



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2021, 5(1): 15-29

DOI: [10.29226/TR1001.2021.246](https://doi.org/10.29226/TR1001.2021.246)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



## ARAŞTIRMA MAKALESİ

### Sağlık Algısının Çalışma Hayatındaki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama

Öğr. Gör. Vural AKAR, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Domaniç Hayme Ana Meslek Yüksekokulu, e-mail [vural.akar@dpu.edu.tr](mailto:vural.akar@dpu.edu.tr)

ORCID ID: [0000-0003-0804-3550](https://orcid.org/0000-0003-0804-3550)

Öğr. Gör. Fevziye GURLAŞ, Gümüşhane Üniversitesi, Şiran Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, e-mail [fevziye.gurlas@gumushane.edu.tr](mailto:fevziye.gurlas@gumushane.edu.tr)

ORCID ID: [0000-0003-1692-4294](https://orcid.org/0000-0003-1692-4294)

#### Öz

Bu araştırma, bütün dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını temelinde banka sektöründe çalışan bireylerin sağlıklarına verdikleri önemin işe adanmışlıkları üzerindeki etkisi ve bu ilişkide iş tatmini algısının aracılık rolünün tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında, tesadüfi örneklem yöntemi ile 227 banka çalışanına çevrimiçi ortamda anket yöntemi kullanılarak ulaşılmıştır. Elde edilen verilere öncelikle açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak değişkenlere ait geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. Araştırmaya ait analizlerin yapılması esnasında SPSS 21 ve AMOS 20 paket programları tercih edilmiştir. Aynı zamanda değişkenler arasında meydana gelen ilişkileri görebilmek amacıyla korelasyon analizi ve kurulan hipotezleri test etmek için Process Macro (model 4) SPSS eklenti analiz programından faydalanılarak bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda sağlık algısı ölçeğinin bir boyutu olan sağlığa verilen önemin işe adanmışlık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu ilişkide iş tatmininin aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.

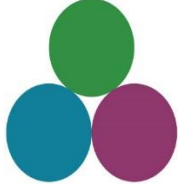
**Anahtar Kelimeler:** Covid-19 Salgını, Bankacılık Sektörü, Sağlık Algısı, İşe Adanmışlık, İş Tatmini

**Makale Gönderme Tarihi:** 31.12.2020

**Makale Kabul Tarihi:** 15.01.2021

**Önerilen Atıf:** Oğrak, A., Karahan, S, K. (2021). Tüketicilerin İnternet Kullanımı ve E-Alışveriş Tercihleri: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 15-29.

© 2021 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



## RESEARCH PAPER

### The Effects of Health Perception on Working Life: An Application on Bank Employees

Lecturar Vural AKAR, Kütahya Dumlupınar University, Domaniç Hayme Vocational of High School, e-mail [vural.akar@dpu.edu.tr](mailto:vural.akar@dpu.edu.tr)

ORCID ID: [0000-0003-0804-3550](https://orcid.org/0000-0003-0804-3550)

Lecturar Fevziye GURLAŞ, Gümüşhane University, Şiran Health Occupation High-School, e-mail [fevziye.gurlas@gumushane.edu.tr](mailto:fevziye.gurlas@gumushane.edu.tr)

ORCID ID: [0000-0003-1692-4294](https://orcid.org/0000-0003-1692-4294)

#### **Abstract**

This study was performed in order to ascertain the effects of how much individuals working in the banking industry value their health on their commitment to their jobs and to pinpoint the mediatory role of the concept of job satisfaction within the aforementioned correlation on the basis of the Covid-19 pandemic that has taken the world by storm. Online questionnaires were used to reach the 227 bank employees that were selected using the random sampling method within the scope of our research. The obtained data were primarily analysed through exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis testing the variables in terms of validity and reliability. The SPSS 21 and AMOS 20 packaged software programmes were preferred during the analyses carried out within the research. Concurrently, we chose correlation analysis to observe the relationships between the variables and used the PROCESS Macro (model 4) for SPSS to implement the regression analysis based on the bootstrap techniques to test the hypotheses. Consequently, it was discovered that the value placed on health, an aspect of the health perception scale, has a positive and significant effect on job commitment and that job satisfaction has a mediatory role in this correlation.

**Keywords:** Covid-19 Pandemic, Banking Industry, Health Perception, Job Commitment, Job Satisfaction

**Received:** 31.12.2020

**Accepted:** 15.01.2021

---

**Suggested Citation:** Akar, V., Gurlaş, F. (2021). The Effects of Health Perception on Working Life: An Application on Bank Employees, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 5(1), 1-14.

© 2021 Journal of Management, Economic and Marketing Research

---

## GİRİŞ

Günümüzde araştırmacılar ve eğitimciler tarafından, Covid-19 pandemisinin etkilerinin hangi yönlerde nasıl bir değişime sebep olduğu üzerine odaklanılmaktadır (Barnes, 2020: 1). Bankacılık sektörü ise, bu kriz sürecinde arz ve taleplerin karşılanması ve piyasa için likidite sağlaması açısından son derece büyük bir önem arz etmektedir (Ersoy, Gürbüz ve Fındıkçı, 2020: 148). Bankacılık sektörü işsizlik riski gibi makro konularda, bu krizden orta düzeyde etkilenen sektörler arasında yer almaktadır (Balcı ve Çetin, 2020: 27). İlgili alan yazında bankacılık sektöründe Covid-19 pandemisinin etkisi ile ilgili konuların genellikle araştırmacılar tarafından makro bağlamda değerlendirildiği araştırmalara rastlanmıştır (Şensoy, Bayraktar ve Arslan, 2020; Ersoy, Gürbüz ve Fındıkçı, 2020; Hartley ve Rebucci, 2020). Oysaki "*Mardin'in Derik ilçesinde Covid-19 testi pozitif çıkan banka müdürünün hastanede tedavisi devam ederken, müdür ile aynı katta çalışan üç personel ise evlerinde karantina altına alınmıştır.*" şeklinde basında da yer aldığı üzere banka çalışanları da hastalığın bulaşma riski, artan ölüm oranları, Covid-19 salgını sebebiyle çoğu sektörde uygulanan esnek çalışma saatlerinden muaf tutulma gibi birçok konuda, bu süreçten hem fiziksel hem de psikolojik olarak etkilenebilmektedir (Ersoy, Gürbüz ve Fındıkçı, 2020: 151; Balcı ve Çetin, 2020).

