

## Covid-19 Pandemisi Sürecinde Sağlık İşgücü Politikası ve Yönetimi: İş Tatmini ve Örgütsel Güven<sup>1</sup>

Health Workforce Policy and Management During The Covid-19 Pandemic Process: Job Satisfaction and Organizational Trust

**Kevser Erdoğan / Uzm. Dr.** 

Antalya İl Sağlık Müdürlüğü, SBÜ Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi,  
kevseruz@hotmail.com

**Bora Coşar / Doç. Dr.** 

İstanbul Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu,  
boracosar@beykent.edu.tr

### Özet

Çalışmada, DSÖ ve ILO tarafından önerilen Covid-19 pandemisi sürecinde sağlık işgücü politikası ve yönetimi müdahalelerinden olan Covid-19 hazırlığı örgütsel güveni ile iş tatmini arasındaki etkiyi değerlendirmek, gelecekte meydana gelebilecek pandemiler için daha hızlı ve etkili müdahale yöntemleri geliştirmek için kaynak oluşturmak amaçlanmıştır. Literatürde sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeyi ile Covid-19 hazırlığı örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin araştırıldığı ilk çalışmadır.

Araştırma tanımlayıcı-kesitsel tipte bir çalışmadır. Anketler Covid-19 pandemi sürecinde çeşitli görevlerde yer alan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 400 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Veri toplama formunda sosyodemografik ve mesleki sorular ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Covid-19 Hazırlığı Örgütsel Güven Ölçeği'ne yer verilmiştir. Analizlerde SPSS 23.0 programı kullanılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılıkları madde-toplam puan korelasyon katsayıları ve Cronbach alfa değerleri hesaplanarak incelenmiştir. Faktör analizi yapılırken 'Temel Bileşenler (Principal Components) Analizi' uygulanmıştır. Faktör için örneklem büyüklüğünün uygunluğu Kaiser Mayer Olkin (KMO) Testi ve ölçekteki ifadelerin faktör analizi için uygunluğu ise Bartlett'in Küresellik Testi ile değerlendirilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda ölçeklerin alt boyutları ve maddeleri belirlenmiştir. İş tatmininin Covid-19 hazırlığına güven ile pozitif yönlü olduğu, çalıştığı

kuruma ve çalışanlara güven duyanların iş tatmininin olumlu yönde arttığı, işin niteliğinden tatmin ve çalışma ortamından tatmin duyanların örgütsel güveninin olumlu yönde etkilendiği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Covid-19, Sağlık Politikası, Sağlık İşgücü, İş Tatmini, Sağlık Yönetimi.

### Abstract

In the study, the aim is to evaluate the relationship between Covid-19 preparedness organizational trust and job satisfaction, which are key interventions in health workforce policy and management during the Covid-19 pandemic as recommended by WHO and ILO. Additionally, the study aims to provide resources for the development of more efficient and effective intervention methods for future pandemics. It is the first study to investigate the relationship between the level of job satisfaction among healthcare workers and the level of organizational trust in Covid-19 readiness.

The research is a descriptive-cross-sectional study. Questionnaires were administered to 400 healthcare workers who were involved in various tasks during the Covid-19 pandemic and agreed to participate in the study. The data collection form included questions related to sociodemographic characteristics and occupation, as well as the Minnesota Job Satisfaction Scale and the Covid-19 Readiness Organi-

<sup>1</sup> Çalışma İstanbul Beykent Üniversitesi Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek Lisans programı kapsamında 26.01.2023 tarihinde kabul edilen yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 08.09.2022 Karar Tarihi ve 17/23 Karar No ile onay alınmıştır. Çalışmanın bir kısmı 6. Uluslararası 24. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

zational Trust Scale. The internal consistency of the scales was examined by calculating correlation coefficients and Cronbach's alpha values. Principal Components Analysis was performed for factor analysis. The adequacy of the sample size for the factor was evaluated using the KMO test and the suitability of the scale items for factor analysis was assessed using Bartlett's Test of Sphericity.

