



# **COVID-19 KORKUSU VE İŞ STRESİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**Emine TEKE**

**Ocak 2023  
DENİZLİ**

**COVID-19 KORKUSU VE İŞ STRESİ İLE İŞ DOYUMU  
ARASINDAKİ İLİŐKI**

**Pamukkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Tezi  
İŞletme Ana Bilim Dalı  
Yönetim ve Organizasyon Programı**

---

**Emine TEKE**

**Danışman: Doç. Dr. Yeliz MOHAN BURSALI**

**Ocak 2023  
DENİZLİ**

## YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmaların yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

Emine TEKE

## ÖN SÖZ

Yüksek lisans tez çalışmamın planlanması, yürütülmesi ve sonuçlandırılması aşamasında değerli öneri ve katkılarıyla tüm desteğini veren değerli hocam Doç. Dr. Yeliz MOHAN BURSALI' ya sonsuz teşekkür ederim.

Bu yola girmemi destekleyen ve ilerledikçe de yanımda olan başta ailem, rahmetli babaannem, anneannem, Emine Semra teyzeme ve beni destekleyen sevdiklerime sonsuz minnet ve şükranlarımı sunarım.

## ÖZET

### COVID-19 KORKUSU VE İŞ STRESİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Teke, Emine  
Yüksek Lisans Tezi  
İşletme Ana Bilim Dalı  
Yönetim ve Organizasyon Programı  
Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Yeliz MOHAN BURSALI

Ocak 2023, X+78 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, Covid-19 korkusu ile iş stresi ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Covid-19 korkusu, kişinin kendisine virüsün bulaşma ve diğer kişilere bulaştırma hissinin yarattığı endişedir. İş stresi, bir çalışanın işle ilgili gerginlik, hayal kırıklığı veya sıkıntı gibi olumsuz duyguların açığa çıkmasıdır. Bununla birlikte iş doyumu, kişilerin iş ya da iş deneyimlerinden memnun edici duygu duyumunun oluşmasıdır. Bu bağlamda Covid-19 korkusunu ölçmek için Ahorsu ve arkadaşları (2020), iş stresini ölçmek için House ve Rizzo (1972) ve iş doyumunu ölçmek için ise Hackman ve Oldman (1975) tarafından geliştirilmiş olan ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan Google anket formu ile Denizli ilinde özel bir bankanın şubelerinde çalışan toplam 285 kişiye anket yapılarak veriler elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, Covid-19 korkusu ile iş stresi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca Covid-19 korkusu ile iş doyumu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkiye ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Covid-19 Korkusu, İş Stresi, İş Doyumu

## ABSTRACT

### FEAR of COVID-19 and JOB STRESS with Job SATISFACTION BETWEEN THE RELATIONSHIP

Teke, Emine

Master Thesis

Department of Business Administration

Program of Management and Organization

Adviser of Thesis: Doç.Dr. Yeliz MOHAN BURSALI

January 2023, X+78 Pages

The aim of this study is to examine the relationship between fear of Covid-19 and job stress and job satisfaction. Fear of Covid-19 is the anxiety created by the feeling of infecting oneself with the virus and infecting others. Job stress is the release of negative emotions from an employee, such as work-related tension, frustration, or boredom. In addition to this, job satisfaction is the formation of a satisfying emotion from people's work or work experiences. In this context, a Google questionnaire created by using the scales developed by Ahorsu et al. (2020) to measure the fear of Covid-19, by House and Rizzo (1972) to measure job stress, and by Hackman and Oldman (1975) to measure job satisfaction, was used in Denizli. Data were obtained by conducting a survey on a total of 285 people working in the branches of a private bank. According to the findings, a significant and positive relationship was determined between the fear of Covid-19 and work stress. In addition, a significant and negative relationship was found between the fear of Covid-19 and job satisfaction.

**Keywords:** Fear of Covid-19, Job Stress, Job Satisfaction

## İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ .....	iv
ÖZET .....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	x
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### COVID-19 KORKUSU VE İŞ STRESİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Pandemi ve Pandeminin Etkileri .....	3
1.1.2. Covid-19 Pandemisi ve Etkileri.....	8
1.1.3. Covid-19 Korkusu.....	11
1.2. İş Stresi .....	14
1.2.2. İş ve Stres İlişkisi.....	15
1.2.3. İş Stresi Kavramı.....	17
1.2.4. İşte Stres Kaynakları.....	18
1.2.5. İş Stresinin Etkileri.....	21
1.2.6. İş Stresinin Sonuçları.....	23
1.3. İş Doymu .....	25
1.3.1. İş Doymu Tanımı.....	26
1.3.3.İş Doymunu Etkileyen Faktörler.....	27
1.3.3.1. Bireysel Faktörler.....	27
1.3.3.2.Örgütsel Faktörler.....	30
1.3.4. İş Doymununun Sonuçları.....	32
1.3.5. İş Doymsuzluğunun Sonuçları.....	34
1.3.6. İş Doymu ile İlgili Teoriler.....	35
1.3.6.1.Kapsam Teorileri.....	35
1.3.6.2. Süreç Teorileri.....	38
1.3.7. İş Doymununun Ölçülmesi.....	41
1.4. Covid-19 Korkusu ile İş Doymu ve İş Stresi Arasındaki İlişkiyi Araştıran Çalışmalar.....	43

### İKİNCİ BÖLÜM

2. COVID-19 KORKUSU İLE İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEMeye YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI .....	46
2.1. Araştırmanın Yöntemi.....	46



2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli.....	46
2.1.2. Veri Toplama Araçları.....	46
2.1.3. Araştırmanın Hipotezi.....	47
2.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	47
2.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	47
2.1.6. Araştırma Verilerinin Analizi.....	47
2.2. Araştırmanın Bulguları.....	47
2.2.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular.....	48
2.2.2. Katılımcıların Covid-19 Korkusu Ölçeğine İlişkin Özellikler.....	49
2.2.3. Katılımcıların İş Stresi Ölçeğine Dair İfadeler.....	50
2.2.4. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğine Dair İfadeler.....	51
2.2.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri.....	52
2.2.5.1. Covid-19 Korkusu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	52
2.2.5.2. İş Stresi Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	53
2.2.5.3. İş Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	54
2.2.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri.....	55
2.2.6.1. Covid-19 Korkusu Ölçeğinin Geçerlilik Analizi.....	55
2.2.6.2. İş Stresi Ölçeğinin Geçerlilik Analizi.....	55
2.2.6.3. İş Doyumu Ölçeğinin Geçerlilik Analizi.....	56
2.2.7. Normallik Analizi.....	57
2.2.8. Homojenlik Analizi.....	58
2.2.9. Hipotez Testleri.....	59
2.2.9.1. Pearson Korelasyon Analizi.....	59
SONUÇLAR.....	60
KAYNAKLAR.....	64
EK-1: ANKET FORMU.....	75
ÖZGEÇMİŞ.....	78