Covid-19 süreci, hem çalışanlar hem de yöneticiler için işlerin dağıtılması, belirsizlik, faaliyetlerin sıralanması, iş dağıtımında adalet, iş akışında düzenin sağlanması dâhil birçok konuda kafa karışıklığına sebebiyet vermektedir (Alam, 2020: 601). Görüldüğü üzere, Covid-19 salgını bu yönleriyle kurumları ve birlikte çalışma hayatını birçok noktada olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bir örgütteki en önemli kaynağın insan kaynağı olduğu düşünüldüğünde, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı, kurumların varlığını sürdürebilmesi ve verimliliğini artırabilmesi için en önemli etkenlerdendir. Bireylerin salgın nedeniyle yaşadıkları stres, kaygı, korku, hastalanma endişesi, yakınlarının kaybı gibi nedenler performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Erdal ve Sivaslıoğlu, 2020: 147). Hem kurumlar hem de bireyler açısından değerlendirildiğinde bu süreçte sağlığın önemi küresel olarak daha iyi anlaşılmuştur ve önemli hale gelmiştir. Çünkü fiziksel ve psikolojik sağlık bireylerin iyi olma durumları için temel teşkil etmektedir (Göktepe, 2020: 630). Bireylerin sağlık refahının artmasının, iş tatminleri ve işe adanmışlıkları için de önemli bir unsur olabileceği düşünülmektedir. Bu açıdan ilgili alan yazın incelendiğinde, örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalar kapsamında Covid-19'un etkilerine yönelik bir boşluk olduğu tespit edilmiştir. Covid-19 salgınına yönelik olarak "*sağlığa verilen önem*" ve iş tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda banka çalışanlarının bireysel sağlıklarını önemsemeleri ve bireylerin işlerinde motivasyon kaynakları olarak ele aldıkları "*işe adanmışlık*" davranışı (Green, Finkel ve Fitzsimons, 2017) ve sahip oldukları işlerinden memnuniyetlerini ifade eden "*iş tatmini*" (Churchill, Ford ve Walker, 1974: 255) arasındaki ilişkinin yönü belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda "*sağlığın öneminin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü nedir?*" araştırma sorusuna cevap aranmaktadır. Yapılan alan yazın araştırması sürecinde, bankacılık sektörü kapsamında, sağlığın önemi → işe adanmışlık → iş tatmini değişkenlerini bir arada inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Covid-19 salgını sürecinde bu değişkenlerin bir arada değerlendirilmesi yönüyle araştırmanın özgün değere sahip olduğu ve hem alan yazın hem de uygulamacılar için örgütsel davranış alanına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışmanın bu ilişkiyi ele alması ve bankacılık sektörü gibi salgının bulaşma riskinin yüksek olduğu bir sektörde çalışmakta olan kişilerin tatminleri ve adanmışlıkları üzerinde etkili olabilecek faktörlerin daha iyi anlaşılması açısından önemli olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında öncelikle sağlığın önemi, işe adanmışlık ve iş tatmini değişkenlerine ait kavramsal bilgilere yer verilmiştir. Ardından araştırma yöntemi ve süreci hakkında bilgi ve elde edilen bulgulara değinilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise tartışma ve sonuç kısmı bulunmaktadır.

<sup>1</sup> Bu kaynak 08.07.2020 tarihli haberdan alınmıştır (online). <https://www.ntv.com.tr/turkiye/banka-mudurunun-covid-19-testi-pozitif-cikti-3-calisan-karantinada,j0ARwm33pEggJc6mqv0CQ> (Erişim Tarihi: 30.12.2020).

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Sağlığın Önemi

Sağlık algısı, kişinin kendi sağlığıyla ilgili yapmış olduğu öznel değerlendirmesine dair basit ve güçlü bir veridir (Erengin ve Dedeoğlu, 1997: 11). Sağlık algısı, sağlığa yönelik davranışların etkilenmesi noktasında önemli bir göstergedir. Kişinin kendi sağlığına dair sahip olduğu algı, sağlığına önem verme düzeyiyle doğrudan ilgilidir.

Sağlık, bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan iyi olma halini ifade etmektedir. Bu tanıma göre bireylerin herhangi bir sakatlık ya da hastalık durumu harici zihinsel ve sosyal açıdan da bir bütün olarak iyi olmasını belirtmektedir (WHO, 2020). Sağlık kavramı “öznel sağlık” (tıbbi olarak açıklanması mümkün olmayan semptomlar) ve “nesnel sağlık” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Öznel sağlık; bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden kendi durumuna yönelik algısı olarak ifade edilebilmektedir. Örneğin, bazı kişiler öznel sağlığının iyi olmasını “sosyal görevlerini tam olarak yerine getirme olarak” değerlendirirlerken, başka bireyler aşırı kilolu olmalarına, alkol ve sigara kullanım oranlarının yüksek olmasına rağmen sağlıklarını iyi olarak ifade edebilmektedirler. Nesnel sağlık ise; bireylerin fiziksel muayene ve tanınan testlere göre herhangi bir hastalık belirtisine sahip olup olmamaları durumunu ifade etmektedir (Bennett, 2005; Lundberg, 2006; Palazoglu vd., 2018: 56; Çetinkaya vd., 2019).

Öznel sağlık sorunları modernleşmenin bir sonucu olarak açığa çıkabilmektedir. Bu durum üzerinde sanayileşmiş toplumdaki yüksek iş temposu, hızlı değişimler, yenilik ve rekabetçilik gibi unsurlar etkili olabilmektedir (Lundberg, 2006: 41-42). Bireylerin sağlıklarına yönelik “iyi” ya da “kötü” şeklinde sahip oldukları değerlendirmeler, onların davranışları üzerine de etki edebilmektedir (Souto vd., 2018: 2187). Çünkü bu tür durumların kişinin psikolojik ve fiziksel yapısında değişimlere yol açması muhtemeldir. Aynı zamanda sağlık birçok iş çıktısı açısından da öneme sahiptir. Örneğin, Grunfeld ve arkadaşlarının (2000: 2005) kanser bakım servisi çalışanları üzerine yapmış oldukları araştırmada, negatif çevre koşullarının, bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkilediği, ayrıca artan iş yükünün çalışan bireylerin iş stresi, iş tatmini ve tükenmişliği üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Donaldson-Feilder ve Bond (2004)'ün araştırmasına göre mental sağlığın, iş yerinde bireylerin fiziksel olarak iyi hissetmesine katkı sağladığı belirtilmektedir. Göktepe (2020: 630-631)'ye göre de, psikolojik ve fiziksel sağlık bireylerin iyi olma durumu için oldukça önemlidir. Dolayısıyla çalışanların sağlıklarına verdikleri önemin kurumu açısından da olumlu sonuçlar doğuracağı ifade edilebilir.

Salgınlar, makro düzeyde ciddi boyutlarda sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan yıkıcı etkilere sahip olabilmektedir. İş hayatı için ele alındığında bu yıkıcı etkenler değişen koşullara uyum sağlanamaması, iş gücü kaybı, iş süreçlerinde sürdürülebilirliğin sağlanamamasından dolayı oluşan kaygılar gibi kişi üzerinde psikolojik açıdan zararlara sebebiyet verebilmektedir. Bu duruma yönelik olarak işletmelerin pandemi süreçlerinde krizi yönetmesi ve çalışanların uyumlarına yönelik etkili çözümler bulabilmesi önem arz etmektedir. Çünkü kişi sağlığı son derece önemlidir; insanların fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak, onların sağlık algısı bilincinin geliştirilmesi ve toplumun sosyal refahını artırmak da sağlığa verilen önem doğrultusunda gerçekleşmektedir.