Analyses were conducted to determine the sub-dimensions and items of the scales. It has been observed that job satisfaction is positive with confidence in Covid-19 preparation, job satisfaction of those who trust the institution and employees increases positively, and organizational trust of those who are satisfied with the quality of the job and the working environment are positively affected.

**Keywords:** Covid-19, Health Policy, Health Workforce, Job Satisfaction, Health Management.

## Giriş

Pandemi hazırlığı, devletlerin doğru bilgi ve kapasite geliştirerek bir pandemiyi gerçekleştirmeden önce tahmin etme ve küresel bir halk sağlığı acil durumuna hazırlanma becerisini ifade etmektedir. Tehlikeleri ve tehditleri anlamak, risk öngörüsü ve değerlendirilmesi için kapasite oluşturmak ülkelerin önleme politikalarını ve risk azaltma programlarını daha iyi hedeflemelerine olanak tanır. Bu nedenle pandemi öncesi sağlık işgücü politikalarının belirlenmesi ve risk yönetimi prosedürleri oluşturarak pandemi hazırlığını sağlamak önemlidir.<sup>1</sup>

DSÖ, Covid-19 pandemi yanıtı bağlamında sağlık işgücü politikası ve yönetimi müdahale önerileri geliştirmiştir. Bu müdahaleler; sağlık çalışanlarının bireysel düzeyde desteklenmesini, rollerinin en iyi şekilde kullanılmasını, kapasite oluşturmayı, kurumsal çevreyi, sağlık iş gücü sağlayıcılarını ve uygun ortamı hedefleyen kavramsal çerçeve başlıkları şeklindedir.<sup>2</sup>

Pandemi sürecinde iş tatmini, sağlık sistemlerinin işlevselliğinde ön plana çıkmıştır. Sağlık çalışanlarının iş tatmini yüksek olduğunda, sağlık hizmetleri daha etkili hale gelir ve en yüksek sağlık standartlarına erişim sağlanır. Bu nedenle, sağlık çalışanlarına destekleyici bir çalışma ortamı sağlanmalı, iletişim ve iş birliği teşvik edilmeli ve örgütsel güven güçlendirilmelidir. Böylece, sağlık sistemleri daha iyi işler ve toplum sağlık hizmetlerine daha fazla güven duyar.<sup>3</sup>

Sağlık işgücü yönetiminde, sağlık çalışanlarının örgütsel güveni, kuruma olan bağlılıklarını artırır. Örgütsel güven, sağlık çalışanlarının performans hedeflerini belirlemede ve örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir rol oynar. Sağlık çalışanlarının kuruma, yöneticiye ve diğer çalışanlara duydukları güven, kurumun hedeflerine ulaşmasını sağlar ve iş tatminini artırır. Bu nedenle, Covid-19 salgınına yönelik örgü-

tün hazırlıklarının değerlendirilmesi ve sağlık çalışanlarının güven düzeyini etkileyen faktörlerin ortaya koyulması önemlidir.<sup>4</sup>

Çalışmada sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeyi ile Covid-19 hazırlığı örgütsel güven düzeyi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın hipotezlerine aşağıda yer verilmiştir.

**H1:** Yöneticiye Örgütsel Güven alt boyutu iş tatmini pozitif yönde etkilemektedir.

**H2:** Çalışana Örgütsel Güven alt boyutu iş tatmini pozitif yönde etkilemektedir.

**H3:** Fırsat Yönünden Tatmin alt boyutu örgütsel güveni pozitif yönde etkilemektedir.

**H4:** İşin Niteliğinden Tatmin alt boyutu örgütsel güveni pozitif yönde etkilemektedir.

**H5:** Çalışma Ortamından Tatmin alt boyutu örgütsel güveni pozitif yönde etkilemektedir.

Elde edilen sonuçlara göre sağlık işgücü politikası ve yönetimi bağlamında pandemilere yönelik müdahale önerileri geliştirilecektir.