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Covid-19 Korkusunun Alt Boyutları .....	13
Şekil 2. Stres Reaksiyonları .....	24
Şekil 3. Maslow İhtiyaçlar Piramidi.....	36
Şekil 4. Herzberg- Çift Faktör Kuramı .....	36
Şekil 5. Vroom'un Beklenti Teorisi .....	39
Şekil 6. Adams'ın Eşitlik Kuramına göre Karşılaştırma Sonuçları .....	39
Şekil 7. Amaç Kuramının Bileşenleri .....	40
Şekil 8. Yüz Çizelgesi Ölçeği .....	42
Şekil 9. Araştırmanın Modeli .....	46

**TABLolar DİZİNİ**

Tablo 1. İşte Stres Kaynakları.....	19
Tablo 2. İşte Stres ile İlgili Tehlikeler .....	20
Tablo 3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	27
Tablo 4. İş Doyumunun Neden Sonuç İlişkisi .....	33
Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	48
Tablo 6. Katılımcıların Covid-19 Korkusu Ölçeğine Dair İfadeler .....	49
Tablo 7. Katılımcıların İş Stresi Ölçeğine Dair İfadeler .....	50
Tablo 8. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğine Dair İfadeleri .....	51
Tablo 9. Covid-19 Korkusu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....	53
Tablo 10. İş Stresi Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....	53
Tablo 11. İş Doyumu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....	54
Tablo 12. Covid-19 Korkusu Ölçeğinin Geçerlilik Analizi.....	55
Tablo 13. İş Stresi Ölçeğinin Geçerlilik Analizi.....	56
Tablo 14. İş Doyumu Ölçeğinin Geçerlilik Analizi.....	56
Tablo 15. Araştırmaya Ait Ölçeklerin Normallik Analizi .....	58
Tablo 16. Homojenlik Analizi.....	58
Tablo 17. Covid-19 Korkusu ile İş Stresi ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi.....	59
Tablo 18. Araştırma Kapsamına Oluşturulan Hipotezlerin Toplu Sonuçları.....	59

## GİRİŞ

Çin'in Hubei bölgesinin başkenti olan Wuhan kentinde 2019 yılı sonunda meydana gelen Koronavirüs (COVID-19)'e bağlı hastalık, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 11 Mart 2020'de küresel bir salgını ifade eden pandemi olarak ilan edilmiştir. Kısa sürede tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını, insanların alışkanlıklarını, yaşam düzenlerini, davranışlarını değiştirmelerine sebep olan küresel bir sosyal sorun olarak her bireyin, kurumun ve ülkelerin karşısına engeller çıkarmış ve farklı sorunlar yaşamalarına neden olmuştur. Konuya Türkiye özelinde bakıldığında her alanda değişim ve dönüşüm başlatan, şartları zorlayan, sosyal hayatı durduran covid-19'la başlayan yeni dönem 16 Mart 2020'de okullara ara verilmesiyle birlikte bir anda herkes için deneyimlenmemiş bir oluşuma yol açmıştır. Bu durum ister istemez çalışma hayatını da çok farklı bir noktaya evirmiş ve çalışanlar açısından evde, işte ya da ev-iş dönüşümlü çalışma dönemini beraberinde getirmiştir (Zeybekoğlu-Akbaş ve Dursun, 2020:79).

Pandemi ile birlikte herkesin özel ve iş yaşamında daha önce örneği görülmemiş değişikliklerle birlikte çalışma hayatında yer alan milyonlarca insanın işe gelip gitme, iş yapma usulleri ve alışkanlıkları da değişmiştir. Bu değişimler çok kısa bir sürede ve çok hızlı bir biçimde ortaya çıkmış işin içinde sağlık da söz konusu olunca tüm insanlar için belirsizlikler ve bilinmeyenlerle birlikte korku, endişe dolu bir zaman sürecine girilmiştir. Bu dönemde insanların yaşadığı Covid-19 korkusu virüs tehdidine karşı verilen duygusal bir tepki olarak ifade edilmektedir. Bu tepkilerle birlikte işte yaşanan stres ve işten elde edilen doyumun da bu durumdan etkilenmesi kaçınılmaz görünmektedir. Zira henüz ne olduğu tam olarak bilinmeyen belirsizliklerle dolu bir virüsün neden olduğu hastalığa ilişkin kayıplar, her yerin kapanması, kapatılması, evden çıkmayın uyarıları ve bununla birlikte çalışmak durumunda olan ancak çalışma zamanı, düzeni ve kullanılan teknolojinin de değiştiği bir süreçte çalışanlar için her şey daha karmaşık bir hal almıştır. Çalışanlar hem korkmakta hem belirsizlik yaşamakta hem de yeni sürece adapte olmaya çalışmaktadırlar ve bu da iş stresi ile iş doyumunu elbette etkilemektedir. İş stresi çalışanların bilgileri ve yetenekleriyle doğru orantıda olmayan üstesinden gelme durumlarını zorlayan iş talepleri ve baskılar söz konusu olduğunda buna yönelik verdikleri tepkidir. İş doyumunu ise iş ile ilgili genel memnuniyeti ifade etmektedir. Bu noktada mevcut çalışmanın amacı çalışanların covid-19 korkuları ile iş stresleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır ve bu ve bunun gibi olası salgın hastalık dönemlerinde özellikle günümüzün yoğun çalışma hayatında yer alan çalışanlara yönelik

