

PANDEMİ DÖNEMİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ YALNIZLAŞMA DURUMUNUN MESLEK MOTİVASYONU VE DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ¹

Emine Yılmaz¹ , Gözde Sunman^{2*} 

Özet: Bu çalışma, pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yalnızlaşma durumunun meslek motivasyonu ve duygusal tükenmişlik hissi üzerine olan etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma, Elazığ Şehir Hastanesi'ndeki sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı araştırmanın verileri, anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket formu, yalnızlaşma düzeyini, meslek motivasyonunu ve duygusal tükenmişlik hissinin ölçen alan yazında geçerlilik ve güvenilirliği test edilen ölçeklerden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar, pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yalnızlaşma düzeylerinin arttığını göstermektedir. Ayrıca, yalnızlaşma düzeyi ile meslek motivasyonu arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Yani, yalnızlaşma arttıkça meslek motivasyonu azalmaktadır. Bunun yanı sıra, yalnızlaşma düzeyi ile duygusal tükenmişlik hissi arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Yani, yalnızlaşma arttıkça duygusal tükenmişlik hissi de artmaktadır. Elazığ Şehir Hastanesi'nde çalışan sağlık personelinin yalnızlaşma durumunun meslek motivasyonu ve duygusal tükenmişlik hissi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgular, sağlık kurumlarının sağlık çalışanlarının psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını destekleyici önlemler alması gerektiğini göstermektedir. Çalışmanın sadece Elazığ Şehir Hastanesi'ndeki sağlık çalışanları üzerinde yapılması ve diğer faktörlerin etkisinin değerlendirilmemesi araştırmanın sınırlılıkları arasındadır. Bu nedenle, gelecekte daha kapsamlı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, Yalnızlaşma Durumu, Meslek Motivasyonu, Duygusal Tükenmişlik Hissi, Sağlık Çalışanları

THE EFFECT OF LONELINESS OF HEALTHCARE WORKERS ON PROFESSIONAL MOTIVATION AND EMOTIONAL EXHAUSTION DURING THE PANDEMIC PERIOD

Abstract: This study was conducted to examine the effect of loneliness of healthcare workers on occupational motivation and sensory burnout during the pandemic period. The study was carried out on healthcare workers in Elazığ City Hospital. The data of the study, in which the quantitative research method was used, were collected by questionnaire method. The questionnaire consists of scales whose validity and reliability were tested in the literature measuring the level of loneliness, occupational motivation and sensory burnout. The results show that the level of loneliness of healthcare workers increased during the pandemic period. In addition, a negative correlation was found between the level of loneliness and occupational motivation. In other words, as loneliness increases, occupational motivation decreases. In addition, a positive relationship was found between the level of loneliness and the feeling of sensory burnout. In other words, as loneliness increases, so does the feeling of sensory burnout. It was concluded that the loneliness of the healthcare personnel working in Elazığ City Hospital had a significant effect on occupational motivation and sensory

¹ Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Gözde SUNMAN danışmanlığında yürütülen Kapatokya Üniversitesi'nde 15.03.2024 tarihinde savunması yapılarak başarılı bulunan "Pandemi Döneminde Sağlık Çalışanlarının Yalnızlaşma Durumunun Meslek Motivasyonu ve Duygusal Tükenmişlik Üzerine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

burnout. These findings show that health institutions should take measures to support the psychological and social needs of healthcare workers. Among the limitations of the study are that the study was conducted only on healthcare workers in Elazig City Hospital and the effect of other factors was not evaluated. Therefore, it is recommended to conduct more comprehensive studies in the future.

Keywords: COVID-19, Loneliness, Occupational Motivation, Sensory Burnout, Healthcare Workers

¹**Adres:** Kapadokya Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim ve Araştırma Enstitüsü, 50420, Nevşehir, Türkiye

²**Adres:** Kapadokya Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, 50420, Nevşehir, Türkiye

* **Sorumlu Yazar:** gozde.sunman@kapadokya.edu.tr

Atıf: Yılmaz, E., Sunman, G. (2024). Pandemi Döneminde Sağlık Çalışanlarının Yalnızlaşma Durumunun Meslek Motivasyonu ve Duygusal Tükenmişlik Üzerine Etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2): 63-71.