## Materyal Ve Metot

Araştırma tanımlayıcı-kesitsel tipte bir çalışmadır. Araştırmaya Covid-19 pandemi sürecinde fiyasyon (temaslı takibi), Covid çağrı merkezi, il koordinasyon merkezi, pcr test polikliniği, Covid polikliniği, aşı polikliniği, Covid servisi, Covid yoğun bakım gibi alanlarda görev alan sağlık çalışanları dahil edilmiştir. Araştırmada ilgili literatür taranarak sosyodemografik ve mesleki bilgileri içeren veri toplama formu hazırlanmıştır. Veri toplama formunun devamında İş Tatmini Ölçeği'ne ve Covid-19 Hazırlığı Örgütsel Güven Ölçeği'ne yer verilmiştir. Öncesinde anketin uygulanabilirliğini ortaya koymak için 30 sağlık çalışanına ön deneme yapılmıştır. Çalışmaya katılmayı kabul edenler katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formunu kabul etmeleri istenmiştir. Pandemi şartları nedeniyle veriler Google Forms üzerinden çevrimiçi olarak toplanmıştır.

**Minnesota İş Tatmini Ölçeği:** Weiss, Dawis ve England (1967) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin 1985 yılında Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevirisi yapılmıştır. Sonraki zamanlarda farklı dilbilimciler tarafından da geliştirilerek kullanılması uygun görülmüştür. Ölçek 5'li likert tipinde olup toplam puan ya da ortalama puan olarak hesaplanmaktadır.<sup>5</sup>

**Covid-19 Hazırlığı Örgütsel Güven Ölçeği (Covid-19 Readiness Organizational Trust Scale):** Mamatoğlu ve Aksoy tarafından 2021 yılında geliştirilen ölçek çalışanların, çalıştıkları organizasyonların Covid-19 salgınına hazırlıklarına güvenini ölçmek amacıyla 6'lı likert tipi ölçek olarak hazırlanmıştır. Ölçeğin puanlandırılmasında bir kestirim noktası olmayıp toplam ölçek puanı ve her bir alt boyutun toplam puanı şeklinde değerlendirilmektedir.<sup>6</sup>

Araştırma örnekleminin belirlenmesinde, nicel araştırmalar için önerilen; örneklem hacmi hesaplama formülünden yararlanılmıştır. Hesaplama yapılırken standart sapma (s) 1, anlamlılık düzeyi 0,05,  $Z_{\alpha} = 1,96$ , örneklem hatasını temsil eden etki büyüklüğü (d) 0,1 ve hesaplanan örneklem büyüklüğü 384 olarak belirlenmiştir.<sup>7</sup> Ayrıca uygun örneklem sayısının belirlenmesinde analiz sonuçlarının yanıltıcı olmaması için araştırmada kullanılan ölçeklerin madde sayısının 10 katından az olmaması gerekliliği sağlanmıştır.<sup>8</sup> En az 384 katılımcı koşulları sağladığı için 400 kişiye ulaşıldığında veri toplanması durdurulmuştur. Katılımcılar çalışmaya basit rastgele örnekleme yöntemi ile ve gönüllülük esasıyla dahil edilmiştir.

### Verilerin Analizi ve Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Analizlerde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 23.0 paket programı kullanılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılıkları madde-toplam puan korelasyon katsayıları ve Cronbach alfa değerleri hesaplanarak incelenmiştir. Faktör analizi yapılırken 'Temel Bileşenler (Principal Components) Analizi' uygulanmıştır. Faktör için örneklem büyüklüğünün uygunluğu Kaiser Mayer Olkin (KMO) Testi ve ölçekteki ifadelerin faktör analizi için uygunluğu ise Bartlett'in Küresellik Testi ile değerlendirilmiştir.

### Araştırmanın Etik Yönü

Covid-19 Hazırlılığı Örgütsel Güven Ölçeği'ni geliştiren araştırmacıardan ölçek kullanım izni alınmıştır. Çalışma için Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 08.09.2022 Karar Tarihi ve 17/23 Karar No ile onay alınmıştır.

### Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmaya bilimsel çalışmalara önem veren ve sağlık yönetimi alanına ilgili sağlık çalışanları daha fazla katılmış olabilir. Bu nedenle bulgular tüm sağlık çalışanları için geçerli olmayabilir.

### Bulgular Ve Tartışma

Çalışmaya katılanların %65,5'i (262 kişi) kadın, %34,5'i (138 kişi) erkektir. Katılımcıların %24,2'si (97 kişi) bekar, %75,8'i (303 kişi) evlidir. Katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna baktığımızda %66,5'i (266 kişi) çocuk sahibi olduğunu, %33,5'i (134 kişi) çocuk sahibi olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %3,3'ü (13 kişi) lise, %75,5'i (302 kişi) üniversite, %5,2'si (21 kişi) yüksek lisans, %16,0'ı (64 kişi) doktora öğrenim seviyesinde olduğunu belirtmiştir. Çalışmaya katılanların meslek dağılımı %36,7'si (147 kişi) doktor, %24,0'ı (96 kişi) hemşire, %11,7'si (47 kişi) tıbbi sekreter, %5,8'i

(23 kişi) teknisyen, %5,3'ü (21 kişi) ebe, %5,0'ı (20 kişi) diş hekimi ve diğer %11,5'i (46 kişi) psikolog, fizyoterapist, diyetisyen, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni, sosyal hizmet uzmanı, eczacı ve biyolog olduğunu belirtmiştir (Tablo 1).

Çalışmaya katılanların yaş ortalaması  $35,5 \pm 6,5$ , ortancası 34, minimum yaşı 22 ve maximum yaşı 57'dir. Katılımcıların mesleklerinde çalıştıkları yıllara baktığımızda; ortalama  $12,2 \pm 6,7$  yıl, ortanca 11 yıl, minimum 1 yıl ve maximum 36 yıl çalışmışlardır.

Tablo 1. Araştırma Grubunun Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Özellik		N	%
Cinsiyet	Kadın	62	65,5
	Erkek	38	34,5
Medeni durum	Bekar	97	24,2
	Evli	303	75,8
Çocuk sahibi olma	Evet	266	66,5
	Hayır	134	33,5
Öğrenim durumu	Lise	13	3,3
	Üniversite	302	75,5
	Yüksek lisans	21	5,2
	Doktora	64	16,0
Meslek	Doktor	147	36,7
	Hemşire	96	24,0
	Tıbbi Sekreter	47	11,7
	Teknisyen	23	5,8
	Ebe	21	5,3
	Diş Hekimi	20	5,0
	Diğer	46	11,5

N: Sayı, %: Yüzde

Araştırmanın tüm ölçeklerinin Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,952 bulunmuştur. Faktör analizi için mükemmel düzey olan bu değer örneklem büyüklüğü sonucu ortaya çıkmıştır.<sup>9</sup> Barlett küresellik testi sonucu incelendiğinde ki-kare ( $p < 0,01$ ) değerinin de anlamlı olduğu görülmüştür (Tablo 2).

**Tablo 2.** Araştırmanın Ölçeklerine ait KMO ve Bartlett's Test İstatistikleri

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Ölçüsü	0,952
Bartlett's Küresellik Testi Yaklaşık Ki-Kare Değeri	9839,779
Serbestlik Derecesi (sd)	406
Anlamlılık Düzeyi (Sig.)	<0,001

Minnesota İş Tatmini Ölçeği faktör analizi sonrasında özdeğeri 1'den büyük, kümülatif varyansı %67 olan 3 boyut ve 18 ifadeden meydana gelmektedir (Tablo 3). Birden fazla faktörde, 0.10'dan daha az bir farkla yer alan herhangi bir madde, binişik madde olarak değerlendirildiğinden, bu özellikteki maddeler ölçekten çıkarılır.<sup>10</sup> 19. madde binişik madde olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Covid-19 Hazırlılığı Örgütsel Güven Ölçeği analiz sonrasında özdeğeri 1'den büyük, kümülatif varyansı %78 olan 2 boyut ve 11 ifadeden meydana gelmektedir (Tablo 3). 7. madde binişik madde olarak değerlendirildiği için ölçekten çıkarılmıştır. Rotasyon yöntemi olarak Varimax Metod kullanılmıştır.