bu tür ilişkileri tespit etmeyi amaçlamasından dolayı önem taşıdığı düşünülmektedir. Zira tarihte insanlık yine salgınlarla karşı karşıya kalmış olsa da günümüz nüfusu, ekonomisi, ticareti, teknolojisi çalışma ve yaşam koşulları dikkate alındığında dünya genelinde yaşanan böyle bir pandeminin etkilerinin bilinmesi daha sonra yaşanacak farklı bir durumda alınacak önlemler açısından önem ve anlam taşımaktadır. Bu sebeple mevcut çalışmanın, covid-19 korkusunun iş stresi ile iş doyumunu ilişkisini incelemeyi amaçlayarak en azından iki değişken açısından pandemide ortaya çıkan korkunun etkilerini anlamada faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda yürütülen çalışma kapsamında yürütülen araştırma Denizli’de evde, işte ya da ev-iş dönüşümlü olarak çalışan bireyler üzerinde yapılmıştır.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde pandemi, covid-19, iş stresi ve iş doyumunu kavramlarına yönelik teorik bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu kapsamda ilk olarak covid-19 korkusu kavramına yer verilmiştir. Bu kavramla ilgili olarak pandemi dönemindeki etkiler ve covid-19 etkileri ele alınmıştır. Daha sonra iş stresi kavramına yer verilmiştir. Bu kapsamda stres kavramı, iş ve stres kavramı, kaynakları, etkileri ve sonuçları ele alınmıştır. Ardından iş doyumunu kavramının tanımı, önemi, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunun sonuçları, iş doyumsuzluğunun sonuçları ve iş doyumunu teorileri yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde, covid-19 korkusu ve iş stresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla özel bir bankanın şubelerinde yürütülen araştırmaya ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı ve modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, araştırmanın örnekleme, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırma bulguları yer almaktadır. Elde edilen bulgular değerlendirildikten sonra buna yönelik sonuç ve öneriler ele alınmaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1.COVID-19 KORKUSU VE İŞ STRESİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Covid-19 virüsü 2019 yılının son ayında Çin'deki Wuhan kentinde ortaya çıkmış ve bir süre sonra öngörülemeyen bir hızda tüm dünyaya sıçramıştır. Virüse bağlı olarak ortaya çıkan hastalığın nedeni hala tartışmalı da olsa aniden ortaya çıkması ve adım adım her yere yayılması, virüsün tam olarak ne olduğunun, hastalığın neye yol açtığına bilinmemesi, ortaya çıkan belirsizlik ve hastalığın öngörülemeyen sonuçları ve bu yönde ülkelerin, şirketlerin aldıkları kararlarla birlikte ortaya çıkan yeni yaşam ve çalışma düzenleri insanların tüm dengelerini değiştirmiş ev, okul, iş yaşamı birbirine girmiştir. Bu durum da ister istemez insanların sadece fiziksel sağlıklarını değil ruhsal sağlıklarını da olumsuz bir biçimde etkilemiş, varolan belirsiz durum ve çözümsüzlük hissi kaygı, korku, endişe ve panik duygularını gün yüzüne çıkarmıştır. Bu durum da günlük yaşamdan iş yaşamına birçok konuyu farklı biçimlerde etkilemiştir. Buradan hareketle bu başlık altında öncelikle Covid-19 korkusunu anlamak için pandemi, covid-19 pandemisi kavramları ve sonrasında iş yaşamında çalışanlar için bu dönem nasıl etkilendiği merak edilen iş stresi ve iş doyumunu kavramları ele alınmaktadır.

#### 1.1.Pandemi ve Pandeminin Etkileri

Pandemi kelimesi ile aynı anda bir ya da daha fazla kıtada ya da bir ülkenin tamamında yaygın olan bulaşıcı hastalık salgını ifade edilmektedir (Honigsbaum, 2009:1939). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) bir salgının pandemi olarak ifade edilebilmesi için üç temel kriterden bahsetmektedir. Bu kriterler ilk olarak insanlara kolayca geçebilmesi, ikinci olarak etkenin yeni bir virüs olması ve üçüncü olarak da insandan insana hızlı ve kolay bir şekilde bulaşması olarak ifade edilmektedir (Bulca-Karadem, 2020:3). Pandemi kavramını salgın kavramından ayıran şey farklı coğrafi alanlara yayılması ve bir sağlık durumunun etkilerinden çok daha fazlasını ifade etmesiyle ilgili olmasıdır. Bir toplumda fark edilebilir bir oranda endemik bir durum ortaya çıkabilmektedir. Salgın, yeni bir yerde vakaların ortaya çıkması ya da bir hastalıkla ilgili bir konuda insan sayısının umulmadık bir şekilde yükselişe geçmesine karşılık gelirken pandemi, daha geniş coğrafi alanlara dağılan küresel hale gelen bir durumu ifade etmektedir (Özdemir,2021:28).

Tarihsel süreçte daha önceki dönemde ortaya çıkan salgınları tetikleyen durumlar olarak o dönem yapılan ticaretler, savaşlar, seyahatler gösterilirken yakın zaman

salgınlarının sebebi olarak ise küreselleşmenin öne çıkması gösterilmektedir. Büyüyen dünyada, salgın hastalıkların bulaşma hızının artmasına sebep olan nüfus artışı ve küreselleşme doğal denge üzerinde tahrip edici bir etki oluşturmaktadır. Köyden şehre doğru uzanan göç ve kalabalıklaşan şehir yaşamı salgının bulaşmasındaki hızı arttırmada etkili olmuştur. Sosyal hayatı ve ekonomiyi yavaşlatma durumuna getirmeye sebep olan bu küresel salgında yaşanan tüm riskli durumlar ve ortaya çıkan sonuçları değerlendirme tarzları, ülkelerin bu durumu ele alma biçimleri ve alacakları önlemlerle olası krizi en az zararlarla atlatalmaları açısından önemli görünmektedir (Türk vd., 2020:614).