1. GİRİŞ

Sağlık çalışanlarının yalnızlaşma durumu, meslek motivasyonu ve duygusal tükenmişlik hissi gibi konular, pandemi dönemiyle birlikte daha da önem kazanmıştır. COVID-19 salgını, sağlık sistemlerini büyük bir sınavdan geçirmiş ve sağlık çalışanlarını yoğun bir şekilde etkilemiştir. Bu süreçte sağlık çalışanları, hastaların yoğunluğu, yüksek risk altında çalışma, sürekli değişen koşullara uyum sağlama gibi bir dizi zorluğa karşı mücadele etmek zorunda kalmıştır. Bu faktörler, sağlık çalışanlarının psikolojik sağlığını olumsuz olarak etkileyebilmekte ve meslek motivasyonunu düşürebilmektedir. Dolayısıyla da sağlık çalışanlarında duygusal tükenmişlik hissine yol açabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yalnızlaşma durumu, meslek motivasyonu ve duygusal tükenmişlik hissi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Elazığ Şehir Hastanesi örneklemini üzerinde yapılan bu araştırmanın, sağlık çalışanlarının psikolojik durumlarını anlamak ve gerektiğinde müdahale etmek için önemli veriler sağlayacağı düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının yalnızlaşma durumu, meslek motivasyonu ve duygusal tükenmişlik hissi üzerine odaklanmak, önemli bir araştırma alanıdır. Pandemi dönemiyle birlikte sağlık çalışanları, artan iş yükü, sürekli değişen protokoller, sosyal izolasyonun getirdiği zorluklar ve kişisel risk altında çalışma gibi faktörlerle karşı karşıya kalmışlardır. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının yalnızlaşma durumuyla meslek motivasyonu ve duygusal tükenmişlik hissi arasındaki ilişkiyi anlamak, onların psikolojik sağlığına yönelik stratejiler geliştirmek açısından büyük önem taşımaktadır. Elazığ Şehir Hastanesi'nin seçilmesi, çalışmanın yerel bir örneği sunması açısından önemlidir. Elazığ Şehir Hastanesi, bölgedeki önemli bir sağlık kuruluşu olup pandemi döneminde yoğun bir şekilde hizmet vermiştir. Bu hastane, sağlık çalışanlarının yalnızlaşma durumu, meslek motivasyonu ve tükenmişlik hissi üzerinde incelenmesi gereken bir örnek sağlamaktadır. Bu çalışmanın sonuçları, sağlık kurumlarına ve karar vericilere, sağlık çalışanlarının psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarına yönelik etkili müdahaleler geliştirmeleri için önemli bir temel sağlayacaktır. Ayrıca, pandemi döneminde sağlık çalışanlarının psikolojik sağlığına yönelik politika ve

programların oluşturulması için daha geniş bir perspektif sunacaktır. Bu çalışmanın sınırlamaları arasında, sadece Elazığ Şehir Hastanesi örneğinin kullanılması ve diğer faktörlerin etkisinin değerlendirilmemesi bulunmaktadır. Bununla birlikte, elde edilecek sonuçlar, pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yalnızlaşma durumu, meslek motivasyonu ve duygusal tükenmişlik hissi konularını daha iyi anlamamıza yardımcı olacak ve gelecekteki araştırmalara temel teşkil edecektir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Yalnızlık Kavramı

Sullivan (1953) yalnızlığı, kişinin sosyal ilişkilerde yakınlık ihtiyacı karşılanmadığında ortaya çıkan hoş olmayan bir deneyim olarak tanımlamaktadır. Leiderman (1980) ise yalnızlığı "bireyin diğerlerinden ayrılma duygularının ve başkalarına belirsiz bir ihtiyaç duyduğunun farkında olduğu duygusal bir durum" olarak tanımlamaktadır. Pearlman ve Pepleu'ya (1982) göre yalnızlık, kişinin hayalindeki ilişki ile sahip olduğu ilişki uyumsuz olduğunda ortaya çıkan bir deneyimdir. Pandemi ve salgın dönemleri, toplumsal ve bireysel düzeyde etkisi yüksek toplumsal olgulardır (Karataş, 2020). Salgınlar tarihsel olarak farklı bulaşıcı hastalıklarla ilişkilendirilmiş ve hastalığa sahip olanlar, hastalanma olasılığı olanlar, hastalığa yakalananların yakınları, yöneticiler ve özellikle damgalanmış sağlık çalışanları için artan endişe ile sonuçlanmıştır. Aynı zamanda, bir pandemi sırasında, o toplumdaki damgalanma ve dışlanma, bir veya daha fazla virüs kaynağına veya menşeye yönelik ırkçı tutum ve eylemler olarak ortaya çıkabilir (Karataş, 2020). COVID-19 salgını sırasında, medyada ve internette dramatik hikayelerle birlikte gelişen dezenformasyon ve haberler, enfekte olanlar arasında damgalanmaya yol açmıştır (Wang vd., 2020). Hastalığın yayılmasını önlemek için sosyal mesafe gereklidir, ancak hastalar durumu sosyal bir damga olarak algılar ve bununla fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak baş etmeye çalışırlar. Ancak virüsten etkilenen bireyler ve bakım sağlayıcıları, içinde buldukları koşullara bağlı olarak farklı şekillerde ortaya çıkan sosyal damgalanmadan etkilenmektedir (Bhattacharya, 2020). Bulaşıcı hastalıklarla ilişkili damgalama, sağlık profesyonellerinin ortak bir özelliğidir. Dolayısıyla bu bulaşıcı hastalık, sadece enfekte olmuş

bireylerin/bireylerin veya ailelerinin değil, aynı zamanda sağlık profesyonellerinin de damgalanmasına ve yalnızlaşmasına neden olmuştur (Faris & Arifianto, 2020).