**Tablo 3.** Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin ve Covid-19 Hazırlılığı Örgütsel Güven Ölçeği Faktör Özdeğerleri ve Varyans Oranları

Faktör	Özdeğer	Açıkladığı Varyans Oranı, %	Kümülatif Varyans Oranı, %
<b>Minnesota İş Tatmini Ölçeği</b>			
Faktör 1	10,659	53,294	53,294
Faktör 2	1,615	8,077	61,372
Faktör 3	1,127	5,637	67,009
<b>Covid-19 Hazırlılığı Örgütsel Güven Ölçeği</b>			
Faktör 1	7,353	66,845	66,845
Faktör 2	1,215	11,049	77,894

Araştırmak istenen değişkenler arasındaki ilişkinin boyutunu ve yönünü ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmaktadır. (-1) ile (+1) arasında alınan değer pozitif ise aynı yönlü doğrusal ilişkiyi, negatif ise ters yönlü doğrusal ilişkiyi gösterir. Eğer değişkenler arasında doğrusal ilişki yok ise 0 olarak belirtilmektedir.<sup>11</sup> Minnesota İş Tatmini Ölçeği ile Covid-19 Hazırlılığı Güven Ölçeği ve alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ( $p < 0,001$ ) (Tablo 4). Cronbach alpha ( $\alpha$ ) katsayısının 0,70 ve üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.<sup>12</sup> Çalışmada yer alan ölçeklerin cronbach alfa değerleri 0,70'den büyük olduğu görülmektedir. Bu durum ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir (Tablo 4).

Tablo 5 incelendiğinde Minnesota İş Tatmini ile yöneticiye örgütsel güven ve çalışana örgütsel güven alt boyutları arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ilişki olduğu görülmektedir ( $p < 0,001$ ). Ayrıca yöneticiye örgütsel güven ve çalışana örgütsel güven alt boyutları bağımsız değişkenleri, bağımlı değişken iş tatmini boyutunun %45,8'ini açıklamaktadır. Covid-19 Hazırlılığı Örgütsel Güven Ölçeği ile işin niteliğinden tatmin ve çalışma ortamından tatmin alt boyutları arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ilişki olduğu ( $p < 0,001$ ), fırsat yönünden tatmin ile ilişki olmadığı görülmektedir ( $p > 0,05$ ). Ayrıca işin niteliğinden tatmin ve çalışma ortamından tatmin alt boyutları bağımsız değişkenleri, bağımlı değişken Covid-19 hazırlılığı örgütsel güven boyutunun %47,6'sını açıklamaktadır.

Bu sonuçlar doğrultusunda; "H1: Yöneticiye Örgütsel Güven alt boyutu iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir." ve "H2: Çalışana Örgütsel Güven alt boyutu iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir." hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir. "H4: İşin Niteliğinden Tatmin alt boyutu örgütsel güveni pozitif yönde etkilemektedir." ve "H5: Çalışma Ortamından Tatmin alt boyutu örgütsel güveni pozitif yönde etkilemektedir." hipotezlerinin desteklendiği, "H3: Fırsat Yönünden Tatmin alt boyutu örgütsel güveni pozitif yönde etkilemektedir." hipotezinin ise desteklenmediği görülmektedir (Tablo 5).