Pandemiler, birçok ülkede milyonlarca insanı etkileyen büyük ölçekli salgınlardır ve bazen dünyanın dört bir yanına yayılmaktadır (Taylor, 2019:3). Zaman zaman ölümcül olan durumların ve bu durumdan doğrudan etkilenenler için zayıflatıcı sonuçlarının yanı sıra, salgınların birden fazla olumsuz psikolojik, sosyal ve ekonomik sonuçları da bulunmaktadır (Tongar,2020:6). Bu doğrultuda pandeminin genel olarak olumsuz etkileri şu şekilde sıralanabilir (Erçetin vd., 2020:15);

- İnsanların dip dibe gelmelerinden sakınmaları ulaştırma, turizm gibi sektördeki işletmelerin kayıpları
- Ülkelerin ekonomisine katkı sağlayacak durumlar ise pandeminin yayılmasını durdurmak için yapılan düzenlemeler ve ülkelerin sağlık harcamaları
- Ülkeler arası geçişlerin olmamasından kaynaklı uluslararası seyahatlerin önemli bir kısmının yapılamaması
- Üretimdeki arz-talep dengesindeki bozulmaların iş gücü hacmi ve verimlilikte ortaya çıkardığı düşüşler
- Tüketim alışkanlıklarının değişmesi ile birlikte insanların daha az tüketme davranışında bulunmaları

#### ✓ Sağlığa Etkileri

Salgını önleme ve gösterilmesi gereken doğru tepki, sadece bir sağlık meselesi değil hem ulusal hem de küresel güvenliğin temel ağının bir parçası olarak ele alınması gerekliliğidir (Kern,2016:4). Daha önce dünya tarihinde yaşanan bu tür salgınlara bakılacak olursa 1346-53 yılları arasında ortaya çıkan veba salgınının Avrupa nüfusunun yarısının yaşamına malolduğu belirtilebilir. 'Kara Ölüm', Avrupa çapında büyük ölçüde kontrolsüz bir şekilde yayılmış ve genel nüfus arasında korku ve tahribat oluşturmuştur (Ross vd., 2014). 2003'teki SARS salgını dünyayı şok etmiş, ancak başarılı tanımlama ve

kontrolün, uluslararası iş birliğinin ve yeni ortaya çıkan bir enfeksiyonun yayılmasını kontrol etmede halk sağlığı önlemlerinin uygulanmasının önemini vurgulamıştır (Wong ve Leung, 2007:174). Bu noktada günümüzde ve gelecekte halk sağlığı yetkilileri durumu izlemeye devam etmelidir, çünkü bu yeni virüs ve ilişkili salgınlar hakkında ne kadar çok şey öğrenilirse o kadar iyi yanıt verilebilir (Lai vd., 2020:1). Bir başka salgın da Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Haziran 2009'da, 70'ten fazla ülke 30.000 H1N1 enfeksiyonu vakası bildirdikten sonra örgütün ilan ettiği H1N1 salgınıdır. 2015 yılında, domuz gribi görülme sıklığı önemli ölçüde artarak 5 yılın en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Hindistan'da 2015 yılında, 774 ölümlle 10.000 domuz gribi vakası bildirilmiştir (Rewar vd., 2016:645-653). En önemli örnek, Çin'de enzootik hale gelen kuş kökenli H7N9 virüslerinin son zamanlarda ortaya çıkmasıdır. Mart 2013'te başlayan H7N9 patlamasının üç dalgası, 23 Şubat 2015 itibarıyla 571 insan vakası ve 212'den fazla ölümlle sonuçlanmıştır. Bu noktada yabani kuş-insan ara yüzünde gerçek zamanlı grip sürveyansı, salgını ölçek ve coğrafi dağılım açısından sınırlamak için çok önemlidir ve H7N9 kuş gribinin salgın potansiyelini ortaya koymaktadır (Su ve He, 2015:33).

Buradaki temel soru çok basittir. Bir sonraki salgın hangi biçimde, nerede ve ne zaman olacak, kimler dahil olacak? Buna bağlı olarak, aşağıdaki soruların zamanında yanıtlanması gerekir: Riskler nasıl değerlendirilebilir, bulaşıcı hastalık ve veba salgınları nasıl önlenir, verimli ve etkili yönetim araçları nasıl hazırlanabilir ve salgın veya pandemi salgınları ile mümkün olan en kısa sürede nasıl mücadele edilebilir? Ayrıca son olarak gelecekte kim büyük belirsizliklere rağmen sağlam kararlar alacak bir konumda olacaktır (Kern, 2016: 3).

#### ✓ Ekonomik Etkileri

Finansal kayıp, karantina sırasında, insanların çalışmaması ve geleceğe yönelik bir planlama olmadan mesleki faaliyetlerin kesintiye uğraması bir sorun olabilir ve etkileri uzun vadede ortaya çıkabilir. Potansiyel Ebola teması nedeniyle karantinaya alınan insanlar üzerinde yapılan bir araştırma, katılımcıların mali yardım almasına rağmen, bazılarının miktarın yetersiz olduğunu ve çok geç geldiğini hissettiğini; aldıkları yardımların devam eden mesleki giderlerini karşılamadığı için birçoğunun haksızlığa uğradığını düşündüğünü ortaya koymaktadır (Brooks vd., 2020: 917).

Kasım 2002'de akut solunum yolu sendromu (SARS) ilk olarak Güney Çin'de ortaya çıkmış ve 37 ülkede 8273 vaka ve 775 ölümlle küresel bir salgına neden olmuştur.



Temmuz 2003'te durdurulana kadar topluma 40 milyar ABD dolarının üzerinde bir maliyete mal olmuştur (Ross vd., 2014:217-218). Dünya çapında ya da ülkelerin ciddi bir şekilde faaliyete geçmesi sağlık krizi ortadan kalktığında özel sektöre yönelik olan gereksinimin desteklenmesinin önemine, devletlerin insanlara hayatlarını devam ettirebilmeleri için eş güdümlü bir hizmet göstermelerine ise ilerideki ekonomik krizin etkilerini eksiltmek için yapılabilecek eylemler olarak ekonomik analizlerde değinilmiştir (Üstün ve Özçiftçi, 2020:142-153).

Mümkün olan yerlerde finansal geri ödemeler sağlanmalı ve karantina süresi boyunca finansal destek sağlayacak programlar geliştirilmelidir. Uygun olduğunda, işverenler hem finansal kayıpları önlemek hem de ortaya çıkabilecek sıkıntılardan kaçınmak için çalışanların isterlerse evden çalışmalarına izin veren proaktif yaklaşımları da göz önünde bulundurabilirler. Bu durumlarda çalışanların yeterince üretken olmayabileceğini ve meslektaşlarından uzakta oldukları için sosyal destekten daha fazla yararlanmaları gerektiğini unutmamak gerekir (Brooks vd., 2020:912-920).