Sağlık bilinci ve bu yönde sergilenen davranışlar ile ortaya çıkan yaşam doyumu, birey ile topluma ve öznel iyi oluşa katkıda bulunmaktadır (Çağlayan, Öz ve Abdil, 2019: 312). Bu bakımdan bireylerin kendi sağlıklarına verdikleri önem de göz önünde bulundurulması gereken bir konu olarak göze çarpmaktadır. Özellikle bu süreçte sosyal izolasyon, evden çalışma, sosyal mesafe uygulaması ve bireylerin fiziksel aktivitelerden uzak durması gibi başvurulan önlemler, onların kişi bazında kendi sağlıklarını koruyabilmeleri açısından önem teşkil etmektedir. Ancak bu durum çalışma hayatındaki bireyler için can sıkıcı bir hale gelebilmekte ve işlerine verdikleri kıymetin artmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle bireylerin işle ilgili tatmin edici bir duyguya kapılması, bu sürecin bir getirisi olarak önem arz edebilir. Bu kapsamda işe adanmışlık hakkında bilgi vermenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

## İşe Adanmışlık

İşe adanmışlık, iş ile ilgili tatmin edici pozitif ruh olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli, Salanova ve González-Romá, 2002:74; Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006). Schaufeli, Salanova ve González-Romá (2002)'nin araştırmasına göre işe adanmışlığın dinçlik, adanmışlık ve özümseme olmak üzere üç farklı boyutu bulunmaktadır. **Dinçlik:** Çalışanların zihinsel direnç göstermesi, zorluklar karşısında bile göstermiş olduğu çaba ve sebat etme isteği, kendine yapmış olduğu yatırımlar ve yüksek enerji düzeyleri ile karakterize edilmektedir. **Adanmışlık:** Bireyin tam anlamıyla işine odaklanmasını ya da konsantrasyonunu, kendisini iş akışında kaybetmiş olmasını ifade etmektedir. **Özümseme:** Kişinin işi ile psikolojik açıdan özdeşleşmesini ifade edebilmektedir. Özümseme duygusu, coşku, ilham, gurur, meydan okuma şeklinde karakterize edilerek işe bağlılık ya da katılım olarak ifade edilmektedir. İşe adanmışlık tükenmişlik, çalışanların zihinsel olarak işinden uzaklaşması gibi iş ile ilgili olumsuz ruh halleri ile ilişkilendirilen kavramların karşıtı olarak değerlendirilmektedir (Green vd., 2017: 4-5).

İlgili alan yazında işe adanmanın genel olarak, ödül ve motivasyon (Karanika-Murray, 2015), ödül, ücret, iş güvenliği, terfi fırsatları, çalışanlar ile iyi ilişkiler geliştirme (Bhardwaj, Mishra ve Jain, 2020) değişkenleri ile ilişkisi araştırılmıştır. Kumar (2019) tarafından işe adanmışlığın öncülleri olarak ör güt kültürü (rol, başarı, destek), liderlik (dönüşümcü ve karizmatik liderlik tarzı) ve insan kaynakları politikaları (eğitim ve geliştirme, işe alma ve seçme, ödül, performans yönetimi, kariyer gelişimi, çalışma koşulları ve sosyalleşme) ifade edilmiş; or ganizasyonel etkinlik (karlılık, üretkenlik, güvenlik, elde tutma, müşteri sadakati, sağlık ve iyi olma durumu) ise, işe adanmışlığın sonuçları olarak değerlendirilmiştir.

## İş Tatmini

Hoppock (1935)'a göre iş tatmini, psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir bütünü olarak tanımlanmıştır. Bu birleşenlerin hepsi mevcut olduğunda, bu durum kişinin "işinden memnunum" ifadesini kullanmasına katkı sağlamaktadır (Park vd., 2020: 2). İş tatmini Locke (1969: 316) tarafından, bireyin sahip olduğu iş değerlerine ulaşmayı başarması veya işini kolaylaştırması şeklinde, işinden kaynaklanan olumlu duygusal durumlar olarak tanımlanmaktadır. Bakker (2011) ise iş tatminini, çalışan refahının pasif bir formu olarak ifade etmektedir.

İş tatmini, örgütsel davranış literatüründe çok fazla araştırma alanına sahiptir. Örneğin, iş tatmininin ilişkili olduğu kavramlar olarak daha önce motivasyon (Parsons ve Broadbridge, 2006; Hoonakker vd., 2013), iş yaşam dengesi (Shujat ve Bhutto, 2011), örgütsel politika ve strateji, işe alma ve seçme, işin doğası, iş stresi, çalışan kişiliği, iletişim (Saleem vd., 2013), yaşam doyumu (Tan, Yıldırım ve Altıntaş, 2019), dönüşümsel liderlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı (İtişgen ve Sökmen, 2019) gibi bir çok konu ele alınmıştır.

## Sağlığın Önemi, İşe Adanmışlık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

İlgili alan yazında yapılan öncül araştırmalara göre, çalışanların sağlık durumlarının yetersiz olması, çalışan tutumlarında (iş tatmini, işte var olma durumları, işe adanmışlık) olumsuz etkiye sahip olabilmektedir (Karanika-Murray, 2015). Bireylerin olumsuz duygulara sahip olması mental açıdan kendisini kötü hissetmesine ve iş tatminsizliğine sebep olabilmektedir (Faragher vd., 2013; Schaufeli vd., 2008). Bu açıdan değerlendirildiğinde, bireylerin kendilerini iyi hissetmesi iş tatminlerini artırabilmektedir. İyi olma durumu ile iş tatmini arasında pozitif, bireylerin kendini sağlıksız olarak tanımlamaları ile iş tatmini arasında negatif bir etki bulunabilmektedir. Kendisini iş yerinde "dinç" hissedenlerin, mental olarak pozitif bir psikolojiye sahip oldukları söylenebilir. Bu yönü ile mental sağlık ve işe adanmışlık arasında da pozitif bir ilişki olabilmektedir.

İşe adanmışlık, sağlık algısının bir öncülü olabilmektedir (Schaufeli vd., 2008; Bakker vd., 2008; Bakken ve Torp, 2012). Covid-19 sürecinde yapılan araştırmalar incelendiğinde ise, bireylerin iş tatminleri ve işe adanmışlıkları arasında pozitif ilişkinin mevcudiyetine rastlanmıştır. Örneğin; Song ve arkadaşları (2020) tarafından, Çin'de kolayda ve kartopu örneklem yöntemi ile çevrimiçi anket aracılığı ile toplanan verilerin, analiz sonuçlarında bireylerin mevcut süreçte gelir kaybetme, işsiz kalma korkusu sebebiyle