Tablo 5. Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve Covid-19 Hazırlığı Güven Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Regresyon Analizi

Ölçekler	Alt Boyutlar	Sig	t	$\beta$	R2
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	Fırsat yönünden tatmin	0,332	0,971	0,053	0,476
	İşin niteliğinden tatmin	0,003	2,972	0,184	
	Çalışma ortamından tatmin	0,000	8,455	0,501	
Covid-19 Hazırlığı Örgütsel Güven Ölçeği	Yöneticiye örgütsel güven	0,000	9,208	0,491	0,458
	Çalışana örgütsel güven	0,000	4,370	0,233	

Sig: Anlamlılık, t: t değeri,  $\beta$ : Beta, R2: Belirleme katsayısı

İş tatmini; insanların işlerini ne kadar sevdiğini ve tatmin edici bulduklarını, bunun yanında çalışanın ihtiyaçlarının işi tarafından karşılanmasını nasıl algıladığı olarak tanımlanabilir. Ekici ve arkadaşlarının bir hastanede çalışan sağlık çalışanlarında yaptığı araştırmada çalışmamıza benzer şekilde iş tatmininin yüksek olduğu kişilerin çalışan güvenliği konusunda olumlu bir algıya sahip olduğu ortaya koyulmuştur.<sup>13</sup>

İş tatmini, küresel bir sağlık krizi olan pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının psikososyal risklerinden birini oluşturmaktadır.<sup>14</sup> İş tatmini önemli bir mesleki sorundur ve çalışanların iş motivasyonunu, kariyer kararlarını ve hatta kişisel sağlığı ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerini etkileyebilmektedir. İş tatmini hisseden sağlık çalışanları hastalar ile de daha iyi ilgilenirler. Literatürde yüksek iş yükü, uygun olmayan çalışma saatleri, tatmin edici olmayan kariyer perspektifleri ve zaman baskısı gibi düşük mesleki tatminle ilişkili olabilecek faktörlere yer verilmiştir. Ayrıca düşük maaş, hastalar hakkında yeterli veri bulunmaması ve yanlış teşhis korkusunun düşük iş tatmininden sorumlu ana faktörler olduğundan bahsedilmiştir. İş organizasyonunun zayıf olması, işbirlikçi olmayan ve gergin bir çalışma ortamı da iş tatminini etkileyen etmenlerden olmuştur.<sup>15</sup> Bu nedenlerle iş tatmininin hissedilmesi işgücü verimliliğini artıracaktır. Yüksek kaliteli tıbbi hizmetin elde edilmesi, sağlık çalışanlarının iş tatmini hissetmesiyle ilişkilidir.<sup>16</sup>

Sağlık çalışanlarının çalıştığı kuruma, yöneticiye ve diğer çalışanlara duyduğu güven sağlık çalışanlarının iş tatminini artırdığı bulunmuştur. Örgütlerin Covid-19 salgınına yönelik hazırlıkları ve bu hazırlıklara sağlık çalışanlarının ne kadar güvendiğinin değerlendirilmesi ve güven düzeyini etkileyen etmenlerle ilişkisinin ortaya koyulması bir gerekliliktir.<sup>6</sup>

Covid-19 pandemisi sürecinde hastalığın yayılmasının önüne geçilmesi ve korunma için davranış değişikliğinin önemine dikkat çekilmiştir. Özellikle sağlık çalışanları arasında bu amaçla maske takmak, el hijyenine özen göstermek, fiziksel mesafeyi korumak gibi önlemler daha da önem kazanmıştır. Sağlık

çalışanlarının aldıkları önlemler çalışanlar arasındaki güven duygusunu artıracaktır. Ayrıca pandemi sürecinin yönetiminde halkın devlet yetkililerine güveni ve sağlık çalışanlarının çalıştığı kuruma olan güveni sağlık krizinin başarılı bir şekilde aşılmasında büyük önem arz etmektedir. Koruyucu sağlık davranışlarının desteklenmesinin örgütsel güven üzerine olumlu yönde katkı sağladığı çalışmalarda mevcuttur.<sup>17</sup>

## Sonuç ve Öneriler

Araştırmada sağlık çalışanlarının Covid-19 pandemi sürecindeki iş tatmini ve Covid-19 hazırlığı örgütsel güven düzeyi değerlendirilmiştir. Çalışmada iş tatmininin Covid-19 hazırlığına güven ile pozitif yönlü olduğu ve çalıştığı kuruma ve çalışanlara güven duyanların iş tatmininin olumlu yönde arttığı görülmüştür.

