



İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

Sağlık Bilimleri Fakültesi

SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ

AYLIK ETKİNLİKLER VE

HABER BÜLTENİ

KASIM 2023





KASIM AYI ÖNEMLİ GÜNLER VE TARİHLER

1 Kasım

- Türk Harf İnkılabı Haftası
- Dünya Vegan Günü

2 Kasım

- Dünya Stresle Farkındalık Günü
- Lösemili Çocuklar Haftası

3 Kasım

- Organ Bağışı ve Nakli Haftası

4 Kasım

- UNESCO Günü

10 Kasım

- Atatürk'ü Anma Günü

12 Kasım

- Dünya İyilik Günü

14 Kasım

- Dünya Sinema Günü
- Dünya Diyabet Günü

16 Kasım

- Global Girişimcilik Günü

17 Kasım

- Dünya Prematüre Çocuklar Günü

19 Kasım

- Dünya Erkekler Günü

20 Kasım

- Dünya Çocuk Hakları Günü

24 Kasım

- Öğretmenler Günü

25 Kasım

- Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü



İSTANBUL BEYKENT ÜNİVERSİTESİ

Sağlık Bilimleri Fakültesi

İÇERİK

- BAĞIMSIZLIK VE GELECEĞE YÜRÜYÜŞÜN İLANI: 29 EKİM
- BÖLÜMÜMÜZDEN GELİŞMELER
- ORYANTASYON EĞİTİMİ VE TANIŞMA TOPLANTISI
- SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ETİK YÖNETİMİ
- TEMEL AFET BİLİNCİ
- YEMEK TARİFİ
- İKLİM KRİZİ VE BİYOÇEŞİTLİLİK KAYBI: SAĞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ
ÖNLEMEK İÇİN GEREKEN POLİTİK BAKIŞ AÇISI
- KRONİK HASTALIKLARDA HASTALIK YÖNETİMİ POLİTİKALARININ ÖNEMİ
- HASTANELERDE ROBOT KULLANIMI
- SÜRDÜRÜLEBİLİR TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ
- ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ
- SÖYLEŞİ
- KİM KİMDİR?
- AKADEMİK ÇALIŞMALARIMIZ



Saygıdeğer Okuyucularımız,

Öncelikle sağlık alanında bilgi, liderlik ve etik değerlerle dolu bir geleceği inşa etme taahhüdümüzü gurur ve heyecanla sunmamıza ve sizlerle buluşmamıza değerli katkıları olan Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü'ne teşekkürü borç bilirim.

Sağlık, insan hayatının en değerli varlığıdır. İyi bir sağlık, bireylerin mutlu ve üretken bir yaşam sürdürebilmelerinin temelini oluşturur. Ancak, sağlığın sadece kişisel bir mesele olmadığını biliyoruz. Toplamların ve ulusların sağlığı, bir ülkenin refahı ve sürdürülebilirliği için kritik bir faktördür. İşte burada sağlık yönetiminin büyük bir önemi vardır. Sağlık hizmetlerini planlamak, koordine etmek, finanse etmek ve iyileştirmek için gerekli beceri ve bilgiye sahip sağlık yöneticileri, sağlığın daha fazla kişiye ulaşmasını ve daha iyi sonuçlar vermesini sağlar. Bu noktada dünyamızın son yılların en büyük sağlık krizlerinden biri olan COVID-19 pandemisiyle karşı karşıya kaldığı dönemden hareketle örneklendirmek isterim. Bu salgın, insanların sağlığına yönelik acil bir tehdit oluşturmanın ötesinde, aynı zamanda sağlık yönetiminin önemini ve etkisini gözler önüne sermiştir. Pandeminin bu hızla yayılması ve etkisi, sağlık yönetiminin hayati bir unsuru olarak kabul edilmesini sağlamıştır. COVID-19 pandemisi, sağlık sistemlerini yönetme gerekliliğini ortaya koymuştur. Hastane kapasiteleri, tıbbi malzeme stokları, personel dağılımı ve sağlık hizmetlerinin yönlendirilmesi, pandeminin etkisini en aza indirmek ve hastalara etkili bir şekilde bakmak için stratejik bir şekilde yönetilmelidir.

Sağlık yöneticileri, bu süreçte hızla değişen koşullara uyum sağlayarak sağlık hizmetlerini optimize etmek zorundadır. Sağlık yönetimi aynı zamanda toplumun bilinçlendirilmesi noktasında da oldukça önemlidir. Pandemi döneminde halkın doğru bilgilendirilmesi ve koruyucu önlemlerin uygulanması gibi sağlık yönetimi planlaması, bilimsel doğruluk ve toplum sağlığını koruma amacıyla sağlıklı davranışları teşvik etmek için bir platform sağladığını göstermiştir. İstanbul Beykent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi misyonundan hareketle; sağlık gereksinimlerini tespit eden, sağlığı koruyan ve iyileştiren, tedavi ve rehabilitasyon alanlarında profesyonel hizmet sunma yeteneklerine sahip, bilimsel düşünme yeteneği gelişmiş ve geniş bir dünya görüşüne sahip, aynı zamanda etik değerlere saygılı bireyleri, aileleri ve toplumu desteklemek amacıyla eğitim vermeye gayret ediyoruz. Fakülte bünyesinde yer alan Sağlık Yönetimi bölümü, ülkemizin sağlık hizmetlerinin finansmanında ve sunumunda gerçekçi politikalar üreten, çağdaş ve evrensel değerleri benimsemiş, sağlık sistemleri ve politikalarını yakından takip eden, ülke insanının sağlık statüsünde koruma, iyileştirme ve geliştirilmesine katkı sağlayan profesyonel sağlık yöneticileri yetiştirmektedir. Bu bültende, Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü'nün misyonunu ve hedeflerini daha yakından tanıma fırsatı bulacaksınız. Hep birlikte, sağlık hizmetlerini daha erişilebilir, etkili ve sürdürülebilir hale getirmek için çalışmaya devam edeceğiz. Bültenimizin yayınlanmasında emeği geçen herkesi özverili çalışmalarından ötürü kutluyor ve destekliyorum.

Saygıdeğer Okuyucularımız,

Teşekkür ederiz ki, bize destek oluyorsunuz ve bizimle bu önemli yolculuğa katılıyorsunuz. Sağlık için birlikte çalışmaktan büyük bir onur duyuyoruz.

Sağlıkla kalın.

Prof. Dr. Volkan ÖNGEL
İstanbul Beykent Üniversitesi Rektörü

BAĞIMSIZLIK VE GELECEĞE YÜRÜYÜŞÜN İLANI: 29 EKİM

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilanı, milletimizin tarih sahnesindeki büyük dönüm noktalarından biridir. 29 Ekim 1923 tarihi, Türk milletinin bağımsızlık mücadelesinin zaferini, ulusal birliğin ve beraberliğin en güçlü ifadesini temsil eder. O günden itibaren Türkiye, yeni bir yolculuğa adım atmış ve geçmişin karanlıklarından aydınlık bir geleceğe yürümeye başlamıştır.

Mustafa Kemal Atatürk'ün önderliğindeki kahramanlar, yabancı işgalcilere karşı verilen Kurtuluş Savaşı'nı zaferle sonuçlandırarak ulusal bağımsızlığımızı kazanmışlardır. Türk milleti, birlik ve beraberlik içinde, tarih sahnesindeki bu unutulmaz zaferi kutlayacak bir ulusal kimlik kazanmıştır. 29 Ekim, bu ulusal kimliğin bir ifadesi haline gelirken aynı zamanda bağımsızlık ve özgürlük için verilen mücadelenin de bir sembolü haline gelmiştir.

Cumhuriyet, laiklik, demokrasi ve eşitlik ilkeleri temelinde kurulan Türkiye Cumhuriyeti, uluslararası düzeyde saygın ve güçlü bir devlet olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Ülkemiz, Atatürk'ün önderliğindeki reformlarla modern bir ulus haline gelmiş ve ulusal değerlerimize, bilime ve eğitime verilen önemle büyümüş ve gelişmiştir.

29 Ekim, aynı zamanda ulusal birlik ve dayanışmanın bir ifadesidir. Her yıl, bu büyük bayramın coşkusuyla bir araya gelir, ulusal kimliğimizi ve değerlerimizi yüceltiriz. Bayrağımızı gururla dalgalandırır, milli marşımızı coşkuyla söyleriz. Geleceğe dönük umutlarımızı, birlikte daha aydınlık bir yarın inşa etme azmimizi yansıtırız. Bu özel günde, milli birlik ve beraberliğimizi koruyarak, ülkemizi daha ileriye taşımak için bir arada olmalıyız. Birlikte daha büyük başarılarla imza atmalı, geleceğe dönük umut ve kararlılıkla yürümeliyiz. Bayramı coşkuyla kutlayarak, bu özel günü ulusal birlik ve beraberliğimizi pekiştirmek için bir fırsat olarak değerlendirebiliriz.

Şerefle, gururla ve onurla 100. yılımız kutlu olsun..

Arş. Gör. Oğuz CECE

BÖLÜMÜMÜZDEN GELİŞMELER

- Birçok ülkenin katılımı ile 19-20 Eylül 2023 tarihinde İzmir’de gerçekleşen, **Uluslararası Avrasya Ekonomileri Kongresine** öğretim üyelerimizden **Doç. Dr. Gülay TAMER** hocamız **Belt-Road Project: Pakistan Example** adlı makale ile katılarak sözlü sunum yapmışlardır.
- Bölüm öğretim üyelerimizden **Dr. Öğr. Üyesi Özge ÇONAK** hocamız **SABAK Değerlendiriciliği** eğitimini tamamlamıştır.
- Bölüm öğretim üyelerimizden **Dr. Öğr. Üyesi Hatice MUTLU** hocamız 22 Haziran 2023 itibari ile **EFQM Mükemmellik Modeli Değerlendirici Eğitimini** başarılı ile tamamlayarak sertifikalı **EFQM Değerlendiricisi** olmuştur.
- Bölüm öğretim elemanlarımızdan **Arş. Gör. Oğuz CECE** hocamız doktora eğitimini başarı ile tamamlayarak **doktor unvanını** almıştır.
- 23 Ekim tarihinde bölüm öğretim elemanlarımızdan **Arş. Gör. Okan Anıl AYDIN**’ın Beren Asya AYDIN isimli kızı dünyaya gelmiştir.
- Bölüm öğretim üyelerimizin yakın zamanda yayınlanan **akademik çalışmalarına** bültenin sonunda yer verilmiştir.
- Akreditasyon çalışmalarımız hızla devam etmekte; kurum içi yazışmalar ve veri toplama süreci yürütülmektedir.
- Bölümümüz oryantasyon eğitimi 9 Ekim tarihinde gerçekleştirilmiştir.



SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ ORYANTASYON EĞİTİMİ VE TANIŞMA TOPLANTISI

Sağlık yönetimi bölümü olarak 2023-2024 eğitim yılına başlarken hem yeni bölümümüze yeni kayıt yapmış olan öğrencilerimize üniversitemiz, bölümümüz ve bölüm imkânlarıyla ilgili bilgiler verilirken hem de daha üst sınıflara son dönemde bölüm içerisinde yapılan yeniliklerle ilgili son gelişmeler aktarılmıştır.



İSTANBUL BEYKENT
ÜNİVERSİTESİ

2023-2024 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI
**SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ
ORYANTASYON PROGRAMI**



09.10.2023



12.00 - 13.00

Düzenleyen: Sağlık Yönetimi Bölümü

Etkinlik Yeri: Beylikdüzü Yerleşkesi

D-314 Konferans Salonu

SAĞLIK İŞLETMELERİNDE ETİK YÖNETİM

Başarılı bir liderin, her şeyden önce, alt yönetim seviyesindeki astların ve liderlerin normal çalışmaları için uygun koşullar yaratma becerisine, meslektaşlarının yardımına gelme ve zor zamanlarda onları destekleme becerisine, görevlerini devretme istekliliğine ihtiyacı bulunmaktadır. Gerekli olumlu nitelikleri kazanmak ve sadece otoriteyi değil aynı zamanda astlarının sevgisini de kazanmak için lider, sosyal durumları ne olursa olsun, uğraşması gereken tüm insanlara karşı sürekli ve ısrarlı bir şekilde takımda saygılı, incelikli bir tutum geliştirmelidir. Bir insanı dinleme ve anlama yeteneğini kendi içinde geliştirmeli, yardımsever, dikkatli ve duyarlı olmaya çalışmalı, bir başkasının (ve kendisinin) onurunu küçük düşürebilecek her şeyden kaçınmalıdır. Mümkün olduğunca nazik ve güler yüzlü, samimi ve dürüst, iyi bir mizah anlayışı ve orantılı olmalıdır. Sağlık yöneticisi, her daim gerekli pratik becerileri edinmeye çalışmalıdır. Bunlardan en önemlileri; yaratıcı düşünme, esas olanı görme, öngörme, planlama, hızlı karar verme yeteneğine sahip olmalıdır.

Yöneticiler ve astları arasındaki ilişkilerde etik standartlara bağlılık özellikle önemlidir. Herhangi bir iş gücünün ahlaki ve etik sağlığı kural olarak, yönetimin etik kuralları tarafından sağlanmaktadır. Yönetim etiği, insanlarla karşılıklı anlayış, birbirleriyle ve yönetici ile iyi ilişkiler ortamının yaratılmasına katkıda bulunan, saygı göstermelerini sağlayan bir dizi iş iletişimi kuralları ve biçimlendiren kişidir. Ek olarak, herhangi bir yönetici; Sağlık, üretim, ticaret, mali işler veya şov dünyası gibi faaliyet alanı ne olursa olsun, yönetim sorunlarını çözerken insan faktörünü sürekli olarak dikkate almalı, personelle çalışma becerisine sahip olmalıdır. Yöneticiler, faaliyetlerini yöneten yasaların farkında olmalı ve bunları şirketin emrindeki tüm uygun araçları kullanarak uygulamalıdır.

Doç. Dr. Gülay TAMER



TEMEL AFET BİLİNCİ

Ülkemiz açısından bir dönüm noktası olan 06 Şubat 2023 tarihi Kahraman Maraş merkezli ve 10 ilimizi etkileyen depreminin en önemli sonucu depreme hazırlık konusunda tolumu harekete geçirme ve toplumsal olarak afetler karşısındaki yetersizliğimizi ve çaresizliğimizi ortaya koyması olarak ifade etmek mümkündür.

Olağan dışı durum idaresinin etkin ve etkili olabilmesi için elde mevcut kaynakların iyi yönetilmesi gerekmektedir. Bunlar insan, araç-gereç ve zamandır. Bu kaynakların afet sonrası yeterli düzeyde kalması ve yeni kaynakların organizasyonu ile koordinasyonu afet yönetiminin hedefidir.

Olağan dışı durum sonrası hastanelerin çalıştırılmasına her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulacaktır. "Yapısal Olmayan Tehlikelerin Azaltılması'nın uygulanabilirliğini Hastanelerin Afete Hazırlığının gelişmesinde büyük önem taşımaktadır. Özellikle deprem kuşağında ve diğer riskli bölgelerde bulunan hastanelere ve sağlık hizmeti veren tüm özel ve kamu kuruluşlarına ve hastane çalışanlarına "Temel Afet Bilinci" ve "Yapısal Olmayan Tehlikelerin Azaltılması ile ilgili eğitimlerin verilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu eğitimlerin sürekliliğini sağlamak ve çalışanlara bu eğitimlerde öğrendikleri bilgileri, dönem dönem tatbikatlarla desteklenmesi sağlanmalıdır.

Hepimizin toplum olarak öğrenmesi gereken önemli husus, afetlere hazırlıkların tamamı küçük adımlarla başlar.

Dr. Öğr. Üyesi İsmail SEÇER



YEMEK TARİFİ

MEYVELİ TATLI

Malzemeler

- 400 gr kayısı, vişne, çilek gibi herhangi bir meyve
- 2 yumurta
- 2 su bardağı süt (diyet)
- 5 yemek kaşığı toz şeker
- 1 su bardağı un
- 1 tutam tuz

Yapılışı

- Yumurta ile tozşekeri köpük haline gelene kadar çırp.
- Un ve tuzu yavaşça karıştırarak ilave et
- Sütü yavaşça ilave et.
- Teflon tepsiye yıkanıp ikiye bölünen kayısıları diz...
- Hazırlanan sütlü karışımı yavaşça meyvelerin üzerine dök...
- Fırında pişir. Aynı kaptan ılık veya soğuk servis yap.