2.2. Mesleki Motivasyon

Mesleki motivasyon, bireylerin işlerine yönelik içsel veya dışsal faktörler tarafından yönlendirilmesi ve bu işlere adanmışlık göstermeleri sürecidir. Profesyonel motivasyon teorisi, bireylerin mesleki rollerini ne kadar iyi yerine getirdiklerini anlamada kullanılan bir çerçevedir (Miner vd., 1994). Bu kavram, özellikle sağlık sektöründe, COVID-19 pandemisi sırasında daha fazla önem kazanmıştır. Pandemi, sağlık çalışanlarının stres seviyelerini artırırken (Ardıç vd., 2022) motivasyonun bu strele başa çıkma ve performansı sürdürmede kritik bir rol oynadığı gözlemlenmiştir (Aroosiya vd., 2021). Pandemi sırasında sağlık çalışanlarının karşılaştıkları etik zorluklar ve enfeksiyon riski algıları da motivasyonlarını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Chaudhary vd., 2024). Mesleki motivasyon, özellikle zorlu çalışma koşullarında, çalışanların performansını ve iş tatminini artırma potansiyeline sahiptir. Araştırmalar, pandemi sırasında sağlık çalışanlarının karşılaştıkları zorlukların motivasyon üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir. Örneğin, Ardıç vd. (2022) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelerin stres düzeylerinin performansları üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu ve bu durumun motivasyon yoluyla aracılık edildiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Aroosiya vd. (2021) motivasyonun, sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmalar, pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının karşılaştıkları zorlukların motivasyon üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır.

2.3. Duygusal Tükenmişlik Hissi

Tükenmişlik hissi, özellikle sağlık sektörü çalışanları arasında yaygın olarak incelenen bir konudur. Bu kavram, uzun süreli iş stresine maruz kalmanın bir sonucu olarak tanımlanabilir. Tükenmişlik, duygusal tükenme, kişisel başarıda azalma ve depersonalizasyon olmak üzere üç ana bileşene ayrılmaktadır (Maslach & Jackson, 1982). Duygusal tükenmişlik tükenmişliğin bireysel stres boyutu ile ilgili olduğu için diğer boyutlara göre daha ön planda yer almaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005:96). COVID-19 pandemisi sırasında, sağlık çalışanları üzerindeki stresin ve tükenmişlik hissini önemi özellikle belirginleşmiştir. Cotel vd. (2021) tarafından yapılan bir çalışmada, pandemi süresince sağlık çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu ve bu durumun hasta bakımı üzerinde olumsuz etkilere yol açabileceği vurgulanmıştır. Tükenmişlik hissi, sadece bireysel sağlık üzerinde değil, aynı zamanda iş performansı ve hasta bakım kalitesi üzerinde de etkili olabilir. Galanis vd. (2021) tarafından yapılan bir sistemik inceleme ve meta-analizde, hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri ve bununla ilişkili risk faktörleri ele alınmıştır. Bu çalışmalar, tükenmişliğin önlenmesi ve yönetilmesinin, hem sağlık çalışanlarının refahı hem de sağlık hizmetlerinin kalitesi açısından hayati önem taşıdığını göstermektedir. Dolayısıyla COVID-19 pandemisi sırasında sağlık çalışanlarının maruz kaldığı stres, depresyon ve tükenmişlik seviyelerini ve bu durumların nedenleri incelenirken, bu alanlarda yapılacak müdahalelerin önemine de dikkat çekmek gerekmektedir (Leo vd., 2021; Murat vd., 2021).

