışanların çoğu hemşirelere minnet duygularını belirtmişlerdir. Bu durum ise başkalarına yardım eli uzatabilen hemşirelerin merhamet duygularının artmasına ve kendilerinin ruhsal olarak iyi olmasına katkı sağlamıştır. İşin ucunda ölüm olsa dahi mesleki görevlerini ve sorumluluklarını kendi hayatlarından daha üstün görmüşlerdir. Manevi değerlerini üst seviyede yaşayarak bedensel, zihinsel ve ruhsal olarak görevlerini yerine getirmişlerdir (Bakınız, Baykal vd., 2020; Karasu ve Öztürk Çoğur, 2020; Gurtaş, 2021). Hai-Dong ve arkadaşları (2022) Çin'de yürütmüş olduğu araştırmaya göre ise koronavirüs salgını sürecindeki risk algısı ile işe adanmışlık arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur. Bu araştırma yürütülen görevin riski ne kadar yüksek olursa olsun sağlık çalışanlarının ellerinden gelenin en iyisini yaparak sağlıklarını riske atma pahasına görevlerini ön planda tutarak hareket ettiklerinin göstergesidir. Yapılan bu açıklamalar ışığında koronavirüs salgını sürecinde sağlık çalışanlarının edinmiş oldukları deneyimlerin işe adanmışlığı olumlu yönde etkilediği varsayımına dayanarak oluşturulmuştur.

H2: Koronavirüs salgını sürecinde sağlık çalışanları deneyimleri (H2a: Kişisel tanı ve belirtiler, H2b: başkalarına yatkınlık) ile işe adanmışlık arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.2. İş-aile çatışması, koronavirüs salgını ve işe adanmışlık arasındaki ilişki

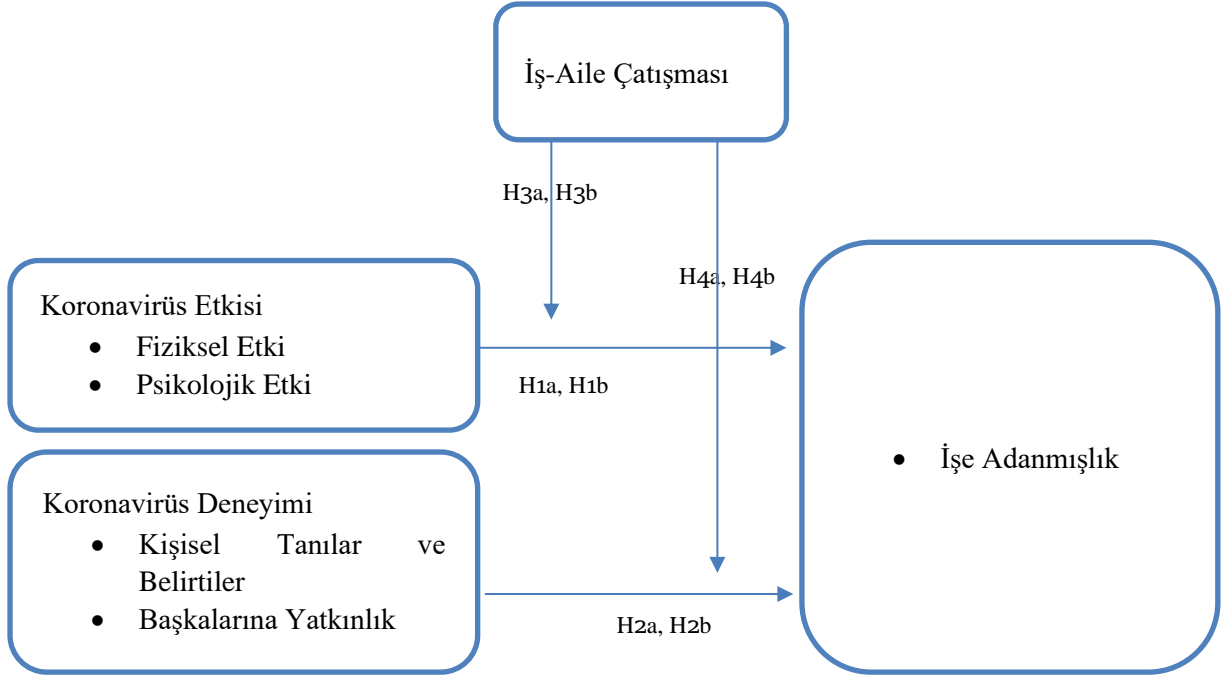
İş aile çatışması çalışanların iş ve aile yaşantısındaki üstlenmiş oldukları rolleri dengeli bir şekilde yerine getiremedikleri için meydana gelen güçlük şeklinde ifade edilmektedir (Turgur, 2011). İş aile çatışması iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi işten kaynaklı aile çatışması, ikincisi ise aileden kaynaklı aile çatışması şeklinde meydana gelebilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Sağlık çalışanları yedi gün yirmi dört saat çalışma esasına dayalı hizmet veren kurumlarda çalışmaktadırlar. Koronavirüs salgını süreci ele alındığında sağlık çalışanlarına ait çalışma ortamlarında iş yüklerinin arttığı, izin, erken emeklilik konularında haklarının kısıtlamaya gidildiği, hastalık bulaşım riskinin yüksek olduğu bir meslek grubu olması, stres, şiddet, ölüm, damgalanma gibi olumsuz birçok duygusal, fiziksel ve psikolojik unsurlara sıkça maruz kalınan bir alan haline gelmiştir (Baki ve Piyal, 2020; Bülez vd., 2021; Şahin vd., 2021; Yenihan ve İslamoğlu, 2021; Odacı ve Kalanlar, 2022). Yaşanılan bütün bu olumsuzluklar içerisinde sağlık çalışanlarının iş-aile-yaşam dengesini kuramayacakları bir süreç geçirmişlerdir. Dolayısıyla hemşireler iş ve aileleri arasında bir çatışma yaşamışlardır. Bu nedenle sağlık çalışanlarının iş-aile dengesi ele alındığında, koronavirüs salgını sürecinde yaşanmış olunan salgın etkileri ve salgına dair deneyimler ile işe adanmışlık arasında düzenleyici bir rolü olduğu düşünülmektedir. Koronavirüs salgını süreci, iş-aile çatışması etkileri ele alındığındaki aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H3: Koronavirüs salgınına ait etkiler ((H3a) finansal etki, (H3b) psikolojik etki) ile işe adanmışlık arasındaki negatif etkide iş-aile çatışmasının düzenleyici rolü vardır. Şöyle ki iş-aile çatışması yüksek düzeyde hissedildiğinde koronavirüs salgınına ait finansal ve psikolojik etkiler ile işe adanmışlık arasındaki

negatif ilişki güçlenecektir.

H4: Koronavirüs salgını sürecinde sağlık çalışanları deneyimleri (H4a: Kişisel tanı ve belirtiler, H4b: başkalarına yatkınlık) ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü ilişkide iş-aile çatışmasının düzenleyici rolü bulunmaktadır. Şöyle ki iş-aile çatışması yüksek olduğunda sağlık çalışanlarının deneyimleri ile işe adanmışlık arasındaki pozitif ilişki zayıflayacaktır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