İKLİM KRİZİ VE BİYOÇEŞİTLİLİK KAYBI: SAĞLIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ ÖNLEMELİK İÇİN GEREKEN POLİTİK BAKIŞ AÇISI

İklim değışikliğı, birden fazla olumsuz sağık sonucunun artmasıyla ilişkili metrolojik olaylara ve aşırı hava koşullarına neden olur. Küresel emisyonlara en az katkıda bulunan insanlar, sağık üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkiler dahil olmak üzere iklim değışikliğınden orantısız bir şekilde etkileniyor. Bu tür sağık sonuçlarının en yaygın olanları; vektör kaynaklı, gıda kaynaklı ve su kaynaklı hastalıklar ile solunum, kardiyovasküler veya nörolojik hastalıklardır. İklim değışikliğı aynı zamanda insanları; yeni ortaya çıkan bulaşıcı hastalıklara da maruz bırakır. Örneğın, Arktik buzun erimesi buzullarda sıkışıp kalmış virüslerin ve bakterilerin açığa çıkmasına neden olabilir. Hayvan habitatlarındaki ve göçlerdeki değışiklikler yeni hastalık vektörlerinin ortaya çıkmasına neden olabilir. Bunun yanı sıra iklim değışikliğinin etkileri arasında; aşırı sıcağı artan maruziyet, kontrol edilemeyen yangınlar, seller ve kuraklıklar, çeşitli bulaşıcı hastalıklara artan maruziyet, gıda güvenliğı ile ilgili sorunlar, yetersiz beslenme, yoksulluk ve nüfusun yerinden edilmesi gibi etkileri yer alıyor. İklim değışikliğinin sağık üzerindeki etkilerine yönelik küresel ilginin artmasına rağmen, uluslararası taahhütler ve eylemler yetersiz kalıyor. Birleşmiş Milletler İklim Değışikliğı Taraflar Konferansına İlişkin Çerçeve Sözleşmesi'ne bağılı olarak ülkeler; sera gazı emisyonlarını 2030 yılına kadar %43 oranında azaltmayı taahhüt etti. Avrupa'daki enerji krizi süreci sekteye uğratsa da son dönemde küresel biyolojik çeşitlilik kaybına karşı uluslararası ilgi dikkat çekici bir şekilde arttı. Biyoçeşitlilik üzerindeki devam eden etkilere rağmen, küresel biyolojik çeşitlilik çerçevesinin uygulanmasındaki ilerleme, ulusal düzeydeki eylemsizlik nedeniyle yavaşlamıştır. Aralık 2022'deki biyoçeşitlilik zirvesinin tarafları iki ana hedef üzerinde anlaştılar: 2030 yılına kadar dünyadaki kara ve denizlerin %30'unu korumak ve yenilemek, dünyanın geri kalan biyolojik çeşitliliğine bağımlı olan ve bu çeşitliliğın çoğunu koruyan yerli halkların haklarına saygı duymak ve 2050 yılına kadar hayvan türlerinin yok olma oranını tüm türler için 10 kat azaltmak. Her ne kadar Avrupa'da hava kirliliğı son otuz yılda önemli ölçüde azalmış olsa da, dünyadaki 195 ülke ve bölgenin hiçbirisi Dünya Sağık Örgütü'nün (WHO) 1990 ile 2017 yılları arasında hava kalitesine ilişkin istenen seviyeleri karşılamadı.

Hava kirliliğının insan yaşamı üzerindeki zararlı etkilerine rağmen, sağığın geliştirilmesi için hava kalitesinin iyileştirilmesine yönelik etkili müdahalelere ilişkin kanıtlar; müdahalelerin, yöntemlerin ve sonuç ölçümlerinin heterojenliğı nedeniyle yetersizdir. Bununla birlikte, hava kirliliğinin ele almanın potansiyel sağık kazanımları çok büyüktür.

Ülkeler hava kalitesi hedeflerine ulaşmayı başarabilirse, milyonlarca ölüm önlenir. Bunu sağlamak için; hava kalitesi verilerinin kamuya açılması, uluslararası, ulusal ve yerel düzeylerde hava kalitesi yönetimi için yasal olarak bağlayıcı standartlar ve hedefler belirlenmesi ve yerel epidemiyoloji rehberliğinde hava kalitesi standartları ile hava kalitesi yönetim sistemlerini uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Bulut tabanlı veri depolama, internet üzerinden içerik akışı ve Bitcoin madenciliği gibi dijital teknolojiler, elektrik üretmek için fosil yakıtlar kullanıyorsa iklim değişikliğini daha da kötüleştirebilir. Örneğin Bitcoin madenciliği tarafından kullanılan küresel enerjinin yarısından fazlası fosil yakıtlardan geliyor. Madencilik yoluyla yaratılan her 1 ABD Doları bitcoin piyasa değeri, ABD’de toplam sağlık ve iklim zararlarında 0,49 ABD Doları ile ilişkilendirilmektedir. Modern teknolojilerin artan kullanımı için temiz enerjinin sağlanmasına yönelik siyasi taahhütlere ihtiyaç vardır. İklim krizi ağır bir yük oluşturarak dünyanın gelecek nesilleri üzerinde uzun vadeli etkiler ortaya çıkarmaktadır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalar; iklim krizinin biyolojik çeşitlilik ve insan sağlığı üzerindeki etkilerini azaltmaya yönelik politika ve uygulamaları bilgilendirmeye katkıda bulunur. Ancak, yasal olarak bağlayıcı anlaşmalar, teşvikler, düzenlemeler ve izlemenin yanı sıra gençlerin katılımıyla desteklenen küresel iş birliği ve sürdürülebilir siyasi liderlik esas kabul edilmektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Özge ÇONAK



KRONİK HASTALIKLARDA HASTALIK YÖNETİMİ POLİTİKALARININ ÖNEMİ

Kronik hastalıklar; genel olarak 1 yıl veya daha uzun süren, devam eden tıbbi yardım gerektiren, günlük yaşamdaki aktiviteleri sınırlayan koşullar olarak ifade edilir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) kronik hastalıkları, bulaşıcı olmayan hastalıklar olarak isimlendirmektedir. DSÖ; kronik hastalıkların uzun süreli olma eğiliminde olduğunu, genetik, fizyolojik, çevresel ve davranış faktörlerinin bir kombinasyonunun sonucu olarak ortaya çıktığını belirtmektedir. Ana kronik hastalık tiplerini; kardiyovasküler hastalıklar (kalp krizi ve felç gibi), kanserler, kronik solunum hastalıkları (kronik obstrüktif akciğer hastalığı ve astım gibi) ve diyabet olarak sıralamaktadır. DSÖ, Kronik hastalıklara olarak bağlı dünyada ortalama 32 milyon kişinin öldüğü, bunun dörtte üçünden fazlasının düşük ve orta gelirli ülkelerde gerçekleştiğini, kronik hastalıklara bağlı ölümlerin 15 milyonunun 30 ila 69 yaşları arasında gerçekleştiğini belirtmektedir. OECD raporlarına göre;550.000 kişinin kalp krizi, felç, diyabet ve kanser gibi kronik hastalıklar nedeni ile erken ölümlerinin, Avrupa Birliği ekonomilerine yıllık 115 milyar Euro, GSYİH'nın %0,8'ine mal olduğu ifade edilmiştir. Bu rakamlara kronik sağlık sorunları yaşayan kişilerin düşük istihdam oranları ve üretkenliği açısından ek kayıpları dâhil değildir. Avrupa Birliği ülkelerinde engellilik ve ücretli hastalık iznine harcanan GSYİH'nın%1,7'si, işsizlik yardımlarına harcanandan daha fazla olduğu belirtilmiştir Bu durum kronik hastalıkların uçtan uca yönetimi için uygulanan sistematik bir yaklaşım olan hastalık yönetimi kavramını ön plana çıkarmaktadır. Hastalık yönetimi, kronik hastalığı olan kişileri kontrol altında tutmak ve kötüye gitmesini önleyebilmek için yapılandırılmış, sağlık ve yaşam kalitesini iyileştirmek için tasarlanmış, yüksek riskli ve maliyetli hastaların kronik durumlarını yönetmeyi amaçlayan bir sistemdir. Hastalık yönetimi, sağlık hizmeti sunumu için gerekli kaynakları sağlık sisteminin geneli için koordine etmeyi amaçlar. Hastalık yönetimi uygulamaları diyabet içinde büyük önem taşır. Dünya Diyabet Federasyonu verilerine göre, dünyada 382 milyon yetişkin diyabet hastasının bulunduğu, 2035 yılında bu sayının 592 milyon olacağı tahmin edilmektedir. Tüm bu artış halk sağlığını olumsuz etkileyen aynı zamanda da ülkelerin sağlık maliyetlerini de arttıran tüm ulusların ortak sorunudur. Bu global sorun, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında, 3. Sağlıklı ve Kaliteli Yaşam başlığı altında ulusal boyutta iyileşme odağı ile takip edilmektedir. 2013 Ulusal Hastalık Yüğü Raporu'na göre diyabet hastalığı artışı DALY'i etkileyen ilk 25 hastalık içinde, 2004 yılında yayınlanan raporda 10. sırada iken 2013 yılı raporunda 4. sıraya yükselmiştir.

TÜİK tarafından gerçekleştirilen Türkiye Sağlık Araştırması 2019 yılı sonuçlarına göre; bireylerin başlıca hastalık/sağlık sorunlarının dağılımında diyabetin 2014 yılında % 9, 2016 yılında %9,1, 2019 yılında %10,2 ile artış trendinde olduğu görülmektedir. Tüm dünyada diyabet ve ilişkili hastalıklar için harcanan para 2013 yılında 548 milyar Amerikan Doları olarak harcanırken bu rakamın 2035 yılında 637 milyar Amerikan Doları olacağı öngörülmektedir. Bu veriler ışığında hastalık diyabette hastalık yönetimi programlarının ulusal, stratejik bir yaklaşım ile uygulanması gerekliliğini ön plana çıkarmaktadır. Programlar tasarlanırken; programdan yararlanacak kişilerin demografik özelliklerini belirlemek; sağlık profesyonelleri için mesleki eğitimler vermek ve için klinik kanıtlara dayanan pratik kılavuzlar oluşturmak; hastaların tedavi, takip, eğitim ve özbakımları için multidisipliner ekiplerin hizmet vermesini sağlamak; hasta ve yakınlarının tedaviye katılımlarını arttırmak için sürekli eğitim, danışmanlık, ev ziyaretleri, 24 saat çağrı merkezleri ve randevu hatırlatma sistemlerini yapılandırmak; sağlık hizmeti kullanımı, harcamalar, hasta memnuniyeti, yaşam kalitesi ve sağlığına de dâhil olmak üzere sonuçların ölçülmesi için bir yöntem belirlenmelidir.

Dr. Öğr. Üyesi Hatice MUTLU



HASTANELERDE ROBOT KULLANIMI

Dünyanın ve teknolojik gelişmelerin özellikle son elli yılda geldiği yer geçmiş ile kıyaslandığında inanılmaz düzeyde farklıdır. Teknolojik gelişmeler giderek bireylerin yaptığı birçok görevin makineler tarafından yapılmasına olanak vermeye başladı. Yaygın tanımıyla robot olarak adlandırılan bu makineler özellikle tekrarlanan ve aynı özellikte olan işlerde kullanılmakta. Otomotiv, beyaz eşya, madencilik, elektronik ve daha birçok sektörde robot kullanımı yaygın durumda. Sağlık sektörü de bu gelişmelerden etkilenmiş ve robot teknolojisi farklı biçimlerde uygulanmaya başlanmıştır. Sağlık alanında hizmetlerin tekdüze verilme gücü hatta olanaksızlığı nedeniyle robotik teknoloji uygulaması diğer sektörlerle kıyasla bazı farklılıklar göstermektedir. Hastane ve sağlık kuruluşlarındaki uygulamalar bazı ana başlıklar ile sınıflandırılmaktadır. Buna göre,

- Cerrahi alanlarda robotik teknoloji kullanımı: Cerraha çok küçük alanlarda hareket olanağı vermekte, görüş ve işlem kolaylığı sağlamaktadır. İşlemler geleneksel yöntemlere göre daha hassas yapılmakta ve kesiler daha küçük olmaktadır. Hastaların iyileşme süreci de kısalmaktadır. Kalp cerrahisi, kolon ve rektum cerrahisi, üroloji, jinekoloji, organ nakli, kanser cerrahisi gibi alanlarda farklı cihaz ve teknikler kullanılmaktadır.

- **Hastane robotları:** Bu robotlar hastanelerde çok farklı görevleri başarı ile yerine getirmektedir. Tıbbi malzeme ve ilaçların taşınması. Hastaların ilaçlarının depolanması, temini ve dağıtımı. Laboratuvar örneklerinin nakledilmesi veya başka hassas malzemelerin taşınması. Benzer biçimde hasta yemeklerinin dağıtımında da kullanım. Hastanede kullanılan cihaz ve mobilyalar ile tüm hasta odasının temizlenmesi ve kullanıma hazır hale getirilmesi. Tüm zeminlerin temizliği. Özetle, kirli, tehlikeli, istenmeyen, küçümsenen işleri yapmak için ideal çözüm oluşturmuşlardır

- **Bakım robotları:** Özellikle yaşlı ve hareket kısıtlılığı olan hastalarda yataktan kalkmakta, hareketlere başlamada, ilaçların alımını hatırlatma ve kişisel temizliğe yardım gibi çok farklı alanlarda kullanılmaktadır. Rutin hemşirelik hizmetlerinde önemli yarar sağlamakta böylece hemşirelerin daha bilgi yoğun görevlere yönelmelerine olanak sağlamaktadır. Bakım robotları aynı zamanda yaşlı hastalar ile sağladıkları insani iletişim ile iyileşme sürecine empati ve sosyal katkı sağlamaktadır.

- **İskelet sistemi yardımcı robotları:** Özellikle ameliyat sonrası rehabilitasyon süreçlerinde ve felç gibi sorunların tedavisinde elektrikselsel uyarılar kullanılarak yarar sağlamaktadır. Omurga yaralanmalarında da uyarılar ile hareketlere başlangıç olanağı vermektedir. Bu robotik uygulamalar gerektiğinde kiralanmakta ve hastaların iyileşmesi sonunda iade edilmektedir.

Dünya sağlık örgütü 2030 yılı itibarıyla dünya genelinde 18 milyon sağlık çalışanı açığı olacağını öngörmektedir. Bu durumda robot teknolojilerinin kullanımı sadece teknolojik ve maliyet açısından değil aynı zamanda eleman eksikliği nedeniyle de ayrı bir önem göstermektedir. Hastane robotları giderek önem kazanmak ve cerrahi işlemlerin yanında günlük birçok rutin işin yapılmasında yaygın olarak kullanılmaktadır.

Robot kullanımı önemli maliyet kazanımları sağlamakta ve eş zamanlı olarak hasta memnuniyeti açısından da olumlu etki yapmaktadır. Hastane yönetimlerinin hem günümüzde hem de gelecek yıllarda robot teknolojilerini daha yoğun kullanacakları varsayılmaktadır. Bu nedenle gelecekteki hastane yöneticilerinin robot teknolojileri konusunda çok iyi hazırlanmaları kişisel ve kurumsal başarı için kilit düzeyde önemli olacaktır.

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Süheyl POZANTI



SÜRDÜRÜLEBİLİR TEDARİK ZİNCİRİ YÖNETİMİ



Sürdürülebilirlik kavramı insanların mevcut ihtiyaçlarını karşılamak için doğal kaynakları koruma ve gelecek nesillere çevreyi iyi bir durumda bırakma yeteneği olarak tanımlanabilir. Sanayi sektöründeki hızlı gelişmeler çevresel ve iklimsel değişimler, nüfus artışı gibi unsurlar, günümüzde sürdürülebilirlik pek çok alanda önemli bir unsur haline gelmiştir. İnsanların çevre üzerindeki en büyük etkisinin gıda üretim ve tüketim süreçlerinde ortaya çıktığı söylenebilir. Enerji ve yerüstü su kaynaklarının büyük bir kısmı gıda tedariki için kullanılmaktadır. Mevcut gıda tedarik sistemleri ve çevresel etkileri göz önünde bulundurulduğunda sürdürülebilirlik var olan durumu devam ettirmek için bir gereklilik olmaktan çıkıp sosyal ve ekonomik gelişmenin temeli olan doğal sistemlerin yenilenebilirlik imkânlarını korumak ve bu sistemlerin devamlılıklarını sağlamak için zorlu bir çaba olarak ortaya çıkmaktadır. İnsanoğlu tarımın çevre üzerindeki olumsuz etkilerini en az da indirmeye ve yenilenemeyen kaynaklar ile enerjinin kullanımını azaltmaya çalışırken hızla büyüyen insan nüfusu için gıda tedarikini güvence altına alma konusunda zorluk ile karşı karşıyadır. Bu kaygılar ve yerel gıda tedarik zincirinin göreceli olarak daha sürdürülebilir olduğu düşüncesi Amerika Birleşik Devletleri İngiltere Finlandiya ve Japonya gibi gelişmiş ülkelerde yerel gıdaları olan ilgiyi de arttırmıştır. Yerel tatlılara olan ilgi ve talep üreticileri de yerel üretim konusunda teşvik etmektedir. Yerel gıda üretim sistemleri genellikle küresel gıda üretim sistemine bir alternatif olarak görünmektedir belirli sosyal ekonomik ve çevresel koşullar dâhilinde şekillenen bu yeni gıda sistemleri birçok yönden bulundukları bölgenin ve geleneksel kültürlerini yansıtmaktadır ve küresel gıda üretim sistemine karşı daha sürdürülebilir bir seçenek olarak düşünülmektedir. Günümüzde küreselleşme ve endüstrileşmenin en önemli etkilerinden biri üretici tedarikçi ve tüketici arasındaki fiziksel ve sosyal mesafelerin önemli ölçüde artması olmuştur bu durum kaynağın kalitesini, yarattığı değeri, etik ve sürdürülebilir üretim gibi konularda tüketicilerin, kaygının artmasına neden olmaktadır. Sürdürülebilir tedarik zinciri yaşam döngüleri süresince mal ve hizmetlerin sosyal ekonomik ve çevresel çıktılarının yönetimi bir konuya uygun uygulamaların teşvik edilmesi olarak tanımlanabilir sürdürülebilir tedarik zincirinin amacı üretilen mal ve hizmetlerin tüketiciye ulaştırılması sürecinde tedarik zinciri içerisinde bulunan tüm paydaşları kapsayacak şekilde uzun vadeli olarak sosyal ekonomik ve çevresel değerler üretmekle birlikte bu değerlerin gelişmesini ve korunmasını sağlamaktır.

Doç. Dr. GÜLAY TAMER

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ

Son yıllarda dünya, sosyal, siyasal, kültürel, hayatın çeşitli yönlerini etkileyen birçok dönüşüme tanık oldu ve olmaya da devam ediyor.