2.4. Yalnızlık, Mesleki Motivasyon ve Duygusal Tükenmişlik Hissi Arasındaki İlişki

Yalnızlık, mesleki motivasyon ve duygusal tükenmişlik hissi arasındaki ilişki, özellikle iş yerindeki sosyal etkileşimlerin ve bireylerin psikolojik durumlarının etkileri açısından önemli bir konudur. Yalnızlık, bireylerin sosyal bağlantılarından yoksun hissetmeleri olarak tanımlanabilir ve bu durum, duygusal tükenmişlik ile doğrudan ilişkilidir. Uzun süreli yalnızlık, bireylerin motivasyon seviyelerini olumsuz etkileyebilir ve bu da iş yerinde tükenmişlik hissine yol açabilir (Özdemir, 2021). Mesleki motivasyon, bireylerin işlerine olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini etkileyen önemli bir faktördür. Karademir'in araştırmasında, mesleki motivasyon ile örgütsel iletişim iklimi arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur (Karademir, 2023). Bu durum, çalışanların sosyal etkileşimlerinin ve destek sistemlerinin, mesleki motivasyon üzerinde olumlu bir etki yarattığını göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki motivasyon düzeyleri ile okul yaşam kalitesi algıları arasında da anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Sarı vd., 2018). Bu bulgular, sosyal destek ve etkileşimin, mesleki motivasyonu artırarak tükenmişlik hissini azaltabileceğini göstermektedir. Duygusal tükenmişlik, iş yerinde yalnızlık hissini bir sonucu olarak ortaya çıkabilir. Çalışmalar, yalnızlık hissini, çalışanların iş tatminini ve motivasyonunu olumsuz etkilediğini göstermektedir (Nişancı ve Usta, 2021). Dolayısıyla, yalnızlık hissi ile mesleki motivasyon ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki, bireylerin iş ortamındaki sosyal etkileşimleri ve destek sistemleri ile doğrudan ilişkilidir. Sonuç olarak, yalnızlık, mesleki motivasyon ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki karmaşık bir yapıya sahiptir. Yalnızlık hissi, bireylerin motivasyonunu düşürerek tükenmişlik hissine yol açabilirken, güçlü sosyal destek ve etkileşimler, mesleki motivasyonu artırarak bu olumsuz etkileri azaltabilir. Bu nedenle, iş yerlerinde sosyal etkileşimlerin artırılması ve destekleyici bir ortamın sağlanması, çalışanların motivasyonunu ve genel iş tatminini artırmak için kritik öneme sahiptir.

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden değişkenler arası ilişkileri belirlemeye yönelik ilişkisel araştırma tasarımı benimsenmiştir. Araştırmanın evrenini, Elâzığ Şehir Hastanesi bünyesinde çalışan ve Covid-19 pandemi sürecinde aktif görev almış 1000 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini oluşturmak için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır, kolayda örnekleme yöntemi araştırmacının ulaşabildiği tüm sağlık çalışanlarını örnekleme dahil etmesi anlamına gelmektedir. Bu doğrultuda Elâzığ Şehir Hastanesi'nde Covid-19 pandemi sürecinde aktif görev yapan toplam 332 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Eksik ve hatalı veriler çıkarılarak 320 katılımcıdan elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Veri toplama sürecinde, sağlık çalışanlarının Covid-19 pandemi sürecinde yaşadıkları deneyimler sonucunda yalnızlaşma düzeyleri, meslek motivasyonları ve duygusal tükenmişlik hissine yönelik alan yazında daha önce geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden geliştirilen anket kullanılmıştır.

Anket formu demografik bilgiler ve üç ana ölçekten alınan sorulardan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında veriler bizzat araştırmacı tarafından kurum izni alınarak yüz yüze görüşmeler ile gerçekleştirilmiştir. Sağlık çalışanlarının yalnızlaşma durumunu ölçmek için İnanç & Eksi (2022) tarafından geliştirilmiş “RULS-6 Yalnızlık Ölçeği” (6 Maddelik Kısa Formu) ölçek kullanılmıştır. Meslek motivasyonunu ölçmek için, Çivilidağ & Şekercioğlu (2017) tarafından geliştirilen 17 maddelik “Çok Boyutlu Meslek Motivasyonu Ölçeği” kullanılmıştır. Son olarak tükenmişlik düzeyini ölçmek için Günay (2021) tarafından geliştirilen 6 maddelik “İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği” ölçek kullanılmıştır.

Verilerin değerlendirilmesinde IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) v.22 paket programı kullanılarak istatistiksel analiz yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı Kolmogorov-Smirnov Testi ile test edilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler olarak yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Sürekli değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson’s/Spearman’s korelasyon ve etkiyi belirlemek için regresyon analizi kullanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yalnızlaşma durumunun meslek motivasyonu ve duygusal

tükenmişlik hissi üzerine olan etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

AS1: Katılımcıların Yalnızlık, Duygusal Tükenmişlik ve Meslek motivasyonu düzeyleri nedir?

AS2: Katılımcıların Yalnızlık, Duygusal Tükenmişlik ve Meslek motivasyonu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?

AS3: Sağlık çalışanlarının Yalnızlaşma Durumunun Meslek Motivasyonu ve Duygusal Tükenmişlik hissi üzerine etkisi var mıdır?

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Elâzığ Şehir Hastanesi bünyesinde çalışan ve Covid-19 pandemi sürecinde aktif görev almış 1000 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini oluşturmak için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır, kolayda örnekleme yöntemi araştırmacının ulaşabildiği tüm sağlık çalışanlarını örnekleme dahil etmesi anlamına gelmektedir. Bu doğrultuda Elâzığ Şehir Hastanesi’nde Covid-19 pandemi sürecinde aktif görev yapan toplam 320 sağlık çalışanı üzerinden elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Katılımcıların bazı demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

Demografik Özellikler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	171	53.4
Erkek	149	46.6
Yaş		
18-25 yaş	60	18.8
25-35 yaş	114	35.6
35-45 yaş	88	27.5
45 yaş ve üzeri	58	18.1
Medeni Durum		
Evli	190	59.4
Bekâr	130	40.6
Eğitim Durumu		
Lise	36	11.3
Üniversite	208	65.0
Yüksek Lisans	24	7.5
Doktora	52	16.3
Çalışma Şekli		
Evden	7	2.2
Hibrit	5	1.6
Yüz yüze	308	96.3