işlerinden daha az çıkma niyetine sahip oldukları, bu durumun ise onlarda daha fazla iş memnuniyeti ve işe adanmışlığa yol açtığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Del Carmen Giménez-Espert, Prado-Gascó ve Soto-Rubio (2020) tarafından İspanya’da 902 hemşire üzerinde yapılan araştırmaya göre ise, bireylerin Covid-19 pandemisine ait sağlık algılarının iş tatmini ve işe adanmışlık davranışları üzerinde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun sebeplerinden biri olarak hemşirelerin sağlık algıları ve dolayısıyla sağlığın önemine yönelik farkındalığa sahip bir mesleği icra ediyor olmaları gösterilebilir, çünkü sağlık çalışanları sağlık riskleri ile çok fazla karşı karşıya gelmektedirler ve bu nedenle duygusal durumlarına hâkim olabilmektedirler. Ayrıca küresel olarak bütün dünyayı etkisi altına alan salgın krizinin en etkili ve verimli şekilde yürütülmesinde en fazla katkıya sahip olan sağlık çalışanlarının, salgının kontrolü konusunda yüksek vicdani bir sorumluk duygusuna sahip olmaları da bu durumun bir diğer sebebi olarak düşünülmektedir ve bu araştırma ile kriz sürecinin sonlandırılması için yüklenmiş oldukları sorumluluktan fazlasını yapma niyetine sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Ersoy, Gürbüz ve Fındıkçı (2020: 147)’a ait yapılmış olan araştırmada Covid-19 salgınının, bankacılık sektörü adına geçmiş yıllara göre kıyaslandığında en zor sınavını verdiği belirtilmiştir. Covid-19 Türkiye’de de ekonomik açıdan çok ciddi derecede refah sorununa sebebiyet vermektedir. Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) tarafından hazırlanan Türk Bankacılık Sektörü Eylül ayı 2020 yılı Temel Göstergelerinde, bankacılık sektörünün bir önceki çeyreğe göre (Haziran 2020) şube sayısının 27 adet azaldığı, şubelerde çalışan 544 kişinin işten ayrıldığı ortaya konulmuştur (BDDK, 2020). Aynı zamanda bankacılık sektöründe de Covid-19’tan korunma ve sağlık risklerini en aza indirebilmek için kriz sürecinde alınan önemlerden birisi, dijital bankacılığın kullanım ve tercih edilme oranlarının artırılmasıdır (Noyan ve Gavcar, 2020). Dijitalleşme oranının artması, bireylerin işsiz kalma riskinin artmasına da sebep olabilmektedir. Pandemi sürecindeki sosyal ekonomik faaliyetler de göz önünde bulundurulduğunda, bu süreçte sağlık algısı ölçeğinin bir boyutu olan sağlığın önemi ile bireylerin işe adanmışlık davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğunu varsaymaktayız. Burada sağlığın önemi kavramı, kişinin kendi sağlığına verdiği önem düzeyi olarak ele alınmaktadır (Karaoğlu vd., 2020). Gelir kaybına sahip olmayan henüz iş gücü piyasasında mevcudiyetlerine devam eden bireylerin, pozitif bir psikolojiye sahip olacağını, Covid-19 pandemisine yönelik nasıl önlem alacakları noktasında bilgi sahibi olduklarını, kendilerini fiziksel ve psikolojik olarak pandemi riskinden koruma içgüdülerinin fazla olduğunu ifade edebiliriz. Ayrıca bireylerin mevcut süreçte sağlığa verdikleri önem neticesinde incelenen alan yazın ışığında iş tatminlerinin de pozitif bir şekilde etkilenebileceğini varsaymaktayız. Araştırma kapsamında iş tatmini değişkenini aracı değişken olarak ele almaktayız. Aracı değişken; *“bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında olan nitelik veya özellik olup bağımsız değişkeni değil bağımlı değişkeni etkilemektedir. Ara değişkenler bağımsız değişkenin etkilerini bağımlı değişkene iletmede veya buna vasıta olmaktadır”* (Creswell, 2017: 810; *italik vurgular yazara aittir*). Bu açıklamaya uygun olarak Baron ve Kenny (1986)’nin hiyerarşik regresyon analizlerinden yola çıkarak bağımlı değişkenin (işe adanmışlık), bağımsız değişken tarafından (sağlık algısı ölçeğinin sağlığın önemi boyutu) tahmin edilmesi gerekmektedir. Sağlığın öneminin işe adanmışlık üzerinde pozitif etkisi olduğu düşünülmektedir. Aracı değişken ise (iş tatmini), bağımsız değişken (sağlığın önemi) tarafından tahmin edilebilmektedir; aracı değişken bir nevi bağımlı değişken işlevi görmektedir. Bağımlı değişken (işe adanmışlık) ve bağımsız değişken (sağlığın önemi) açıklanan aracı değişken (iş tatmini) yordacılığıyla tahmin edilebilmektedir. Aracı değişkenin etkisi incelendiğinde bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki de anlamlı bir artış meydana gelebilir ya da bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı olmayabilir. Bu açıklamalar ışığında Baron ve Kenny (1986)’nin araştırması temel alınarak sağlığın önemi → iş tatmini → işe adanmışlık değişkenlerine ait Şekil 1’de gösterilmekte olan Araştırma Modeli ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmaktadır.

**Hipotez 1:** Sağlığın önemi ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.

**Hipotez 2:** Sağlığın önemi ile işe adanmışlık (H2a: Dinçlik; H2b: Adanmışlık; H2c: Özümseme) arasında pozitif bir ilişki vardır.

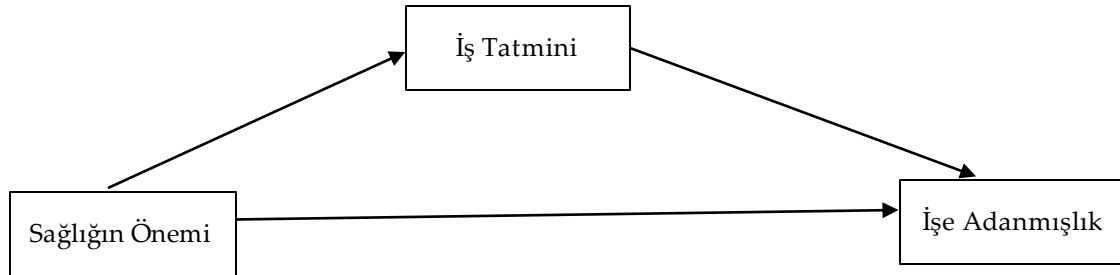
**Hipotez 3:** İş tatmini, sağlığın önemi ile işe adanmışlık (H3a: Dinçlik; H3b: Adanmışlık; H3c: Özümseme) arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

## YÖNTEM

Covid-19 salgınının tüm dünyayı etkisi altına aldığı günümüzde, salgının yayılma hızını azaltmak için başvurulmuş sosyal mesafe ve sosyal izolasyon gibi önlemler doğrultusunda bazı sektörler (örneğin, eğitim) "evden çalışma" uygulamasına geçmiştir. Fakat bankacılık sektöründeki bütün işgörenler bu imkândan eşit şekilde faydalanamamıştır. Bu kapsamda bu araştırma, evden çalışma imkânına sahip olmayıp bankacılık sektöründe faaliyette bulunan işgörenlerin kendi sağlıklarına verdikleri önemin işe adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya koymak ve bu ilişkide, iş tatmini algısının aracılık rolünün belirlenmek amacıyla gerçekleştirilmiş açıklayıcı bir araştırmadır.

Araştırmada, katılımcılardan elde edilen verilerin SPSS 21, Process eklentisi ve AMOS 20 paket programlarıyla testleri gerçekleştirilmiştir. Bu noktada, öncelikle demografik sorulara ait frekans dağılımları incelenmiş olup, daha sonra ise araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılarak, geçerliliklerini ölçmek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerine başvurulmuştur. Değişkenler arasında meydana gelen ilişkileri görebilmek amacıyla korelasyon analizi ve kurulan hipotezleri test etmek için de regresyon analizi yapılmıştır.

Modele eklenen aracı değişkenin testi için Baron ve Kenny'in (1986: 1176) geliştirdiği yöntemden yararlanılmıştır. Bu yöntem, aracı etkinin tespitinde öncelikle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde sahip olduğu etkinin anlamlı olmasını gerektirmekte ve oluşturulan modele yeni bir değişken eklenmesi halinde önceden anlamlı olan bağımsız değişkenin etkisinin kaybolması durumunu belirtmektedir. Bunun yanı sıra araştırmada, bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönüne ve/veya kuvvetine etki eden moderatör bir değişken (Baron ve Kenny, 1986: 1185) de eklenmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Yukarıda Şekil 1'de sunulan modelde de görüldüğü üzere bu araştırmada, banka çalışanlarının kendi sağlıklarına verdikleri önemin, işe adanmışlık düzeyleri üzerinde etkili olacağından yola çıkılmıştır. Aracı olarak eklenen iş tatmini ise oluşan bu ilişkinin bu değişken üzerinden kurulacağı varsayımına dayanmaktadır.

Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinin Anadolu Yakasında faaliyette bulunan özel bir bankanın 30 farklı şubesinde çalışmakta olan kişiler oluşturmaktadır. Etik kurulu onayı 24.09.2020 tarihinde alınarak yapılan araştırmada online anket uygulaması gerçekleştirilen çalışanların seçimi için tesadüfi örnekleme yöntemine (Walliman, 2015) başvurulmuştur. Örneklem büyüklüğünün ne olması gerektiği konusunda ilgili alan yazında çok çeşitli görüşler bulunmaktadır (Akgül ve Çevik, 2005 :419). Bu görüşler arasında Albayrak (2006: 112)'in çalışmasında örneklem büyüklüğünün 50'den az olmamasını ve hatta 100'den de fazla olmasının gerektiğini ifade eden, araştırma temelinde hazırlanmış soruların en az beş katı kadar katılımcının, soruları cevaplamış olmasının yeterli olacağı belirten ve çalışmadaki analiz yöntemlerine göre örneklem büyüklüğünün değişeceğini ortaya koyan görüşler sunulmuştur (Demir ve Okan, 2010: 112). Bu görüş doğrultusunda toplamda 15 maddeden oluşan ölçek için örneklem büyüklüğünün en az 75 olması yeterli olacaktır. Bu bağlamda, araştırma örneklemine, çalışmada başvurulmuş regresyon analizinin uygulanmasını imkân verecek büyüklükte bir örneklem olmasına çaba harcanılmıştır. Toplamda 300 banka çalışanına sosyal medya aracılığıyla online anket linki gönderilmiş ancak 227 kişiden geri dönüş alınarak, analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılanların %46,7'si 26 ila 35 yaş aralığındadır. Diğer yaş gruplarının dağılımları ise sırasıyla %24,2'si 18 ila 25; %21,6'sı 36 ila 45; %7'si 46 ila 55 yaş aralıklarında ve %0,4'ü ise 56 yaş ve üzeridir. Katılımcıların %63'ü erkek, %37'si kadındır. Katılımcıların eğitim düzeyleri ele alındığında ise %65,2 ile çoğunun fakülte mezunu, diğer katılımcıların ise sırasıyla %24,7'sinin yüksek lisans, %5,3'ünün yüksekokul, %3,1'inin doktora ve %1,8'inin ise lise mezunu olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya katılanların %44,5'i personel, %28,6'sı orta kademe yönetici, %12,3'ü üst yönetici ve %14,5'i diğer pozisyonlardadır. Ayrıca katılımcıların %60,8'i bekar, %39,2'si ise evlidir. Araştırmada kullanılan ölçekler daha önceki araştırmalarda Türkçe'ye uyarlaması yapılarak, geçerlik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiş ölçeklerdir.

*Sağlığın önemi*, toplamda on beş maddeden oluşan ve Diamond ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen dört boyutlu sağlık algısı ölçeğinin üç maddeden oluşan boyutudur. Sağlığın önemi değişkeninin ölçeğindeki ifadeler 5'li Likert ölçeği bağlamında değerlendirilmiştir (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Biraz Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Biraz Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum). Bu ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Sağlığın ölçeği için  $\alpha=0,782$  olarak tespit edilmiştir. Ulaşılan Cronbach Alpha değeri ise sosyal bilimler alanında güvenilir ve kabul edilir bir düzeydedir. Araştırmadaki doğrulayıcı faktör analizinin sonuçları kullanılan ölçeğin sağlığın önemini ölçme gücünün kabul edilebilir bir uyumda olduğunu ortaya koymaktadır ( $\chi^2 / df = 2,806$ , RMR=.15, GFI=.89, AGFI=.83, NFI=.85, IFI=.90, CFI=.90, RMSEA=.08).

*İş Tatmini*, Chirchill, Ford ve Walker (1974) tarafından geliştirilen altı boyuttan oluşan "İş Tatmini" ölçeğinin toplamda 3 ifadeli işin kendisi boyutu ile ölçülmüştür. İşin kendisinden duyulan memnuniyetin ölçeğinde yer alan ifadeler 5'li Likert bağlamında değerlendirilmiştir (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Biraz Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Biraz Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum). Çalışmadaki bu ölçeğin Cronbach Alpha Değeri = 0,933 olarak belirlenmiştir. Çalışmada yapılan doğrulayıcı faktör analizinin sonuçları; RMR=.00, GFI=1.00, NFI=1, IFI=1, CFI=1, RMSEA =.91. Bu sonuçlar elde edilen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olduğunu ve bu ölçeğin çalışmada kullanılabilir bir niteliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

*İşe Adanmışlık* değişkeninin ölçümünde, Schaufeli ve arkadaşları (2019) tarafından işe adanmışlık düzeyini belirlemek amacıyla dinçlik, adanmışlık ve özümseme boyutları bağlamında hazırlanan ve toplamda 9 maddeden oluşan "Utretch İşe Adanmışlık Ölçeği" kullanılmıştır. Dinçlik, adanmışlık ve özümseme düzeylerinin ölçümündeki ifadeler 5'li Likert bağlamında değerlendirmeye alınmıştır (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Biraz Katılmıyorum, 3- Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4- Biraz Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum). Çalışmada kullanılan işe adanmışlık ölçeğinin Cronbach Alpha Değeri= 0,949 olarak saptanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin iyi bir uyuma sahip olduğu belirlenmiştir ( $\chi^2 / df = 3,900$ , RMR=.06, GFI=.91, AGFI=.85, NFI=.95, IFI=.96, CFI=.96, RMSEA=.11).

## BULGULAR

Çalışmada kapsamında elde edilen verilerin testi SPSS 21, Process eklentisi ve AMOS 20 paket programları ile yapılmıştır. Sosyal bilimlerde genel kabul gören anlamlılık düzeyleri  $p = 0,01$  ve  $p = 0,05$ 'tir. Değişkenler arasında kurulan ilişkilerde anlamlılık düzeylerinin belirtilen sınırlar içerisinde yer alması istatistiksel açıdan anlamlılığını ifade etmektedir.

### Korelasyon Analizi Sonuçları

Çalışmadaki değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 1'de yer verilmiştir.



**Tablo 1:** Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

	Ort.	Standart Sapma	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Cinsiyet	1,37	,48	1									
2. Yaş	2,13	,88	-,310**	1								
3. Eğitim	3,22	,67	-,075	,216**	1							
4. Pozisyon	1,97	1,07	-,123	,206**	,219**	1						
5. Medeni Hâl	1,39	,49	-,223**	,564**	,114	,074	1					
6. Sağlığın Önemi	3,97	,92	,038	,088	-,038	-,020	-,006	1				
7. İş Tatmini	3,66	1,34	-,026	,222**	,092	,312**	,134*	,321**	1			
8. Dinçlik	3,43	1,25	-,043	,238**	,073	,257**	,131*	,339**	,838**	1		
9. Adanmışlık	3,65	1,33	,014	,232**	,073	,270**	,139*	,350**	,898**	,903**	1	
10. Özümseme	3,37	1,05	,036	,188**	,038	,157*	,062	,351**	,761**	,743**	,774**	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Araştırmada yer alan bağımsız değişken sağlığın önemi ile aracı değişken iş tatmini ( $r = 0,321$ ,  $p = 0,01$ ) ve bağımlı değişken işe adanmışlığın boyutları olan dinçlik ( $r = 0,339$ ,  $p = 0,01$ ), adanmışlık ( $r = 0,350$ ,  $p = 0,01$ ) ve özümseme ( $r = 0,351$ ,  $p = 0,01$ ) arasındaki ilişkilerin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu sonuçlarına erişilmiştir. Araştırmadaki aracı değişken iş tatmini ile bağımlı değişken işe adanmışlığın boyutları olan dinçlik ( $r = 0,838$ ,  $p = 0,01$ ), adanmışlık ( $r = 0,898$ ,  $p = 0,01$ ) ve özümseme ( $r = 0,761$ ,  $p = 0,01$ ) arasında oluşan ilişkilerin de istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü oldukları belirlenmiştir.