Bu durum, uyum sağlamak ve varlığını ve devamlılığını sürdürmek için tüm uzmanlık alanlarındaki kuruluşları, bir yandan faaliyet gösterdikleri çevrede meydana gelen tüm değişim ve gelişime ayak uydurmak, diğer yandan da en başarılı politikalar aramak zorunda bırakan konunun zorluklarıyla yüzleşmeye yöneltmek, bir yandan da amaçlarına ulaşılmıştır. Dolayısıyla örgütler, insan ya da bireyin örgütlerin başarısının anahtarı ve üretimin temel belirleyicisi olduğuna inandıkları için çalışma ortamına ve çalışanın kültürüne büyük önem vermektedirler. Bu nedenle örgütlerin, bireylerin çevresini ve davranışlarını yöneten etkinliklerini ve verimliliklerini etkileyen alışkanlıklar, değerler, ilkeler, standartlar ve inançlar dahil olmak üzere örgüt kültürüne olan ilgisi ortaya çıkmıştır. Ayrıca kültür çıktıları çalışanların memnuniyet, aidiyet, sadakat ve bağlılık duygularını olumlu ya da olumsuz yönde etkilediği bireylerin performans davranışlarını ve örgütün sosyal yapısının uyumunu etkilediği için örgütler için birçok işlevi yerine getirmektedir.

Genel olarak idari organizasyonlar, onları diğerlerinden ayıran özelliklere sahiptir ve bu organizasyonların davranışlarını yöneten entelektüel ve kültürel kalıplardaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle her organizasyonun kendisini diğerlerinden ayıran bir kişiliği vardır. Örgütlerin geri kalanı ve yönetsel bir kavram olarak bu ayrıma "Örgüt Kültürü" denmektedir.

Örgüt kültürünün belirleyicileri kavramı:

Örgüt kültürünün belirleyicileri derken örgüt kültürünü oluşturan unsurların içeriğini ve içeriğini belirlemeye katkı sağlayan faktörleri kastediyoruz. Örgüt kültürünün soyut ve kapsayıcı biçimiyle bilinen öğelerinden bahsettiğimizde bunların örgütsel unsurlardan oluştuğunu görüyoruz; değerler, örgütsel inançlar, örgütsel normlar vb.

Ancak gerçekçi biçimleriyle, bu unsurların içeriği, bir hizmet kurumunda hüküm süren örgütsel gelenekler arasındaki farkta aradığımız için her kültürün oluşumuna katkıda bulunan belirleyicilerdeki farklılıklar nedeniyle bir kurumdan diğerine farklılık gösterir. Örneğin bir ekonomik kurumda hâkim olan örgütsel gelenek ve buna bağlı olarak aşağıdaki belirleyici türlerini açıklayacaktır.

Örgüt kültürünün önemi:

Örgütsel performansın artmasında ya da bozulmasında örgüt kültürü önemli bir rol oynar ve önemi şu şekilde özetlenebilir:

1- Bir tarih duygusu oluşturmak: Kökleri çok eski olan kültür, seçkin performans hikâyelerinin anlatıldığı tarihsel bir yaklaşımı temsil eder.

2-Bir bütünlük duygusu yaratmak: Davranış kültürünün birleştiği, rollere anlam verdiği ortak değerleri ve üstün performans standartlarını teşvik ettiği yerdir.

3-Üyelik ve aidiyet duygusu geliştirmek: Bu üyelik, geniş bir çalışma sistemi yelpazesiyle güçlendirilir, iş istikrarı sağlar çalışanların doğru seçimi eğitimleri ve gelişimleri ile ilgili hususlara açıklık getirir.

4- Üyeler arasında artan fikir alışverişi: Bu kararlara katılım çalışma ekiplerinin geliştirilmesi ve farklı departmanlar ve gruplar arasındaki koordinasyon yoluyla sağlanmaktadır.

Örgüt Kültürü Türleri:

Örgüt kültürünün birkaç türü olduğuna inananlar var, ancak iki temel tür üzerinde fikir birliği var: güçlü ve zayıf.

Güçlü kültür: Örgüt üyelerinin kendi aralarında büyük bir bütünlük oluşturmasını sağlayan, örgüt kültürünün büyük gücünden dolayı davranışları üzerinde daha etkili olduğundan kimlik düzeyine ulaşan kültürdür. Çalışanların örgütün neyi temsil ettiği konusunda bilgi sahibi olması, dolayısıyla üyeler arasında ortak olan değerlere bağlılığın artması, bu da çalışanların örgütten ayrılma eğilimlerinin azalmasına yol açmaktadır.

Zayıf kültür: Örgüt üyeleri tarafından güvene ve geniş kabule sahip olmadığı ve bu nedenle çalışanların örgütle veya örgütün amaç ve değerleriyle birleşmekte zorlandıkları için güçlü kültürün zıttıdır.

Rol kültürü: Yapıdaki belirli idari rollerin veya pozisyonların sahiplerine saygı ve itaat değerlerini aşıl原因an organize bir kültürdür. Uzmanların ve uzmanların bir güç ve meşruiyet kaynağı oluşturduğu klasik bürokratik örgütlenmede en net şey olan örgütsel ve bu kültür esnek değildir, bu nedenle radikal ve kapsamlı değişikliklere uyum sağlamaya yardımcı olmamaktadır.

Görev Kültürü: Proje ve görevin uygulanmasına odaklanan, esnekliğe ve uyum sağlama yeteneğine odaklanan bir kültürdür. Dikey iletişim yerine yanal iletişimin değerini yükseltir. Bireyin ve grubun başarısına değer verir. belirli bir rol veya kişiye değil, görevleri yerine getirmek için gerekli becerilere ilişkin, yani bireyin neler yapabileceğini önemseyen bir kültürdür.

Örgüt iklimini çalışanları tarafından yorumlanan ve analiz edilen, etkileri davranışları ve moralleri dolayısıyla performansları ve çalıştıkları örgüte bağlılıkları üzerinde görülen tüm iç çevresel faktörlerin bir sonucu olarak ifade edilmektedir. Örgüt iklimin, örgütteki çalışma ortamında göreceli istikrar niteliği taşıyan belirli özellikler olarak tanımlanmışlardır. Bu özellikler kurumun çalışma sistemleri ve politikalarına ek olarak üst yönetimin felsefe ve uygulamalarının bir sonucu olarak oluşmaktadır. Kararları yorumlamak, performansı yönlendirmek ve oranlarını belirlemek için de bir temel olarak kullanılmaktadır.

- Örgütün örgüt iklimi boyutlarıyla değerlendirilmesine ve diğer örgütlere göre güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesine yardımcı olmaktadır.

- Kabul edilebilir bir iş seviyesi sağlamak için kuruluşun hedefleri ile çalışanlarının istekleri arasında bir tür bütünleşmeye yol açan araçlar aracılığıyla kuruluş üyelerinin hedeflerine daha verimli bir şekilde ulaşmaları için nasıl motive edilebileceğinin bilinmesine katkıda bulunun memnuniyettir.

- Organizasyon, çatışma faktörlerini teşhis etmeye ve onu kontrol etme sürecini kolaylaştırmaya yardımcı olmaktadır.

- Böyle bir çalışma örgütün karşılaştığı sorunların üstesinden gelme gücünü artırmak, o örgütün neler yaptığına dair bilgi sağlamaktadır.

Örgüt ikliminin önemi diğer bazı değerlerden farklı olarak göreceli istikrar özelliğinin hakim olması nedeniyle örgütün çalışanların işlevsel ve etik davranışlarını teşvik etmede ve değer tutumlarını olumlu bir şekilde ayarlama oynadığı rol aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. İyi bir çalışma ortamı sağlayabilen sağlam bir örgüt iklimi, bireylerin performansı, gelişimi ve enerjilerinin optimum kullanımı üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Güven sağlama, kaynakları geliştirme ve bireylerin birbirleriyle karşılıklı bağımlılığını artırmada örgüt ikliminin önemi büyüktür.

Doç. Dr. GÜLAY TAMER

SÖYLEŞİ

1-Diyelim ki yeni bir toplum kurmaya karar verdiniz ve güzel bir ada keşfettiniz. Yerine koyduğunuz ilk kural ne olurdu?

Yeni bir toplum kurmak ve bu toplumu adada sürdürmek, birçok faktörü dikkate almayı gerektirir. İlk kural, toplumun temel değerlerini ve işleyişini yansıtmalı ve insanların bir arada barış içinde yaşamalarını sağlamalıdır. İşte bu amaçla yerine koyabileceğiniz ilk kural önerisi:

"Ada sakinleri, her bireyin yaşam hakkına saygı göstermeli ve insan haklarına saygı duymalıdır. Ayrımcılık, şiddet, zorbalık ve insan haklarını ihlal eden her türlü eylem yasaktır." Bu kural, toplumun temel insan haklarına ve eşitlik ilkesine dayalı bir şekilde kurulmasını teşvik eder. İnsan haklarına saygı gösterme ve ayrımcılığa karşı sıfır tolerans ilkesi, toplumun adil ve sürdürülebilir bir şekilde işlemesine katkı sağlar. Tabii ki, bu kurallar daha fazla detaylandırılabilir ve toplumun ihtiyaçlarına göre özelleştirilebilir, ancak insan haklarına saygı temel bir ilkedir ve bir toplumun dayanışma, adalet ve barış içinde yaşamayı hedeflemesi için önemlidir. İlk kural, bu tür temel değerlere dayanmalı ve toplumun gelecekteki gelişimi ve refahı için temel bir çerçeve sunmalıdır. Elbette, bu ilkelerin nasıl uygulanacağı ve toplumun özel ihtiyaçlarına göre nasıl şekilleneceği konuları da ayrıntılı olarak ele alınmalıdır.

2-İcat edilen buluşlardan hangisinin mucidi olmak isterdiniz?

Tarihte birçok önemli mucit bulunmaktadır ve bu kişiler, farklı alanlarda önemli icatlar ve keşifler yaparak insanlığın ilerlemesine katkıda bulunmuşlardır.



İlk Konuğumuz;

Prof. Dr. Volkan ÖNGEL
İstanbul Beykent Üniversitesi
Rektörü

SÖYLEŞİ

İnsanlık tarihinde pek çok icat, büyük bir yön değişikliğine neden olmuş ve dünya üzerindeki toplumları, kültürleri ve yaşam biçimlerini etkilemiştir. Ben bu icatlar içerisinde; toplumun birçok yönünü etkileyen ve dünyayı temelde değiştiren bir teknolojik devrimin başlangıcı olan Johannes Gutenberg tarafından icat edilen matbaanın mucidi olmak isterdim. Bu icat, bilim, kültür, din ve iletişim alanlarında devrim yaratarak, bilgiye daha geniş bir erişim olanağı sağlamıştır. Ayrıca yazılı kültüre erişimi demokratikleştiren ve bilgiye daha fazla erişim sağlayan bir önemli kilometre taşı olarak değerlendirilmektedir.

3-Geçmiş ya da gelecekte herhangi bir olaya şahitlik edebilecek olsanız hangi olayı seçerdiniz?

Seçenekler çok çeşitli olabilir, ancak tarih boyunca ve gelecekteki bilimsel, tarihi ve kültürel dönüm noktalarını gözlemlemek, insanlığın ilerlemesini ve değişimini daha yakından anlama fırsatı sunmaktadır. Bir akademisyen olarak, tarihsel veya gelecekteki bir olaya şahitlik etmek istediğimde, büyük bilimsel keşiflerin veya önemli bilimsel konferansların gerçekleştiği bir anı seçmeyi düşünebilirim. Geçmişte bir olaya şahit olabilme imkânım olsaydı; James Watson ve Francis Crick'in DNA'nın yapısal modelini çözdüğü ve tanıttığı anı gözlemlemek, genetik ve biyokimyanın gelecekteki ilerlemelerinin temelini atmış olan bir olayı temsil ettiğinden heyecan verici olurdu. Gelecekte bir olaya şahit olabilme imkânım olsaydı; uzay keşiflerini ve insanların Mars'a gitmelerini görmek ilginç olabilirdi.



İlk Konuğumuz;

Prof. Dr. Volkan ÖNGEL
İstanbul Beykent Üniversitesi
Rektörü

SÖYLEŞİ

İnsanların diğer gezegenlere yolculuk etme ve uzayda nasıl yaşama adapte olma çabalarını izlemek, bilimsel keşiflerin nasıl ilerleyebileceğini görmeme yardımcı olabilirdi.

4-Bir kitap yazacak olsaydınız adı ne olurdu?

Kitap isimlerinin, içeriği ve amacı doğrultusunda seçilmesi nedeniyle belirli bir konuyu, disiplini veya araştırma alanınızı temsil edecek bir isim seçmek önemlidir. Ancak ekonomi alanında Profesörlüğünü almış bir bilim insanı olarak değerlendirdiğimde; "Ekonomi Labirenti: Günlük Hayatta Gizli Ekonomik Dinamikler" isimli bir kitap yazabilirdim. Kitap, günlük yaşamın içinde bulunan ekonomik unsurları ve gizli ekonomik dinamikleri keşfetmeyi amaçlayabilir. Bu kitap, ekonomiye ilgi duyan herkes için faydalı bir rehber olmayı amaçlayarak; ekonomik kavramları anlama ve günlük yaşamda daha bilinçli ekonomik kararlar alma konusunda yardımcı olabilir.

5-Hayatınız hakkında bir film yapmış olsalardı sizi hangi aktörün/aktristin canlandırmasını isterdiniz?

Psikolojik dayanıklılığıyla ünlü bir aktörden örnek olarak Matthew McConaughey'i verebilirim. McConaughey, rolleri için fiziksel olarak hazırlık yapmanın yanı sıra, psikolojik olarak da birçok farklı karakteri canlandırmıştır. Özellikle "Dallas Buyers Club" ve "True Detective" gibi projelerdeki performansları, derin bir psikolojik anlayış ve karakter derinliği sergilediği için dikkat çekmiştir. Kendisi, rolleri için psikolojik olarak zorlu karakterleri başarıyla canlandırmasıyla tanınır ve bu yönüyle psikolojik dayanıklılığıyla ünlüdür.



İlk Konuğumuz;

Prof. Dr. Volkan ÖNGEL
İstanbul Beykent Üniversitesi
Rektörü

SÖYLEŞİ

Benim hayatımda ise herkesle benzer şekilde psikolojik dayanıklılığı geliştirmek ve sürdürmek bir dizi süreç gerektirdi ve gerektirmeye de devam ediyor. Bu süreçte başarılı olabilmek için düzenli stres yönetimi ve olumlu düşünce alışkanlıkları gibi tekniklerle psikolojik dayanıklılığın artırılması gerektiği inancındayım. Buradan hareketle Matthew McConaughey'in üstün performansı ile oldukça başarılı bir canlandırma yapabileceği düşüncesindeyim.

6-Sizi en iyi tanımlayan 5 kelime nedir?

Kararlı, tutkulu, adaletli, cesur ve şefkatli olarak tanımlayabilirim.

7-Ne tür bir yeteneğe sahip olmak isterdiniz?

Bu soruyu gerçeküstü açıdan cevaplandırarak olursam; kendime her istediğim yeteneği verebilme yeteneğine sahip olmak derim. Gerçekten güçlü ve özel bir yetenek olurdu. Bu yetenek, hızla yeni beceriler edinmemi, ilgi alanlarımı genişletmemi ve kendimi sürekli olarak geliştirmemi sağlardı. Bu, hayatımın pek çok yönünde büyük bir avantaj sunar ve kişisel gelişimimi sınırsız bir şekilde desteklerdi. Ancak böyle bir yetenek sahibi olmak, aynı zamanda sorumluluk ve denge gerektirirdi. Çünkü her yeteneği kullanmak ve idare etmek zor olabilir. Unutulmaması gereken, gerçek dünyada her şeyi öğrenmek ve başarmak zaman ve çaba gerektiren bir süreçtir. Yine de hayal gücümüzü ve potansiyelimizi sınırlamayan bir yeteneği düşlemek eğlenceli.



İlk Konuğumuz;

Prof. Dr. Volkan ÖNGEL
İstanbul Beykent Üniversitesi
Rektörü

SÖYLEŞİ

8-Kahramanınız kimdir?

Aile üyeleri, birçok insan için en büyük ilham kaynağı ve kahramanlarıdır. Benim de kahramanım benden yaşça oldukça küçük olan güzel kızımdır. Kızımı hayatımdaki kahraman olarak görmek, ona rehberlik etmek ve birlikte yaşamın zorluklarına karşı mücadele etmek benim için harika bir yol oluyor. Birçok baba için kızları, onların yaşamlarında önemli bir rol oynarlar. Kızlar, babalarının yaşamlarındaki anlam ve amaç kaynaklarıdır. Bu nedenle, birçok baba için kızları, kendi kahramanlarıdır.

9-En sevdiğiniz yazar hangisidir?

Dünya edebiyatının en önemli isimlerinden biri olarak kabul edilen Gabriel García Márquez. Çünkü yazarın eserleri eserleri, gerçekçi ve fantastik unsurları bir araya getiriyor. Bu tür, olağanüstü olayları ve karakterleri sıradan bir şekilde anlatırken, bunları gerçekmiş gibi sunuyor. Yazar bu büyülü gerçeklik yöntemini kullanarak, olağanüstü olaylar aracılığıyla yazarların, toplumun ve bireylerin yüzleşmek zorunda kaldığı zorlukları dile getirerek herkes tarafından anlaşılmasını kolaylaştırmıştır. Dolayısıyla edebiyatın ve hikâyenin gücünü gösterirken, okuyuculara hayal güçlerini genişletme ve farklı perspektifler kazanma fırsatı sunduğu düşüncesindeyim.

10-Yaşadığınız yılların özeti hangi kelime olurdu?

Yaşantım boyunca hedeflerime ulaşmak için istek ve istikrar gösterdim. Belirlediğim hedeflere odaklanıp, bu hedeflere ulaşmak için azami çaba sarf ettiğim için yaşadığım yılların özetini "Azim" kelimesiyle özetleyebilirim.