Bu araştırmaya benzer şekilde Kütahya'da bir kamu kuruluşunda çalışan personellerde yapılmış araştırmada örgütsel güven ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir etki olduğu görülmüştür.<sup>18</sup> Karagöz ve Erdoğan'ın 200 sağlık çalışanını dahil ederek yaptığı çalışmada da çalışmayı destekler şekilde iş tatmini ile örgütsel güven arasında pozitif anlamlı ilişki saptanmıştır.<sup>19</sup> Gibson ve Petrosko'nun iki sağlık kuruluşunda çalışan 294 hemşirede yaptığı çalışmada yöneticiye güvenin iş tatmini üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu saptanmıştır.<sup>20</sup>

Literatür incelendiğinde, iş tatmini ile ilgili birçok çalışmanın bulunduğu ancak ülkelerin Covid-19 hazırlığı ile sağlık çalışanlarının iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran sınırlı araştırmalar olduğu görülmüştür. Bu nedenle, araştırmanın bulguları, özellikle pandemi gibi kriz ortamlarında çalışan sağlık çalışanlarının iş tatminini artırmak için kuruma ve çalışma arkadaşlarına yönelik örgütsel güvenin artırılması için öneri ve sağlık politikalarının geliştirilmesinin gerekliliğini ortaya koymuştur.

Covid-19 pandemisi sürecinde sağlık işgücü politikası ve yönetiminin etkili ve güçlü olması için iş tatmini



ve örgütsel güven büyük önem taşımaktadır. Sağlık kurumlarının bu alanda gelişme sağlamasına yardımcı olması için iletişim kanallarının güçlendirilmesi ve açık iletişimin teşvik edilmesi faydalı olacaktır. Çalışanlar arasındaki iletişim, bilgi paylaşımı ve geri bildirimlerin düzenli olarak yapılması, iş tatmini ve örgütsel güvenin artmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, kriz yönetimi ve destek mekanizmalarının etkin bir şekilde oluşturulması gerekmektedir. Çalışanlara kriz durumlarında destek sağlamak, kaynakları yönetmek ve ihtiyaçlarına yanıt vermek, iş tatmini ve örgütsel güvenin sürdürülmesine yardımcı olacaktır. Çalışanların iş tatminini artırmak için performanslarını takdir etmek, başarılarını kutlamak ve motivasyonlarını artırmak için teşvik edici sistemler ve ödüller de sağlanmalıdır.

Eğitim ve bilgilendirme programlarının düzenlenmesi, çalışanların güncel bilgilere erişimini sağlayacak ve onların yetkinliklerini geliştirecektir. Bu programlar, sağlık çalışanlarının kendilerini güvende hissetmelerini ve işlerini daha etkin bir şekilde yerine getirebilmelerini sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır. Pandemi süreciyle ilgili güncel bilgilerin sağlanması, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin öncelikli olduğunu hissetmelerini sağlayacaktır. Ayrıca sağlık çalışanlarının karar süreçlerine dahil olmaları, fikirlerinin ve görüşlerinin dikkate alınması, iş tatmini ve örgütsel güveni artıracaktır.

Bu önerilerin uygulanması, sağlık kurumlarının pandemi döneminde sağlık çalışanlarına daha iyi bir çalışma ortamı sunmalarını sağlayacak, hem çalışanların motivasyonu ve iş tatmini artacak hem de örgütsel güven sağlam temeller üzerine inşa edilmiş olacaktır. Böylece, sağlık hizmetleri etkin bir şekilde sunulacaktır ve pandemi sürecinin yönetimi daha başarılı bir şekilde sonuçlanacaktır.

