

Pandemi Sürecinde Atık Toplama Personellerinin COVID-19 Korkusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Ali Arslanoğlu^{ID}, Arzu Türkakın^{ID}, Melike Çelik^{ID}

Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi, İstanbul, Türkiye

Makale atfı: Arslanoğlu A, Türkakın A, Çelik M. Pandemi sürecinde atık toplama personellerinin COVID-19 korkusunun işten ayrılma niyetine etkisi. TÜSEB 2023;6(2):100-107.

*Bu makale 30 Kasım-03 Aralık 2022 tarihleri arasında yapılan 4. Uluslararası Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nde sunulmuştur.

ÖZET

Pandeminin etkilerini ön saflarda yoğun biçimde yaşayanlar sağlık mensupları, doktorlar ve hemşireler olup, sağlık çalışanlarımızın yanı sıra hastane destek hizmet personelleri de bu etkiyi oldukça fazla hissetmektedir. Bu durum destek hizmetleri çalışanlarının COVID-19'a yakalanmaktan korkmalarına ve bu korkuya bağlı olarak işten ayrılmalarına dahi neden olabilmektedir. Pandemi süresince atık hizmetleri kapsamında çalışan 145 beyaz ve mavi yaka personel çalışmanın örneklemini olup, COVID-19'a yakalanma korkusunun işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi incelenmiştir. Bu araştırmanın amacı hastane içerisinde çalışan atık hizmetleri personellerinin COVID-19 hastalığına maruz kalma korkularının işten ayrılmaya niyetlerine etkisini görebilmektir. Tanımlayıcı olmakla birlikte kesitsel bir tipte olan çalışma için çalışan anketleri 01.07.2021-01.08.2021 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS analiz programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında daha önceden geçerliliği ve güvenilirliği yapılan ölçeklerden hazırlanan anket kullanılmış olup, katılımcılardan veriler yüz yüze toplanmıştır. Katılım sağlayanların %96,5'inin erkek, %60'ının evli, %85,5'inin lise ve altı eğitim durumuna sahip, %46,2'sinin ise eşi ve çocukları ile yaşamakta olduğu görülmüştür. Çalışmada ölçeklerin Cronbach's Alpha katsayıları COVID-19 korkusu için 0,90, işten ayrılma niyeti için 0,91 olarak tespit edilmiştir. Verilerin analizi için SPSS programı kullanılmış olup ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach's Alpha yöntemine başvurulmuştur. Sosyodemografik değişkenler için farklılık testlerinden Mann Whitney-U ve t testi kullanılmıştır. COVID-19 korkusu ve işten ayrılma niyeti ölçek ortalamaları sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstermezken, COVID-19 korkusunun işten ayrılma niyeti ile anlamlı yüksek düzey bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda COVID-19 korkusunun çalışanların işten ayrılmalarına niyetlerini etkilediği görülmüştür. İşten ayrılma niyetlerinin yanı sıra COVID-19 korkusunun psikolojik boyutu ayrıca incelenebilir olup çalışma performanslarına etkisi de ayrıca değerlendirilmelidir.

Anahtar kelimeler: COVID-19, salgın, işten ayrılma, COVID-19 korkusu, işten ayrılma niyeti

ABSTRACT

The Effect of Waste Collection Staff's Fear of COVID-19 on the Intention to Left the Work During the Pandemic Process

Health professionals, doctors and nurses who are experiencing the effects of the pandemic intensively on the front lines, as well as our health workers, hospital support service personnel are experiencing this effect quite a lot. This situation may even cause support service employees to be afraid of contracting COVID-19 and to leave their jobs due to this fear. 145 white and blue collar personnel working within the scope of waste services during the pandemic were the sample of the study and the relationship between the fear of contracting COVID-19 and the intention to quit the job was examined. The aim of this research is to see the effect of fears of exposure to COVID-19 disease of waste services personnel working in the hospital on their intention to quit their jobs. The employee questionnaires for the study, which is descriptive but of a cross-sectional type, were completed between 01.07.2021-01.08.2021. The employee questionnaires were completed between 01.07.2021-01.08.2021 Dec. SPSS analysis program