Pandeminin ekonomik etkileri genel olarak şu şekilde de sıralanabilir (Haleem vd., 2020:78-79):

- Ulusal ve uluslararası ticarete kayıplar
- Gelir artışında önemli ölçüde düşüş
- Temel malların imalatının yavaşlaması
- Piyasadaki zayıf nakit akışı
- Ürünlerin tedarik zincirinin bozulması

#### ✓ Sosyal Etkileri

Salgının manevi ve sosyal bakımdan düşünülmesine sebep olan birçok soru vardır. Mesela salgın durumuna bakıldığında teknolojik imkanlar ve sağlık yeterliliği söz konusu olsa bile ölümün önüne geçme konusundaki yetersizlik halkın aklına gizlenmiş veya başka soruları akla getirmiştir. İnsanların tüketim tercihleri ve gittikçe artan istekleri geçmişten bu zamana kadar doğanın dengesinin bozulmasına sebep olmuştur. Bu durumun ötesinde salgınların meydana geldiği dönemlerde farklı sosyal sorunların ortaya çıkması, bilimin ve sağlığın gelişmişlik seviyesi fark etmeksizin salgını engellemenin imkânsız olduğu durumlar, salgına sosyal ve manevi çerçeveden de bakılmasının

gerekliliğini de ortaya çıkarmaktadır (Yıldırım, 2020:1335). Pandeminin sosyal etkilerini şu şekilde de sıralanabilir (Haleem vd., 2020:28):

- Ulusal ve uluslararası seyahatlerden ve hizmetlerin iptali
- Akranlar, aile üyeleri, çalışma arkadaşları ve sosyal yaşamda mesafe
- Sınavların ertelenmesi
- Hizmet sektörünün sekteye uğraması
- Toplumda artan stres
- Büyük ölçekli spor ve turnuvaların iptali veya ertelenmesi
- Sinema ve oyun salonları, spor kulüpleri, spor salonları, yüzme havuzları gibi eğlence yerlerinin kapatılması
- Kültürel, faaliyetler ile dini ve bayram etkinliklerinin kutlanmasında kesinti
- Otellerin, restoranların ve dini yerlerin kapatılması

Bunların yanı sıra pandemi zamanında Türkiye özelinde, çalışma alanında, çalışan annelerin çocuklarının okullarının evden çevrimiçi olarak yürütülmek zorunda kalmasıyla çalışan kadınların sorumluluklarının artmasından dolayı karşılaştıkları problemler bulunmaktadır (Zeybekoğlu-Akbaş ve Dursun, 2020:78).

#### ✓ Psikolojik Etkiler

Tarih boyunca ve günümüzde de salgın hastalıkların insanlar üzerinde birçok etkisi bulunmaktadır. Yukarıda ele alındığı gibi bunlar sadece ekonomik kriz, tıbbi ve toplumsal sorunlar değil aynı zamanda psikolojik sorunlar olarak da ortaya çıkmaktadır (Bozdağ, 2020: 249). Herhangi bir bulaşıcı hastalık salgını sırasında, popülasyonun psikolojik tepkileri hem hastalığın yayılmasını hem de salgın sırasında ve sonrasında duygusal sıkıntı ve sosyal bozukluğun ortaya çıkmasını şekillendirmede kritik bir rol oynamaktadır. Bu gerçeğe rağmen, yeterli kaynakların bireylerin ruh sağlığı ve refah üzerindeki etkilerini yönetmek pandeminin etkilerini azaltmada önem taşımaktadır. Bir salgının akut aşamasında bu anlaşılabilir olsa da sağlık sistemleri teste, bulaşmayı azaltmaya ve kritik hasta bakımına öncelik verdiğinde, pandemi yönetiminin herhangi bir aşamasında psikolojik ve psikiyatrik ihtiyaçlar göz ardı edilmemelidir. Pandemilere verilen psikolojik tepkiler, uyumsuz davranışları, duygusal sıkıntıları ve savunmacı tepkileri içerir. Psikolojik sorunlara daha yatkın olan insanlar özellikle bu tür durumlarda daha savunmasızdırlar (Cullen vd., 2020:311-312). İnsanların endişe ve korku hisleriyle kaçınma ve korunma davranışını ortaya koymasının olağan kabul edilmesinin sebebi,

salgın hastalık gibi etkileri belirsiz ve düşünölemeyen bir durumla karşılaşılmaktadır (Karataş, 2020:6). Son olarak, sağlık personeli dâhil olmak üzere ön safhalardaki çalışanlara özel olarak odaklanmaya ihtiyaç vardır. (Cullen, 2020:312).

### 1.1.2. Covid-19 Pandemisi ve Etkileri

Çin'in Wuhan kentinde 2019 yılında yaşanan koronavirüs enfeksiyonunun ortaya çıkmasından bu yana, pandemi Çin ve diğer birçok ülkeye hızla yayılmıştır (Lai vd., 2020:1). Soğuk algınlığı gibi toplumda yaygın olan, Koronavirüsler, Ağır Akut Solunum Sendromu (Severe Acute Respiratory Syndrome, SARS) ve kendi kendini sınırlayan hafif enfeksiyon tablolarından çok daha ağır enfeksiyon tablolarına neden olabilen (Orta Doğu Solunum Sendromu (Middle East Respiratory Syndrome, MERS) büyük bir virüs grubunu temsil etmektedir (Erçetin vd., 2020:12).

Salgınlar söz konusu olduğunda hastalığa kaç kişinin yakalandığından, ne kadar yayıldığından, ölüm oranlarından, kuluçka döneminden ya da ne kadar endişelenilmesi gerektiğinden emin olunamamaktadır (Rubin ve Wessely, 2020:1). Bunun için pandemi zamanlarında durumu en iyi şekilde yönetebilmek için sadece tıbbi hizmete değil bunun yanı sıra toplumun ruhsal sağlığı açısından örgütlü ve planlı psikososyal takviye hizmetlerine de gereksinim duyulmaktadır (Karataş, 2020:7). İlgililer süreci yönetmekte olanlara zaman kazandırmayı ve COVID-19 pandemisinin yayılma hızını yavaşlatmayı hedefleyen bir tedbir olarak herkes için 'sosyal mesafe' kuralını önermişlerdir. Bu şekilde olması ise COVID-19 salgınının tedbiri alınacak bir aşu bulununcaya kadar bu durumun olumsuz etkilerini yavaşlatmayı amaçlamıştır (Özatay, 2020:1). Geniş bir yayılma alanına sahip olan ve tüm insanlara bulaşma riski taşıyan bu yeni virüsün sebep olduğu COVID-19 salgınının, diğer pandemilerden daha büyük problemlere sebep olacağını düşündürmüştür. Salgının ekonomik, politik ve sağlık etkileriyle beraber psikososyal etkilerinin de düşünülmesi risk yönetimi bakımından önem taşımıştır (Karataş, 2020:8). Bu sebeple, dünya toplumlarının ruh sağlığı açısından farklı olası yolları belirlemek COVID-19 pandemisi için gerekli bir durum ortaya koymuştur (Tongar, 2020:10).