İlk Konuğumuz;

Prof. Dr. Volkan ÖNGEL
İstanbul Beykent Üniversitesi
Rektörü

SÖYLEŞİ

1. Sizi en çok ne mutlu eder?

Yakınlarımla sağlıklı olması.

2. Kendinizi 3 kelime ile nasıl tanımlarsınız?

Çalışkan, kimseye zarar vermeyen, meraklı.

3. Asla yapmam dediğiniz şeyler var mı?

Kimsenin hakkını yemem, sözümünden dönmem.

4. Kendiniz için en son ne yaptınız?

Yeni bir araba almayı planladım.

5. Özünüzden kaybetmek istemediğiniz ne var?

Tabii ki haysiyet ve doğruluk.

6. Hayatta bir sloganınız var mı?

Her bakımdan "devamlı gelişmek"

7. 20 yaşınızdaki halinizle konuşsanız ne öğüt vermek isterdiniz?

Doğrusunu isterseniz öğüt verecek pek bir konum yok.

8. En sevdiğiniz yazar kimdir?

Ömer Seyfettin

9. En sevdiğiniz film hangisidir?

Dr. Jivago

10. En sevdiğiniz animasyon karakteri hangisidir?

Minyonlar

11. Sizin için kabul edilemez hatalar nelerdir?

Sözünde durmamak ve yalan söylemek



Prof. Dr. Dünder Okan YILLAR

İstanbul Beykent Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı

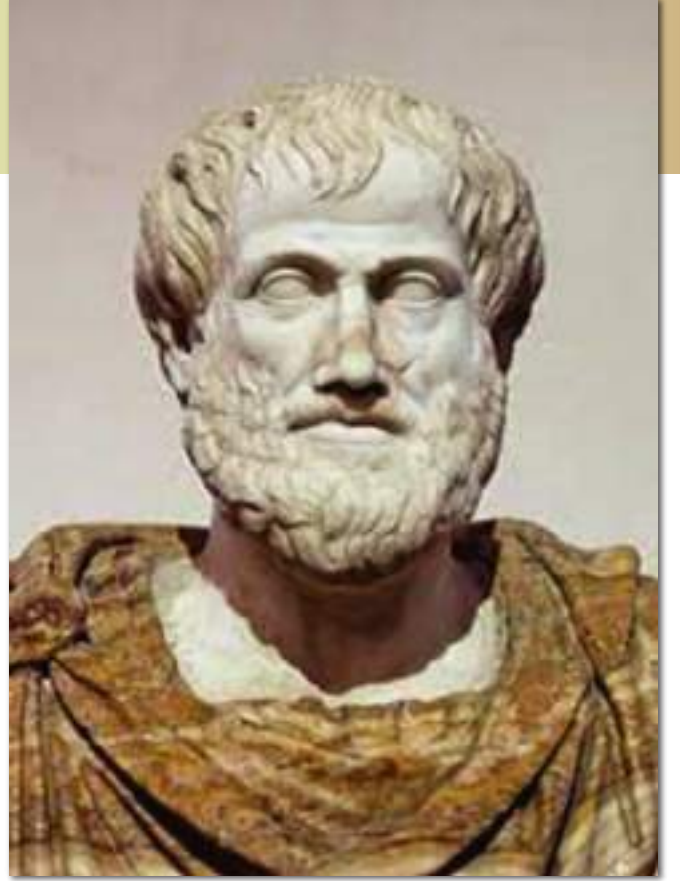
KİM KİMDİR?

ARİSTOTELES (Filozof)

Aristoteles'in; y. MÖ 330'da Yunan heykeltıraş Lysippos tarafından bronzdan yapılan büstünün, Roma döneminde mermerden yapılmış, orijinal aslına ek olarak kaymaktaşından harmani eklenmiş kopyası.

Aristoteles, M. Ö. 384 yılında doğan Yunan asıllı bir filozoftur. Ayrıca, şimdiye kadar yaşamış en etkili insandır. Öğretileri ve teorileri din, konum, cinsiyet, sınıf veya ırktan bağımsız olarak küresel ölçekte önemli kabul edilir. En ünlü öğrencisi Büyük İskender'in fetihleri yoluyla Afrika, Asya ve Orta Doğu'ya göç etmiştir. Her kıtada büyük saygı ve popüleriteye sahip olan Aristoteles'e "ilk öğretmen olarak atıfta bulunurlar. Kendisi Yahudilik, Hristiyanlık ve İslam'da saygı gören çok az tarihi şahsiyetten biridir.

Aristo, mantık, fizik, biyoloji, zooloji, astronomi, metafizik, etik, estetik, ruh, psikoloji, dilbilim, ekonomi, siyaset ve retorik gibi pek çok disiplinde çoğu o disiplinin kurucusu olan eserler vermiş, eserleri 16. ve 17. yüzyılda modern bilim gelişene kadar Avrupa ve İslam coğrafyasındaki bilimsel faaliyetin temelini oluşturmuştur. Günümüzde kullanılan pek çok bilimsel terim ve araştırma metodu kendisine dayanan Aristo, tarih boyunca özgün felsefi düşüncelerin ve tartışmaların, bilimsel görüşlerin ve araştırmaların kaynağı olmuş ve olmaya da devam etmektedir.



Hayatı hakkında çok az şey bilinmektedir. Kuzey Yunanistan'daki antik Stagira şehrinde doğmuş, Makedon kralı II. Filip'in doktoru olan babası Nicomachus, Aristo çocukken ölmüş ve Makedonya sarayında hocalar tarafından büyütülmüştür. 17-18 yaşlarında Atina'daki Platon'un Akademi'sine katılmış ve yirmi yıl kadar orada kalmıştır.

Platon öldükten kısa zaman sonra, MÖ 343'te Makedon II. Filip'in isteğiyle Makedonya sarayında Büyük İskender'e hocalık yapmıştır. Daha sonra Atina'ya dönüp Lyceum'da Platon'un gibi bir okul kuran Aristo, burada pek çok takipçi edinmiştir ve bugün kendisine atfedilen düşüncelerin çoğunu bu dönemde ürettiği düşünülmektedir.

Aristoteles ismiyle günümüze kalan eserlerin nasıl üretildiği veya toplandığı tam olarak bilinmese de, günümüze kalan metinlerin basılmak için hazırlanmış yazılardan çok, ders anlatımı için oluşturulmuş taslaklar ya da ders notları olduğu düşünülmektedir. Buna rağmen bu metinler Geç Antik Çağ, Orta Çağ ve Rönesans boyunca bilim pratiğini belirlemiş, örneğin astronomi hakkındaki iddiaları Kopernik'in fizik hakkındaki düşünceleri Galileo ve Newton'un çalışmalarıyla aşılabilmiş, klasik mekanik, modern kimya ve biyoloji sistematik bilimlere haline gelene kadar doğa ve hayvanlar hakkındaki görüşleri etkisini baskın biçimde sürdürmeye devam etmiştir. Mantıkla ilgili ilk biçimsel incelemeleri sunan Aristo, Frege'ye kadar mantıkla ilgili çalışmaların temelini oluşturmuştur. Bu eserlerinin en önemlileri arasında Metafizik, Kategoriler, Fizik, Nikomakhos'a Etik, Politika, Ruh Üzerine ve Poetika sayılabilir.

Helenistik dönemde diğer düşünce okulları kadar popüler olmasa da öğretilerini takip edenlerce fikirleri aktarılmış, Epikürcülük ve Stoacılık üzerinde çeşitli etkileri olmuştur. Ancak asıl etkisini erken Hristiyanlığın neo-Platonizmi'nde, Orta Çağ'ın Hristiyanlık teolojisinde, İslam felsefesinde ve skolastik düşüncede gösteren Aristo, İslam düşünürleri tarafından "muallim-i evvel" yani "ilk öğretmen" olarak anılmış, Thomas Aquinas biricik örneğini teşkil ettiğini düşündüğü için ona sadece "filozof" demiş, Heidegger felsefede kavramın ancak Aristo ile kendisini bulduğunu iddia etmiştir. Felsefe tarihi boyunca neredeyse hiç gündemden düşmeyen Aristo, günümüzde özellikle metafizik ve etik alanlarında güncel tartışmalara katkıda bulunmaya devam etmektedir. Buna rağmen bu metinler Geç Antik Çağ, Orta Çağ ve Rönesans boyunca bilim pratiğini belirlemiş, örneğin astronomi hakkındaki iddiaları Kopernik'in fizik hakkındaki düşünceleri Galileo ve Newton'un çalışmalarıyla aşılabilmiş, klasik mekanik, modern kimya ve biyoloji sistematik bilimlere haline gelene kadar doğa ve hayvanlar hakkındaki görüşleri etkisini baskın biçimde sürdürmeye devam etmiştir. Mantıkla ilgili ilk biçimsel incelemeleri sunan Aristo, Frege'ye kadar mantıkla ilgili çalışmaların temelini oluşturmuştur. Bu eserlerinin en önemlileri arasında Metafizik, Kategoriler, Fizik, Nikomakhos'a Etik, Politika, Ruh Üzerine ve Poetika sayılabilir.

Helenistik dönemde diğer düşünce okulları kadar popüler olmasa da öğretilerini takip edenlerce fikirleri aktarılmış, Epikürcülük ve Stoacılık üzerinde çeşitli etkileri olmuştur. Ancak asıl etkisini erken Hristiyanlığın neo-Platonizmi'nde, Orta Çağ'ın Hristiyanlık teolojisinde, İslam felsefesinde ve skolastik düşüncede gösteren Aristo, İslam düşünürleri tarafından "muallim-i evvel" yani "ilk öğretmen" olarak anılmış, Thomas Aquinas biricik örneğini teşkil ettiğini düşündüğü için ona sadece "filozof" demiş, Heidegger felsefede kavramın ancak Aristo ile kendisini bulduğunu iddia etmiştir. Felsefe tarihi boyunca neredeyse hiç gündemden düşmeyen Aristo, günümüzde özellikle metafizik ve etik alanlarında güncel tartışmalara katkıda bulunmaya devam etmektedir.

An abstract geometric illustration on a light green background. A complex network of thin black lines crisscrosses the frame, creating a web-like structure. Several solid yellow shapes are scattered throughout, including a large triangle in the upper left, a smaller triangle in the center, and a large, irregular shape on the right. A large, light grey silhouette of a human head is positioned in the center-right, facing left. Various geometric icons are integrated into the design: a book with a bookmark in the upper left, a pencil pointing towards the head silhouette, a ruler in the lower left, and an apple in the lower left. There are also several sets of parallel black lines and a small circle with intersecting lines, suggesting mathematical or architectural themes. The overall style is modern and minimalist, with a focus on geometric forms and a limited color palette.



Afet Dönemlerinde Hastanelerde Uygulanan Etik Yönetim Yaklaşımlarının Sağlık Çalışanlarının Motivasyonuna Etkileri *

Effects of Ethical Management Approaches Applied in Hospitals in Disaster Periods on Motivation of Healthcare Professionals

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; Ani olarak yaşanan afet süreçlerinde, etik ilkeler doğrultusunda, sağlık kurumlarının uyguladığı etik yönetim uygulamalarının çalışanların bu yoğun çalışma dönemlerinde motivasyonuna nasıl etki ettiğinin belirlenmesinin yanı sıra yöneticilerin uyguladıkları kriz yönetimi sorumluluğu sorumlulukları ve rolleri arasındaki farkı, göstermek ve bu durumun iş motivasyonuna olan etkilerini analiz etmektir. Sağlık kurumlarında etik yönetim sayesinde oluşan etik iklim incelenmiştir. Sağlık örgütlerinde performans ve motivasyonun artırılmasında örgütsel bağlılığın önemli bir aracı rol oynadığı görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda yöneticilerin çalışanlara adaletli davranması ve sağlık çalışanları ile iletişimde olması motivasyonu daha da güçlendirdiği görülmektedir. Afet süreçlerinde sağlık hizmeti sunmak sağlığın tüm yönetim sistemlerini yakından etkilemiştir ve sağlık hizmetinin kesintisiz sağlanması için sağlık çalışanları bu durumdan çok kötü etkilenmektedir. Bu süreçte sağlık çalışanlarının zorluklarla mücadele ederek çalışma motivasyonlarının yükselmesinde sağlık yöneticilerinin etik yönetim yaklaşımlarının etkisi incelenerek alan yazına katkı sağlanmıştır. Araştırma, deneysel olmayan tarama deseni ile hazırlanmıştır. Kolay tesadüfi (rassal) örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Bu çalışmanın sonucunda, sağlık sektörü çalışanları için etik yönetimin motivasyon üzerinde pozitif yönlü etkisi belirlenmiştir. Sağlık kuruluşlarının yöneticilerinin afet yönetimi yükümlülüklerine açıklık getirmekte ve sağlık çalışanlarının kurum kültürüne uygun topluma nitelikli sağlık hizmeti sunmak, çalışanlarda amaç oluşturma birliği hususunda öneriler sunulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Afet Dönemi, Etik, Yönetim, Sağlık Kurumları, Çalışan Motivasyonu

ABSTRACT

The aim of this study; In the sudden disaster processes, in line with ethical principles, it is aimed to determine how the ethical management practices applied by health institutions affect the motivation of the employees during these intense working periods, as well as to show the difference between the crisis management responsibility responsibilities and roles applied by the managers and to analyze the effects of this situation on work motivation. The ethical climate created by ethical management in health institutions has been examined. It is seen that organizational commitment plays an important mediating role in increasing performance and motivation in health organizations. In line with these results, it is seen that the fact that managers treat employees fairly and communicate with healthcare professionals further strengthens the motivation. Providing health services in disaster processes has affected all health management systems closely, and this situation affects health workers very badly in order to provide health care uninterruptedly. In this process, the impact of the ethical management approaches of health managers in raising the motivation to work by struggling with the difficulties of health workers has been examined and a contribution has been made to the literature. The research was prepared with a non-experimental screening design. Easy random sampling method was used. As a result of this study, the positive effect of ethical management on motivation for health sector employees has been determined. It clarifies the disaster management obligations of the managers of health institutions and offers suggestions for providing quality health services to the society in accordance with the corporate culture of health workers, and for creating unity of purpose among the employees.

Keywords: Disaster Period, Ethics, Management, Health Institutions, Employee Motivation

GİRİŞ

Çalışmanın amacı, ani gelişen afet süreçlerinde sağlık kurumlarının yönetiminde uygulanan etik ilkeler doğrultusunda, İstanbul'daki sağlık kurumlarının yönetimi ve çalışanların motivasyonuna nasıl etki ettiğinin incelenmesidir. Ülkemizdeki sağlık kurumlarının, yönetimde kullandığı yöntemlerin açıklanmasını amaçlamaktadır.

Gülşay Tamer¹
Emine Fırat²

How to Cite This Article
Tamer, G. & Fırat, E. (2023).
"Afet Dönemlerinde Hastanelerde Uygulanan Etik Yönetim Yaklaşımlarının Sağlık Çalışanlarının Motivasyonuna Etkileri" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:114; pp:7900-7909. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.71114>

Arrival: 17 June 2023
Published: 31 August 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Assoc.Prof.Dr., İstanbul Beykent University, Faculty of Health Sciences, Health Management İstanbul, Turkey. ORCID:0000-0002-7897-1603

² Prof.Dr., Aksaray University, Faculty of Economic Sciences and Administration, Economic Development and International Economics, Aksaray, Turkey. ORCID:0000-0003-4586-1632

Sağlık kurumlarının yönetiminin rolleri, sorumluluğunu sağlık yönetiminde yer alan etik ilkeler bağlamında analiz etmektir. Bu çalışma, günümüzde dünyadaki sağlık sorunları göz önüne alındığında sürekli genişleyen ve büyüyen sektördeki mevcut bilgilere değer katmaktadır. Sağlık kurumları her koşullar altında etik ilkeler yönünde sağlık yönetimi ve sağlık yöneticisinin rolünü analiz etmek, sağlık çalışanlarının işlevleri, sorumlulukları ve rolleri arasındaki farkı göstermek, sağlık yöneticilerinin temel yetkinlikleri ve yetenekleri arasındaki kontrast ve karşılaştırmaları göstermek gibi hususlara açıklık getirilmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın amacı; Afet dönemlerinde etik yönetim ilkeleri doğrultusunda İstanbul'daki sağlık kurumlarının yönetimi ve çalışanların iş motivasyonuna nasıl etki ettiğinin incelenmesidir. Araştırma, deneysel olmayan tarama deseni ile hazırlanmıştır. Kolay tesadüfi (rassal) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırma makalesi için Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan E-34183927-000-00000826387 /2023/03-21 protokol numara ile başvuru yapılmış olup 25.04.2023 tarihli toplantıda kurul tarafından incelenmiş olup Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden deneysel olmayan tarama deseni ile hazırlanmıştır. Tarama deseni, bir evren içerisinde seçilen bir örneklem üzerinde yapılan çalışmalar ile evren genelindeki eğilim, tutum ve görüşlerin nicel olarak betimlenebilmesini sağlamıştır. Seçilen grup içindeki bireylerden grubun mevcut durumunu belirlemeyi, görüş, inanç ve tutumları hakkında bilgi edilmiştir.Örnekleme metodu olarak seçkili örnekleme şekillerinden kolay tesadüfi (rassal) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tesadüfen seçilen ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan kişilerle çalışma yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

Afet Dönemlerinde Sağlık Kurumlarında Etik Yönetim

Olağan üstü gelişen afet ve kriz dönemleri her işletmenin yönetimi için büyük zorluklar yaratmaktadır. Sağlık kurumları için bunun önemi daha büyük sorumluluklar içermektedir (Wang, et al.2020).Başarılı bir sağlık kurumu her şeyden önce, alt yönetim seviyesindeki astların ve liderlerin normal çalışmaları için uygun koşullar yaratma becerisine, meslektaşlarının yardımına gelme ve zor zamanlarda onları destekleme becerisine, görevlerini devretme istekliliğine ihtiyacı bulunmaktadır (Gong et al.,2020). Gerekli olumlu nitelikleri kazanmak ve sadece otoriteyi değil aynı zamanda ekibin güveni ve motivasyonu için koşullar nasıl olursa olsun, üzerinde önemle durulması gereken tüm çalışanlara karşı saygılı, incelikli bir tutum geliştirmektedir(Konmee ve ark.,2009). Sağlık yöneticisi, her daim gerekli kriz yönetimi becerilerine sahip olmak durumundadır (Hajiyeva,2023). Bunlardan en önemlileri; yaratıcı düşünme, esas olanı görme, öngörme, planlama, hızlı karar verme yeteneği olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda taviz verme yeteneği, insanları cezbetme ve onları ortak bir sorunu çözmek için birleştirme yeteneğinin yanı sıra özel çalışma (teknik, insani) becerilerde önem taşıyan yönetim özellikleri arasındadır (Koblyakov,2019). Sağlık kurumları yöneticiler ve sağlık çalışanları arasındaki ilişkilerde etik standartlara bağlılık özellikle önemlidir Huang ve ark.2020).Herhangi bir iş gücünün ahlaki ve etik sağlığı kural olarak, yönetimin etik kuralları tarafından sağlanmaktadır (Guan, et al. 2020). etiği, insanlarla karşılıklı anlayış, birbirleriyle ve yönetici ile iyi ilişkiler ortamının yaratılmasına katkıda bulunan, saygı göstermelerini sağlayan bir dizi iş iletişimi kuralları ve biçimleridir. Afet dönemlerinde yönetim sorunlarını çözerken insan faktörünü sürekli olarak dikkate almalı, sağlık çalışanlarının çalışma becerilerini geliştirmek için motive edilmelidir (Oosterhout ve ark .,2006).