Sorumlu Yazar

Arzu Türkakın

Sağlık Bilimleri Üniversitesi,
Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü,
Sağlık Yönetimi,
İstanbul-Türkiye
e-posta: arzuturkakın@gmail.com

Geliş Tarihi: 25.07.2023

Kabul Tarihi: 25.08.2023

Çevrim içi Yayın Tarihi: 30.08.2023

was used in the analysis of the data. Within the scope of the research, a questionnaire prepared from scales whose validity and reliability were previously performed was used, and data from the participants were collected face-to-face. As a result of the survey, 96.5% of the participants were male, 60% were married, 85.5% had a high school or lower education status. It has been shown that 46.2% of them live with their spouse and children. In the study, the Cronbach's Alpha coefficients of the scales were determined as 0.90 for COVID-19 fear and 0.91 for intention to quit work. The SPSS program was used for the analysis of the data and Cronbach's Alpha method was applied for the reliability of the scales. Mann Whitney-U and t-test, one of the difference tests, were used for sociodemographic variables. While the COVID-19 fear and intention to quit work scale averages did not differ according to sociodemographic characteristics, it was found that COVID-19 fear had a significant high-level relationship with intention to quit work. As a result of the research, it has been seen that the fear of COVID-19 affects the intentions of employees to quit their jobs. In addition to the intention to quit work, the psychological dimension of COVID-19 fear can also be examined, and its impact on work performance should also be evaluated separately.

Keywords: COVID-19, epidemic, quitting work; COVID-19 fear, intention to quit work

GİRİŞ

Tarih boyunca insanlık bulaşıcı hastalıklarla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Yaşanan bu bulaşıcı hastalıkların neticesinde de her zaman beklenenden daha fazla insan yaşamını kaybetmiştir (1). Son yaşanan olaylara bakacak olursak COVID-19 virüsü dünya üzerindeki farklı farklı ülkelerde yaşayan çok fazla sayıdaki insanı etkilemiş ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) bu durumu pandemi olarak ilan etmiştir (2).

COVID-19'un pandemi olarak ilan edilmesiyle sadece devlet kurumlarında değil özel kurumların çalışma şekillerinde de değişiklikler meydana gelmiştir. Uzaktan çalışma kavramı hayatımıza girmiş ve COVID-19'a sebebiyet veren bulaş riskini azaltmak amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra hekim, hemşire gibi sağlık çalışanları içinse vaka sayılarının artışı ile doğru orantılı olarak COVID-19 ile etkileşim düzeyi yükselmiş, özellikle sağlık çalışanları için çalışma şartları, ortamı ve hâlihazırda kullanılan bazı kişisel koruyucu donanımlar önemini arttırmıştır. Bu çalışma ile iş ortam ve koşullarındaki salgın kaynaklı değişiklikler sonucu meydana gelen risklerden hem örgütte çalışan personelin korunması, buna bağlantılı olarak toplum sağlığının bir parçası olan birey sağlığının korunması ön plana çıkmıştır. Örgütte çalışan personelin sağlığını korumak için örgütün çalışma ortamı, şartları ve çalışma şekillerinde değişiklikler meydana getirilmiştir. Örgüt içerisindeki bu değişiklikler; örgütte süregelen olan bütün işleyişin bozulmasını, örgütteki süreç ile ilgili belirsizlik hissi, örgütte çalışan kişilerde enfekte olma korkusunu ve güvenli olmayan bir alanda yaşadığı düşüncesini ortaya çıkarmıştır (1,2).

İşten ayrılma niyeti, alan yazında birçok tanımı olmasına rağmen şu şekilde ifade edilmektedir. Rusbelt ve diğerleri "İşten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemlerdir" olarak nitelendirirler (3). Üst ve alt paragraf ile bağlantı kurulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Tatminsizlik, çalışanların iş koşullarından kaynaklandığında

çalışan eyleme geçerek işten ayrılma düşüncesini hayata geçirecek ve geçirirken bu düşüncesini birtakım nedenlere bağlayacaktır.