COVID-19'un hızla yayılması ise insandan insana damlacık yoluyla bulaşma şeklinde olmaktadır. Çin'de salgının hızu Mart 2020 başından itibaren yavaşlarken, COVID-19 salgını İtalya, İran, Amerika Birleşik Devletleri ve Kore Cumhuriyeti gibi ülkelerde (Güney Kore) hızlanmış ve ölüm sayıları artış göstermiştir (Erçetin vd., 2020:13).

Karantina, kötü olup olmadıklarını belirlemek için bulaşıcı bir hastalığa maruz kalan kişilerin ayrılması ve hareketlerinin kısıtlanmasıdır, bu şekilde başkalarına bulaşma riski azaltılmaya çalışılır. Karantina kelimesi ilk olarak 1127 yılında İtalya'nın Venedik kentinde cüzzamla ilgili olarak kullanılmış ve 300 yıl sonra İngiltere'nin salgına tepki olarak karantina altına almaya uygun şekilde başladığı görülmüş ve Kara Ölüm'e yanıt olarak yaygın olarak kullanılmıştır. Karantina, karantina geçirenler için genellikle tatsız bir durumu ifade etmektedir. Hastalık durumuyla ilgili belirsizlik ve can sıkıntısı, sevdiklerinden ayrılma genellikle dramatik durumlar yaşanmasına sebep olabilir. Zorunlu toplu karantinanın potansiyel faydalarına karşılık olası psikolojik sorunlara karşı dikkatli olunmalıdır. Bir halk sağlığı önlemi olarak karantinanın başarılı bir şekilde kullanılması, bununla ilişkili olumsuz etkileri olabildiğince azaltmayı gerektirir (Brooks vd., 2020:912). Bundan önceki salgınlar, karantinanın psikolojik nedenlerinin öfke, hayal kırıklığı, enfeksiyonu başkalarına da geçirme korkusu ve enfeksiyona maruz kalma, intihar, depresyon, karışıklık, endişe, umutsuzluk gibi etkilere neden olunacağını fark ettirmiştir (Tongar, 2020:11). Ortaya çıkan toplumsal kapanmalar, ekonomik ve normal davranış kalıplarındaki değişiklikler akıl sağlığı ve refah için kısa ve uzun vadeli sonuçlar doğuracaktır. Merkezi sosyal bağlantı, destek alanları ve etkileşim, restoranların, spor tesislerinin, kütüphanelerin yanı sıra kültür ve toplum merkezlerinin kapanmasından önemli ölçüde etkilenmektedir. Okulların ve iş yerlerinin kapanması daha fazla izolasyona, gelir güvensizliğine, iş kaybına ve mali sıkıntılara yol açacak ve bu da artan ruh sağlığı yükü ve zayıf akıl sağlığı sonuçlarıyla bağlantılı olabileceklerdir. Sosyal temastan aşırı derecede kaçınma gibi korkuyla ilgili davranışlar da ruh sağlığıyla ilgili sorunların artmasına önemli ölçüde katkıda bulunacaktır. Tüm bu faktörler, salgının kısa ve uzun vadeli yörüngesini etkileyebilmektedir (Lange, 2021:32). Özellikle küresel sağlık sistemlerini ve insan hayatının her alanını olumsuz yönde etkileyen Covid-19 pandemisi; turizm, finans, havacılık ve tarım endüstrilerinde düşüşlere ve ekonomideki arz-talep dengesinde büyük çalkantılara sebep olmuştur. Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de pandeminin etkilerini azaltmak ve pandemiyi kontrol edebilmek için maske zorunluluğu, seyahat kısıtlamaları, sosyal mesafe ve izolasyon, iş yerlerinin kapatılması, iş gücünün azaltılması gibi konular gündeme gelmiştir. Bununla birlikte okullar kapatıldığı için eğitimde zorluklar meydana gelmiştir (Özdemir,2021:30). Epidemik hastalıklara neden olan diğer bulaşıcı hastalıklar gibi covid-19 da yalnızca fiziksel sağlığı değil zihinsel sağlığı da olumsuz bir biçimde etkilemektedir. Kamu sağlığına yönelik küresel bir tehdit olarak ciddi kontrol önlemleri gerekmekte ve günlük yaşamın neredeyse

her yönü farklı biçimde etkilenmektedir. Enfeksiyon korkusu, yaşam ve sağlık tehlikesi, sosyal temasın azalması, okul ve işyeri kapanmaları önemli faaliyet ve özgürlüklere ilişkin kısıtlamalar, toplum için bir bütün olarak stresli olabilmektedir. Bununla birlikte bu dönemlerde özellikle de sağlık çalışanları en çok strese maruz kalan grubu oluşturmaktadır. Salgının başlangıcından itibaren binlerce sağlık çalışanı covid-19 enfeksiyonu yaşamış ve pek çoğu hayatını kaybetmiştir. Enfeksiyon riski, çalışma saatleri ve hastalanmaları açısından daha yüksek risk ve iş yükünü barındıran çalışma koşulları çalışanlar açısından ciddi strese neden olabilmektedir (Dymecka vd., 2021:244).