Sağlık Çalışanlarında Motivasyon Kavramı

Motivasyon, insanları ellerinden gelenin en iyisini yapmaya ve büyük iş hedeflerine ulaşmada yardımcı olmaya teşvik eden önemli bir faktördür. Sağlam olumlu ilham, sağlık çalışanlarının artan verimini güçlendirebilecek olumsuz koşullar altında performanslarını düşürmemelerini sağlamaktadır. Yöneticilerin iş gücündeki önemli bir bileşen motivasyondur (Alshmemri, Shahwan-Akl, & Maude, 2017). İçsel motivasyon, bireyin içsel arzular tarafından motive edildiği bir motivasyon türüdür. (Pinder, 2008).Dışsal motivasyon ise, bireyin dış arzular tarafından motive edildiği bir motivasyon türüdür. Gerçek anlamda motivasyon, pozitif motivasyon anlamına gelmektedir. Olumlu motivasyon, bireyleri en ideal şekilde iş yapmaya ve sunumlarını geliştirmeye sevk etmektedir (Miner, 2015). Negatif motivasyon, işin olumsuz yönlerini kontrol etmeyi amaçlar ve çalışana iyi icranın yokluğunda zayıf hissetmesi gereken bir korku hissi yaratmaya çalışır (Alshmemri ve ark., 2017). Teşvik motivasyonu veya ödüle bağlı motivasyon, siz veya başka biri belli bir amaca ulaştığında bir ödül alacağını bildiği bir motivasyon türüdür. Bir işin bitişine doğru tahmin edilecek bir şey olacağından bireyler, garanti edilen her şeyi elde edebilmeleri hedefiyle taahhüdü denetlemek için giderek daha kararlı hale geleceklerdir (Lepper ve Greene, 2016).Motivasyon, bireyin bir hedefe ulaşmak için gösterdiği çabanın yoğunluğunu, yönünü ve sürekliliğini açıklayan süreç olarak tanımlanmaktadır motivasyonun hem psikolojik hem de yönetsel anlamı bulunmaktadır. Motivasyonun psikolojik anlamı; davranışın başlatılması, yönlendirilmesi, kalıcılığı, yoğunluğu ve sona ermesi ile

ilgili bir kişinin içsel zihinsel durumunu ifade etmektedir (Tosi ve ark 2000).Motivasyonun yönetsel anlamı ise motivasyon, yetenek ve performans arasındaki bir ilişkiye uyan organizasyon, yönetici tarafından istenen veya ana hatlarıyla belirtilen sonuçları üretmek için yöneticilerin ve liderlerin başkalarını teşvik etme faaliyetleriyle ilgilendirilmiştir. Özellikle sağlık sektöründe çalışanların iş motivasyonu, çalışanların iyi bir performans sergilemek için örgüte koyacakları girdi düzeyini belirleyen en hassas konulardan biridir. Bu, içsel veya dışsal motivasyonun çalışan memnuniyetine katkıda bulunduğu ve dolayısıyla performansı ve verimliliği artırdığı anlamına gelmektedir (Sulke,2011).

BULGU VE TARTIŞMALAR

Araştırma kesitsel tipte bir araştırmadır. Anket aracılığıyla elde edilen veriler IBM SPSS Statistics 27.0 sürümü kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi $\alpha = 0.05$ olarak alınmıştır.Yapılan testler sonucunda, ölçeklerden elde edilen maddelerin oluşturduğu boyutlar normal dağılımlı olmadığı için ($p < 0.05$), analizlerde normal dağılım gerektirmeyen non-parametrik yöntemler kullanılmıştır. Grup farklılığı analizlerinde, iki grup için t testi yerine non-parametrik karşılığı olan ve 2'li grup için uygunluk gösteren Mann-Whitney-U testi kullanılmıştır. İki'den fazla grup için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesinde ortalama sıra (mean rank) değerlerine bakılmıştır. İlişkilerin belirlenmesi için normal dağılım sağlanmadığından Pearson ilişki analizi yerine Kendall's tau-b ilişki analizi kullanılmıştır. Ayrıca ilişkilerin belirlenmesi amaçlı regresyon modeli analiz edilmiştir. Regresyon modelinde en küçük kareler varsayımlarının sağlanması için Newey-West algoritması altında çözümler gerçekleştirilmiştir.Çalışmanın bu bölümünde, demografik ve genel bilgilerin yüzde dağılımları, ankete yönelik cevapların yüzde dağılımları, hipotezlerin sınamasına yönelik grup farklılığı ve ilişki analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Hipotezlerin test edilmesi ve buna hangi testin uygun olduğunun belirlenmesi için verilerin dağılımının normal olup olmadığı sınamıştır. SPSS programı içinde yer alan Kolmogorov-Simimov ve Shapiro-Wilk normal dağılım testi yapılmıştır.

Demografik Bulgular

Tablo1: Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Cinsiyetiniz	f	%
Kadın	257	60,5
Erkek	168	39,5
Toplam	425	100,0

Katılımcıların %60,5'i kadın, %39,5'i erkek bireylerden oluşmaktadır.

Tablo 2: Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Yaş	f	%
20-30	217	51,1
31-40	137	32,2
41-50	64	15,1
51 ve üzeri	7	1,6
Toplam	425	100,0

Katılımcıların %51,1'i 20-30 yaş arasında, %32,2'si 31-40 yaş arasında, %15,1'i 41-50 yaş arasında ve %1,6'sı ise 51 yaşından büyük olarak belirlenmiştir.

Tablo: 3 Eğitim Durumuna Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Eğitim Durumu	f	%
Lisans	167	39,3
Lisansüstü	258	60,7
Toplam	425	100,0

Katılımcıların %39,3'ü lisans, %60,7'si lisansüstü eğitim düzeyindedir.

Tablo 4:Kurumdaki Görevine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı Kurumdaki

Görevi	f	%
Hemşire	82	19,3
Ebe	26	6,1
Eczacı	29	6,8
Yardımcı Sağlık Personeli	42	9,9
Doktor	221	52,0
Diğer	25	5,9
Toplam	425	100,0

Katılımcıların %19,3'ü hemşire, %6,1'i ebe, %6,8'i eczacı, %9,9'u yardımcı sağlık personeli, %52,0'si doktor, %5,9'u ise diğer olarak kurumda görev yapmaktadır.



Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri

Tablo 5: Etik Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılımı

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ort. ± Ss.
1 Yöneticimiz, astları teşvik eder.	12,0	16,9	11,1	35,1	24,9	3,44 ± 1,34
2 Yöneticimiz, kendi düşüncelerini, sevgiyi temel alan yaklaşımla yaymaya çalışır.	7,1	15,1	14,1	48,9	14,8	3,49 ± 1,13
3 Yöneticimiz, geleceğe dönük somut hedefler ortaya koyar.	9,6	12,2	19,5	41,4	17,2	3,44 ± 1,19
4 Yöneticimiz, kendi işlerini sorumluluk duygusu içinde yapar.	8,7	11,5	19,3	38,4	22,1	3,54 ± 1,20
5 Yöneticimiz, astların yaratıcılığının ortaya çıkması için uygun ortam hazırlar.	10,1	11,1	21,9	37,2	19,8	3,45 ± 1,21
6 Yöneticimiz, öğrenme konusunda isteklidir.	8,9	12,5	18,8	36,9	22,8	3,52 ± 1,22
7 Yöneticimiz, astların farklı düşünebileceğini kabul eder.	8,9	14,6	18,4	38,4	19,8	3,45 ± 1,21
8 Yöneticimiz, astların başarısını adaletli bir şekilde ödüllendirir.	8,7	12,5	19,5	38,4	20,9	3,50 ± 1,20
9 Yöneticimiz, kurumun kurallarını doğru bir şekilde ödüllendirir.	10,4	11,3	18,4	40,2	19,8	3,48 ± 1,22
10 Yöneticimiz, tartışmalar için özgür ortamlar yaratır.	11,1	15,1	18,4	38,4	17,2	3,36 ± 1,24
11 Yöneticimiz, mesleki etkinliğini artırmaya yönelik çaba içerisindedir.	9,6	11,8	18,4	41,9	18,4	3,48 ± 1,20
12 Yöneticimiz, hatalarını kabul eder.	11,1	14,1	19,8	36,0	19,1	3,38 ± 1,25
13 Yöneticimiz, bencil davranışlar sergilemez.	8,9	12,9	20,5	38,1	19,5	3,46 ± 1,20
14 Yöneticimiz, astlara adaletli davranır.	9,2	12,0	21,6	38,4	18,8	3,46 ± 1,19
15 Yöneticimiz, tartışmalara yapıcı ve anlayışla katılır.	9,2	13,2	18,6	38,6	20,5	3,48 ± 1,22
16 Yöneticimiz, sabırlıdır.	8,2	15,3	17,4	39,1	20,0	3,47 ± 1,21
17 Yöneticimiz, alçak gönüllüdür.	9,4	13,9	19,8	36,5	20,5	3,45 ± 1,23
18 Yöneticimiz, insanlara eşit davranır.	8,2	13,6	20,9	38,4	18,8	3,46 ± 1,18
19 Yöneticimiz, tüm astlara sevgiyle davranır.	9,9	12,5	21,6	35,1	20,9	3,45 ± 1,23
20 Yöneticimiz, astlara şefkatle yaklaşır.	8,2	14,6	21,6	36,9	18,6	3,43 ± 1,19
21 Yöneticimiz, etrafındaki insanlara saygı gösterir.	9,4	11,3	17,2	43,8	18,4	3,50 ± 1,19
22 Yöneticimiz, astlar arasında arabozucu değildir.	8,0	11,5	22,1	39,3	19,1	3,50 ± 1,16
23 Yöneticimiz, merhametlidir.	9,2	11,5	19,3	39,1	20,9	3,51 ± 1,21
24 Yöneticimiz, astlara içten davranır.	7,8	14,1	20,9	34,8	22,4	3,50 ± 1,20
25 Yöneticimiz, astları, sahip oldukları kişisel özelliklerden dolayı yargılamaz.	8,9	11,8	17,2	44,0	18,1	3,51 ± 1,18
26 Yöneticimiz, yapılan hizmetlerden dolayı insanlara minnet duygusu besler.	10,8	11,3	19,1	40,5	18,4	3,44 ± 1,22
İklimsel Etik Alt Boyutu Ortalaması	3,47					
27 Yöneticimiz, kendi kendini değerlendirebilir.	10,4	16,7	18,1	38,1	16,7	3,34 ± 1,23
28 Yöneticimiz, doğru sözlüdür.	8,2	12,7	19,5	43,3	16,2	3,47 ± 1,15
29 Yöneticimiz, dürüst davranır.	8,5	12,2	23,8	39,5	16,0	3,42 ± 1,15
30 Yöneticimiz, olaylar karşısında cesaretli davranır.	8,7	14,6	19,5	36,9	20,2	3,45 ± 1,21
31 Yöneticimiz, faaliyetleri gerçeklik ilkesine göre yapar.	9,4	12,0	23,5	36,7	18,4	3,43 ± 1,19
32 Yöneticimiz, bireysel hakları korur.	8,5	11,5	20,9	38,4	20,7	3,51 ± 1,19
33 Yöneticimiz, içinde bulunduğu toplumun değerlerine saygı gösterir.	10,4	10,1	15,1	43,3	21,2	3,55 ± 1,22
Davranışsal Etik Alt Boyutu Ortalaması	3,45					
34 Yöneticimiz, çözümler üretmede sistemli yaklaşır.	10,8	13,4	14,1	44,2	17,4	3,44 ± 1,23
35 Yöneticimiz, politik konularda kazanç sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaz.	9,2	13,6	32,0	36,0	9,2	3,22 ± 1,09
36 Yöneticimiz, dini konularda fayda amaçlı faaliyetlerde bulunmaz.	8,7	11,1	33,4	37,6	9,2	3,28 ± 1,06

37	Yöneticimiz, ekonomik alanda kişisel kazanç sağlayıcı faaliyetlerde bulunmaz.	8,7	15,1	33,4	33,2	9,6	3,20	±	1,09
38	Yöneticimiz, mesleki sorumluluklarını dürüstlük duygusu içerisinde yapar.	7,8	13,9	18,8	44,7	14,8	3,45	±	1,14
39	Yöneticimiz, kurumda ortak alınan kararları etkili biçimde uygular.	9,2	13,6	13,9	45,9	17,4	3,49	±	1,19
40	Yöneticimiz, kurumda yapılan işlerde ölçüyü bilirler.	8,7	13,2	15,5	44,7	17,9	3,50	±	1,18
41	Yöneticimiz, kötü sayılabilecek alışkanlıklara sahip değildir.	9,2	11,3	16,7	43,1	19,8	3,53	±	1,19
42	Yöneticimiz, davranışlarının sınırlarını bilir.	7,5	11,8	16,5	44,7	19,5	3,57	±	1,15
Karar Vermede Etik Alt Boyutu Ortalaması		3,41							
ETİK ÖLÇEĞİ GENEL ORTALAMA		3,45							

Etik ölçeği genel boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,9 ($r=0,789$, $p=0,000$), iş dışı motivasyon alt boyutu %74,6 ($r=0,746$, $p=0,000$) ve motivasyon genel boyutu %79,2 ($r=0,792$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.

Tablo 6: Motivasyon Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılımı

Maddeler		Ort. ± Ss.
1	Bu kurumda çalışanlar, iyi işler yaptıkları zaman takdir edilir.	11,8 17,2 4,9 36,2 29,9 3,55 ± 1,38
2	Bu kurum başkalarının çalışmak isteyeceği bir kurumdur.	8,7 8,7 20,5 44,5 17,6 3,54 ± 1,14
3	Bu kurumda kendimi geliştiremediğimi düşünüyorum.	19,3 38,8 17,6 17,2 7,1 2,54 ± 1,79
4	İşimi severek yapıyorum.	6,4 8,9 12,5 50,6 21,6 3,72 ± 1,09
5	Toplumda saygınlığı olan bir kurumda çalışıyorum.	8,7 6,1 17,2 46,6 21,4 3,66 ± 1,14
6	Kurumda başarı ödüllendirilir.	9,4 12,5 21,6 33,2 23,3 3,48 ± 1,24
7	Kurumum yeni şeyler öğrenme fırsatı sunuyor.	8,0 8,7 18,4 50,8 14,1 3,54 ± 1,09
8	Yaptığım işte yeterli düzeyde yetki ve sorumluluk sahibiyim.	8,2 9,6 12,9 47,1 22,1 3,65 ± 1,17
9	Kurumumda çalışmaktan gurur duyuyorum.	9,2 7,8 18,1 42,6 22,4 3,61 ± 1,18
10	Çalıştığım kurum işini iyi yapan ile kötü yapanı ayırmaz.	9,9 24,7 19,3 39,5 6,6 3,08 ± 1,14
11	Kariyerimi geliştirmeme yardımcı oluyor.	10,1 7,8 21,4 50,6 10,1 3,43 ± 1,10
12	Bu işte bilgi ve becerilerimi tam anlamıyla kullanma fırsatı buluyorum.	8,2 8,5 19,3 49,2 14,8 3,54 ± 1,10
13	Yaptığım işi saygıdeğer bir iş olarak görüyorum.	7,3 7,8 15,8 46,1 23,1 3,70 ± 1,13
14	Kurumumda ilerleme imkanım olduğunu düşünmüyorum.	12,7 41,4 23,5 18,1 4,2 2,60 ± 1,06
15	Kurumum personelinin yükselmesi için teşvik eder.	7,8 8,9 25,6 47,1 10,6 3,44 ± 1,05
16	Kurumum bana kendimi geliştirme imkanı sunar.	9,2 8,2 21,9 44,0 16,7 3,51 ± 1,14
	İş İle Alakalı Motivasyon Alt Boyutu Ortalama	3,51
17	Birlikte çalıştığım arkadaşlarla iyi bir takım oluşturuyoruz.	8,5 7,8 9,4 55,3 19,1 3,69 ± 1,12
18	Aldığımız ücret daima tatmin edicidir.	8,9 13,2 17,6 49,6 10,6 3,40 ± 1,12
19	Yöneticim bütün kontrolün kendisinde olmasını ister.	14,1 50,4 12,7 19,1 3,8 2,48 ± 1,07
20	İş yerimin fiziki çalışma koşullarından (aydınlık, havalandırma vb.) memnunum.	8,0 7,5 9,4 45,2 29,9 3,81 ± 1,18
21	Yöneticim özel hayatımda yaşadığım sorunlara karşı duyarlıdır.	11,3 13,4 16,2 47,1 12,0 3,35 ± 1,19
22	Kurumun teknolojik imkanları yetersizdir.	16,0 56,7 12,0 10,4 4,9 2,32 ± 1,02
23	Çalışma arkadaşlarımla iyi geçirim.	8,5 6,4 8,7 50,8 25,6 2,32 ± 1,02
24	Aldığım ücret geçimimi sağlamaya yetmiyor.	11,5 13,2 19,3 42,4 13,6 3,79 ± 1,15
25	Kurumumda fikir olarak uyumadığım kişilerle birlikte çalışmak durumundayız.	14,1 50,8 13,6 16,2 5,2 2,48 ± 1,08
26	Ücret olarak yaptığım işin karşılığını aldığımı düşünüyorum.	9,2 14,1 18,6 50,1 8,0 3,34 ± 1,10
27	Yöneticim kişisel konularımda beni bilgilendirir.	10,8 14,1 12,7 52,9 9,4 3,36 ± 1,16