Bu nedenler ise şu şekilde sıralanabilir; ekonomik faktörler, örgüt içerisindeki faktörler, çalışanın değişen yaşam nedenlerine ilişkin faktörler, çalışanın iş bırakma ve depresyonda olması ve çalışanın iş tükenmişliğinden kaynaklanan faktörlerdir (4). Bu faktörlerden hangisi olursa olsun örgütten ayrılan çalışanın örgüte doğrudan veya dolaylı yoldan negatif etkisi bulunmaktadır. Örgütler, devamlılığını sağlayabilmek için çalışanlarını örgüt içinde tutabilmelidir (2). Yeni çalışanların seçilmesi, eğitilmesi örgüt için maddi ve manevi kayıplara yol açarak örgütün karlılık ve süreklilik amacı dışında efor kaybetmesine neden olacaktır. Çalışanlar örgütte kazanmış oldukları bilgi ve birikimlerin neticesinde örgüt ile müşteriler arasında önemli ilişkiler kurmaktadır. Çalışanların örgütten ayrılması ile kurmuş oldukları önemli ilişkilerin de ortadan kalkmasına neden olurlar.

Ev ortamında çalışma sistemiyle işten ayrılma niyetinin arasında negatif bir ilişki varlığı görülmüştür. Personelin iş yaşam kalitesinin uzaktan çalışma ile paralel olarak daha fazla olması bu ilişkiyi açıklamaktadır (2). Bu çalışmanın amacı uzaktan çalışma imkanı olmayanların COVID-19 bulaşma korkusunun işten ayrılma üzerine etkisinin olup olmadığının incelenmesidir.

MATERYAL VE METOT

Araştırma Amacı

Çalışma, içinde bulunduğumuz pandemi sürecinde yaşanan COVID-19 korkusu ve hastane içerisinde çalışan atık personelinin bu korku ile işten ayrılmaya niyetini araştırmayı amaçlayan nicel bir çalışmadır. Atık personellerinin hastanelerde doktor ve hemşirelerden sonra en çok risk altında olan çalışan gruplarından oldukları düşünüldüğünde COVID-19'a yakalanma korkularının işten ayrılma niyetlerine ne kadar etkisi olduğu yapılan bu çalışma ile ortaya konulacaktır.

Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Çalışma kesitsel ve tanımlayıcı tipte, veri toplanacak olan araç ise olarak “anket” olarak belirlenmiştir. Araştırma da sunulan anket iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım COVID-19 korkusu ile ilgili verilerin toplanabilmesi için güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş, farklı çalışmalarda da değerlendirilmiş olan “COVID-19 Korkusu Ölçeği” kullanılmıştır (5). Ölçek tek boyutlu olup yedi madde içermektedir. Ölçekten alınan yüksek puan, puan düzeyinde COVID-19 korkusunu yaşamak anlamına gelmektedir. Ölçek “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” gibi beşli likert şeklindedir. Bakioğlu ve arkadaşlarının uyarlamasını yapmış olduğu ölçek için Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayısı, 0.820’dir.

COVID-19 korkusu ölçeği ile birlikte yine ilk bölümde işten ayrılma niyetini ölçmek için kullanılan ilk üç madde Landau ve Hammer, diğer madde de ise Jackofsky ve Slocum aracılığıyla geliştirilmiş sorular kullanılmıştır. Ölçek “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5’li likert tipindedir. Kaya’nın çalışmasında Türkçeye çevrilmiş olup Cronbach’s Alpha değeri 0.903’tür (6).

Anket ikinci bölümde ise cinsiyet, yaş, meslek, medeni durum, öğrenim durumları gibi katılımcıların sosyal durumlarını belirleyen demografik sorulardan oluşmaktadır. Araştırma verileri özel bir işletmede görev yapan hastane atık hizmetleri personellerine elden anket verilerek toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamındaki verilerin incelenmesi SPSS programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle verilerin frekansları belirlenmiştir. Araştırma içeriğinde kullanılmakta olan ölçüm araçlarının güvenilirlik testi yapılması maksadıyla her bir ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. $\alpha > 0.70$ bulunmuş ($\alpha = 0.903$) ve çalışma devam ettirilmiştir. Saha çalışmalarından elde edilen verilerden betimsel analizler yapılmış, sosyodemografik değişkenler için farklılık testleri, t testi, Mann-Whitney U, regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

Araştırma Evreni ve Örneklem Boyutu

Çalışmanın evrenini atık hizmeti sunan bir işletmede çalışan beyaz ve mavi yaka atık toplama personelleri oluşturmaktadır. İşletmede görev yapan bu 148 atık personeli araştırmanın kapsamını oluşturmuştur. Şirketten gerekli izin alınarak 148 personele anket yüz yüze uygulanmış, yapılan incelemeler neticesinde anketlerden üç adet natamam veya doğru olmayan bir şekilde doldurulmuş olmalarından ötürü değerlendirme içerisine dâhil edilmemiş, 145 personelin (%98) anketi analize tabi tutulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın modeli.