3. Araştırmanın Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Tasarımı ve Örneklemi

Araştırmanın yürütülmesi için öncelikle Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kuruluna başvuruda bulunulmuştur. 2020/11 sayılı 18/11/2020 tarihli toplantıda araştırmanın yapılabilirliğine dair karar alınmış ve araştırmaya başlanmıştır. Araştırma kapsamında nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. 17.01.2021 – 16.02.2021 tarihleri arasında araştırma verileri Google Forms aracılığıyla elde edilmiştir. Kartopu ve kolayda örneklem yöntemi kullanılarak toplamda 751 hemşireye ulaşılmıştır. Eksik kodlama, hemşire olmayan kişilerin araştırmaya dahil olması, stajyerlik yapan kişilerin araştırma içerisinde yer alması gibi araştırmanın amacına ve örnekleme uygun olmadığı düşünülen 158 anket formu hariç tutularak 593 veri ile analiz sürecine devam edilmiştir. Sağlık Bakanlığı 2021 yılı Faaliyet raporunda 154.680 hemşirenin görev yapmakta olduğu belirtilmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, 2021). Baş'a (2008: 41) göre 100.000 ile 1.000.000 arası örneklem büyüklüğü için %95 güven aralığına göre 384 örneklemin yeterli olacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda 593 örneklemin ana kütleyi temsil etmesi hususunda yeterli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılanların %68,7'si (408) kadın, %31,1'i (185) erkektir. Katılımcılardan %27,4'ü (163) 18-24 yaş aralığında, %52,02'si (310) 25 ile 34 yaş aralığında, %17,3'ü (103) 35 ile 44 yaş aralığında, %2,4'ü (14) 45 ile 54 yaş aralığında, %0,5'i (3) ise 55 ve üzeri yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların %5,6'sı (33) 2500 TL'nin altında, büyük çoğunluğu %60,8 (361) oranında 2501 ile 5000 TL arası, %32'si (190) 5001-7500 TL, %1,3'ü (8) 7501-10000 TL arasında, %0,2'si (1) ise 10000 TL üzeri maaş ile çalıştıklarını

belirtmişlerdir. Katılımcıların eğitim düzeyleri ise sırası ile şu şekildedir: %13.6'sı (81) lise/ortaokul, %21'i (125) ön lisans, %55.9'u (332) lisans, %8.9'u (53) yüksek lisans, %0.3 (2) kişi doktora. Katılımcıların çoğu %64.0 (380) oranla iş yerlerinde 0-5 yıl arasında çalıştıklarını belirtmişlerdir. %22.7'si (135) 6 ila 10 yıl arasında, %6.2'si (37) 11 ile 15 yıl arasında, %4.2'si (25) 15 ile 20 yıl arasında, %2.7'si (16) ise 21 ve daha üzeri yıl mevcut iş yerinde çalışmaya devam ettiklerini belirtmişlerdir. Tablo 1'de katılımcılara ait demografik özellikler belirtilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara ait demografik değişkenler

	Demografik değişkenler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	408	%68,7
	Erkek	185	%31.1
Yaş	18-24 yaş	163	%27.4
	25 ile 34 yaş aralığında	310	%52.02
	35 ile 44 yaş aralığında	103	%17.3
	45 ile 54 yaş	14	%2.4
	55 ve üzeri	3	%0.5
Gelir	2500 TL ve altı	33	%5.6
	2501 ile 5000 TL	361	%60.8
	5001-7500 TL	190	%32
	7501-10000 TL	8	%1.3
	10000 TL üzeri maaş	1	%0.2
Eğitim durumu	Lise/ortaokul	81	%13.6
	Ön lisans	125	%21
	Lisans	332	%55.9
	Yüksek lisans	53	%8.9
	Doktora	2	0.3
Hemşirelerin mevcut iş yerlerinde çalışma süresi	0-5 yıl	380	%64.
	6 ila 10 yıl	135	%22.7
	11 ile 15 yıl	37	%6.2
	15 ile 20 yıl	25	%4.2,
	21 ve daha üzeri	16	2.7

3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Covid-19 Etkisi Ölçeği (Kısa Versiyon): Araştırma kapsamında, Conway ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen Koronavirüs etkisi anketinin kısa versiyonu tercih edilmiştir. Bu anketin alt boyutlarından finansal boyuta ve psikolojik boyuta ait iki maddelik sorular mevcuttur. Finansal boyuta ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0,76, psikolojik boyuta ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.89'dır. Cevaplar 6'lı Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Doğru Değil, 6. Kesinlikle Doğru). Sorular İngilizce dilinden Türkçe diline çevrilirken Brislin (1970) tarafından belirtilen çeviri yöntemi kullanılmıştır.

Covid-19 Deneyimler Ölçeği (Kısa Versiyon): Hemşirelerin koronavirüs salgınına ait deneyimlerini ölçümlemek amacıyla Conway ve diğerleri (2020) tarafından geliştirilen Koronavirüs deneyimi anketinin kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğe ait kişisel tanı ve belirtiler ve başkalarına yakınlık alt ölçeklerinden faydalanılmıştır. Kişisel tanı ve belirtiler alt ölçeğinde üç madde başkalarına yakınlık alt ölçeğinde iki maddelik sorular mevcuttur. Başkalarına yakınlık ölçeğine ait Cronbach Alpha (α) Katsayısı 0.71 iken ölçeğin orijinalinde kişisel tanı ve belirtiler boyutu ile ilgili bu bilgi belirtilmemiştir. Cevaplar 6'lı Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Doğru Değil, 6. Kesinlikle Doğru). Brislin (1970) tarafından belirtilen çeviri yöntemi kullanılmıştır.

İşe Adanmışlık Ölçeği: İşe adanmışlık değişkenini ölçmek için Schaufeli ve Bakker (2013) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek Türkçeye Bilçin ve Meydan (2014) tarafından işe angaje olma ölçeği şeklinde Türkçe diline çevrilmiştir (İnce, 2016: 653). Ölçekte 9 soru maddesi bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi “işim konusunda hevesliyim” şeklindedir. Cevaplar 6’lı Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Asla, 6. Sıklıkla). Bu araştırma kapsamında İnce (2016) çalışması referans alınmıştır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha (α) 0.86 şeklinde belirtilmiştir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Araştırma kapsamında Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilmiş Apaydın (2004) tarafından Türkçe versiyonu kullanılmış olan iş-aile çatışma ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte beş soru maddesi bulunmaktadır. Sorular “İşimden dolayı oluşan stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır” şeklindedir. Cevaplar 6’lı Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum, 6. Kesinlikle Katılıyorum) şeklindedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha (α) 0.88’dir.

3.3. Bulgular

Araştırmanın değişkenlerine ait geçerlilik ve güvenilirlik, doğrulayıcı ve açımlayıcı faktör analizi, hipotezleri sınamak amacıyla yürütülen basit doğrusal regresyon analizi, SPSS PROCESS Makro regresyon analizine (Model 1) ait sonuçlara bu kısımda yer verilecektir.

3.4. Geçerlilik ve güvenilirlik

Koronavirüs salgını etkileri (finansal ve psikolojik), koronavirüs salgını deneyimi, işe adanmışlık ve iş-aile çatışması değişkenlerine ait güvenilirliği belirlemek amacıyla Cronbach-Alfa katsayısına bakılmıştır. Tablo 2’de gösterildiği üzere koronavirüs etkisi ölçeği değişkeninin 0.76 değerinde, koronavirüs deneyimi ölçeğinin 0.79, işe adanmışlık ölçeğinin 0.94 değerinde, işe aile çatışması ölçeğinin ise 0.95 değerinde Cronbach-Alfa katsayısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Cronbach-Alfa katsayısının 0.70 değerinden bir alt sınırı olması gerekmektedir (Çam, 2016). Elde edilen sonuçlar incelendiğinde araştırma temelinde incelenen değişkenlerinin güvenilir bir değere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma modelinin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla öncelikle açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi neticesinde değişken maddelerine ait faktör yükleri, KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçütü ve açıklanan varyans sonucuna yer verilmiştir. KMO örneklem büyüklüğü ölçütüne göre KMO oranının 0.50 üzerinde olması veri setinin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu ifade etmektedir (Kalaycı, 2010). Yürütülen analiz neticesinde KMO testi sonucunun koronavirüs etkisi ölçeği için 0.68 değerinde, koronavirüs deneyimi için 0.70 değerinde, işe adanmışlık 0.93 değerinde ve iş-aile çatışması ölçeklerinin 0.90 değerine sahip olduğu bulgulanmıştır. KMO örneklem yeterliliği incelendiğinde ölçeklere ait KMO değerlerinin 0.50 değerinden büyük olması sebebiyle açımlayıcı faktör analizine göre yapı geçerliliği şartlarını sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Değişkenlerin normal dağılıma sahip olup olmadığını test etmek amacıyla Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013)’e göre, değişkenlerin normal dağılım göstermesi için Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin +1.5 ile -1.5 değerleri arasında yer alması gerekmektedir. Tablo 2’de gösterildiği üzere koronavirüs etki değişkeni fiziksek alt boyut ile psikolojik alt boyut, koronavirüs deneyim değişkeni kişisel tanı ve belirtiler alt boyutu ile başkalarına yakınlık alt boyutu, iş-aile çatışması değişkeni ve işe adanmışlık değişkenine ait değerlerin +1.5 ile -1.5 arasında yer aldığı görülmektedir.