COVID-19 ile ilgili kısıtlamalar evde hapsedilme, fiziksel aktivitede azalma ile hareketsiz davranışta artış, dengesiz yüksek kalorili diyetlerin benimsenmesi, alkol ve tütün kullanımının artması gibi çeşitli sağlıksız davranışlara yol açabilmektedir. Bu durum ekran süresinin artmasının yanı sıra uyku düzeninin bozulmasına da neden olmaktadır. Tüm bu davranışlar bulaşıcı olan hastalıklarla ilgilidir ve bağışıklığa etki edebilmektedir. Bu durumda fiziksel mesafe ve yüz maskeleri şüphesiz yeni koronavirüse maruz kalmamak için en iyi önleyici tedbirler olmaktadır. Bununla birlikte, beslenme, egzersiz, uyku, sigara ve alkol alımına ilişkin uygun yaşam tarzı değişiklikleri, enfeksiyon riskinin popülasyon dağılımının değişmesine ve Covid-19'un ciddi sonuçlarının önlenmesine katkıda bulunabilmektedir (Lange ve Nakamura, 2020:146). Koronavirüsün psikolojik etkisinde tekrar eden bir tema olan kaygı, 'koronafobi' kelimesi ise başka bir makalede başlık olarak geçmektedir (Tongar, 2020:12). Önceki salgınlara ve pandemilere psikolojik tepkiler üzerine yapılan araştırmalar, belirsizliğe tahammülsüzlük, çeşitli psikolojik kırılganlık faktörlerinin, anksiyete (endişe) eğilimi hastalığa karşı algılanan savunmasızlık ve gibi bireysel farklı değişkenler dahil olmak üzere, korona fobide rol oynayabileceğini göstermektedir (Asmundson ve Taylor, 2020:1).

Covid-19'un psikolojik etkileri ise karantina süresinin belirsizliği, çocukların okul ortamından ve arkadaşlarından uzak kalmalarıyla birlikte çocukların kaygı düzeylerinin yükselmesine, sosyal ve fiziksel ortamlarının bozulmasına sebep olabilmektedir. Çocukların oyun ve aktivitelerden uzak kalması sonucunda internet ve ekrana odaklanma oranları artmıştır. Covid-19 pandemisinin çocuklardan yetişkinlere kadar herkesin fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilediği yapılan diğer çalışmalarda da görülmektedir. Özgürlük kaybı hissi sosyal izolasyon ve karantina sebebiyle halktan soyutlanan kişilerde görülmüştür. Artan kaygı ve korku hissine sebep olan ise karantina süresinin belirsizliği olmuştur (Kaya,2022). Çoğu araştırma Covid-19 salgınıyla stres veya tükenme,

depresyon ve kaygı gibi olumsuz zihinsel sağlık sorunları arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermektedir (Labrague and de los Santos, 2020:396).

### 1.1.3. Covid-19 Korkusu

Korku, belirli uyaranlar ile ilgili olarak aşırı düzeylerde duygusal kaçınmayla karakterize edilen olumsuz bir duygudur (Harper vd., 2020:1877). Covid-19 korkusunun tanımı Schimmenti, Billieux ve Starcevic'e göre virüs tehdidine karşı verilen duygusal bir tepki olarak tanımlanmış olup Covid-19 korkusunun dört alanla ilgili ilişkisi ifade edilmektedir (Kurtuluş ve Düşünceli, 2021:455) :

- İlk korku alanı (vücudun korkusu) vücutla ilgilidir. Covid-19 salgınının mevcut deneyiminde, vücudun potansiyel bir tehlike kaynağı olması ve tehlikelere açık olmasından kaynaklanan fiziksel güvenlik açığı duygusuyla ilgili korkulardır. Bu fiziki korku, Covid-19 pandemisine yönelik tepkilere farklı şekillerde yansır. İnsanlar genellikle Covid-19 enfeksiyonuna neden olabilecek ve ona teslim olduklarını korkutucu bir şekilde gösteren vücut değişiklikleri konusunda aşırı duyarlı (hipervaziv) davranırlar (Schimmenti vd.,2020:41). Covid-19 virüsüne yakalanmaktan korkan ve sağlık sorunu olan kişinin hastaneye gidememesi bu olaya bir örnektir (Kurtuluş ve Düşünceli, 2021:455).
- Covid-19'a ait ikinci korku alanı, kişinin önemli gördüğü kişilere dair yaşadığı korkudur. (Kurtuluş ve Düşünceli, 2021:455). Covid-19 pandemisinde "toplumsal mesafe" ile ilgili öneriler bireylerin yakınlarıyla aralarındaki ilişkilere yönelik algılarını etkilemiştir. Kişiler hem kendilerini hem de başkalarını korumak için araya mesafe koymuşlardır. Yetkililer bireylere bağlı oldukları kişilerle aralarına fiziksel bir mesafe koymanın koronavirüsün yayılmasını yavaşlatacağını ve herkesin güvenliğini koruyacağını söyledikleri için bireylerin en güçlü duygusal bağlara sahip oldukları insanlara karşı bile kendilerini koruma altına almaları gerekmiştir (Schimmenti vd., 2020:42).
- Üçüncü korku alanı bilmekten korkma ve bilmemekten korkma şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu konuda bilgiler asla “nötr” değildir, yararlı ve hayatta kalmaya teşvik eden bilgiler ile korkutucu ve felç edici bilgiler arasında dikkatli bir denge kurmak zor olabilmektedir. Diğer korku türlerinde olduğu gibi Covid-19 pandemisi bağlamında en kafa karıştırıcı

olan şey, bilinmesi gereken (bilmeme korkusu) ve bilinmemesi gerekenle (bilme korkusu) ilgili konuların ne olduğu ve nasıl ele alındığıdır. Buna göre bir bilgi bir değişimi, karar almayı ve bununla ilgili eylemleri etkileyebilir. Sonuç olarak, risk alma davranışıyla değişen bu durum yanlış eylemlerde bulunmaya neden olabilir (Schimmenti vd.,2020:42-43).

- Dördüncü korku alanı aksiyon alma korkusu/eylemsizlik korkusu biçiminde ortaya çıkmakta olup, covid-19 salgınında korkunun davranışsal sonuçlarıyla ilişkili olmasıdır. Kişiler arası ve bilişsel etki alanlarındaki korkular genellikle davranış üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Kişilerin virüsten korumak için yaşlı aile bireylerini ziyaret edip etmemek arasında sıkışıp kalması şeklinde gösterilmiştir (Schimmenti vd.,2020:43).

Covid-19, dünya genelinde halk sağlığı açısından önemli bir hastalıktır. Birkaç ay içinde Covid-19, kamu sağlığına ciddi zarar verirken, birçok ülkede mali ve ekonomik kayıplara yol açmıştır. Çok sayıda kanıt, Covid-19 salgınıyla stres, tükenme, depresyon ve kaygı gibi olumsuz zihinsel sağlık sorunları arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermiştir (Labrague ve de los Santos, 2021:395).