Bu araştırmanın hipotezi COVID-19 korkusunun işten ayrılma niyetine etkisinin olduğu yönündedir. Çalışma içerisinde oluşturulmuş hipotezlerin testine yönelik olarak meydana getirilen araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Sınırları

Anket uygulamasının sadece bir şirketin çalışanlarına uygulanması ve zaman kısıtlaması olması çalışmanın kısıtlılığıdır. Anket araştırmasına katılan katılımcıların anketlere vermiş oldukları cevapların doğru bir şekilde verildiği kabulü yapılmaktadır.

BULGULAR

Sosyo-Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde, COVID-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki olduğunun araştırılması için oluşturulan ölçme aracı olan anket verilerine, araştırma içerisindeki sorulara cevap bulunabilmesi ayrıca öne sürülen hipotezlerin kabul edilebilirliklerinin testinin yapılabilmesi için gerçekleştirilen istatistiksel analizler sonucu tespit edilen bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 1 verilerince katılım sağlayanların cinsiyetlerine bakıldığında, %96.5’inin erkek olduğu görülmüştür. Medeni durumları incelendiğinde; %60.1’i evlidir. Yaşlarına bakıldığında; %34.4’ü 21-30 yaş, %36.1’ü 31-40 yaş, %29.5’i 41 yaş ve üstü arasında bulunmaktadır. Öğrenim durumlarına bakıldığında; %85.4’ü lise ve altı, %4.6 ön lisans, %10’u lisans ve lisansüstü öğrenim durumuna sahip olduğu görülmektedir. %17.6’sı COVID-19 ile etkileşimde olduklarını, %82.4’ü de COVID-19 ile etkileşimde olmadığını beyan etmiştir.

Örneklemin güvenilirliği ve anketlerin geçerliliği Cronbach’s Alpha skorları hesaplanarak ölçülmüştür. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach’s Alpha katsayısından faydalanılarak elde edilmiş güvenilirlik analizinden tespit edilen bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Analiz sonuçlarına bakıldığında önermelerin güvenlik sınırları içerisinde kaldığı görülmektedir. Bu gözlemlerle anketin güvenilir olduğu söylenebilmektedir. Tablo 2 doğrultusunda ölçek Cronbach’s Alpha katsayılarının güvenilir olarak değerlendirildiği 0.70’in üzeri değer almış olduğu görülmektedir. Bu sebeple ölçeklerin güvenilir ve araştırılan özelliklerin doğru bir şekilde ölçüldüğü değerlendirilebilmektedir (7).

Çalışanların işten ayrılma toplamı için t testi kapsamında evliler ile bekârlar arasında anlam içeren bir fark görülme-

Tablo 1. Katılımcı sosyo-demografik özellikleri		
Değişkenler	Demografik yapı (%)	Frekans (n)
Cinsiyet		
Kadın	2.8	4
Erkek	96.5	13
Belirtmek istemiyorum	0.7	1
Yaş		
21-30	34.4	42
31-40	36.1	44
41 ve üstü	29.5	36
Medeni durum		
Evli	60.1	86
Bekâr	39.9	57
Öğrenim durumu		
Lise ve altı	85.4	112
Ön lisans	4.6	6
Lisans ve üstü	10	13
Kimle yaşıyorsunuz?		
Yalnız	16.8	24
Ebeveynlerimle	25.2	36
Eşimle	11.8	17
Eşim ve çocuklarımla	46.2	66
COVID-19 ile etkileşiminiz oldu mu?		
Evet	17.6	25
Hayır	82.4	117

n: Kişi sayısı, %: Kişi sayısının yüzde olarak ifadesi.