Tablo incelendiğinde katılımcıların %53.4’ünü kadınların, %46.6’sını erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşa göre en çok (n = 114, %35.6) 25-35 yaş aralığında, daha sonra (n = 88, %27.5) 35-45 yaş aralığında, (n = 60, %18.8) 18-25 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

En az (n= 58, %18.1) 45 yaş ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %59.4’ünün evli, %40.6’sının ise bekâr olduğu görülmektedir. Katılımcıların %11.3’ü lise mezunu, %65’i üniversite mezunu, %7.5’i yüksek lisans mezunu, %16.3’ü doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %2.2'si evden, %1.6'sı hibrit modelinde, %96.3'ü yüz yüze çalışma şekli ile çalışmaktadır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırma sorularına yanıt vermek amacıyla hangi istatistiksel tekniklerin yapılacağına karar vermek amacıyla öncelikle kayıp değerler ve uç değerler incelenmiştir. Olumsuz maddeler ölçek puanlaması için (IM1, IM3, IM5) ters kodlanmıştır. Veri setinde kayıp değer olmadığı görülmüştür. Uç değer incelemesi yapılmıştır. Tek değişkenli uç değerler için ölçeğe ait puan Z standart puanına çevrilmiş ve -3 ile +3 aralığı dışında kalan 11 kişiye ait değerler veri setinden çıkarılmıştır. Çok değişkenli uç değerler için Mahanalobis puanı hesaplanmış ve değeri 0.01'den küçük 2 değer olduğu görülmüştür. Uç değerler temizlendikten sonra 320 kişiye ait veri ile analizlere devam edilmiştir. Ölçeklere dair yapılan güvenilirlik analizi

sonucunda yalnızlık ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik değerinin 0,908; mesleki motivasyon ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik değerinin 0,812; duygusal tükenmişlik ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik değerinin 0,878 olduğu belirlenmiştir. “ $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek, yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.” (Kayış, 2009). Dolayısıyla ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırma sorularına yanıt vermek için, hangi istatistiksel tekniklerin yapılacağına karar vermek amacıyla öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Verilerin normalliğini test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış, histogram grafikleri, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Normallik testi sonucu Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere ilişkin normallik testi sonuçları

Ölçek/boyut	n	Beta	S	Median	Min	Max	Kolmogorov Smirnov	p	Çarpıklık	Basıklık
Yalnızlık	320	2.33	.76	2.33	1	4	.094	.000	-.09	-.52
Duyusal	320	3.57	1.26	3.61	1.67	5	.177	.000	-.23	-1.42
Meslek motivasyonu	320	3.23	1.05	3.17	1.28	6.17	.125	.000	.32	-.92
Motive Olmama	320	2.39	1.11	2.01	1	6	.138	.000	.75	.35
İçsel Motivasyon	320	2.70	1.38	2.67	1	7	.138	.000	.59	-.30
Dışsal Düzenleme Sosyal	320	2.39	1.26	2	1	6.67	.151	.000	.67	-.29
Kişisel Düzenleme	320	3.06	1.76	3	1	7	.169	.000	.56	-.77
Dışsal Düzenleme Maddesel	320	2.47	1.27	2	1	6.67	.182	.000	.78	.03
İçe Yansıtılan Düzenleme	320	3.15	1.80	3	1	7	.160	.000	.58	-.75

Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre hiçbir değişkene ait puan normal dağılım göstermemektedir ($p < .05$). Ancak sadece bu test sonucuna göre karar verilmemektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri ve histogram grafikleri de incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerine göre Yalnızlık (çarpıklık = -.09 ve basıklık = -.52), Duyusal Tükenmişlik (çarpıklık = -.23 ve basıklık = -1.42), Meslek motivasyonu (çarpıklık = .32 ve basıklık = -.92), Motive Olmama (çarpıklık = .75 ve basıklık = .35), İçsel Motivasyon (çarpıklık = .59 ve basıklık = -.30), Dışsal Düzenleme Sosyal (çarpıklık = .67 ve basıklık = -.29),

Kişisel Düzenleme (çarpıklık = .56 ve basıklık = -.77), Dışsal Düzenleme Maddesel (çarpıklık = .78 ve basıklık = .03), İçe Yansıtılan Düzenleme (çarpıklık = .58 ve basıklık = -.75) normal dağılım göstermektedir. Katılımcıların Yalnızlık ölçeğinden elde ettikleri puanlara ilişkin düzeylerini tespit etmek amacıyla [(Son kategori – İlk kategori)/Kategori sayısı] formülü kullanılmış ve kategoriler adım hesabı olarak belirlenmiştir. Formülde ölçekler ve boyutlar için değerler yerine yerleştirildiğinde $(4-1)/4 = 0.75$ değeri bulunmuştur ve ne anlama geldikleri Tablo 3' de verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Yalnızlık ortalama puanları için değerlendirme ölçütleri