Tablo 2: Araştırmanın değişkenlerine ait açılımlı faktör analizi ve güvenilirlik katsayısı

Boyut	Madde Kodu	Maddeler	Skewness	Kurtosis	Faktör Yükleri	KMO	Varyans (%)	Cronbach
		KEÖ				0.68	58.90	0.76
Koronavirüs Etki Ölçeği	FB1	Koronavirüs (COVID-19) süreci beni finansal açıdan olumsuz etkiledi.	-0.29	-1.09	0.50			
	FB2	Koronavirüs (COVID-19) nedeniyle çalışarak kazandığım gelirimı kaybettim.	0.69	-0.35	0.54			
	PB1	Koronavirüs (COVID-19) yüzünden depresyona girdim.	-0.01	-1.28	0.66			
	PB2	Koronavirüs (COVID-19) salgını psikolojik sağlığımı olumsuz yönde etkiledi.	-0.41	-0.97	0.67			
		KDÖ				0.70	55.70	0.79
Koronavirüs Deneyim Ölçeği	KTB1	Koronavirüse yakalandım.	0.46	-1.45	0.48			
	KTB2	Son iki ayda koronavirüs (COVID-19) benzeri semptomlar geçirdim.	0.16	-1.40	0.64			
	KTB3	Son iki ayda koronavirüs (COVID-19) dışında başka bir hastalığa yakalandım.	0.71	-0.87	0.30			
	BY1	Koronavirüs (COVID-19) teşhisi konmuş kişiler ile yakın temas içerisindeydim.	-0.60	-1.08	0.67			
	BY2	Son iki aydır koronavirüs (COVID-19) benzeri semptomları olan biriyle yakın mesafe içerisindeydim.	-0.45	-1.29	0.70			
		İA				0.93	71.55	0.94
İşe Adanmışlık	İA1	İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissedirim.	-0.03	-0.74	0.80			
	İA2	İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	-0.02	-0.74	0.82			
	İA3	Sabah uyandıgımda işe gitme isteği duyuyorum.	0.11	-0.76	0.77			
	İA4	İşim konusunda hevesliyim.	-0.06	-0.82	0.82			
	İA5	İşim bana ilham veriyor.	-0.04	-0.70	0.78			
	İA6	Yaptığım işten gurur duyarım.	-0.42	-0.86	0.71			
	İA7	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim.	0.10	-0.87	0.70			
	İA8	İşe gömülmüş durumdayım.	-0.07	-0.81	0.50			
	İA9	Çalışırken kendimden geçerim.	0.01	-0.77	0.55			
		Ç				0.90	85.96	0.95
Aile Çatışması	Ç1	İşimden dolayı oluşan stres aileme karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.	-0.26	-1.10	0.85			
	Ç2	İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.	-0.28	-1.09	0.88			
	Ç3	İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı aileme ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamıyorum.	-0.32	-1.20	0.87			
	Ç4	İşim yüzünden, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalırım.	-0.30	-1.15	0.85			
	Ç5	İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkiliyor.	-0.22	-1.20	0.85			

FB: Finansal Boyut, PB: Psikolojik Boyut, KTB: Kişisel Tanılar ve Belirtiler Boyutu, BY: Başkalarına Yatkınlık, İA: İşe Adanmışlık, Ç: İş-Aile Çatışması

3.5. Doğrulayıcı faktör analizi

Araştırma sürecinde elde edilen verilerin araştırma modeline uygunluğunu ve tutarlılığını test etmek, ölçeklerin faktör yapısını ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için üç farklı model oluşturulmuştur. Tablo 3 Model 1 bağlamında araştırmanın bütün değişkenleri bir faktöre yüklenmiştir. Elde edilen veriler neticesinde Model 1'in yeterli bir uyuma sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre uyum indeksleri

	χ^2/df	GFI	CFI	IFI	AGFI	RMR	RMSEA
Model 1 (Tek Faktör)	28.94	0.39	0.44	0.44	0.26	0.53	0.21
Model 2 (Dört Faktör)	7.18	0.80	0.88	0.89	0.74	0.21	0.10
Model 3 (Modifiye Edilmiş Dört Faktör)	4.89	0.86	0.92	0.92	0.81	0.19	0.08

Tablo 3 Model 2 kapsamında gözlenen değişkenler dört farklı faktöre (koronavirüs etki ölçeği, koronavirüs deneyim ölçeği, işe adanmışlık, iş-aile çatışması) ayrılmıştır. Model 2 analiz sonucunun Model 1 analiz sonucuna göre daha iyi bir uyum indeksine sahip olduğu görülmektedir. Yürütülen analiz sürecinde Model 2 daha iyi bir uyum indeksine sahip olsa da yeterince iyi bir uyum değerine sahip olmadığı için dört faktörlü model beş farklı noktada modifiye edilmiştir. Model 3 kapsamında araştırmanın modeli ile veriler arasında yeterli düzeyde bir uyum olduğu görülmektedir ($\chi^2/df=4.89$, GFI=0.86, CFI=0.92, IFI=0.92, AGFI=0.81, RMR=0.19, RMSEA=0.08).

3.6. Korelasyon analizi sonuçları

Tablo 4'de araştırmada kullanılan değişkenlere yönelik standart sapma, korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Yapılan analiz neticesinde bağımlı, bağımsız ve durumsal değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde korelasyonların mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre, koronavirüs salgını etkisine ait ölçeğin finansal alt boyutunun psikolojik alt boyut ile arasında pozitif ve anlamlı ($r=0.50$, $p<0.005$), koronavirüs salgını deneyimi ölçeği kişisel tanı ve belirtiler alt boyutu ile pozitif ve anlamlı ($r=0.28$, $p<0.005$), başkalarına yakınlık alt boyutu ile pozitif ve anlamlı ($r=0.26$, $p<0.005$), işe adanmışlık ile pozitif ve anlamlı ($r=0.08$, $p<0.05$), iş-aile çatışması ile pozitif ve anlamlı ($r=0.23$, $p<0.005$), bir korelasyon olduğu bulgulanmıştır. Koronavirüs salgını etkisine ait ölçeğin psikolojik alt boyutunun kişisel tanı ve belirtiler değişkeni ile pozitif ve anlamlı ($r=0.29$, $p<0.05$), işe adanmışlık değişkeni ile negatif ve anlamsız ($r=-0.03$, $p>0.05$), iş aile çatışması değişkeni ile pozitif ve anlamlı ($r=0.23$, $p<0.05$) bir korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel tanı ve belirtiler değişkeni ile başkalarına yakınlık değişkeni arasında pozitif ve anlamlı ($r=0.51$, $p<0.05$), işe adanmışlık değişkeni arasında pozitif ve anlamlı ($r=0.14$, $p<0.05$), iş-aile çatışması değişkeni arasında pozitif ve anlamlı ($r=0.14$, $p<0.05$) bir korelasyon sonucu elde edilmiştir. Başkalarına yakınlık değişkeni ile işe adanmışlık değişkeni ($r=0.25$, $p<0.05$) ve iş-aile çatışması değişkeni ($r=0.32$, $p<0.05$) arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon bulgulanmıştır. İşe adanmışlık değişkeni ile iş aile çatışma ($r=0.34$, $p<0.05$) değişkeni arasında da aynı şekilde pozitif ve anlamlı bir korelasyon kat sayısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4: Standart Sapma, Ortalama ve Korelasyon Analizi Sonuçları