### Regresyon Analizi Sonuçları

Kurulan modelde banka çalışanlarının Covid-19 sürecinde sağlıklarına verdikleri önemin işe adanmışlıklarına etkisi ele alınmıştır. Modelin bağımsız değişkeni sağlığa verilen önem; bağımlı değişkeni işe adanmışlıktır. Modele kontrol değişkenleri cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, işyerindeki pozisyon ve medeni hal; aracı değişken işin kendisinden duyulan tatmin de eklenecek, regresyon analizi ve process analizleri gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen ve Tablo 2’de sunulan regresyon analizi sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin aracı değişkene etkisini ele alan model anlamlıdır ( $F = 0,226$ ,  $p < 0,001$ ). Sonuçlar değerlendirildiğinde kontrol değişkenlerinden sadece işyerindeki pozisyon değişkeninin iş tatmini üzerinde etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $Beta = 0,294$ ,  $p = 0,000$ ). Çalışmada sağlığın önemi veren çalışanların iş tatminlerinin olumlu şekilde etkilendiği belirlenerek ( $Beta = 0,316$ ,  $p = 0,000$ ), hipotez 1 kabul edilmiştir.

**Tablo 2:** Sağlığın Önemi ve İş Tatmini Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	İş Tatmini (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t değeri	p
Cinsiyet	,047	,745	,457
Yaş	,111	1,447	,149
Eğitim	,012	,197	,844
Pozisyon	,294	4,756	,000
Medeni Hal	,061	,842	,401
Sağlığın Önemi	,316	5,271	,000
R <sup>2</sup>	,226		
R	,475		
F	10,697		

N = 227. Standardized regression coefficients

Araştırmada gerçekleştirilen ve Tablo 3'te de belirtilen regresyon analizi sonuçlarına göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken işe adanmışlığın dinçlik ( $F = 0,711, p < 0,001$ ), adanmışlık ( $F = 0,814, p < 0,001$ ) ve özümseme ( $F = 0,604, p < 0,001$ ) boyutlarına etkisini ele alan model anlamlıdır. Ulaşılan sonuçlarda sağlığın önem veren çalışanların, dinçlik ( $Beta = 0,076, p = 0,05$ ), adanmışlık ( $Beta = 0,065, p = 0,038$ ) ve özümseme ( $Beta = 0,100, p = 0,03$ ) düzeylerinin de anlamlı ve pozitif şekilde etkilendiği görülmektedir. Ayrıca ortaya konulan sonuçlarda aracı değişken olarak ele alınan iş tatmininin ise çalışanların dinçlik ( $Beta = 0,804, p = 0,000$ ), adanmışlık ( $Beta = 0,868, p = 0,000$ ) ve özümseme ( $Beta = 0,746, p = 0,000$ ) düzeylerini anlamlı ve pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir.

**Tablo 3:** Sağlığın Öneminin İşe Adanmışlık Üzerine Etkileri Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Dinçlik (Bağımlı Değişken)			Adanmışlık (Bağımlı Değişken)			Özümseme (Bağımlı Değişken)		
	Beta	t	p	Beta	t	P	Beta	t	p
Cinsiyet	-,009	-,247	,805	,050	1,604	,110	,053	1,176	,241
Yaş	,059	1,248	,213	,047	1,254	,211	,087	1,583	,115
Eğitim	-,009	-,249	,804	-,012	-,386	,700	-,017	-,386	,700
Pozisyon	-,003	-,065	,949	-,002	-,051	,960	-,077	-1,643	,102
Medeni Hal	-,011	-,238	,812	,009	,248	,804	-,067	-1,288	,199
Sağlığın Önemi	,076	1,954	,052	,065	2,086	,038	,100	2,183	,030
İş Tatmini	,804	19,47	,000	,868	26,19	,000	,746	15,43	,000
R <sup>2</sup>	,711			,814			,604		
R	,843			,902			,777		
F	77,06			136,73			47,73		

N = 227. Standardized regression coefficients

Hipotez 2'ye göre sağlığa verilen önem ile işe adanmışlığın boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Bu hipotezin testi SPSS'de PROCESS eklentisi (Hayes, 2018) uygulamasındaki Model 4 ile test edilmiştir. Tablo 4'te de belirtildiği üzere, sağlığa verilen önem ile işe adanmışlığın dinçlik ( $B = ,10, se = ,05, t = 2,04, p = ,04$ ), adanmışlık ( $B = ,10, se = ,04, t = 2,19, p = ,02$ ) ve özümseme ( $B = ,13, se = ,05, t = 2,43, p = ,01$ ) boyutları arasındaki ortaya çıkan ilişkiler anlamlı ve pozitif yönlüdür. Bu bakımdan, sağlığa verilen önemin işe adanmışlığın boyutlarına etkisi olduğu belirlenerek, hipotez 2 kabul edilmiştir. Ayrıca aracı değişken iş tatmini ile işe adanmışlığın dinçlik ( $B = ,75, se = ,03, t = 23,49, p = ,00$ ), adanmışlık ( $B = ,86, se = ,02, t = 30,85, p = ,00$ ) ve özümseme ( $B = ,57, se = ,03, t = 16,96, p = ,00$ ) boyutları arasındaki ilişkilerin de anlamlı ve pozitif olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4:** Sağlığa Verilen Önemin ve İş Tatmininin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi Sonuçları

	Dinçlik (Bağımlı Değişken)				Adanmışlık (Bağımlı Değişken)				Özümseme (Bağımlı Değişken)			
	E	se	T	p	E	se	t	p	E	se	t	p
Sağlığın Önemi	0,10	0,05	2,04	0,04	0,10	0,04	2,19	0,02	0,13	0,05	2,43	0,01
İş Tatmini	0,75	0,03	23,4	0,00	0,86	0,02	30,8	0,00	0,57	0,03	16,9	0,00

Sağlığa verilen önemin işe adanmışlık üzerine etkisinin ardından, bu ilişkide iş tatminin aracılık etkisine de bakılmıştır. Hipotez 3'e göre iş tatmini, sağlığa verilen önem ile işe adanmışlığın boyutları arasındaki pozitif yönlü ilişkiye aracılık etmektedir. Bu hipotezin testi de SPSS'de PROCESS eklentisi uygulamasındaki Model 4 ile test edilmiştir. Tablo 5'te de belirtildiği üzere, sağlığa verilen önem ile işe adanmışlığın dinçlik ( $B = ,35, se = ,07, Z = 4,71, p = ,00$ ), adanmışlık ( $B = ,40, se = ,08, Z = 4,75, p = ,00$ ) ve özümseme ( $B = ,26, se = ,06, Z = 4,62, p = ,00$ ) boyutları arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi

anlamlıdır. Bu bakımdan, iş tatmininin sağlığa verilen önem ve işe adanmışlığın boyutları arasındaki ilişkide aracılık etkisi olduğu belirlenerek, hipotez 3 kabul edilmiştir.

**Tablo 5: İş Tatmininin Aracılık Etkisi Sonuçları**

	Dinçlik (Bağımlı Değişken)				Adanmışlık (Bağımlı Değişken)				Özümseme (Bağımlı Değişken)			
	E	se	Z	p	E	se	Z	p	E	se	Z	p
İş Tatmini	0,35	0,07	4,71	0,00	0,40	0,08	4,75	0,00	0,26	0,06	4,62	0,00

## TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında, günümüzde hala etkisi devam etmekte olan Covid-19 pandemi sürecinde, banka çalışanlarının sağlıklarına vermiş oldukları önem, işe adanmışlık ve iş tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma kapsamında, tesadüfi örnekleme yöntemi ile İstanbul ilinde faaliyetlerini sürdürmekte olan 227 banka çalışanına çevrimiçi anket yöntemi aracılığı ile ulaşılmıştır.