Beta /k	Karar
1.00 – 1.75	Çok düşük
1.76 – 2.50	Düşük
2.51 – 3.25	Yüksek
3.26 – 4.00	Çok yüksek

k: madde sayısı

Tabloya göre Yalnızlık ortalama puanlarının çok düşük ile çok yüksek arasında derecelendirildiği ifade edilebilir. Katılımcıların Duygusal Tükenmişliklerine ilişkin düzeylerini tespit etmek amacıyla [(Son kategori – İlk kategori)/Kategori sayısı] formülü kullanılmış ve kategoriler

adım hesabı olarak belirlenmiştir. Formülde ölççekler ve boyutlar için değerler yerine yerleştirildiğinde $(5-1)/5 = 0.80$ değeri bulunmuştur ve ne anlama geldikleri Tablo 4’ de verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Duygusal Tükenmişlik ortalama puanları için değerlendirme ölçütleri

Beta /k	Karar
1.00 – 1.80	Çok düşük
2.61 – 3.40	Orta düzey
1.81 – 2.60	Düşük
3.41 – 4.20	Yüksek
4.21 – 5.00	Çok yüksek

k: madde sayısı

Tabloya göre Duygusal Tükenmişlik ortalama puanlarının çok düşük ile çok yüksek arasında derecelendirildiği ifade edilebilir. Katılımcıların Meslek motivasyonu düzeylerini tespit etmek amacıyla [(Son kategori – İlk kategori)/Kategori

sayısı] formülü kullanılmış ve kategoriler adım hesabı olarak belirlenmiştir. Formülde ölççekler ve boyutlar için değerler yerine yerleştirildiğinde $(7-1)/7 = 0.86$ değeri bulunmuştur ve ne anlama geldikleri Tablo 5’ de verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Meslek motivasyonu ortalama puanları için değerlendirme ölçütleri

Beta /k	Karar
1.00 – 1.86	Çok düşük
2.72 – 3.57	Biraz düşük
1.87 – 2.71	Düşük
3.58 – 4.43	Orta düzey
4.44 – 5.29	Biraz yüksek
6.15 – 7.00	Çok yüksek
5.30 – 6.14	Yüksek

k: madde sayısı

Tabloya göre Meslek motivasyonu ortalama puanlarının çok düşük ile çok yüksek arasında derecelendirildiği ifade edilebilir. Verilerin analizinde betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum, maksimum) yapılmıştır, Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında verileri analiz etmede IBM SPSS 26 yazılımından yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Yalnızlık, Duygusal Tükenmişlik ve Meslek motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Katılımcıların Yalnızlık, Duygusal Tükenmişlik ve Meslek motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişki Tablo 6’ da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Yalnızlık, Duygusal Tükenmişlik ve Meslek motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişki (n = 320)

Ölçek	Yalnızlık	Duygusal Tükenmişlik	Meslek motivasyonu
Yalnızlık		.534**	-.214**
Duygusal Tükenmişlik			-.354**

Sağlık çalışanlarının Yalnızlık düzeyleri ile Duygusal Tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r = .534$, $p < .01$); Yalnızlık düzeyleri ile Meslek motivasyonu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ($r = -.214$, $p < .01$), Duygusal tükenmişlik düzeyleri ile Meslek motivasyonu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ($r = -.214$, $p < .01$) olduğu tespit edilmiştir.

Meslek motivasyonu, Yalnızlık tarafından yordanmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 7’ de verilmiştir.

Tablo 7. Meslek motivasyonunun yordanmasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata B	Beta	T	p
Sabit	3.924	.187		21.011	.000
Yalnızlık	-.299	.076	-.214	-3.916	.000

$$R = .214, \quad R^2 = .046, \quad F(1, 319) = 15.333, \quad p = .000$$

Katılımcıların Yalnızlıkları, Meslek motivasyonu puanları ile anlamlı bir etki göstermektedir, $R = .214$, $R^2 = .046$, $p < .01$. Adı geçen değişken, Meslek motivasyonundaki toplam varyansın yaklaşık %4.6’sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (Beta) göre, yordayıcı değişkenin Meslek motivasyonu üzerindeki önemi $-.214$ ’tür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu incelendiğinde ise, Yalnızlık değişkeninin Meslek motivasyonu üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre Meslek motivasyonunun yordanmasına

ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir:

$$\text{Meslek motivasyonu} = 3.924 - .299\text{Yalnızlık}$$

4.2. Duygusal Tükenmişlik, Yalnızlık tarafından yordanmakta mıdır?

Araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 8’ de verilmiştir.