	SS	ORT	FB	PB	KTB	BY	İA	Ç
FB	1.07	2.83	1					
PB	1.23	3.20	0.50**	1				
KTB	1.16	2.54	0.28**	0.29**	1			
BY	1.41	3.50	0.26**	0.38**	0.51**	1		
İA	1.31	3.60	0.08*	-0.03	0.14**	0.25**	1	
Ç	1.56	3.72	0.23**	0.32**	0.14**	0.32**	0.34**	1

FB: Finansal Boyut, PB: Psikolojik Boyut, KTB: Kişisel Tanılar ve Belirtiler Boyutu, BY: Başkalarına Yakınlık, İA: İşe Adanmışlık, Ç: İş-Aile Çatışması, SS: Standart Sapma, ORT: Ortalama

3.7. Basit doğrusal regresyon analizi

3.7.1. Koronavirüs salgını etkisi ile işe adanmışlık arasındaki ilişki

Koronavirüs etkisi (bağımsız değişken) işe adanmışlık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla öncelikle Tablo 5'te belirtilen Model 4 oluşturulmuştur. Tablo 5 Model 1'de belirtildiği üzere hipotez 1a ve hipotez 1b'nin tespiti için basit doğrusal regresyon analiz yöntemi kullanılmıştır. Koronavirüs etkisi finansal boyut ile işe adanmışlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Beta= 0.16, $p \leq 0.005$). Hipotez 1b yani koronavirüs etkisinin psikolojik boyutu ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise negatif yönlü anlamlı bir sonuç tespit edilmiştir (Beta= -0.10, $p < 0.005$). Yürütülen analiz sonuçlarına göre H1a red, H1b kabul edilmiştir.

3.7.2. Koronavirüs deneyimi ile işe adanmışlık arasındaki ilişki

Koronavirüs deneyimi (bağımsız değişken) ile işe adanmışlık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla Tablo 5'te belirtilen Model 2 oluşturulmuştur. Yürütülen basit doğrusal regresyon analizi sonucunda koronavirüs deneyimi kişisel tanı ve belirtiler alt boyutu ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Beta=0.002, $p \geq 0.05$). Bu nedenle H2a red edilmiştir. hipotez 2b'yi test etmek amacıyla koronavirüs deneyimi ölçeği başkalarına yatkınlık alt boyutu ile işe adanmışlık arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre H2b kabul edilmiştir (Beta= 0.23, $p = 0.000$).

Tablo 5: Basit doğrusal regresyon analiz sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken					
	İşe Adanmışlık					
	Model 1			Model 2		
	Beta	t değeri	Anlamlılık	Beta	t değeri	Anlamlılık
Sabit	3.48	20.35***	0.000	2.74***	18.21	0.000
Finansal Boyut	0.16	2.81*	0.005			
Psikolojik Boyut	-0.10	-2.09*	0.037			
Kişisel Tanılar ve Belirtiler				0.02	0.39	0.67
Başkalarına Yatkınlık				0.23***	0.24	0.000
R²	0.01			0.06		
R	0.12			0.26		
F	4.28			20.95		
Anlamlılık	0.01			0.00		

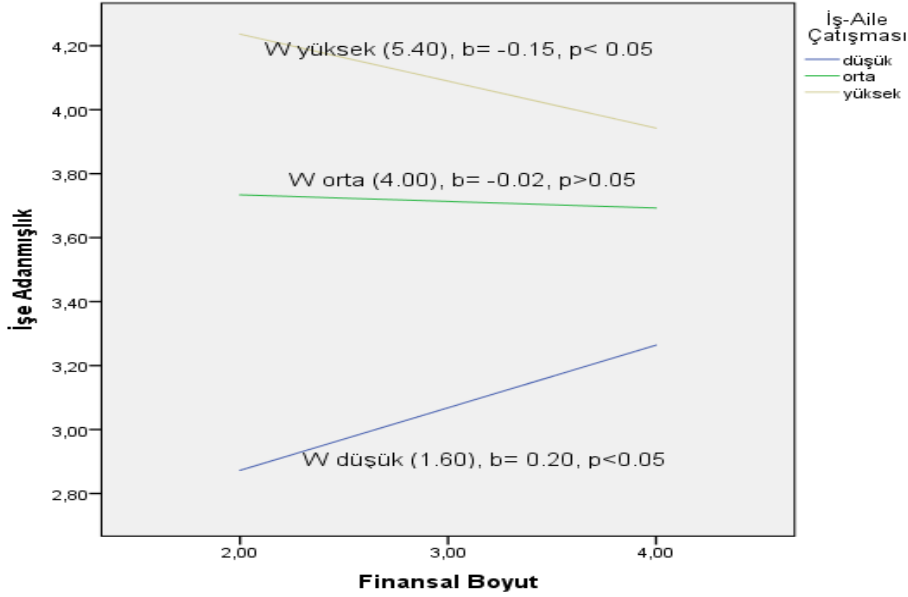
$P \leq 0.000 = ***$, $p \leq 0.001 = **$, $p \leq 0.05 = *$

3.8. PROCESS Makro ile düzenleyicilik etkisinin test edilmesi

Koronavirüs etkisi (finansal ve psikolojik alt boyut) (bağımlı değişken) ile işe adanmışlık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının (düzenleyici değişken) düzenleyici rolünü belirlemek için Tablo 6'da belirtilen Model 3 düzenlenmiştir. Öngörülen modeli test etmek amacıyla bootstrap metodu temelindeki regresyon analizi uygulanmıştır. PROCESS makro ile analizi yapılan yöntem Hayes (2018) tarafından geliştirilmiştir. Bu analiz yöntemine göre hipotezleri destekleyecek şekilde bir değişkenin düzenleyici rolünün olması için %95 güven aralığında (CI, confidence interval) değerinin analiz neticesinde 0 değerini kapsamaması gerekmektedir (Gürbüz, 2019b). Tablo 6 model 3'te görüldüğü üzere finansal boyut (bağımsız değişken) ile işe adanmışlık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının negatif yönlü anlamlı düzeyde bir düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($b = -0.09$, $p < 0.05$, $CI = -0.14, -0.04$). Bu sonuca göre hipotez 3a kabul edilmiştir. Regresyon analizine dahil edilen değişkenlerin işe adanmışlık değişkenini %14 ($R^2 = 0.14$) düzeyinde açıkladığı görülmektedir.

PROCESS makro ile değişkenler arasındaki ilişki tespit edildikten sonra eğim analizi yapılmıştır. İşe adanmışlık değişkenine düzenleyici etkiye yönelik sonuçlar Şekil 2’de gösterilmektedir. İş-aile çatışmasına yönelik düzenleyici etki incelendiğinde iş-aile çatışma algısı düşük düzeyde ($b= 0.20$, $p= 0.01$, $CI= 0.05$, 0.35) anlamlı ve pozitif yönlü olduğu, orta düzeyde ($b=-0.02$, $p=0.67$, $CI= -0.12$, 0.08) anlamlı bir sonuç elde edilemediği, yüksek düzeyde ise ($b=-0.15$, $p=0.03$, $CI= -0.27$, -0.02) negatif ve anlamlı yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Şekil 2: Koronavirüs etkisi (finansal etki), işe adanmışlık ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki



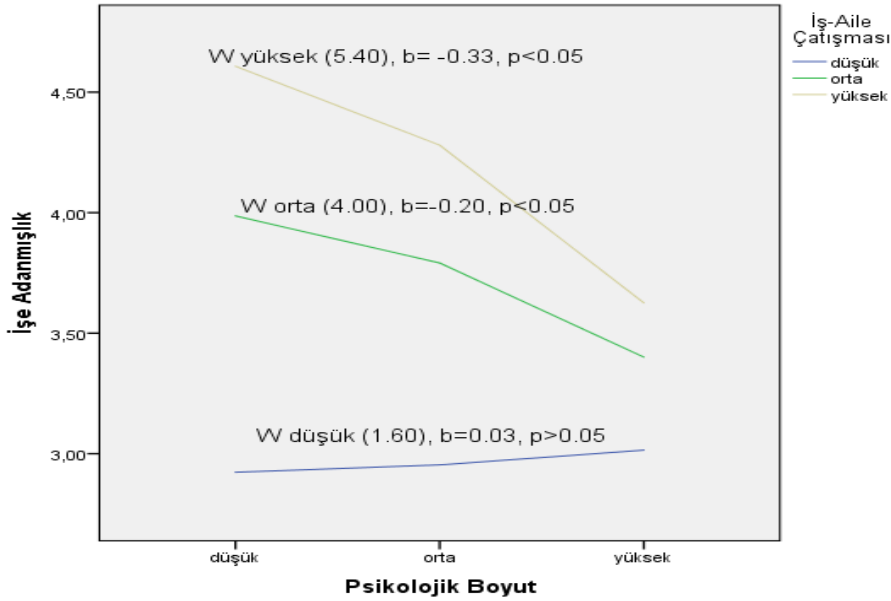
Tablo 6: Koronavirüs etkisi, işe adanmışlık, iş-aile çatışması değişkenlerine ait process makro analiz sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken					
	İşe Adanmışlık					
	Model 3			Model 4		
	b	S.H.	t	b	S.H.	t değeri
Sabit	1.61*** (0.98, 2.24)	0.32	75.04	1.85*** (1.23, 1.47)	0.31	5.84
Finansal Boyut (X)	0.34 (0.11, 0.56)	0.11	2.98			
Psikolojik Boyut (X)				-0.18*** (-0.01, 0.38)	0.10	1.78
İş-Aile Çatışması (W)	0.53*** (0.37, 0.70)	0.08	6.52	0.63*** (0.47, 0.80)	0.08	-3.83
X.W	-0.09** (-0.14, -0.04)	0.02	-3.27	-0.09** (-0.14, -0.05)	0.02	-3.83
R ²	0.14			0.17		
R	0.37			0.41		
F	31.02			38.83		
Anlamlılık	0.000			0.000		

$p \leq 0.000=***$, $p \leq 0.001=**$, $p \leq 0.05=*$; N = 593 standardize edilmiş regresyon katsayısı; S.H.: Standart Hata, Köşeli Parantez içi değerler güven aralıklarıdır. (b) standardize edilmemiş beta kat sayıları raporda sunulmuştur.

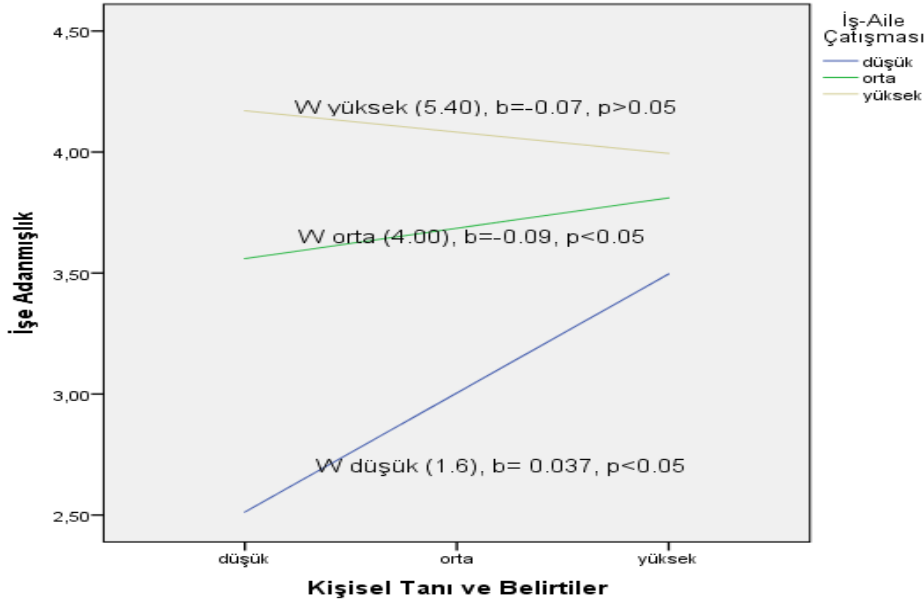
Psikolojik boyut (bağımsız değişken) ile işe adanmışlık (bağımlı değişken) arasındaki ilişki de iş aile çatışması (düzenleyici değişken) düzenleyici değişkeninin rolünü ölçümlemek amacıyla Tablo 6 Model 4 düzenlenmiştir. Yürütülen PROCESS Makro bootstrap regresyon analizi sonucuna göre psikolojik boyut ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının negatif yönlü anlamlı düzeyde bir düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($b = -0.09$, $p < 0.000$, $CI = -0.14, -0.04$). Bu sonuca göre, hipotez 3b kabul edilmiştir. Yürütülen analiz sonucuna göre bağımsız ve düzenleyici değişkenlerinin bağımlı değişkeni açıklama gücü %17 ($R^2 = 0.17$) olarak bulgulanmıştır. Yürütülen analizler neticesinde eğitim analizi yapılmıştır İş-aile çatışmasına yönelik düzenleyici etkiye yönelik eğitim analizi incelendiğinde iş-aile çatışma algısı düşük düzeyde ($b = 0.03$, $p = 0.66$, $CI = -0.10, 0.16$) negatif yönlü anlamlı olmayan; orta düzeyde ($b = -0.20$, $p = 0.000$, $CI = -0.27, -0.11$) negatif yönlü anlamlı; yüksek düzeyde ise ($b = -0.33$, $p = 0.000$, $CI = -0.44, -0.21$) negatif ve anlamlı yönlü bir ilişki bulgulanmıştır.

Şekil 3: Koronavirüs etkisi (psikolojik etki), işe adanmışlık ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki



Araştırmanın amacına uygun olarak son hipotezleri test etmek amacıyla Tablo 7’de belirtilen Model 5 ve Model 6 oluşturulmuştur. Öncelikle koronavirüs deneyimi (kişisel tanı ve belirtiler) (bağımsız değişken) ile işe adanmışlık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının (düzenleyici değişken) düzenleyici rolünü ölçümlemek amacıyla Model 5 oluşturulmuştur. PROCESS makro regresyon analizi sonucuna göre değişkenler arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının negatif yönlü anlamlı düzeyde bir düzenleyici rolü olduğu bulgulanmıştır ($b = -0.11$, $p < 0.05$, $CI = -0.17, -0.06$). Elde edilen bu sonuca göre hipotez 4a kabul edilmiştir. Regresyon analizine dahil edilen değişkenlerin işe adanmışlık değişkenini %15 ($R^2 = 0.15$) düzeyinde açıkladığı görülmektedir.

PROCESS makro ile değişkenler arasındaki ilişki tespit edildikten sonra eğitim analizi yapılmıştır. İşe adanmışlık değişkenine düzenleyici etkiye yönelik sonuçlar Şekil 4’de gösterilmektedir. İş-aile çatışmasına yönelik düzenleyici etki incelendiğinde iş-aile çatışma algısı düşük düzeyde ($b = 0.037$, $p = 0.000$, $CI = 0.21, 0.52$) anlamlı ve pozitif yönlü olduğu, orta düzeyde ($b = 0.09$, $p = 0.03$, $CI = 0.009, 0.18$) pozitif ve anlamlı bir sonuç elde edildiği, yüksek düzeyde ise ($b = -0.07$, $p = 0.28$, $CI = -0.19, 0.05$) negatif yönlü anlamlı olmayan bir ilişkiye sahip olduğu bulgulanmıştır.