İlgili alan yazın incelendiğinde, Covid-19 korkusunun iş tatmini üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunun ortaya koyulduğu araştırmalar bulunmaktadır (*örneğin*, Said ve El-Shafei, 2020; Labrague ve De Los Santos, 2020; Chen vd., 2020). Aynı zamanda, Covid-19 pandemisinin bireylerin işe adanmışlık düzeylerinin az olduğunu tespit eden araştırmalara da rastlanmıştır (*örneğin*, Meynaar, 2020; Jung, vd., 2020). Yürütülmüş olan bu araştırmada kapsamında ise, alan yazına göre farklı sonuç elde edilmiştir. Covid-19 sürecinde bireylerin sağlıklarına vermiş oldukları önem arttıkça iş tatmini ve işe adanmışlık tutumlarının pozitif yönde arttığı, sağlığın önemi ve işe adanmışlık arasındaki ilişki üzerinde iş tatmininin aracılık rolüne sahip olduğu bulgulanmıştır. Araştırma kapsamında bütün hipotezler kabul edilmiş olup bu yönüyle, Song ve arkadaşları (2020) ile Del Carmen Giménez-Espert, Prado-Gascó ve Soto-Rubio (2020) tarafından yürütülen araştırmalara ait bulguları destekler niteliktedir.

Covid-19 sürecinde çalışanların sağlık alguları ile iş tatmini ve işe adanmışlıkları arasındaki ilişkinin sebeplerinin daha iyi açıklanabilmesi adına, gelecekte işsizlik korkusu, yaşam doyumu, terfi, ücret, ödüllendirme, kurumların çalışanlarının memnuniyet düzeylerini artırabilmeleri için yürütmekte oldukları insan kaynakları yönetimi ve politikalarının belirleyerek araştırma modeline dâhil etmeleri önerilebilir. Çünkü mevcut araştırma, bankacılık sektörü, sağlığın önemi, iş tatmini ve işe adanmışlık değişkenleri ile sınırlı kalmaktadır. Çalışmanın bir diğer kısıtı ise bu çalışmanın bankacılık sektörüyle sınırlı kalması ve salgın nedeniyle katılımcılara ulaşmak konusunda gerek kurumlarından izin almak konusunda gerekse de yüz yüze iletişim kurmada yaşanan güçlüklerdir. Bu bağlamda salgın döneminde çalışma hayatlarına devam eden akademik personeller ve memurlarda çalışmaya dahil edilerek araştırmaya derinlik kazandırılabilir. Çalışanların böylesine zorlu bir süreçte sağlığa yönelik algılarının, iş tatmini ve işe adanmışlıklarının yüksek olmasını sağlayan temel motivasyon kaynaklarının ortaya çıkarılması adına ifade edilen değişkenler bağlamında çalışmanın genişletilmesinin yararlı olacağını söyleyebiliriz. Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan sağlığın tanımında da yer verildiği üzere, sağlık sadece fiziksel olarak bireylerin bütün fizyolojik sistemlerinin sıkıntısız bir şekilde yaşaması anlamına gelmemektedir. Sağlık aynı zamanda bireylerin, psikolojik ve zihinsel anlamda da bir bütün olarak iyi olma durumudur. Bu nedenle, Covid-19 mücadele süreci kapsamında “yeni normal” yaşantıya dönerken kurumların pozitif psikolojiye önem verip bu yönü ile stratejiler geliştirmesi önem arz etmektedir.

## KAYNAKÇA

Akgül, A., Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri*. Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.

Alam, M. (2020). Organisational Processes and Covid-19 Pandemic: Implications for Job Design, *Journal Of Accounting & Organizational Change*, 16(4): 599- 605.

Albayrak, A.S. (2006). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Tercihleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Bakken, B. and Torp, S. (2012). Work Engagement and Health Among Industrial Workers, *Scandinavian Journal Of Organizational Psychology*, 4(1): 4-20.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4): 265-269.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., and Taris, T. W. (2008). Work Engagement: an Emerging Concept in Occupational Health Psychology, *Work & Stress*, 22(3): 187-200.
- Balcı, Y. ve Çetin, G. (2020). Covid-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisinde İstihdam Ve Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. 1-79. [Online] <http://acikerisim.ticaret.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11467/3448/Cov%C4%B1d-19%20pandemisinin%20T%C3%BCrkiye%20ekonomisinde%20istihdam.pdf?sequence=1&isAlowed=y> [Erişim Tarihi: 10.11.2020].
- Barnes, S. J. (2020). Information Management Research and Practice in The Post-Covid-19 World, *International Journal of Information Management*, 55 (102175): 1-4.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal Of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173- 1182.
- Bennett, K. M. (2005). Social Engagement as A Longitudinal Predictor Of Objective and Subjective Health, *European Journal of Ageing*, 2(1): 48-55.
- Bhardwaj, A., Mishra, S. and Jain, T. K. (2020). An Analysis to Understanding the Job Satisfaction of Employees in Banking Industry, *Materials Today: Proceedings*.
- Champion, V. L., and Skinner, C. S. (2008). The Health Belief Model, Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice, (4): 45-65.
- Chen, X., Zhang, S. X., Jahanshahi, A. A., Alvarez-Risco, A., Dai, H., Li, J. and Ibarra, V. G. (2020). Belief in a Covid-19 Conspiracy Theory as A Predictor of Mental Health and Well-Being of Health Care Workers in Ecuador: Cross-Sectional Survey Study. *Jmir Public Health and Surveillance*, 6(3 - E20737): 1-7.
- Churchill Jr, G. A., Ford, N. M. and Walker Jr, O. C. (1974). Measuring The Job Satisfaction of Industrial Salesmen, *Journal of Marketing Research*, 11(3): 254-260.
- Creswell, J. W. (2017). Eğitim Araştırmaları: Nicel Ve Nitel Araştırmanın Planlanması, Yürütülmesi ve Değerlendirilmesi. Edam.
- Çağlayan, H. S., Öz, N. D. and Abdil, A. R. I. (2019). Relationship Between Health Perception and Life Satisfaction in Individuals Who are Member of Recreative Fitness Center, *Turkish Journal of Sport And Exercise*, 21(2): 311-315.
- Çetinkaya, A., Cankurtaran, D. O., & Önat, G. Endüstriyel Alanda Çalışan İşçilerin Sağlık Algıları ve Sağlığı Geliştirme Davranışları, *Health Perceptions and Health Promotion Behaviors of Workers Working in An Industrial Field*. 6(3): 564-74.
- Del Carmen Giménez-Espert, M., Prado-Gascó, V. and Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During Covid-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8: 1-10.
- Demir, H. ve Okan. T., (2011). Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(1): 57-72.