Tablo 2. Güvenilirlik istatistiği		
Kullanılan ölçek	Önerme sayısı	Cronbach's alpha değeri
COVID-19 korkusu	7	0.903
İşten ayrılma niyeti	5	0.910

Tablo 3. Ölçek ortalamalarının medeni duruma göre farklılık analizi						
	Medeni durum	n	x	SS	t	p
İşten ayrılma niyeti	Evli	86	2.15	0.86	-0.777	0.438
	Bekar	57	2.27	0.94		
COVID-19 korkusu	Evli	86	2.25	1.03	-0.102	0.554
	Bekâr	57	2.14	1.05		

n: Kişi sayısı, x: Ortalama, SS: Standart sapma.

miştir ($t = -0.777$ $p > 0.05$). Bu tespiti göre medeni durumun, çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen bir faktör olduğu söylenememektedir. COVID-19 korkusunun medeni duruma

göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti amacıyla yapılan t testi neticesinde aralarında anlam taşıyan bir fark olmadığı görülmüştür ($p > 0.05$).

Çalışanların COVID-19 korkusunun cinsiyet türlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi adına Mann Whitney-U test olarak yapılmış, neticeye göre kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Bu sonuca istinaden cinsiyetin, çalışan personellerin COVID-19 korkusunu etkileyen bir faktör olduğu söylenememektedir.

Çalışanların işten ayrılma niyetinin cinsiyet türlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenebilmesi için Mann

Whitney-U testi yapılmış, sonuca göre kadın ile erkek personeller arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p > 0.05$). Bu tespite göre cinsiyetin, çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen bir faktör olduğu söylenememektedir.

Tablo 5'te yapılan Anova test sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre öğrenim durumu, çocuk sayısı ve yaş değişkenleri için COVID-19 ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık tespiti yapılamamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 4. Ölçek ortalamalarının cinsiyete göre farklılık analizi

	Cinsiyet	n	SO	ST	u	z	p
İşten ayrılma niyeti	Kadın	4	78.8	315.50	246.5	-0.850	0.714
	Erkek	138	71.29	9837.50			
COVID-19 korkusu	Kadın	4	88.63	354.50	207.5	-0.366	0.398
	Erkek	138	71.00	798.50			

$p > 0.05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı.

n: Kişi sayısı, SO: Sıra ortalaması, ST: Sıralar toplamı.

Tablo 5. Demografik değişkenlere göre farklılık analiz bulguları

		n	x	SS	f	p
Öğrenim durumu						
İşten ayrılma niyeti	Lise ve altı	112	2.28	1.05	0.573	0.565
	Ön lisans	6	2.40	0.99		
	Lisans ve üstü	13	1.97	0.87		
COVID-19 korkusu	Lise ve altı	112	64.83	0.88	1.11	0.331
	Ön lisans	6	49.92	0.54		
	Lisans ve üstü	13	79.58	0.91		
Çocuk sayısı						
İşten ayrılma niyeti	0	63	2.09	0,96	0.649	0.585
	1	22	2.37	1.02		
	2	33	2.16	1.22		
	2'den fazla	23	2.38	1.00		
COVID-19 korkusu	0	63	2.25	0.92	1.14	0.333
	1	22	2.05	0.73		
	2	33	2.03	0.92		
	2'den fazla	23	2.4	0.92		
Yaş						
İşten ayrılma niyeti	21-30	42	1.97	0.79	1.05	0.350
	31-40	44	2.14	0.97		
	41 ve üstü	36	2.30	1.22		
COVID-19 korkusu	21-30	42	2.24	0.80	0.583	0.560
	31-40	44	2.04	0.81		
	41 ve üstü	36	2.15	1.05		

n: Kişi sayısı, x: Ortalama, SS: Standart sapma.

Tablo 6. COVID-19 maruziyetine göre farklılık analiz bulguları							
		n	S.O.	S.T.	u	z	p
İşten ayrılma niyeti	Evet	25	80.72	2018.0	1232	-1.242	0.214
	Hayır	117	69.53	8135.0			
COVID-19 korkusu	Evet	25	83.82	2095.5	1154.5	-1.659	0.097
	Hayır	117	68.87	8057.5			
p> 0.05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı.							