Şekil 4: Kişisel tanı ve belirtiler, işe adanmışlık ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki**Tablo 7:** Koronavirüs Deneyimi, İşe Adanmışlık, İş-Aile Çatışması Değişkenlerine ait PROCESS Makro Analiz Sonuçları

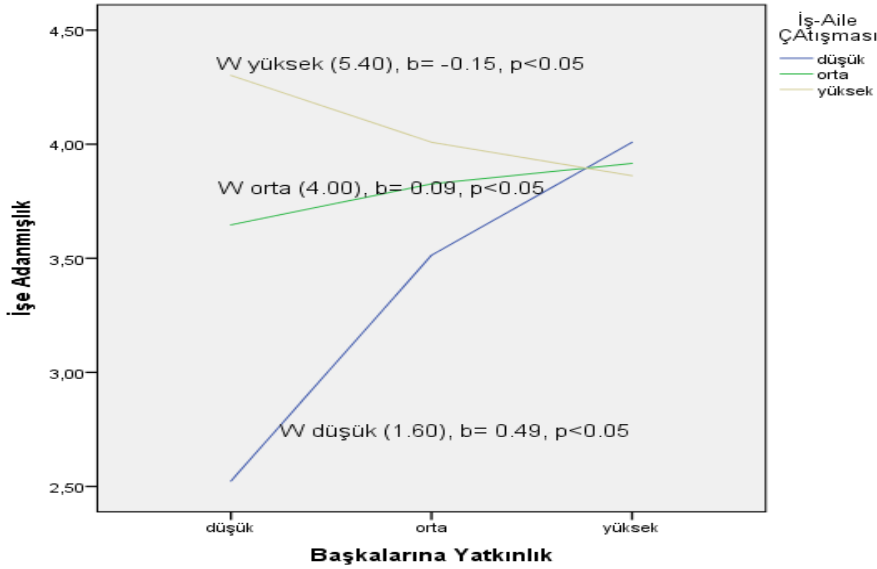
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken					
	İşe Adanmışlık					
	Model 5			Model 6		
	b	S.H.	t	b	S.H.	t değeri
Sabit	1.26 *** (0.68, 1.85)	0.30	4.24	0.24 (-0.30,0.79)	0.29	0.87
KTB (X)	0.55 (0.32, 0.78)	0.12	4.68			
Başkalarına Yatkinlik (X)				0.76*** (0.60, 0.93)	0.08	9.08
İş-Aile Çatışması (W)	0.55*** (0.40, 0.70)	0.07	7.43	0.81*** (0.66, 0.96)	0.08	10.55
X.W	-0.11** (-0.17,-0.6)	0.03	-4.05	-0.17*** (-0.21, -0.13)	0.02	-8.03
R ²	0.15			0.23		
R	0.39			0.48		
F	35.56			58.32		
Anlamlılık	0.000			0.000		

p<0.000=***, p<0.001=**, p<0.05*; N = 593 standardize edilmiş regresyon katsayısı; S.H.: Standart Hata, Köşeli Parantez içi değerler güven aralıklarıdır. (b) standardize edilmemiş beta kat sayıları raporda sunulmuştur.

Hipotez 4b yani koronavirüs deneyimi (başkalarına yatkinlik) (bağımsız değişken) ile işe adanmışlık (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının (düzenleyici değişken) düzenleyici rolünü ölçümlenmek amacıyla Tablo 7’de Model 6 oluşturulmuştur. PROCESS makro regresyon analizi sonucuna göre değişkenler arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının negatif yönlü anlamlı düzeyde bir düzenleyici rolü olduğu bulgulanmıştır (b=-0.17, p< 0.05, CI= -0.21, -0.13). Elde edilen bu sonuca göre hipotez 4b kabul

edilmiştir. Regresyon analizine dahil edilen değişkenlerin işe adanmışlık değişkenini %23 ($R^2=0.23$) düzeyinde açıkladığı görülmektedir. Yürütülen eğim analizi sonucuna göre iş-aile çatışmasına yönelik düzenleyici etkiye yönelik eğim analizi incelendiğinde iş-aile çatışma algısı düşük düzeyde ($b= 0.49$, $p= 0.000$, $CI= 0.39, 0.60$) pozitif ve anlamlı, orta düzeyde ($b=0.09$, $p= 0.01$, $CI= 0.02, 0.16$) pozitif yönlü anlamlı, yüksek düzeyde ise ($b=-0.15$, $p= 0.00$, $CI= -0.24, -0.05$) negatif ve anlamlı yönlü bir ilişki bulunmuştur. Eğim analizi Şekil 5'te görsel olarak sunulmuştur.

Şekil 5: Başkalarına yatkınlık, işe adanmışlık ve iş-aile çatışması arasındaki ilişki



4. Tartışma

Sağlık örgütleri içerisinde hemşirelerin sayısı, rol ve sorumlulukları önemli bir alana sahiptir. Hasta bakım süreçleri ile sağlık çalışanların iş ortamında iş sağlığı ve güveninin sağlanması, güven ortamının oluşturulması ile birlikte çalışanların performansları ve motivasyonları, kuruma bağlılıkları artarak kriz sürecini başarılı bir şekilde yönetilmektedir (Yerköy Ateş ve Okur, 2020). Salgın sürecinde bakım hizmetleri sürecinde özellikle hemşirelik mesleğinin önemi bir kez daha ortaya konulmuş ve hemşireler sayesinde bu süreç en iyi şekilde atlatılmıştır (Yerköy Ateş ve Okur, 2020). Bu nedenle bu araştırmanın amacı, hemşirelerin koronavirüs salgını sürecinde salgına ait deneyimleri ve salgının oluşturduğu etkileri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Aynı zamanda, koronavirüs salgını deneyimi ve salgının etkileri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

Koronavirüs salgını hem makro hem de bireysel düzeyde çok ciddi bir ekonomik krizin oluşmasına sebep olmuştur (Bakınız, Duran ve Acar, 2020; Kılıç, 2020). Koronavirüs salgının meydana getirmiş olduğu olumsuzluklardan yola çıkarak koronavirüs etkisi ölçüğü finansal alt boyutun bireylerdeki işe adanmışlık tutumunu azaltacağı, dolayısıyla bu iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişkisi olduğu varsayımına dayanıyordu. Analizler sonucunda, bu varsayımın aksine koronavirüs salgınına ait finansal etki ile işe adanmışlık arasında pozitif ve anlamlı yönlü bir sonuç elde edilmiştir. Çoğu kişi salgın sonrası meydana gelen ekonomik kriz sebebiyle işsizlik sorunu ile karşılaşırken salgın sürecinde sağlık personelleri en çok çalışan meslek grubu arasında yer almıştır. Çalışanların motivasyonlarının artması için maaşlarında iyileştirme yapılması konusunda adımlar atıldığı bir süreç olmuştur. Ek ödemeler, ek göstergeler ile finansal açıdan desteklenme durumunun çalışanların işe adanmışlıklarını artıracığı düşünülmektedir. Koronavirüsün psikolojik etkileri ile işe adanmışlık arasında ilişkiye bakıldığında literatür tarafından desteklenici bir sonuca ulaşılmıştır. Psikolojik olarak yaşanan olumsuzlukların işe adanmışlık tutumunu olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Bu bağlamda Bernburg vd. (2021) ve Nemţeanu vd. (2022)

araştırmaları ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

İkinci olarak ise sağlık çalışanların koronavirüs salgını deneyimleri ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiler incelendiğinde; koronavirüs salgını deneyimi ölçeğinde yer alan hemşirelerin koronavirüs salgını geçirmiş olmalarına ait soru ifadelerinin olduğu kişisel tanı ve belirtiler ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir sonuç elde edilmemiştir. Koronavirüs salgını deneyimi ölçeğinin diğer boyutu olan başkalarına yatkınlık alt boyutu ile işe adanmışlık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun sebebinin hemşirelerin bu süreçte görev ve sorumluluk bilinçlerinin en üstün seviyede olmaları, “kahraman” olarak ilan edilen hemşirelerin ölüm korkusu da dahil olmak üzere başkalarına yönelik fayda oluşturma duygusunun ön planda olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda alan yazındaki Baykal vd., (2020), Karasu ve Öztürk Çopur (2020), Gurlaş (2021) ve Hai-Dong vd. (2022)’nin çalışmalarıyla tutarlı bir sonuca ulaşılmıştır.