28	Yöneticim kolay kolay yaptığım bir işi beğenmez.	12,9	47,5	14,4	21,2	4,0	2,56	±	1,08
29	Kurumumda ekipman açısından bazı sıkıntılar bulunmaktadır.	8,9	7,8	8,2	49,4	25,6	3,75	±	1,18
30	İş arkadaşlarım ile birlikte olmak, yaptığım işi keyifle yapmamı sağlıyor.	7,1	8,7	13,4	51,8	19,1	3,67	±	1,10
31	Başkalarıyla karşılaştığımda aldığım ücreti yeterli bulmuyorum.	12,5	13,4	18,1	38,4	17,6	3,35	±	1,27
32	Her an işime son verileceği endişesi taşıyorum.	16,0	48,2	20,5	12,2	3,1	2,38	±	0,99
33	İş güvencesi konusunda bu kurum bana güven verebilmektedir.	9,9	8,9	26,4	43,1	11,8	3,38	±	1,12
34	İş arkadaşlarım ile olan ilişkilerimden memnunuz.	8,0	7,5	11,1	50,4	23,1	3,73	±	1,14
35	Yöneticim işime gerektiğinden fazla müdahale eder.	16,5	46,1	15,3	17,6	4,5	2,48	±	1,10
	İş Dışı Motivasyon Alt Boyutu Ortalama	3,22							
	MOTİVASYON ÖLÇEĞİ GENEL ORTALAMA	3,36							

Çalışmada ana boyut ve alt boyut ilişkilerinin belirlenmesi amaçlı korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre, iklimsel etik alt boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,4 ($r=0,784$, $p=0,000$), iş dışı motivasyon alt boyutu %73,0 ($r=0,730$, $p=0,000$) ve motivasyon genel boyutu %78,4 ($r=0,784$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. Davranışsal etik alt boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %77,2 ($r=0,772$, $p=0,000$), iş dışı motivasyon alt boyutu %70,0 ($r=0,700$, $p=0,000$) ve motivasyon genel boyutu %76,3 ($r=0,763$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. Karar vermede etik alt boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %71,3 ($r=0,713$, $p=0,000$), iş dışı motivasyon alt boyutu %69,9 ($r=0,699$, $p=0,000$) ve motivasyon genel boyutu %72,5 ($r=0,725$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. Etik ölçeği genel boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,9 ($r=0,789$, $p=0,000$), iş dışı motivasyon alt boyutu %74,6 ($r=0,746$, $p=0,000$) ve motivasyon genel boyutu %79,2 ($r=0,792$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.

Tablo 7: Etik ile Motivasyon Korelasyon Analizi

		İş ile Alakalı Motivasyon Alt Boyutu	İş Dışı Motivasyon Alt Boyut	Motivasyon Genel Boyutu	Ölçeği
İklimsel Etik Alt Boyutu	r	0,784*	0,730*	0,784*	
	p	0,000	0,000	0,000	
Davranışsal Etik Alt Boyutu	r	0,772*	0,700*	0,763*	
	p	0,000	0,000	0,000	
Karar Vermede Etik Alt Boyutu	r	0,713*	0,699*	0,725*	
	p	0,000	0,000	0,000	
Etik Ölçeği Genel Boyutu	r	0,789*	0,746*	0,792*	
	p	0,000	0,000	0,000	

Etik ölçeği genel boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,9 ($r=0,789$, $p=0,000$), iş dışı motivasyon alt boyutu %74,6 ($r=0,746$, $p=0,000$) ve motivasyon genel boyutu %79,2 ($r=0,792$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.

Tablo 8: Etik Yönetimin Motivasyona Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
Bağımsız değişkenler	β	Std. Hata	β		
Sabit	1.617	.056		28.772	.000*
Etik Yönetim	.507	.016	.844	32.411	.000*
$R^2 = 0,716$ $F_{\text{toplam}} = 29,45$ $F_{\text{anlatımlık}} = 0,000$, Harvey test (p) = 0.126, LM test (p) = 0.138 Jarque-Bera (p) = 0.245					

Bağımlı Değişken: Motivasyon *0.05 için anlamlı değişken Tablo 8 deki regresyon denkleminde, etik yönetimmotivasyon üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0.05$). Etik yönetim değişkeniçalışan motivasyonunu $R^2 = 0,716$ açıklama gücüne sahiptir. Etik yönetim algısı 1 br. arttığında motivasyon 0.844 br. artış gösterecektir. Böylece, ana hipotez H1 sağlanmıştır.

Tablo 9: Etik Yönetim Alt Boyutlarının Motivasyona Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış katsayı	t istatistiği	p
	β	Std. Hata			
Sabit	1.618	.056		28.705	.000*
İklimsel Etik	.260	.034	.456	7.567	.000*
Davranışsal Etik	.126	.037	.225	3.423	.001*
Karar Vermede Etik	.120	.036	.201	3.340	.001*

$R^2 = 0.773$, $F_{\text{tutar}} = 39.64$ $F_{\text{anlatımlık}} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.159, LM test (p) = 0.173, Jarque-Bera (p) = 0.275

Tablo 10: Yaş Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları *

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
İklimsel Etik Alt Boyutu	20-30 yaş	217	194,67	3,30	15,591	0,001*
	31-40 yaş	137	233,16	3,65		
	41-50 yaş	64	218,65	3,53		
	51 ve üzeri	7	335,14	4,42		
Davranışsal Etik Alt Boyutu	20-30 yaş	217	197,06	3,28	10,902	0,012*
	31-40 yaş	137	231,24	3,65		
	41-50 yaş	64	217,73	3,54		
	51 ve üzeri	7	306,93	4,27		
Karar Vermede Etik Alt Boyutu	20-30 yaş	217	197,54	3,25	11,670	0,009*
	31-40 yaş	137	230,76	3,59		
	41-50 yaş	64	215,69	3,46		
	51 ve üzeri	7	319,93	4,22		
Etik Ölçeği Genel Boyutu	20-30 yaş	217	195,63	3,28	13,572	0,004*
	31-40 yaş	137	232,26	3,63		
	41-50 yaş	64	218,52	3,51		
	51 ve üzeri	7	324,14	4,30		
İş ile Alakalı Motivasyon Ölçeği	20-30 yaş	217	182,94	3,31	30,214	0,000*
	31-40 yaş	137	240,84	3,70		
	41-50 yaş	64	242,39	3,70		
	51 ve üzeri	7	331,21	4,16		
İş Dışı Motivasyon Ölçeği	20-30 yaş	217	184,24	3,11	24,890	0,000*
	31-40 yaş	137	242,12	3,33		
	41-50 yaş	64	241,3	3,33		
	51 ve üzeri	7	275,93	3,48		
Motivasyon Ölçeği Genel Boyutu	20-30 yaş	217	182,61	3,21	29,429	0,000*
	31-40 yaş	137	241,74	3,51		
	41-50 yaş	64	243,52	3,52		
	51 ve üzeri	7	313,5	3,82		

Tablo 11: Kurumdaki Görevi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Cevap Ortalaması	Ki-kare değeri	p
İklimsel Etik Alt Boyutu	Ebe	82	222,63	3,5750	5,107	0,412
	Hemşire	26	244	3,6138		
	Eczacı	29	217,1	3,4393		
	Yardımcı Sağlık Personeli	42	186,88	3,2424		
	Doktor	221	213	3,4728		
	Diğer	25	188,28	3,3252		
Davranışsal Etik Alt Boyutu	Ebe	82	236,01	3,5895	10,759	0,039*
	Hemşire	26	242,12	3,6158		
	Eczacı	29	232,57	3,5807		
	Yardımcı Sağlık Personeli	42	188,46	3,1969		
	Doktor	221	208,46	3,4305		
	Diğer	25	165,92	3,0580		
Karar Vermede Etik Alt Boyutu	Ebe	82	217,98	3,5209	5,963	0,310
	Hemşire	26	242,54	3,5219		
	Eczacı	29	223,83	3,4597		
	Yardımcı Sağlık Personeli	42	197,37	3,2438		
	Doktor	221	214,33	3,4210		
	Diğer	25	167,86	3,0268		
Etik Ölçeği Genel Boyutu	Ebe	82	225,89	3,5880	8,134	0,149
	Ebe	26	242,83	3,5838		

	Eczacı	29	230,21	3,4938		
	Yardımcı Sağlık Personeli	42	188,07	3,2288		
	Doktor	221	212,31	3,4414		
	Diğer	25	167,76	3,1356		
<i>İş ile Alakalı Motivasyon Ölçeği</i>	Hemşire	82	229,07	3,6168	11,068	0,000*
	Ebe	26	251,71	3,6946		
	Eczacı	29	186,28	3,3210		
	Yardımcı Sağlık Personeli	42	178,42	3,3074		
	Doktor	221	214,2	3,5218	5,873	0,319
	Diğer	25	198,48	3,4044		
	Hemşire	82	220,24	3,2479		
	Ebe	26	220,17	3,2458		
<i>İş Dışı Motivasyon Ölçeği</i>	Eczacı	29	187,22	3,1138	7,402	0,192
	Yardımcı Sağlık Personeli	42	180,5	3,1093		
	Doktor	221	220,76	3,2495		
	Diğer	25	197,7	3,1312		
<i>Motivasyon Ölçeği Genel Boyutu</i>	Hemşire	82	226,26	3,4321		
	Ebe	26	240,1	3,4688		
	Eczacı	29	185,09	3,2172		
	Yardımcı Sağlık Personeli	42	180,39	3,2079		
	Doktor	221	216,75	3,3856		
	Diğer	25	195,34	3,2672		

*0,05 için anlamlı farklılık Kurumdaki görev açısından davranışsal etik alt boyutu ve iş ile alakalı motivasyon alt boyutu anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Diğer boyutlar için anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($p>0.05$). Hemşire olarak çalışan personelin davranışsal etik alt boyutu ve iş ile alakalı motivasyon alt boyutu için anlamlı yüksek skora sahip olduğu görülmüştür.

TARTIŞMA

Bu çalışmada, İstanbul'da faaliyet gösteren sağlık kuruluşlarında görev yapan 425 sağlık personeline yönelik olarak afet dönemlerinde etik yönetim yaklaşımlarının motivasyona etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarında etik yönetim davranışı algısının çalışanların motivasyonlarına tesirinin olumlu yönde olduğu görülmüştür. Buna göre, etik yönetim davranışı algısı çoğaldıkça motivasyon düzeylerinin de yükseleceği görülmüştür.

Benzer şekilde Vittel ve Davis (1991), Viswesvaran ve Deshpande (1996), Viswesvaran vd., (1998), Somers (2001), Koh ve Boo (2004), Elkins (2007), Pettijohn ve Taylor (2008), Çevirgen ve Üngören (2009), Fu, Deshpande ve Zhao (2011) ve Prottas (2013)'ün birlikte ortaya çıkardığı çalışmalarla benzerlik taşımaktadır. Etik ilke ve kuralların tatbik edilmesi, bir etik iklimin yaratılması, etik kodların iyileştirilmesinin yaygınlaşması; müdürlerin, personeller arasında seçicilik gösterme veya birini diğerine göre kayırma, hakaret ve yıldırma gibi etik olmayan hareketlerden kaçınılmasının personellerin motivasyon ve iş tatminleri üzerinde olumlu bir etki yapacağı görülmüştür.

İş etiğinin iş tatminine etkide bulunduğunu gösteren Elkins (2007), Awan, Abbas ve Qureshi (2012), kurumsal sosyal sorumluluğun sadece etik boyutunun iş doyumuna pozitif tesir ettiğini bildiren Lee vd., (2011) çalışmalarında da pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Wimbush ve Shepard (1994) ve Elçi (2005), etik iklimin yasal ve normatif yönleri ile sağlam niteliksel ve niceliksel performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

De Coninck (2010) tarafından yapılan bir araştırma, etik iklim ile çalışan performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Eren ve Hayatoğlu (2011), etik iklimin iş performansını olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Bute (2011) tarafından yapılan bir araştırma, etik iklimin bireysel performansı olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Shin (2012) etik liderlik, etik iklim, iklim kuvveti ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili yaptığı çalışmada bulduğu sonuçta etik liderlik, etik iklimin ve sınırlı iklim gücünün etik iklim ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkili olduğunu göstermiştir.

Jaramillo ve arkadaşlarının (2013) araştırma sonuçları da etik iklimin iş performansını iyileştirdiğini göstermektedir. Karatepe (2013), çalışanların şirketin etik iklimi hakkında olumlu bir algıya sahip olduklarında işte daha iyi performans gösterdikleri sonucuna varmıştır. Aksoy (2013) tarafından yapılan araştırma da etik iklimin çalışanların iş performansını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Demirtaş (2013), etik liderlik davranışının algılanan etik iklimler üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmalar etik liderliğin, bağımsız etik boyutu dışında,

etik iklimin alt boyutlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini ve dolayısıyla örgütsel politik algıların aracılık rolü oynadığını öne sürmektedir

Philipp ve Lopez (2013), etik liderlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel yurttaşlık davranışı üzerine yaptıkları çalışmalarında, ilişkiye bağlılık ile örgütsel yurttaşlık davranışı ve etik liderlik arasında pozitif ilişkiler bulmuşlardır. Etik liderliğin yüksek olduğu zaman bu ilişkinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Buna ek olarak Alleyne ve arkadaşları (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada kullanılan üç senaryodan ikisinde kadınların erkeklerden daha yüksek etik niyet düzeyine sahip olduğu saptanmış, bir senaryoda ise anlamlı bir fark saptanamamıştır ((Jones & Kavanagh, 1996); (Tse, 1997); (Shafer, 2001), (Singhapakdi A. M., 2000a); (Razzaque, 2002)(Alleyne, 2010)). Bu sonuçlar çalışmamız ile paralellik göstermektedir.

Alleyne vd. (2010) yaptığı bir çalışmada bazı yaş gruplarının etik niyetler açısından başkalarından farklı olduğu neticesine gelmiştir. Singhapakdi (2004) tarafından insanların etik konulara ilişkin davranışsal niyetlerinin eğitim düzeylerine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada kısmi farklılıklar bulunmuştur. Bu çalışma, eğitim durumuna bağlı olarak etik yönetim algılarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Özdemir (2004) tarafından İstanbul'da bir üniversite hastanesinde 520 hemşire üzerinde yapılan sağlık sektörü motivasyonu araştırmasında, hemşirelerin motivasyon araçlarıyla orta düzeyde, yönetici-personel ilişkileriyle yüksek düzeyde, genel olarak orta düzeyde motivasyonla motive oldukları görülmüştür. Hemşireler %28,7 fiziksel kondisyon, %29,8 başarı, %46,0 maaş ve %34,4 sosyal aktiviteyi zayıf motivasyon araçları olarak bulmuşlardır. Hemşirelerin yönetici-çalışan ilişkisinde en yüksek motivasyon puanı yöneticinin hemşireye duyulan güveninde en düşük motivasyon puanı ise iş dışı sorunlarla ilgilenen yöneticiler için bulunmaktadır.

Dargahi ve arkadaşları (2012) İranlı sağlık çalışanlarının iş-yaşam kalitesi ve motivasyonları üzerine yaptığı çalışmada, yetersiz ücret ve ödül sistemlerinden, aşırı iş yükünden, iyileştirilmiş çalışma koşullarına duyulan ihtiyaçtan, örgütsel karar alma süreçlerine katılım eksikliğinden, kariyer eksikliğinden ve emeklilikten muzdarip olduklarından dolayı motivasyonlarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, İstanbul'da hizmet veren özel ve devlet hastanelerinde farklı görevlerde çalışan 425 sağlık personeline afet dönemlerinde sağlık kurumu yöneticilerine yönelik olarak etik yönetim yaklaşımlarının motivasyona etkisi regresyon analizi ve korelasyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Ayrıca demografik özellikler için etik yönetim yaklaşımlarının ve motivasyonun anlamlı farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmuştur.

Araştırmada; güvenilirlik kriteri Cronbach-Alpha (CA) değeri iklimsel etik alt boyutu için 0.904, davranışsal etik alt boyutu için 0.908, karar vermede etik alt boyutu için 0.906 ve etik yönetim genel boyutu için 0.908 olarak elde edilmiştir. İş ile alakalı motivasyon alt boyutu için 0.897, iş dışı motivasyon alt boyutu için 0.890 ve motivasyon ölçeği genel boyutu için 0.899 çıkmıştır. Hem alt boyutlar hem de genel boyutlara yönelik 0.70 değerinin üzerinde CA değeri elde edildiği için yapılan ankette iç tutarlık sağlanmıştır.