Tablo 7. Kim ile yaşıyorsunuz sorusuna göre farklılık analizi tablosu					
		n	S.O.	x ²	p
İşten ayrılma niyeti	Yalnız	24	81.29	1.264	0.738
	Eşim ve çocuklarımla	36	71.66		
	Ebeveynlerimle	17	66.42		
	Eşimle	66	76.03		
COVID-19 korkusu	Yalnız	24	66.32	1.887	0.596
	Eşim ve çocuklarımla	36	75.29		
	Ebeveynlerimle	17	68.31		
	Eşimle	66	75.09		

Altı numaralı tablo içeriğinde yapılan Mann-Whitney U test sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre COVID-19'a maruziyet değişkeni için COVID-19 korkusu ve işten ayrılma niyeti ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık tespiti yapılamamıştır (p> 0.05).

Tablo 7'de yapılan Kruskal-Wallis test sonuçları yer almaktadır. Bu bulgulara göre yaşanan kişilere göre çalışanların COVID-19 korkusu ölçeği puanlarında anlamlı bir farklılık tespiti yapılamamıştır (p> 0.05).

Değişkenlerin arasındaki ilişkilerin analizi için Pearson korelasyon değerleri hesaplanmış ve kullandığımız Pearson

korelasyonu verilerine göre ise yapılan çalışma %99 anlamlı olarak değerlendirilmiştir. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu, bu ilişkinin COVID-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında doğrusal, orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda COVID-19 korkusunun işten ayrılma niyeti ile orta düzey derecesinde ve anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür (R= 0.556, R²= 0.309, p< 0.01). Bu neticeye göre COVID-19 korkusu uygulamaları toplamdaki varyansın %31'ine açıklama getirmektedir. Standardizasyonu sağlanmış beta katsayısı ve t değeri

Tablo 8. İlişki testi sonuçları			
		İşten ayrılma niyeti	COVID-19 korkusu niyeti
İşten ayrılma niyeti	r	1	
	p		
COVID-19 korkusu	r	0.556*	1
	p	0.000	
*p< 0.001 anlamlılık düzeyinde.			

Tablo 9. Etki analizi tablosu					
Değişken	B	Std. Hata	Beta	T	p
Sabit	1.142	0.146		7.844	0.000
COVID-19 korkusu	0.480	0.060	0.556	7.999	0.000
R= 0.556, R ² = 0.309, F= 63.991, p< 0.01, Durbin Watson= 1.725.					

lerine bakıldığında bağımsız değişken olan COVID-19 korkusunun işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkilemiş olduğu söylenebilir. ($t= 7.844$, $p< 0.001$). Kurulmuş modelin de anlamlı olduğu görülmektedir ($F= 63.991$, $p< 0.001$).

TARTIŞMA

Çalışma COVID-19 korkusunun hastanede çalışan atık personellerinin işten ayrılma niyetlerini hangi yönde etkilediği ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacı ile yapılmış, konusunda diğer çalışmalara katkıda bulunabilecek bir çalışma olmuştur. Daha önce atık personellerini içeren başka bir çalışma olmamasından dolayı sonuçlar arasında karşılaştırma çok mümkün olamamıştır.

COVID-19 korkusu değerlerinin yüksek çıkması, işten ayrılma niyetini etkileyen ciddi bir belirleyicidir. Bu sonuç, diğer araştırma sonuçlarıyla literatürde paralellik göstermektedir. Yiğitöl ve Büyükmumcu yaptığı çalışmada COVID-19 korkusunun işten ayrılma niyetini etkilediğini ortaya koymuştur (8). Yine Khattak ve arkadaşları yaptıkları çalışma ile, COVID-19 korkusunun işten ayrılma niyetini artırmakta olan ciddi bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir (9).