- Diamond, J. J., Becker, J. A., Arenson, C. A., Chambers, C. V. and Rosenthal, M. P. (2007). Development of a Scale to Measure Adults' Perceptions of Health: Preliminary Findings, *Journal of Community Psychology*, 35(5): 557-561.
- Donaldson-Feilder, E. J. and Bond, F. W. (2004). The Relative Importance of Psychological Acceptance and Emotional Intelligence to Workplace Well-Being. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32(2): 187-203.
- Erdal, N. ve Sivashoğlu F. (2020) Relationship Between Burnout Syndrome and Task Performance During Covid 19: A Field Study. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(8): 146-162.
- Erengin, H. ve Dedeoğlu, N. (1997). Sağlık Ölçmenin Kolay Bir Yolu: Algılanan Sağlık, *Toplum ve Hekim*, 12(77), 11-16.
- Ersoy, H., Gürbüz, A. O. ve Fındıkçı, M. (2020). Covid-19'un Türk Bankacılık ve Finans Sektörü Üzerine Etkileri, Alınabilecek Önlemler, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37): 146-173.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2013). *The Relationship Between Job Satisfaction and Health: a Meta-Analysis*. London:Palgrave Macmillan.,
- Göktepe, E. A. (2020). Kriz Döneminde İş Sürdürülebilirliğine Yönelik Yönetim Uygulamaları; Covid-19 Pandemi Araştırması, *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(26): 630-638.
- Green Jr, P. L., Finkel, E. J., Fitzsimons, G. M., and Gino, F. (2017). The Energizing Nature of Work Engagement: Toward A New Need-Based Theory of Work Motivation, *Research in Organizational Behavior*, 37: 1-18.
- Gristwood, J. (2011). Applying The Health Belief Model To Physical Activity Engagement Among Older Adults, *Illuminare*, 9: 60-71.
- Grunfeld, E., Whelan, T. J., Zitzelsberger, L., Willan, A. R., Montesanto, B., and Evans, W. K. (2000). Cancer Care Workers in Ontario: Prevalence of Burnout, Job Stress and Job Satisfaction. *Cmaj*, 163(2): 166-169.
- Grunfeld, E., Zitzelsberger, L., Coristine, M., Whelan, T. J., Aspelund, F., and Evans, W. K. (2005). Job Stress and Job Satisfaction Of Cancer Care Workers. *Psycho-Oncology: Journal of The Psychological, Social And Behavioral Dimensions Of Cancer*, 14(1): 61-69.
- Güler, H. N.(2020). Koronavirüsü (Covid-19) Günlerinde Bankalara İletilen Müşteri İtiraz ve Şikâyetlerinin İncelenmesi. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(4): 85-99.
- Hartley, J. S., and Rebucci, A. (2020). An Event Study of Covid-19 Central Bank Quantitative Easing In Advanced And Emerging Economies (No. W27339). National Bureau Of Economic Research. [Online] [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w27339/w27339.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27339/w27339.pdf) [Erişim Tarihi: 27.12.2020].
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process. *New York, NY: Ebook The Guilford Press*.
- Hoonakker, P. L., Carayon, P., Mcguire, K., Khunlertkit, A., Wiegmann, D. A., Alyousef, B., ... and Wood, K. E. (2013). Motivation And Job Satisfaction of Tele-Icu Nurses, *Journal Of Critical Care*, 28(3): 315.E13-315.E21.
- İtişgen, E. ve Sökmen, A. (2019). "Dönüşümsel Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ankara'da Kamu Sektöründe Bir Çalışma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(3): 21- 37.

- Jehanzeb, K., Rasheed, M. F., and Rasheed, A. (2012). Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia, *International Journal of Business and Social Science*, 3(21): 272-278.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., and Yoon, H. H. (2020). Covid-19: The Effects Of Job İnsecurity on The Job Engagement and Turnover Intent Of Deluxe Hotel Employees And The Moderating Role Of Generational Characteristics, *International Journal of Hospitality Management*, 92 (102703):1-9.
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D. and Biron, C. (2015). Sickness Presenteeism Determines Job Satisfaction via Affective-Motivational States, *Social Science & Medicine*, 139:100-106.
- Karaoglu, N., Karaoğlu, K. B., ve Yardımcı, H. (2020). Sosyoloji ve Tıp Öğrencilerinin Sağlık Algısı ve Sağlık Kaygısı Düzeylerinin Karşılaştırılması Comparison of Health Perception and Health Anxiety Levels Of Sociology and Medical Students, *Ankara Medical Journal*, (3):615-628
- Kumar, P. (2019). Development of A Conceptual Framework: A Pragmatic Approach to Employee Engagement. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 10(1): 1-12.
- Labrague, L. J., and De Los Santos, J. A. A. (2020). Fear Of Covid-19, Psychological Distress, Work Satisfaction And Turnover İntention Among Frontline Nurses. *Journal of Nursing Management*.
- Locke, E. A. (1969). What İs Job Satisfaction?, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4): 309-336.
- Lundberg, U. (2006). Stress, Subjective and Objective Health, *International Journal of Social Welfare*, 15: S41-S48.
- Meynaar, I. A., Ottens, T., Zegers, M., Van Mol, M. M., and Van Der Horst, I. C. (2020). Burnout, Resilience And Work Engagement Among Dutch Intensivists in The Aftermath of The Covid-19 Crisis: A Nationwide Survey, *Journal Of Critical Care*, 62: 1-5.
- Noyan, E., ve Gavcar, E. (2020). Dijital Bankacılıkta Müşteri Memnuniyetinin Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Değerlendirilmesi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4): 2349-2363.
- Palazoglu, C. A., Kahraman, B. Y., Elkoca, A., and Danaci, E. (2018). Health Perception of Nurses and Affecting Factors, *New Trends and Issues Proceedings On Advances in Pure and Applied Sciences*, (10): 55-61.
- Park, S. H., Lee, P. J., Lee, B. K., Roskams, M. and Haynes, B. P. (2020). Associations Between Job Satisfaction, Job Characteristics, and Acoustic Environment in Open-Plan Offices, *Applied Acoustics*, 168 (107425):1-10.
- Parsons, E. and Broadbridge, A. (2006). Job Motivation And Satisfaction: Unpacking The Key Factors for Charity Shop Managers, *Journal of Retailing And Consumer Services*, 13(2): 121-131.
- Said, R. M. and El-Shafei, D. A. (2020). Occupational Stress, Job Satisfaction, and Intent to Leave: Nurses Working on Front Lines During Covid-19 Pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science And Pollution Research*, 1-11.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study, *Educational And Psychological Measurement*, 66(4): 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal Of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. and De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure For Work Engagement: The Uwes-3 Validation Across Five Countries, *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4): 577.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, And Work Engagement: Three Of A Kind Or Three Different Kinds of Employee Well-Being?, *Applied Psychology*, 57(2): 173-203.
- Shujat, S. and Bhutto, F. (2011). Impact of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Banking Sector of Karachi, *Ibt Journal of Business Studies (Jbs)*, 7(2): 08- 15.
- Song, L., Wang, Y., Li, Z., Yang, Y. And Li, H. (2020). Mental Health and Work Attitudes Among People Resuming Work During The Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14): 5059.
- Souto, T. S., Ramires, A., Leite, Â., Santos, V. and Santo, R. E. (2018). Health Perception: Validation of A Scale for The Portuguese Population, *Trends in Psychology*, 26(4): 2167-2183.
- Sreelakshmi, C. C. and Prathap, S. K. (2020). Continuance Adoption Of Mobile-Based Payments in Covid-19 Context: An İntegrated Framework Of Health Belief Model and Expectation Confirmation Model, *International Journal Of Pervasive Computing And Communications*, 16(4): 351-369.
- Tan, Z.F., Yıldırım, C. ve Altıntaş, F.F., (2019). "İş Tatmini Ve Yaşam Doyumu Bağlantısı: İstanbul – Gaziantep İlleri Örneği", *Yönetim, Ekonomi Ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*. 3(6): 220-234.
- Walliman, N. (2015). *Social research methods: The essentials*. Sage.
- Who (World Helath Organization), 2020. [Online] <https://Www.Who.İnt/About/Who-We-Are/Frequently-Asked-Questions>. [Erişim Tarihi: 27.12.2020].