Üçüncü olarak ise koronavirüs salgınının sebep olduğu etkiler ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının düzenleyici rolüne odaklanılmıştır. Daha öncesinde bu üç değişken arasındaki ilişkiyi bu şekilde inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın özgün değeri burada ortaya konulmaktadır. Koronavirüs salgınının öncesinde yürütülen araştırmalar sonucunda iş-aile çatışması ile işe adanmışlık arasında negatif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (*Bakınız*, Karatepe ve Karadaş, 2016; Lyu ve Fan, 2020). Bu araştırma kapsamında da iş-aile çatışması yüksek düzeyde olduğunda koronavirüs salgınına ait finansal ve psikolojik etkiler ile işe adanmışlık arasında negatif ve anlamlı yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışmasının finansal etki ile işe adanmışlık arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi tersine çevirdiği, psikolojik etki ile işe adanmışlık arasındaki negatif yönlü ilişkiyi ise güçlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Son olarak ise koronavirüs salgını deneyimi ile işe adanmışlık arasındaki pozitif yönlü ilişkide iş-aile çatışması düzenleyici değişken olarak ele alındığında; iş-aile çatışması yüksek düzeyde hissedildiğinde kişisel tanı ve belirtiler ile işe adanmışlık arasında negatif ve anlamlı olmayan, başkalarına yatkınlık ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide negatif ve anlamlı bir düzenleyici etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar hemşirelerin iş ve aileleri arasındaki rollerini yerine getirememesi noktasında güçlük çektiklerinde bu durumun mesleki değerlerine olumsuz yönde nasıl yansıtıldığının göstergesi olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma koronavirüs salgını etkisi ölçeğinden finansal ve psikolojik alt boyut, koronavirüs deneyimi ölçeğinde ise kişisel tanı ve belirtiler alt boyutu ile başkalarına yatkınlık, işe adanmışlık, iş aile çatışması değişkenleri çerçevesinde bir sınırlılığa sahiptir. Geleceğe yönelik araştırmalarda aile-iş çatışması değişkeni de araştırmaya dahil edilerek iş-aile çatışması konusu derinlemesine incelenebilir. Merhamet, iş yerinde maneviyat, işe tutkunluk, işten ayrılma niyeti gibi farklı değişkenler araştırma modeline dahil edilerek bu araştırmanın sınırları genişletilebilir.

Kurumlar çalışanların motivasyonunu artırabilmek için çalışanların sahip oldukları aileleri ve ailelerinin içindeki rollere dikkat etmesi gerekmektedir. Aksi halde ortaya çıkan bu çatışma çalışanların verimliliğinin düşmesine de sebep olabilecektir. Yürütülen çalışma sonucunda da anlaşıldığı üzere çalışanlar ne kadar çok iş-aile çatışmasını yüksek düzeyde hissederse o kadar çok koronavirüs salgınına ait olumsuzlukları yüksek düzeyde hissettikleri ve işe adanmışlık düzeylerinin ise azaldığı görülmektedir. Oysaki işe adanmış bir çalışan koronavirüs salgını sürecinde olduğu gibi canı pahasına kurumsal ve toplumsal bir fayda sağlayacak şekilde bir performans gösterebilmektedir. Bu nedenle bir kurum çalışanlarından yüksek bir işe adanma davranışı bekliyor ise iş-aile çatışmasını azaltmaya yönelik kurum faaliyet planlarını revize etmesi gerekmektedir. Bundan sonrası olası salgınlarda bu kıstas göz ardı edilmemelidir.

Salgının meydana getirmiş olduğu finansal, psikolojik ve fiziksel etkilere yönelik olumsuz sonuçların sadece kurumlar tarafından giderilmesi kolay olmayabilir. Bu çatışmaları aza indireyecek diğer alternatif bir çözüm ise iletişim konusu olmaktadır. Geleceğe yönelik olarak bu çalışma iletişim konusu ile birlikte tekrarlanabilir. Her bir bireyden başlayarak empatik iletişimi geliştirip öğretmek gerek iş yeri gerek aile içi olsun çatışmaları aza indirecek imkanlar yaratılabilir. Bunun yanında bu süreç birliğin ve beraberliğin ne kadar önemli olduğu, her şeyin maddi kaynaklar ile çözülemeyeceği, manevi değerlerinde ne kadar önemli

olduğunu ortaya koymuştur. Hemşirelerin canı pahasına görevlerine istekle devam etmeleri bu durumun en önemli göstergesidir. Geleceğe yönelik araştırmalarda gönüllülük çalışmalarının iş-aile çatışmasını nasıl azaltacağı konusu üzerine inceleme yürütülebilir. Gönüllülük hizmetleri aracılığıyla nasıl işe adanmışlığı artırıcı iş sistemi ve yöntemi oluşturulabileceği, bu konu da sağlık çalışanlarına nasıl destek verilmesi gerektiği konusu üzerine araştırmalar yapılabilir çünkü üniversitelere gönüllülük çalışmaları ile ilgili bir ders eklenmiştir. Bu ders için Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Yükseköğretim Kurulu başkanlığı arasında bir iş birliği protokolü imzalanmıştır. Eklenen bu dersin amacı her ne kadar nitelikli, beceri ve deneyime açık bireyler yetiştirmek olsa dahi bu ders amacına ulaşmayabilmektedir. Anadolu Üniversitesi gibi köklü üniversiteler bu konuda başarı elde etmiş olsa dahi çoğu üniversite henüz bu ders ile ilgili yenilik zafiyeti çekebilmektedir. Oysa ki koronavirüs salgını sürecinde gönüllülük çalışmaları dersinin içeriğine sağlıklı bir yönetim ve organize süreci eklenebilseydi başta sağlık çalışanları olmak üzere bu süreçte meydana gelen olumsuz psikolojik ve fiziksel etkileri azaltmaya yönelik çalışmalar yürütülebilirdi. Bu çalışmaların temelinde etkili iletişim yöntemleri ile desteklenebilirdi. Böylece “yalancı kovid” vakaların azaltılması, sağlık çalışanlarının damgalanarak toplumdan dışlanmak yerine iş-aile çatışmalarını engelleyici önlemler alınması şeklinde gönüllülüğe dayalı çalışmalar yürütülebilirdi. Bu önlemler arasında beyaz kod uygulaması dışında sağlıkta şiddeti önlemek için bireylerin bilinçlendirilmesine yönelik kollektif çalışmalar yürütülebilirdi. Şu an için salgının etkisi azalmakta fakat geleceğe yönelik meydana gelebilecek olumsuz süreçler konusunda sadece çalışanların kurumlarından destek beklemesi yerine toplumsal olarak gönüllülüğe dayalı sistemlerin geliştirilmesi olumsuzluklar ile başa edebilmek için önemli bir adım olacaktır.