Korelasyon analizi sonucuna göre, iklimsel etik alt boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,4 ($r=0,784$, $p=0,000$), iş dışı motivasyon alt boyutu %73,0 ($r=0,730$, $p=0,000$) ve motivasyon genel boyutu %78,4 ($r=0,784$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. Etik ölçeği genel boyutu ile iş ile alakalı motivasyon alt boyutu %78,9 ($r=0,789$, $p=0,000$), iş dışı motivasyon alt boyutu %74,6 ($r=0,746$, $p=0,000$) ve motivasyon genel boyutu %79,2 ($r=0,792$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde anlamlı ilişkilidir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre etik yönetim motivasyon üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0.05$). Etik yönetim değişkeni çalışan motivasyonunu $R^2 = 71.6$ açıklama gücüne sahiptir. Etik yönetim algısı 1 br. arttığında motivasyon 0.844 br. artış göstermektedir. İş etiğinin iş tatminine etkide bulunduğunu gösteren Elkins (2007), Awan, Abbas ve Qureshi (2012), kurumsal sosyal sorumluluğun sadece etik boyutunun iş doyumu pozitif yönde etki ettiğini bildiren Lee vd., (2011) çalışmalarında da pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir (Akbaş 2010).

Etik kurallar ve standartlar, bir örgüt içindeki rolleri ve beklentileri tanımlar ve etik iklimi güçlendirmek için önemli araçlar olarak kullanılmaktadır. Bir örgüt içindeki etik iklimi güçlendirmek için etik kurallara sahip olmak yeterli değildir. Üst yönetim bu etik kurallara uymalı ve ilgili uygulamaları hayata geçirmelidir. Liderlerin örgütsel etkinlik ve verimliliği sağlamanın yanı sıra etik konulara duyarlı olmak, etik ilkeleri eyleme dönüştürmek ve çalışanlarına etik rol model olmak için adımlar atmaları öncelikli hedeftir. Kurumlarımızda çalışanların etik gibi hassas konularda birbirlerini uyarabilecekleri, yöneticilerin çekinmeden dile getirebilecekleri demokratik bir iletişim ortamı sağlanması gereklidir. Hizmet içi eğitimlerinde iş etiği ilkeleri sürekli olarak vurgulanmalıdır. Bilgi ve beceri eğitime ek olarak etik değer temelli tutum geliştirme eğitime yer verilmelidir. Bütün kuruluşlarda

olduğu gibi sağlık kuruluşlarında da iletişim çok önemlidir. Personeller arası, personelle kurum rehberi arası ve personelle hastalar arası iletişimin sorunsuz bir şekilde ilerlemesi gerekmektedir. Çalışma ortamının fiziksel şartları işin ve personelin karakterine uygun şekilde olması gerekmektedir. Özellikle sağlık sektöründeki fiziki koşullar işin yapısına uygun tarzda oluşturulmalı çalışan performansı ve iş motivasyonu açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca bu alanda afet süreçlerini konu alan sağlık yönetimini inceleyen özgün çalışmaya rastlanmamıştır. Anketin örneklem sayısının artırılmasında zorluklar yaşanmış, sağlık çalışanları meşgul olduklarını belirterek katılım konusunda isteksiz davranarak çalışmaya isteksiz katılımları ve soruların yüzyüze sorularak tarafımızdan işaretlenmesi önemli bir kısıtı oluşturmuşlardır. Diğer önemli bir kısıtlılık çalışmanın sadece İstanbul ile sınırlı olması da önemli bir kısıtlılık oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.
- Du, Z., Wang, L., Cauchemez, S., Xu, X., & Wang, X. (2020). Risk for Transportation of 2019 Novel Coronavirus Disease from Wuhan to Other Cities in China. *Emerg. Infect. Dis.* 2020, 11.
- FDA. (2023). <https://www.fda.gov/drugs/drug-safetyand-availability>.
- Gong, J., Dong, H., & Xia, S. (2020). Correlation analysis between disease severity and inflammation-related parameters in patients with COVID-19 pneumonia. 25.
- Guan, W.-J., Liang, W.-H., Zhao, Y., Liang, H.-R., Chen, Z.-S., Li, Y., (2020). Comorbidity and its impact on 1,590 patients with COVID-19 in China. A Nationwide Analysis. *medRxiv*, 63
- Koblyakov, V. (2019). Ethical consciousness. Leningrad.: LSU, -223s.
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee, D. (2009). Ethics Institutionalization, Quality of Work Life, and Employee Job-Related Outcomes: A Survey of Human Resource Managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63:20-26.
- Lepper, M., & Greene, D. (2016). The hidden costs of reward. New York: Psychology Press.
- Li, L., Huang, T., & Wang, Y. (2020). 2019 novel coronavirus patients' clinical characteristics, discharge rate and fatality rate of meta-analysis. *J Med Virol* 2020; 92, 577-583.
- Li, L., Huang, T., & Wang, Y. (2020). 2019 novel coronavirus patients' clinical characteristics, discharge rate and fatality rate of meta-analysis. *J Med Virol* 2020; 92, 577-583.
- Melé, D. (2005). Ethical Education in Accounting: Integrating Rules, Values and Virtues. *Journal of Business Ethics*, 57:97-109
- Miner, J. B. (2015). Organizational behavior: Essential theories of motivation and leadership. New York: Routledge.
- OECD. (2020). Organisation for Economic Co-operation and Development. *OECD Interim Economic Assessment Coronavirus. The World Economy at Risk*. Paris, France.
- Oosterhout, v., Heugens, P., & Kaptein, M. (2006). The Internal Morality of Contracting: Advancing the Contractualist Endeavor in Business Ethics. *Academy of Management Review*, 521-539.
- Pinder, C. C. (2008). Work motivation in organizational behavior. (2nd ed.). New York: Psychology Press.
- Sulke, S. (2011). Sağlık reformlarının Türk kamu hastanelerinin verimliliği üzerindeki etkileri. *İl Pazarları*. MPRA Kağıt No: 34643.
- Tosi, H., Mero, N., & Rizzo, J. (2000). Managing Organizational Behaviour. Cambridge, Massachusetts: Blackwell.

The Effects of Anxiety and Depression on Work Performance During The Covid-19 Crisis: The Mediating Role of Personality Features*

COVID-19 Sürecinde Anksiyete ve Depresyonun İş Performansına Etkileri: Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü

İlknur Sayan¹, Gülay Tamer²

¹Asst.Prof.Dr., İstanbul Kent University, Faculty of Business Administration
<https://orcid.org/0000-0002-7133-5858>

²Assoc.Prof.Dr., İstanbul Beykent University, Faculty of Health Sciences
<https://orcid.org/0000-0002-7897-1603>

ABSTRACT

Purpose: To determine the mediating role of personality types in the effect of anxiety and depression on job performance in the Covid-19 pandemic.

Design and Methods: This research was conducted in a descriptive type. Research data were collected from 325 participants between January and February 2021. The participants of this study were 325 health professionals selected by simple random method. The data of this study were collected from three standard scales. The data obtained from the questionnaire applied in this study were analyzed in SPSS for Windows 25.00 program and AMOS 24.0 program.

Findings: Anxiety and depression did not significantly affect job performance ($\beta = .095$; $p > .05$). Personality traits (except intellect personality type) decrease job performance (JP) as measured by the Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS) variable, but it was found that with an indirect effect, Extraversion (E) ($\beta = -.061$; $p < .05$), Neuroticism (N) ($\beta = -.110$; $p < .05$), Agreeableness (A) ($\beta = -.061$; $p < .05$) and Conscientiousness (C) ($\beta = -.046$; $p < .05$) caused a decrease in work performance by inversely affecting them through the personality types. Cronbach's Alpha values were found to be high reliability.

Conclusion: This study is important in terms of obtaining informative and guiding results for health workers and managers in terms of the mediating role of personality traits in stress and performance management during the COVID-19 pandemic and taking into account personality traits in relation to the differences in changing working conditions in health workers.

Keywords: Depression, Job Performance, Personality Types, Anxiety

ÖZET

Amaç: Covid-19 pandemisinde anksiyete ve depresyonun iş performansına etkisinde kişilik tiplerinin aracılık rolünü belirlemektir.

Tasarım ve Yöntemler: Bu araştırma tanımlayıcı tipte yapılmıştır. Araştırma verileri Ocak-Şubat 2021 tarihleri arasında 325 katılımcıdan toplanmıştır. Bu çalışmanın katılımcıları basit tesadüfi yöntemle seçilen 325 sağlık profesyonelleridir. Bu çalışmanın verileri üç standart ölçekten toplanmıştır. Bu araştırmada uygulanan anketten elde edilen veriler SPSS for Windows 25.00 programı ve AMOS 24.0 programında analiz edilmiştir.

Bulgular: Anksiyete ve depresyonun iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur ($\beta = .095$; $p > .05$). Kişilik özellikleri (Deneyime Açıklık kişilik tipi hariç), Hastane Anksiyete ve Depresyon Ölçeği (HADS) değişkenine göre İş Performansını (İP) düşürmektedir, ancak dolaylı bir etkiyle Dışadönüklük (E) ($\beta = -.061$; $p < .05$), Nevrotiklik (N) ($\beta = -.110$; $p < .05$), Uyumlulukta (A) ($\beta = -.061$; $p < .05$) ve Vicdanlılık (C) ($\beta = -.046$; $p < .05$) kişilik tipleri üzerinden onları ters yönde etkileyerek iş performansında düşüşe neden olduğu bulunmuştur.

Sonuç: Bu çalışma, COVID-19 pandemisi sırasında stres ve performans yönetiminde kişilik özelliklerinin aracılık rolü açısından sağlık çalışanlarını ve yöneticilerini bilgilendirici ve yönlendirici sonuçlar elde edilmesi ve sağlık çalışanlarında değişen çalışma koşullarındaki farklılıklarla ilgili olarak kişilik özelliklerinin dikkate alınması açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Depresyon, İş Performansı, Kişilik Tipleri, Anksiyete

*Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi 2023;13(3):734-742

DOI: 10.31020/mutftd.1193409

e-ISSN: 1309-8004

Geliş Tarihi – Received: 23 October 2022; Kabul Tarihi – Accepted: 19 June 2023

İletişim – Correspondence Author: İlknur Sayan <ilknur.sayan@kent.edu.tr>

Ethical Approval: Ethics Committee of Gelişim University Faculty of Health Sciences (Date:10/06/2021, Decision No: 2021-21-33)

Introduction

The coronavirus outbreak is widely accepted as the most severe public health crisis in the world.¹ The radical changes experienced by individuals during the pandemic have adversely affected their work and lifestyle.¹ Measures such as quarantine of people, school closures, social isolation and shelter-in-place continue to change daily life in unexpected ways.² The coronavirus threat has led to an increase in individuals' stress levels and the emergence of a wide variety of psychological disorders such as anxiety and depression.³⁻⁵ Because of the stress and anxiety they experience in direct confrontation with COVID-19, healthcare professionals' mental health is at especially high risk.³ The constant threat of illness induces fear and anxiety that can lead to negative consequences beyond the purely psychological. These conditions are detrimental to patient care, not to mention the medical professionals' family life and individual well-being.⁵ Conditions such as shift work, poor management, excessive workload, low wages and job dissatisfaction are the main causes of anxiety and depression in healthcare workers.² When the deadly coronavirus is added to these factors, it increases stress, anxiety and depression levels in this group.⁴⁻⁵

While it was observed that there were significant increases in the depression and anxiety levels of healthcare workers compared to the pre-pandemic period, there were also significant decreases in their energy levels, positive well-being, and general well-being.^{6,7} This situation has led scientists in many parts of the world to conduct research to reveal how healthcare workers are affected by the pandemic and to offer solutions.² Anxiety, depression or insomnia symptoms were observed in approximately 20% of employees during the Covid-19 epidemic, and post-traumatic stress disorder was observed in 10% approximately.⁸ It is known that the employees' high fear of the coronavirus is associated with depressive symptoms.⁹ The long-term continuation of the pandemic causes the exhaustion of healthcare workers and diminishes their workplace performance. However, it should not be overlooked that if the effects of anxiety and depression are controlled at certain levels, healthcare professionals can maintain successful work performance.¹⁰⁻¹¹ For the purposes of this study, job performance is defined as what an employee can achieve in terms of quality and quantity within a certain period of time relative to the job description outlined by the employer. The job performance of healthcare workers plays a critical role in the effective, efficient, sustainable delivery of health services. Professional performance, in this context, can improve the efficiency of an institution's medical services.⁵ However, individual personality traits are an X-factor that can influence the delicately poised relationship between worker, workplace and patients.⁸ For this reason, we judge it important that individuals develop coping mechanisms to mitigate anxiety and depression.¹² The Five Factor Model (experiences, responsibility, extroversion, agreeableness, and neuroticism) explains the five important factors that shape and reshape personality.¹³ The aim of this study is to investigate how personality types mitigate the effects of anxiety and depression on work performance during the COVID-19 crisis. Informative and guiding results can be obtained for healthcare workers and managers as they confront the coronavirus pandemic and collateral crises in mental health.

Design and Methods

In this study, 330 participants were surveyed between January 2021 and February 2021. On review, five incomplete surveys were disqualified from the research. The final number of participants whose responses were analyzed was 325. The survey was announced through postings on E-mail lists and social media platforms.

Inclusion criteria:

- Volunteering
- Private hospitals where COVID-19 cases are hospitalized,

-Health workers working in private hospitals Exclusion criteria:

Refusal to participate:

-Those under 18 years of age,

-Non-health workers

The data were collected using the Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS), Big Five (BF) and job performance (JP) scales.

Research Model

In this study, the mediating role of the personality traits scale BF sub-dimension variables [Extroversion (E), Agreeableness (A), Conscientiousness (C), Neuroticism (N) and Intellect (I)] was investigated with the effect of HADS variable on the job performance variable. The mining model is shown in (Figure 1).

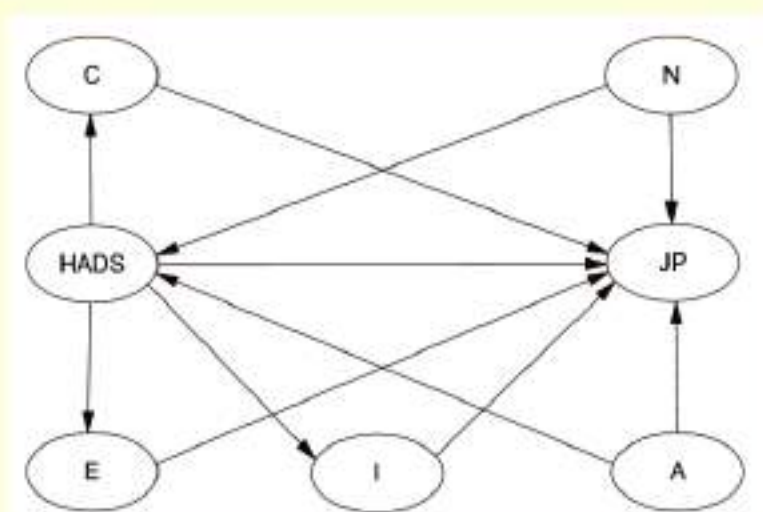


Figure 1. Representation of the research model

Before the research model, we applied confirmatory factor analysis, which consists of sub-dimensions of the scales that will form the model. Since the fit indices ($p < 0.05$) obtained from the model are χ^2 (1369.15), χ^2/df (2.951), GFI (.897), CFI (.951), SRMR (.0712), RMSEA (.0780), the model is found to be significant. The fit index values of the model fall within acceptable fit limits. In the analysis, two items in the Depression dimension from the HADS, and one item each from the BF Scale Factor loading values ($FL < 0.50$) was eliminated from analysis. Model parameters and graphic structure obtained from the measurement model are given in Appendix 1 (Table 1).

The Cronbach's Alpha values of the scales applied to respondents are calculated for the HADS variable (.920); for the BF sub-dimensions ($E = .844$, $A = .813$, $C = .936$, $N = .781$, $I = .909$); and JP (.915). With these values, all dimensions are at the "high reliability" level. ($CR > 0.70$ AVE > 0.50).

Table 1. Reliability and validity values of scales used in the study

Comp.	Mean	SD	HADS	E	A	C	N	I	JP
HADS	2.33	1.02	(.748)						
E	3.50	1.17	-.222**	(.787)					
A	4.13	.78	-.210**	.355**	(.804)				
C	4.04	1.11	-.159**	.028	.007	(.880)			
N	2.73	1.25	.510**	-.092	.090	-.287**	(.744)		
I	2.18	1.33	.055	-.094	.159**	-.132*	.157**	(.881)	
JP	4.15	.67	-.115*	.207**	.501**	.214**	-.205**	-.022	(.850)
Alpha			.920	.844	.813	.936	.781	.909	.915
CR			.933	.865	.844	.932	.786	.913	.912
AVE			.561	.620	.648	.776	.554	.777	.724

***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 Comp: Component, SD: standard deviation, Alpha: Cronbach's Alpha, CR: composite reliability, HADS: Hospital Anxiety and Depression Scale, E: extraversion, A: agreeableness, C: conscientiousness, N: neuroticism, I: intellect, JP: job performance

The Helsinki declaration was complied with and for this study, ethics committee approval was obtained from the Scientific Publication and Ethics Committee of Gelişim University Faculty of Health Sciences with the decision number 2021-21-33 dated 10.06.2021. Verbal and written consent was obtained from the participants and the full name of the ethics committee should be added in writing.