Tablo 8. Duygusal Tükenmişliğin yordanmasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata B	Beta	T	p
Sabit	1.509	.193		7.830	.000
Yalnızlık	.886	.079	.534	11.254	.000

$$R = .534, \quad R^2 = .285, \quad F(1, 319) = 143.140, \quad p = .000$$

Katılımcıların Yalnızlıkları, Duygusal Tükenmişlik puanları ile anlamlı bir etki göstermektedir, $R = .534$, $R^2 = .285$, $p < .01$. Adı geçen değişken, Duygusal Tükenmişlik'teki toplam varyansın yaklaşık %28.5'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (Beta) göre, yordayıcı değişkenin Duygusal Tükenmişlik üzerindeki önemi .534'tür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonucu incelendiğinde ise, Yalnızlık değişkeninin Duygusal Tükenmişlik üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre Duygusal Tükenmişliğin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği (matematiksel model) aşağıda verilmiştir:

$$\text{Duygusal Tükenmişlik} = 1.509 + .886\text{Yalnızlık}$$

5. SONUÇ

Salgın; bireyler ve toplum sağlığı üzerinde ciddi olumsuz etkileri olan önemli bir sorundur. COVID-19 pandemisi, bireyleri psikolojik, sosyal ve ekonomik olarak etkilemekle birlikte, dünya genelinde sağlık sistemlerinde neden olduğu sorun ve değişiklikleri de etkilemektedir. Özellikle pandemiyi doğrudan ve dolaylı etkilerinin neden olduğu günlük yaşamda meydana gelen ani değişimler, bireyler için önemli psikolojik ve sosyal sonuçları olan risk faktörleri haline gelmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yalnızlaşma düzeylerinin arttığını göstermektedir. Ayrıca, yalnızlaşma düzeyi ile meslek motivasyonu arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Yani, yalnızlaşma arttıkça meslek motivasyonu azalmaktadır. Bunun yanı sıra, yalnızlaşma düzeyi ile duygusal tükenmişlik hissi arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır. Yani, yalnızlaşma arttıkça duygusal tükenmişlik hissi de artmaktadır. Elazığ Şehir Hastanesi'nde çalışan sağlık personelinin yalnızlaşma durumunun meslek motivasyonu ve duygusal tükenmişlik hissi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde araştırmalar ve geçmiş deneyimler, COVID-19 pandemisinin bireyin ruh sağlığı üzerinde ciddi bir etkisi olabileceğini göstermiştir (Khan vd., 2020). Sağlık çalışanları, COVID-19 pandemisinin neden olduğu olumsuz durumlara karşı toplumdaki diğer kişilere göre daha savunmasız olabilir. Sağlık çalışanlarının damgalanması ve yalnızlaştırılması COVID-19 sırasında domuz gribi, tüberküloz ve HIV gibi diğer hastalıklardan daha yaygındır (Chanpa vd., 2020). Bulgularla uyumlu olarak, sağlık çalışanlarının süreç içinde çoğunlukla yakın çevrelerinden ve toplumdaki "sosyal olarak dışlandıkları" gözlemlenmiştir. Sosyal damgalama, belirli gruplar çeşitli nedenlerle toplumdaki dışlandığında ortaya çıkar. Bu doğrultuda sağlık çalışanları da COVID-19 sürecinde yaşadıkları damgalanma nedeniyle sosyal olarak dışlanmaktadır. Sonuç olarak, sağlık çalışanlarının bulaşıcı ve 'virüsün taşıyıcıları' oldukları gerekçesiyle sosyal olarak dışlandıkları ve insanların onlardan uzak durdukları açıktır. Bu araştırmanın sonuçları, iş dünyasında çalışanların işe bağlı duygusal tükenmişlik ve yalnızlık gibi psikolojik durumlarla mücadele etmek için farklı stratejiler benimsemeleri gerektiğini göstermektedir. Örneğin, kadınların işyerinde daha fazla desteğe ihtiyaç duyabileceği ortaya çıktığından, işverenlerin kadın çalışanlarına destek sunma konusunda daha hassas olmaları gerekebilir. Sonuç olarak, bu araştırma iş dünyasında çalışanların psikolojik durumları ve ihtiyaçlarını anlamak