#### Kaynaklar

- Oppenheim, B, Gallivan, M, Madhav, N.K, Brown, N, Serhiyenko, V, Wolfe, N.D. & Ayscue, P. (2019). "Assessing Global Preparedness For The Next Pandemic: Development And Application Of An Epidemic Preparedness Index". *BMJ Global Health*, 4:e001157, 1-9. doi:10.1136/bmjgh-2018-001157
- WHO. (2020). Health Workforce Policy And Management In The Context Of The COVID-19 Pandemic Response. Interim Guidance. 3 December 2020. WHO reference number: WHO/2019-nCoV/health\_workforce/2020.1
- Singh, T, Kaur M, Verma, M. & Kumar, R. (2019). "Job Satisfaction Among Health Care Providers: A Cross-Sectional Study In Public Health Facilities Of Punjab, India". *J Family Med Prim Care*, 8:3268-75. doi: 10.4103/jfmpc.jfmpc\_600\_19
- Kerkez, M. & Erci, B. (2021). COVID-19 Geçiren Hemşirelerin Örgütsel Güven Algılarının Mesleki Öz Yeterlilikleri Üzerine Etkisi". *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 3(3):184-197. doi: 10.54061/jphn.991540
- Baycan, F.A. (1985). An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. (Yüksek lisans tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı. Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Mamatoğlu, N. & Aksoy, Ş. (2021). "Covid – 19 Hazırlığı Örgütsel Güven Ölçeği". *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, 3(3):183-191.

- Ural, A. & Kılıç, İ. (2006). "Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi". Ankara: Detay Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2018) "Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı". 27. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Yurdugül, H. (2017). Faktör Analizinde KMO ve Bartlett Testleri Neyi Ölçer? <https://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/Kuresellik.pdf> (Erişim Tarihi: 21/12/2022)
- Karagöz, Y. & Kösterelioğlu, İ. (2008). "İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21: 81-98.
- Deniz Başar, Ö. & Yılmaz, M. (2011). "Sinema Filmlerinde Bağımlılık Yaratan Maddelerin Kullanımına İlişkin Sahnelerin İçerik Analizi ile İncelenmesi". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 10(19), 2011: 23-36.
- Kılıç, S. (2016). "Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı". *Journal of Mood Disorders*, 6(1): 47-48. doi: 10.5455/jmood.20160307122823
- Ekici, Z, Buğra, E. & Kocadağ, D. (2017). "Sağlık çalışanlarının çalışan güvenliği algısının iş tatminine etkisi". *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 4(2):115-125.
- Soto-Rubio, A, Giménez-Espert, M. & Prado-Gascó, V. (2020). "Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 Pandemic". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21):7998: 1-14. doi: 10.3390/ijerph17217998
- Gualano, M.R, Gili, R, Bert, F, Scaiola, G, Cerutti, S, Gatti, G. & Siliquini, R. (2016). "Job Satisfaction Among Radiology Assistants: a Multicentre Cross-Sectional Study in Italy". *Med Lav*, 107(1): 37-46.
- Said, R.M. & El-Shafei, D.A. (2021). "Occupational Stress, Job Satisfaction and Intent to Leave: Nurses Working on Front Lines during COVID-19 Pandemic in Zagazig City, Egypt". *Environ Sci Pollut Res Int*, 28(7): 8791-8801. doi: 10.1007/s11356-020-11235-8
- Graffigna, G, Palamenghi, L, Barello, S, Savarese, M, Castellini, G, Lozza, E. & Bonanomi, A. (2021). "Measuring Citizens' Engagement During Emergencies: Psychometric Validation of the Public Health Engagement Scale for Emergency Settings (PHEs-E)". *PLoS One*, 16(12): e0261733, 1-17. doi: 0.1371/journal.pone.0261733
- Narin, İ, Boz, D. & Duran, C. (2019). "Örgütsel Güven Ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Örnek Bir Uygulama". *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(33): 555-568.
- Karagöz, H. & Erdoğan, P. (2023). "Örgütsel Güvenin İş Tatminine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama". *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 9(3):361-374.
- Gibson, D. & Petresko, J.M. (2014). "Trust in leader and its effect on job satisfaction and intent to leave in a healthcare setting". *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*. 26(3):3-19.