Anket sonuçları değerlendirildiğinde Cinsiyet dağılımı açısından COVID-19 korkusunda anlamlı bir farklılığının olmadığı görülmüştür. Özellikle aile ve çocukları ile yaşayan katılımcıların COVID-19 ile ilgili korkularının daha fazla olduğuna dair anlamlı bir farklılık ortaya konulmamasına rağmen işten ayrılma niyeti ile COVID-19 korkusu arasında düzeyi orta olan, pozitif doğrusal bir bağlantı görülmüştür. Medeni duruma göre ise anlamlı bir farklılık yoktur. Kendi sağlıklarının yanı sıra ailelerinin sağlıklarını da düşünen atık personeli katılımcıların işten ayrılma niyeti skorlarının daha yüksek çıktığı görülmüştür. Hastaneler gibi operasyon devamlılığının oldukça önemli olduğu kuruluşlarda çalışan personellerin işten ayrılma niyetlerinin bulunması sağlık kuruluşlarının iş sürdürülebilirliğini etkileyecek bir faktördür. Bu sebeple birinci dereceden COVID-19 salgınından etkilenebilecek personellerin bu hastalığa karşı korunması oldukça önem arz etmektedir.

SONUÇ

Bu çalışma, hastane destek hizmetlerinden atık sektöründe çalışanların COVID-19 korkularının işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olabileceğinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla geliştirilen araştırma modelinde, COVID-19 korkularının işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenine olan etkileri incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre COVID-19 korkusu işten ayrılma niyetini artırmaktadır. İnsanların işyerlerinde hastalığa yakalanma korkularının azaltılacağı fiziksel tedbirlerin alınması (ortam dezenfeksi-

yonu, kişisel koruyucu donanımların kullanılması vb.), çalışanların psikolojik olarak güvende hissetmelerini sağlayacaktır. COVID-19 ile ilgili eğitimlerin hem iş sağlığı ve güvenliği gerekleri hem de sağlıkta kalite standartları gereği yapılması ve devamlılığı yine personellerin hastalık ile ilgili korkularının kontrol altına alınmasına oldukça yardımcı olacaktır.

Çalışma önerisi olarak başka değişkenler analiz edilerek çalışma genişletilebilir. Atık personellerinin ele alındığı bu çalışmaya ek olarak farklı firma atık personelleri veya farklı personel grupları ile de COVID-19 korkusu ile ilgili ileri çalışmalar yapılması yerinde olacaktır. İşten ayrılma niyetlerinin yanı sıra COVID-19 korkusunun psikolojik boyutu ve çalışma performanslarına etkisi de ayrıca değerlendirilmelidir.

Etik Komite Onayı: Araştırmanın yapılabilmesi için Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığından 25.06.2021 tarihli, 21/323 kayıt numaralı etik kurul onayı yazılı olarak alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir- Tüm yazarlar; Tasarım- AA, AT; Denetleme- AA, AT; Veri toplanması ve/veya işlemesi-AT; Analiz ve/veya yorum-AA, AT; Literatür taraması - AA, AT; Yazıyı yazan- AA, AT; Eleştirel inceleme- AA.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

KAYNAKLAR

1. Arpacioğlu S, Baltalı Z, Ünübol B. COVID-19 Pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, COVID korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. Çukurova Med J 2021;46(1).
2. Ayyıldız F, Çam Dİ, Kuş Y. Koronavirüs (COVID-19) salgın sürecinde evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yaşamı kalitesinin aracı rolü. İşletme Araştırmaları Derg 2021;13(1). <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1125>
3. Yıldırım MH, Erul EE, Kelebek P. Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. Organizasyon Yönetim Bil Derg 2014;6(1).
4. Seyfullahogulları ÇA. İşten ayrılma niyeti, 1. Basım, İstanbul: Türkmen Kitapevi, 2018.
5. Bakioğlu F, Korkmaz O, Ercan H. Fear of COVID-19 and positivity: Mediating role of intolerance of uncertainty, depression, anxiety, and stress. Int J Ment Health Addict 2021;19(6):2369-82. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00331-y>
6. Kaya A. Kariyer gelişim sürecinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmesi (Doktora tezi). Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Çorum; 2018.
7. Cohen L, Lawrence M, Keith M. Research methods in education, 6th Edition. New York: Routledge/Taylor and Francis Group 2007.

8. Yiğitol B, Büyükmumcu S. COVID-19 korkusu, kişilik özellikleri, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Derg 2021; Pandemi Özel Sayısı, 3414-47. <https://doi.org/10.26466/opus.890502>
9. Khattak SR, Saeed I, Rehman SU, Fayaz M. Impact of fear of COVID-19 pandemic on the mental health of nurses in pakistan. J Loss Trauma 2020;1(15). <https://doi.org/10.1080/15325024.2020.1814580>