için önemli bir çalışmadır. İşverenlerin çalışanlarının psikolojik sağlığını korumak ve desteklemek için farklı stratejiler benimsemeleri gerektiği konusunda bilgilendirici bir çalışmadır. Bu çalışmanın sonuçları, iş dünyasında daha sağlıklı ve mutlu çalışanların oluşturulması için rehberlik sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Ardıç, M., Ünal, Ö., & Türktemiz, H. (2022). The Effect Of Stress Levels Of Nurses On Performance During The Covid-19 Pandemic: The Mediating Role Of Motivation. *Journal Of Research İn Nursing*, 27(4), 330-340.
- Aroosiya, M. M., Ithrees, M. A. I. M., & Farwis, M. (2021). Impact Of Motivation On Employee Job Satisfaction: With Special Reference To Health Workers During The Covid-19 Pandemic. *Journal Of Contemporary Issues İn Business And Government| Vol*, 27(2), 6395.
- Bhattacharya, S. (2020). The Social İmpact Of The Covid-19 Pandemic. *ORF İssue Brief*, 406. 1-14.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005), "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Chanpa, B.V., Kotecha, I., Kumar, P., Tiwari, S.D., Vasavada, A.D. Ve Bhatt, B.R. (2020). Stigma And Discrimination Among Doctors Toward Health-Care Staff Working At COVID-19 Sites. *Andhra Pradesh Journal Of Psychological Medicine*, 21(2),77-82.
- Chaudhary, P., Payal, Nain, P., Pooja, Rana, P., Verma, P., ... & Kumar, R. (2024). Perceived Risk Of İnfection, Ethical Challenges And Motivational Factors Among Frontline Nurses İn Covid-19 Pandemic: Prerequisites And Lessons For Future Pandemic. *Bmc Nursing*, 23(1), 5.
- Cotel, A., Golu, F., Pantea Stoian, A., Dimitriu, M., Socea, B., Cirstoveanu, C., ... & Oprea, B. (2021, March). Predictors of burnout in healthcare workers during the COVID-19 pandemic. In *Healthcare* (Vol. 9, No. 3, p. 304). MDPI.
- Çivilidağ, A., & Şekercioğlu, G. (2017). Çok boyutlu meslek motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 7(1), 143-156.
- Faris, M. ve Arifianto, R.M. (2020). Social Stigma Toward Health Workers Associated With Coronavirus Disease 2019. *Open Access Macedonian Journal Of Medical Sciences*,8(1),112-114.
- Galanis, P., Vraka, I., Fragkou, D., Bilali, A., & Kaitelidou, D. (2021). Nurses' burnout and associated risk factors during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Journal of advanced nursing*, 77(8), 3286-3302.
- Günay, A. (2021). İşe bağlı duygusal tükenmişlik ölçek çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2021 Cilt: 30 No: 1 Sayfa: 142-149*.

- Inanç, A., & Eksi, H. (2022). Adaptation of RULS-6 loneliness scale (6-item short form) into Turkish: A validity and reliability study. *Contemporary Educational Researches Journal*, 12(4), 197–203. <https://doi.org/10.18844/cej.v12i4.7466>
- Karademir, L. (2023). Uzaktan eğitime yönelik tutum, mesleki motivasyon ve örgütsel iletişim iklimi: covid-19 pandemisi ve öğretmenler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (56), 346-361. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1148472>
- Karataş, Z. (2020). COVID-19 Pandemisinin Toplumsal Etkileri. *Değişim ve Güçlenme.Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*,4(1),3-17.
- Kayış, A. (2009). Güvenirlilik Analizi. Ş. Kalaycı (Ed), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (403- 419). Ankara : Asil Yayıncılık.
- Khan, G., Sheek, M., Al Suwaidi, A., idris, K. ve Abu, F. (2020). Novel Coronavirus Pandemic: A Global Health Threat. *Turkish Journal Of Emergency Medicine*,20(2),55--62.
- Leiderman, P.H. (1980). Pathological loneliness: A psychodynamic interpretation. in J.Hartog, J. R Audy & Y. A. Cohen (Ed.). *The Anatomy Of Loneliness* (ss. 377- 393). New York: International Universities Press, U.S.A
- Leo, C. G., Sabina, S., Tumolo, M. R., Bodini, A., Ponzini, G., Sabato, E., & Mincarone, P. (2021). Burnout among healthcare workers in the COVID 19 era: a review of the existing literature. *Frontiers in public health*, 1661.
- Maslach, C., Jackson, S. E., (1982), 'A Social Psychological Analysis", *Social Psychology of Health and Illness*.
- Miner, J. B., Crane, D. P., & Vandenberg, R. J. (1994). Congruence And Fit In Professional Role Motivation Theory. *Organization Science*, 5(1), 86-97.
- Murat, M., Köse, S., & Savaşer, S. (2021). Determination of stress, depression and burnout levels of front-line nurses during the COVID-19 pandemic. *International journal of mental health nursing*, 30(2), 533-543.
- Nişancı, Z. & Usta, A. (2021). Covid-19 dönemi uzaktan çalışmanın iş ve özel yaşama yansımaları üzerine bir değerlendirme. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 94-109. <https://doi.org/10.18221/bujss.1003068>
- Özdemir, B. (2021). Examining the mediating role of the burnout in the effect of workplace loneliness on organizational cynicism. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(5), 1421-1439. <https://doi.org/10.18506/anemon.894333>
- Perlman, D. & Peplau, L. A. (1998). Loneliness. *encyclopedia ofmental health*. 2. 571- 581.
- Sarı, M., Canoğulları, E., & Yıldız, E. (2018). Öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi., (47), 387-409. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.364454>
- Sullivan, S.(1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. WW Norton.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C.S. ve Ho, R.C.(2020). Immediate Psychological Responses And Associated Factors During The Initial Stage Of The 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic Among The General Population In China. *ini J Environ Res Public Health*,6,17(5),1-25.