Kaynakça

- Albrecht, S. L., Green, C. R., ve Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), 1- 14.
- Apaydın, M.D., (2004) Çift kariyerli ailelerde iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama düzeyleri ile ilişkisi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara
- Baki, S., ve Piyal, B. (2020). Covid-19 pandemisi ve benzeri olağanüstü durumlarda sağlık çalışanları açısından iş-aile çatışması. *Sağlık ve Toplum*. 30, 119-123.
- Baş, T. (2008). Anket: Anket Nasıl Hazırlanır?, Anket Nasıl Uygulanır?, Anket Nasıl Değerlendirilir?. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Baykal, U., Alan, H., Gungor, S., Tekin, D. E., ve Gumus, E. (2020). Türkiye’de COVID-19 salgını: Kriz yönetiminde yönetici hemşirelerin deneyimleri ve yönetici hemşireler derneği’nin faaliyetleri. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 17(3), 290-293.
- Bayülgen, M. Y., Bayülgen, A., Yeşil, F. H., ve TÜRKSEVER, H. A. (2021). COVID-19 Pandemisi Sürecinde Çalışan Hemşirelerin Anksiyete ve Umutsuzluk Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*. 3(1), 1-6.
- Bernburg, M., Hetzmann, M. S., Mojtahedzadeh, N., Neumann, F. A., Augustin, M., Harth, V., ... ve Mache, S. (2021). Stress perception, sleep quality and work engagement of German outpatient nurses during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 313.
- Blaique, L., Ismail, H. N., ve Aldabbas, H. (2022). Organizational learning, resilience and psychological empowerment as antecedents of work engagement during COVID-19. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 1-24.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216.
- Bülez, A., Özel, İ., Gül, K. (2021) Hastane çalışanlarında koronavirüs anksiyetesinin iş-aile çatışmasına etkisi. *Karya Journal of Health Science*, 3(2), 44-49.
- Chaudhary, V., Mohanty, S., Malik, P., Mary, A. A. S., Maroor, J. P., ve Nomani, M. Z. M. (2022). Factors affecting virtual employee engagement in India during Covid-19. *Materials Today: Proceedings*, 51, 571-575.
- Conway, L. G., III, Woodard, S. R., ve Zubrod, A. (2020). Social psychological measurements of COVID-19: Coronavirus perceived threat, government response, impacts, and experiences questionnaires. <https://doi.org/10.31234/osf.io/z2x9a>.
- Cortés-Denia, D., Lopez-Zafra, E., ve Pulido-Martos, M. (2021). Physical and psychological health relations to engagement and vigor at work: a PRISMA-compliant systematic review. *Current Psychology*, 1-16.
- Çam, H. (2016). İşletmelerin dış kaynak kullanımını etkileyen faktörlerin yapısal eşitlik modeli yaklaşımı ile belirlenmesi. *Gümüşhane University Electronic Journal of the Institute of Social Science/Gümüşhane*

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi,7(15), 210-228.
- Çevirme, A., ve Aylin, K. (2020). COVID-19 pandemisi ve hemşirelik mesleğine yansımaları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 46-52.
- Duran, M. S., & Acar, M. (2020). Bir virüsün dünyaya ettikleri: Covid-19 pandemisinin makroekonomik etkileri. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(1), 54-67.
- Fabıyanı, N. N., Sudiro, A., Moko, W., & Soelton, M. (2021). Conceptualizing the role of work engagement: A case study of the hotel Sector in Surabaya during the COVID-19. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 485-494.
- Fiabane, E., Gabanelli, P., La Rovere, M. T., Tremoli, E., Pistarini, C., & Gorini, A. (2021). Psychological and work-related factors associated with emotional exhaustion among healthcare professionals during the COVID-19 outbreak in Italian hospitals. *Nursing & Health Sciences*, 23(3), 670-675.
- Giménez-Espert, M. D. C., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial risks, work engagement, and job satisfaction of nurses during COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 1-8, 566896.
- Gómez-Salgado, J., Domínguez-Salas, S., Romero-Martín, M., Romero, A., Coronado-Vázquez, V., & Ruiz-Frutos, C. (2020). Work engagement and psychological distress of health professionals during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1016-1025.
- Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gürbüz, S. (2019b). Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri, I. Baskı. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Hai-Dong, L., Ya-Juan, Y., & Lu, L. (2022). In the context of COVID-19: the impact of employees' risk perception on work engagement. *Connection Science*, 34(1), 1367-1383.
- Hiçdurmaz, D., & Üzar-Özçetin, Y. S. (2020). COVID-19 pandemisinde ön safta çalışan hemşirelerin ruhsal sağlığının korunması ve ruhsal travmanın önlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 7(Özel Sayı), 1-7.
- İnce, A. R. (2016). Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(57). 649-660.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (Vol. 5). Asil Dağıtım. Ankara.
- Karasu, F. (2020). Koronavirüs (COVID-19) Vakaları artarken salgının ön safındaki bir yoğun bakım hemşiresi: "Cephede Duran Kahramanlar". *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 24(1), 11-14.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2016). Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*, 30(5), 554-566
- Kılıç, Y. (2020). Borsa İstanbul'da COVID-19 (koronavirüs) etkisi. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 5(1), 66-77.
- Kiyat, İ., Karaman, S., Ataşen, G. İ., & Kiyat, Z. E. (2020). Yeni koronavirüs (COVID-19) ile mücadelede Hemşirelik. *Türk Hemşireler Derneği Dergisi*, 1(1), 81-90.
- Lyu, X., & Fan, Y. (2020). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*, 1-11.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Nemţeanu, M. S., Dinu, V., Pop, R. A., & Dabija, D. C. (2022). Predicting job satisfaction and work engagement behavior in the COVID-19 pandemic: a conservation of resources theory approach. *Business Administration and Management*, 23-40.
- Netemeyer, R. G., Boles J.,S.ve McMurrian R. (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales.", *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Odacı, N., ve Kalanlar, B. (2022). Covid-19 pandemisinde yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerde iş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliği, psikolojik sağlamlık, tükenmişlik düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 4(2), 77-84.
- Ruiz-Frutos, C., Adanaqué-Bravo, I., Ortega-Moreno, M., Fagundo-Rivera, J., Escobar-Segovia, K., Arias-Ulloa, C. A., ve Gómez-Salgado, J. (2022). Work engagement, work environment, and psychological distress during the covid-19 pandemic: a cross-sectional study in ecuador. In *Healthcare*, 10(7). 1-12.
- Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Gurlaş, F. (2021). COVID-19 Salgın Sürecinde Sosyal Destek Algısının İş Yerinde Maneviyat Üzerindeki Etkisinde Tıbbi Hatanın Düzenleyici Rolü: 112 Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hastane Öncesi Dergisi*, 6(3), 351-366.

- Sahay, S., & Wei, W. (2021). Work-Family Balance and Managing Spillover Effects Communicatively during COVID-19: Nurses' Perspectives. *Health Communication*, 1-10.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Sharif Nia, H., Arslan, G., Naghavi, N., Sivaraajan Froelicher, E., Kaveh, O., Pahlevan Sharif, S., ve Rahmatpour, P. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19: Mediating roles of job satisfaction and organisational commitment. *Journal of clinical nursing*, 30(11-12), 1684-1693.
- Şahin, S., Adegbite, W. M., ve Şen, H. T. (2021). How do family supportive supervisors affect nurses' thriving: A research before and during COVID-19 pandemic. *Archives of Psychiatric Nursing*, 35(6), 602-609.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. (2021). 2021 yılı faaliyet raporu. <https://sgb.saglik.gov.tr/TR-87502/tc-saglik-bakanligi-2021-yili-faaliyet-raporu-yayinlanmistir.html>. Erişim Tarihi: 21.09.2022
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics. (6. Baskı). Pearson
- Tulucu, F., Anasori, E., ve Kinali Madanoğlu, G. (2022). How does mindfulness boost work engagement and inhibit psychological distress among hospital employees during the COVID-19 pandemic? The mediating and moderating role of psychological resilience. *The Service Industries Journal*, 42(3-4), 131-147.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Wordometer, 2022, <https://www.worldometers.info/coronavirus/> . Erişim Tarihi: 22.09.2022
- Yenihan, B., ve İslamoğlu, E. (2021). COVID-19 pandemi sürecinin sağlık çalışanlarının iş-aile yaşamına olan etkileri. *Pandemi*, 1-14.
- Yerköy Ateş, A., ve Figen, O. (2020). COVID-19 Pandemisinde gizli kahramanlar: Hemşire liderler. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(3), 625-638.
- Zhang, M., Zhang, P., Liu, Y., Wang, H., Hu, K., ve Du, M. (2021). Influence of perceived stress and workload on work engagement in front-line nurses during COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 30(11-12), 1584-1595.