The answers obtained from the questionnaire applied in this study were analyzed in SPSS for Windows 25.00 program and AMOS 24.0 program. Measurement model confirmatory factor analysis was applied for the HADS, BF and JP scales. Cronbach's Alpha, AVE and CR values were calculated; reliability, convergent and discriminant validity analyses were performed before model testing. In this study, the mediating role of the personality traits BF sub-dimension variables was investigated with the effect of HADS variable on JP variable.

Before the research model test, the mean and standard deviation values of all the variables that make up the model, and the correlations between the variables, were calculated using the SPSS 25.0 program. The research model shown in (Figure 2) was tested through the AMOS program version 24.0 using path analysis with observed variables.¹⁷ Whether the indirect effects present in the model are statistically significant or not has been tested with the Bootstrapping method (for 95% Confidence Interval, using at least 5,000 resamples) in recent years instead of the Sobel test. The Sobel test mostly fails to meet the assumption of normal distribution.¹⁸

Findings

Of 325 participants, 48.1% are male and 52% female. According to marital status distribution, 50.2% are single and 49.2% are married. In terms of age groups, 16.3% are 18-25 years old, 20.6% are 26-35 years old, 28.0% are 36-45 years old, 29.8% are 46-55 years old, and 5.2% percent of the participants are 56 and over. The education level of participants is 8.9% high school, 44.0% undergraduate and 47.1% graduate education graduates (Table 2).

Of the healthcare professionals surveyed in this study, 26.2% are physicians, 35.1% nurses, 23.1% managers, 7.7% technicians and 8% other personnel. Further classified by number of years employed in their current institution, 26.8% responded 1 year or less, 29.8% were employed 2-4 years, 18.5% for 5-10 years, 24.9% had been working at the same institution for a decade or more. In terms of total years of professional experience, 5.8% had been in healthcare for less than a year, 17.8% between 2-4 years, 17.2% had between 5-10 years' experience, and 59.1% had careers of 10 years or longer (Table 2).

Table 2. Percentage distribution of participants' socio-demographic characteristics

Demography	Group	n	%
Gender	Female	108	48.0
	Male	117	52.0
Age Group	18-25	53	16.3
	26-35	67	20.6
	36-45	91	28.0
	46-55	97	29.8
	56+	17	5.2
Marital Status	Married	162	49.8
	Single	163	50.2
Education Level	High School	29	8.9
	Undergraduate	143	44.0
	Graduate	153	47.1
Position	Physician	85	26.2
	Nurse	114	35.1
	Health manager / Health management specialist	75	23.1
	Technician	25	7.7
	Other personnel	26	8.0
Years of Employment in the Institution	1 year or less	87	26.8
	2-4 years	97	29.8
	5-10 years	60	18.5
	10 years or more	81	24.9
Professional Experience	1 year or less	19	5.8
	2-4 years	58	17.8
	5-10 years	56	17.2
	10 years or more	192	59.1

In (**Table 3**), the direct effects of the HADS variable on JP variable and the indirect effects on the BF scale sub-dimensions are given together with their significance levels.

Table 3. Direct and indirect effect values between independent, dependent and mediator variables

Hypotheses	Direct Effect	Direct Effect (P)	Indirect Effect	Indirect Effect (P)	Result
HADS → C → JP	.095	.149	-.046	.007**	Full mediating
HADS → N → JP	.095	.149	-.110	.025*	Full mediating
HADS → E → JP	.095	.149	-.061	.023*	Full mediating
HADS → I → JP	.095	.149	-.003	.360	Not mediating
HADS → A → JP	.095	.149	-.249	.001**	Full mediating

*p<0.05 **p<0.01 1: The coefficients obtained with the Bootstrap method (n=2000) are included. Deviation HADS: Hospital Anxiety and Depression Scale

According to the results of this study, while the Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS) variable does not directly affect the Jop Performanca (JP) variable ($\beta = .095$; $p > .05$), it causes the decrease by acting inversely with the indirect effect on the Extraversion (E) ($\beta = -.061$; $p < 0.05$) and Neuroticism (N) ($\beta = -.110$; $p < 0.05$), Agreeableness (A) ($\beta = -.249$; $p < 0.05$) and Conscientiousness (C) ($\beta = -.046$; $p < 0.05$) personality types. In addition, it is understood that these variables have a full mediating role in the effect of the Jop Performanca (JP) variable. It was found that Intellect (I) personality type did not have a moderator role in the effect of Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS) variable on Jop Performanca (JP) variable ($\beta = -.003$; $p < 0.05$) and its effect was meaningless ($\beta = .095$; $p > .05$) in direct effect on Jop Performanca (JP) variable (**Table 4**).

Table 4. Measurement model confirmatory factor analysis detailed parameter values

Component		Items	Estimate	Std. Estimate.	C.R.	P
HADS	→	DP	1.067	.745	7.424	***
HADS	→	AN	1.000	.956		
E	→	BF1	1.000	.791		
E	→	BF6	.801	.606	11.114	***
E	→	BF11	1.022	.917	17.474	***
E	→	BF16	1.189	.804	15.589	***
C	→	BF3	1.000	.771		
C	→	BF8	1.483	.994	20.408	***
C	→	BF13	1.116	.859	21.275	***
C	→	BF18	1.314	.885	18.292	***
N	→	BF4	1.317	.835	10.777	***
N	→	BF9	1.071	.747	10.479	***
N	→	BF14	1.000	.637		
I	→	BF10	.964	.908	21.711	***
I	→	BF20	1.000	.865		
I	→	BF15	1.012	.871	20.523	***
A	→	BF2	1.000	.898		
A	→	BF12	.965	.847	18.422	***
A	→	BF17	.984	.648	12.832	***
DP	→	D1	1.000	.796		
DP	→	D2	.811	.749	12.856	***
DP	→	D3	.931	.831	14.501	***
DP	→	D4	.948	.683	12.261	***
DP	→	D5	.893	.680	14.472	***
AN	→	A1	1.000	.718		
AN	→	A2	1.430	.895	15.612	***
AN	→	A3	1.358	.810	14.347	***
AN	→	A4	1.116	.691	12.059	***
AN	→	A5	1.311	.703	12.150	***
AN	→	A6	1.164	.650	11.338	***
AN	→	A7	1.506	.848	14.823	***
JP	→	JP1	1.000	.924		
JP	→	JP2	.950	.870	23.272	***
JP	→	JP3	.961	.853	22.620	***
JP	→	JP4	.676	.748	17.038	***

***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 Component: boyut Items: maddeler Estimate: katsayı Std. Estimate: standart katsayı z: tablo değeri p:probability, HADS: Hospital Anxiety and Depression Scale, E: extraversion, A: agreeableness, C: conscientiousness, N: neuroticism, I: intellect

Discussion

As the COVID-19 pandemic adversely affected the personal and business lives of individuals, anxiety and depression increased for all healthcare professionals, especially doctors and nurses, whose increased workloads put them at high risk of transmission of the coronavirus. This situation affects the attitudes of employees and, consequently, their job performance. There are very few studies examining the effectiveness of personality-based individual factors in social science research conducted in the context of COVID-19.

In this study, anxiety and depression were not found to have a significant effect on work performance during the COVID-19 pandemic, but we did find that extroversion, neuroticism, agreeableness and conscientiousness caused a decrease in work performance by inversely affecting them through the personality types. In addition, it was found that intellect personality type did not mitigate the effect of anxiety and depression on job performance. All other personality types reduced anxiety and stress.

In research conducted at Tehran University, a questionnaire with 513 respondents revealed no significant relationship between personality traits and job performance (work behaviors, expertise and skills, amount of work).¹⁹

According to the findings of Hoşgör ve ark. as the anxiety levels of healthcare personnel increase due to pandemic conditions, their occupational performance levels tend to decrease.⁵ In the current study, no significant relationship was found between anxiety, depression, and job performance.

Hacimusalar ve ark., evaluated healthcare workers and non-healthcare workers' levels of anxiety and hopelessness, considering the factors affecting them and concluded that anxiety-depression experiences may reach a pathological dimension causing burnout syndrome.²⁰⁻²¹ It has been observed that depression, anxiety and stress worsened among healthcare workers who worked intensively during the COVID-19 pandemic.⁷ Specific results from a recently published study of healthcare workers treating COVID-19 patients indicate that frontline workers will experience higher levels of fear of contagion, stress, and psychological distress.^{22,23} Nonetheless, there is a scant number of studies investigating the effects of anxiety and depression on job performance.

In the research conducted by Yiğitoğlu and Büyükmumcu, it was found that the neuroticism personality trait is an important factor that increases the fear of COVID-19 and decreases work performance, while the responsibility personality trait, on the contrary, is an important determinant that reduces fear of the coronavirus and increases work performance.⁸ It has also been revealed that openness to experience, extroversion and agreeableness personality traits are those that contribute to better job performance.

Similarly, in this study, Neuroticism indirectly reduces the effects of anxiety and depression on job performance. In the Five Factor model, neuroticism places individuals at a point of emotional stability and continuity of personal harmony.¹³

When examining studies by Garbe, Rau, and Toppe, we find that individuals with neurotic personality traits perceive a greater threat to the COVID-19 pandemic.²⁴ Neuroticism is associated with instability, a tendency to stress, personal insecurity, and depression (lack of positive psychological adjustment and emotional stability).²⁴ Neurotic people feel more stress in the face of daily events than do normally adapted individuals.¹³ For this reason, it is expected that individuals with neurotic personality traits have higher levels of anxiety and depression, which lead to lower job performance.

Literature review also exposed data indicating that as the level of responsible personality increased, the fear of COVID-19 decreased.⁸ In another study, it was revealed that individuals with responsible personality traits tend to shop and stockpile more frequently.²⁴ It has been observed that individuals with the responsibility

personality trait are more committed to social distancing and hand washing measures.²⁵ Close review of the literature shows us that individuals with responsible personality traits take necessary precautions against the coronavirus, and therefore their anxiety and depression are reduced. In this study, it was observed that the responsibility personality trait decreased the job performance in the effect of anxiety and depression on job performance. As a result of the COVID-19 pandemic increasing the workload of healthcare workers, it is thought that increased depression and anxiety of individuals with responsible personality traits reduces their work performance.

Carvalho, Pianowski, and Gonçalves observed that individuals with extroverted personality traits were less likely to comply with social distance rules during the COVID-19 process. This result indicates that it may bring even more difficulties in complying with pandemic containment measures.²⁵ In another study, it was revealed that people with extroverted personality who from home are more prone to experience burnout symptoms. Findings showed that anxiety and depression reduced the job performance of individuals with extroverted personality traits, so it can be said that the inability to meet the social needs of extroverted healthcare workers who spend time between work and home due to closures affects their work performance negatively.²⁶

According to studies, fear of COVID-19 has been linked to depression, anxiety and stress. What's more, people with more fear of COVID-19 are less satisfied with life. Healthcare workers are experiencing high stress during the pandemic as they worry about themselves and their families. This makes them less motivated and less productive, which leads to a decrease in the quality of care.²⁷

In the Aydemir study, there was no statistically significant difference in depression, anxiety, burnout and personality dimensions between the groups whose status of working in the ward with COVID-19 patients was different. When the literature is examined, it is seen that significant results are recorded between working directly with individuals diagnosed with Covid-19 on the front lines and depression, burnout and anxiety.²⁸

Personality traits also have a positive effect on job performance.⁸ However, we observed that the adaptability personality trait decreased the job performance in the effect of anxiety and depression on job performance. In general, personality has been thought to affect a wide variety of health outcomes and mechanisms. As a result of this study, we now understand that personality traits are important negative determinants in the effect of anxiety and depression on job performance during the COVID-19 pandemic.

Acknowledgements

The authors have no conflict of interest to declare.

Ethical Approval

The Helsinki declaration was complied with and for this study, ethics committee approval was obtained from the Scientific Publication and Ethics Committee of Gelişim University Faculty of Health Sciences with the decision number 2021-21-33 dated 10.06.2021.

Author Contributions

İlknur Sayan: Idea/concept, design, control/supervision, analysis or interpretation, literature review, article writing, critical review.

Gülşay Tamer: Data collection and processing, critical review, references and fundings.

References

1. Tu Y, Li D, Wang HJ. COVID-19-induced layoff, survivors' COVID-19-related stress and performance in hospitality industry: The moderating role of social support. *International Journal of Hospitality Management* 2021;102912.

2. Shanafelt T, Ripp J, Trockel M. Understanding and addressing sources of anxiety among health care professionals during the COVID-19 pandemic. *Jama* 2020;323(21):2133-2134.
3. Hamouche S. COVID-19 and employees' mental health: Stressors, moderators and agenda for organizational actions. *Emerald Open Research* 2020;2.
4. Bakıoğlu F, Korkmaz O, Ercan H. COVID-19 korkusu ve pozitiflik: Belirsizlik, depresyon, anksiyete ve strese tahammülsüzlüğün aracı rolü. *Uluslararası Ruh Sağlığı ve Bağımlılığı Dergisi* 2020;1-14.
5. Hoşgör H, Dörttepe ZÜ, Sağcan H. Acil sağlık hizmetleri çalışanlarında COVID-19 anksiyetesi ve mesleki performans ilişkisinin tanımlayıcı değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2021;7(3): 865-886.
6. Braquehals MD, et al. The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare professionals. *QJM: An International Journal of Medicine* 2020;113(9):613-617.
7. Polat ÖP, Çoşkun F. COVID-19 salgınında sağlık çalışanlarının kişisel koruyucu ekipman kullanımları ile depresyon, anksiyete, stres düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Batı Karadeniz Tıp Dergisi* 2020;4(2):51-58.
8. Yiğitöl B, Büyükmumcu S. COVID-19 korkusu, kişilik özellikleri, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 2021;17(Pandemi Özel Sayısı):1-1.
9. Gasparro R, et al. Perceived job insecurity and depressive symptoms among Italian dentists: The moderating role of fear of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2020;17(15):5338.
10. Griffiths A, et al. Senior nurses: Interventions to reduce work stress. In Dollard M, Winfield AH, Winfield HR, editors. *Occupational stress and the service professions*. New York: Taylor and Francis; 2003.
11. Winefield HR. Work stress and its effects in general practitioners. In Dollard M, Winfield AH, Winfield HR, editors. *Occupational stress and the service professions*. New York: Taylor and Francis; 2003.
12. MacKay CJ, et al. Management standards and work-related stress in the UK: Policy background and science. *Work Stress* 2004; 18:91-112.
13. Bayram A, Demirtaş Ö, Karaca M. Beş faktör kişilik özelliklerinin insan enerjisi üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *Anadolu Akademik Sosyal Bilimler Dergisi* 2019;1(1):4-22.
14. Küçükkelçi DT. Hastane Anksiyete ve Depresyon Ölçeği (HADS) üzerine bir çalışma. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi* 2019;3(5):85-91.
15. Lee K, Ashton MC. Further assessment of the HEXACO Personality Inventory: Two new facet scales and an observer report form. *Psychological Assessment* 2006;18(2):182.
16. John OP, Donahue EM, Kentle RL. Big five inventory. *Journal of Personality and Social Psychology* 1991.
17. Kline RB. *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press; 2005.
18. Preacher KJ, Hayes AF. Contemporary approaches to assessing mediation in communication research. In AF. Hayes, MD. Slater, & LB. Snyder (Eds.), *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research*. New York: Sage Publications; 2008. pp:13-54. <https://doi.org/10.4135/9781452272054.n2>
19. Hicazi Y, İravanı M. Kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişki. *Psikoloji ve Eğitim Dergisi* 2003;32(2):171-189.
20. Muşlu, C. Birinci basamak ve hastanede çalışan hemşirelerde anksiyete, depresyon ve hayat kalitesi. *Konuralp Tıp Dergisi* 2012;(1):17-23.
21. Van Bavel JJ, et al. Using social and behavioral science to support COVID-19 pandemic response. *Nature Human Behavior* 2020;1-12.
22. Solomou I, Constantinidou F. Prevalence and predictors of anxiety and depression symptoms during the COVID-19 pandemic and compliance with precautionary measures: Age and sex matter. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2020;17(14):4924.
23. Qian K, Yahara T. Mentality and behavior in COVID-19 emergency status in Japan: Influence of personality, morality and ideology. *PloS one* 2020;15(7):e0235883.
24. Garbe L, Rau R, Toppe T. Influence of perceived threat of COVID-19 and HEXACO personality traits on toilet paper stockpiling. *PloS One* 2020;15(6):e0234232.
25. Carvalho LDF, Planowski G, Gonçalves AP. Personality differences and COVID-19: "Are extroversion and conscientiousness personality traits associated with engagement with containment measures?". *Trends in Psychiatry and Psychotherapy, (AHEAD)* 2020.
26. Meymandpour R, Bagheri Z. A study of personality traits, viz., extraversion and introversion on telecommuter's burnout. *Telecom Business Review* 2017;10(1):1.
27. Şimşekli Bakırhan D, Tan M. Determination of the correlation between fear of COVID-19 and health anxiety in emergency health personnel. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi Ve Folklorik Tıp Dergisi* 2023;13(1):159-167.
28. Aydemir, H. Covid-19 salgını sırasında hemşirelerde depresyon, anksiyete ve tükenmişlik düzeylerinin 5 faktör kişilik özellikleri ile ilişkisi. Master's thesis, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2022.

AKADEMİK ÇALIŞMAMIZ

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ SİYASETİ

Riskler, Fırsatlar ve Yeni Vizyonlar

EDİTÖRLER: Ömer Uğur, Emre Cengiz



KÜNYE

SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ

Prof. Dr. Dünder Okan YILLAR

Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı

Prof. Dr. Esra KARACA

Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekan Yardımcısı

Dr. Öğr. Üyesi Hamiyet KIZIL

Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekan Yardımcısı

BÜLTEN EKİBİ

Doç. Dr. Gülay TAMER

Editör

Arş. Gör. Oğuz CECE

Editör Yardımcısı

Arş. Gör. Okan Anıl AYDIN

Editör Yardımcısı