Covid-19, yaşamın her alanında çeşitli değişiklikler getirmiş ve bu da insanlar arasında artan endişe ve depresyona sebep olmuştur. Dünyada Covid-19 salgınından etkilenen ülkelerde üretimin azalması, güven ve tüketimin düşmesi ve borsada ortaya çıkan olumsuz tepkiler nedeniyle pandemi ekonomik krize yol açan en büyük kamu sağlığı krizi olarak gündeme gelmiştir. Ayrıca salgın, her kuruluşun kurumsal kültürün önemini sorgulamasına da neden olmuştur. Kurumsal kültür, salgın hastalığın işyerinde radikal değişiklikleri beraberinde getirmesi nedeniyle Covid-19 döneminde çok daha önemli bir hale gelmiştir (Mileva vd., 2021:7).

Bir görüşe göre kişinin virüse yakalanmasını önleyecek tedbirler alması, sağlığıyla ilgilenmesi ve Covid-19 farkındalığının fazla olması, Covid-19 korkusunun sebebi olarak açıklanmaktadır (Kurtuluş ve Düşünceli, 2021:456). Bunun tam tersini savunan başka bir araştırma da göstermektedir ki Covid-19'dan korunmanın kişinin hayata tutunma motivasyonunun devam etmesi için gerekli tedbir almaya yöneltme şeklinde olumlu bir rol oynadığı ifade edilmektedir. Bu da gösteriyor ki kişilerin farkındalık düzeylerinin artabilmesinde hafif seviyede korku ve kaygının olması gerektiği ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalara bakıldığında, Covid-19'a ilişkin kişilerdeki farkındalık durumunda ise hem psikolojik olarak kişiler pozitif olarak etkileneceğinden

hem de salgının bulaşma seviyesinde azalma olabileceğinden dolayı kişilerin olumlu etkileneceği anlaşılmaktadır (Bilgin, 2020:240).

Arpacı ve arkadaşları (2020), korona fobiyi bir özgül fobi alt tipi olarak tanımlamışlardır. Arpacı ve arkadaşları, Covid-19 korkusunu dört boyuttan oluştuğunu öne sürmüşlerdir. Bu boyutlar psikolojik boyut, somatik boyut, ekonomik boyut ve sosyal boyut olarak ifade edilmektedir.

Şekil 1’de Arpacı ve arkadaşlarının tanımladığı korona fobinin dört alt boyutu gösterilmektedir:

**Şekil 1. Covid-19 Korkusunun Alt Boyutları**

<p style="text-align: center;"><b>Psikolojik Boyut</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kişinin kendisinin veya bir başkasının Covid-19’a yakalanmasından korkmak</li> <li>• Hastalığın belirsiz oluşu, virüsün yayılma hızı ve ölüm haberlerinden korkmak</li> <li>• Covid-19’a karşı hassas olmayan kişilerle tartışmak</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Somatik Boyut</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virüse yakalanmaktan korkup bedensel tepkiler göstermek</li> <li>• Günlük hayattaki işlerini yapamamak, el ayak titremesi, uyku sorunları, göğüste sıkışma, karın ağrısı yaşamak</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Ekonomik Boyut</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evdeki temel gıdaları hep kontrol etmek</li> <li>• Gıda stoklamak</li> <li>• Virüs nedeniyle temizlik ve yiyecek malzemelerinin biteceğinden korkmak</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Sosyal Boyut</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ellerini sık sık yıkamak</li> <li>• Diğer kişilerden virüs kapma konusunda kendini alamamak</li> <li>• Sosyal ilişkilerini ciddi düzeyde kısıtlamak</li> </ul>

Kaynak: (Öztürk, 2022:10-11).

Covid-19 korkusunu ifade eden başka araştırmalar gösteriyor ki; kişilerin virüse ait haberleri takip ettikleri bilgi kanallarının ve sosyal medyada bulunan virüse ait kirli bilgilerin fazlaşmasının Covid-19 korkusu üzerinde etkili olduğu fark edilmiştir (Kurtuluş ve Düşünceli, 2021:459). Potansiyel bir durumla başa çıkmak için işlevsel bir duygu olan korku, belirli düzeyde iyi olmakla birlikte korku gerçekte olan tehdidin üzerinde hissedilirse o zaman kişileri zorlamakta ve kişiyi işlevsiz hale getirebilmektedir. Covid-19 salgınının başlamasından günümüze kadar geçen sürede, kişilerin bu duruma ayak uydurması beklenmektedir. Bu durumu şeyin ise kolaylaştırmayan Covid-19 korkusu olabileceği söylenebilir (Öztürk ,2022:11). Bu yüzden mevcut çalışmada Covid-19 korkusu değişkeni ile çalışılmaktadır.



İş doyumuna ilişkin teorik kavramlara dayanarak, Covid-19'un koronavirüsün yayılması ve ek yüklerle ilişkili stresi de artırarak iş doyumunu olumsuz bir şekilde etkileyebileceği düşünülmektedir. Bugüne kadar yapılan pek çok araştırma, Covid-19 korkusu ile sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere stres arasındaki bağlantıyı ortaya çıkarmıştır. Birçok çalışma Covid-19 korkusunun iş doyumunu azalttığını ve sağlık çalışanlarının iş değiştirme isteğini artırdığını da göstermektedir. (Dymecka vd., 2021:244).

## 1.2. İş Stresi

Çalışmanın bu bölümünde stres kavramı, iş ve stres ilişkisi, iş stresi kavramı ve tanımı, işte stres kaynakları, iş stresinin etkileri, iş stresinin sonuçları yer almaktadır.

Stres, bir bireyin sahip olduğu başa çıkma stratejileri tarafından kontrol edilemeyen uzun süreli baskıların sonucudur. Stres, iş güvensizliği, düşük iş doyumunu ve özerklik eksikliği yaratması ve hatta sağlık sorunlarına yol açması beklenen hoşnutsuz bir duygusal durum olarak ifade edilmektedir (Chitra, 2021:52).

Stres, kişinin fiziksel veya zihinsel durumunda, zorluk veya tehdit oluşturan durumlara (stresörler) yanıt olarak ortaya çıkan değişiklik biçiminde tanımlanmıştır (Colligan ve Higgins, 2006). Gerek günlük yaşamda gerekse bugünün yoğun iş dünyasındaki rutin durumlardan bunun ötesinde yaşanan münferit olaylara kadar birçok konu bireyleri strese maruz bırakabilmektedir. Günlük yaşamda farklı etkileri ortaya çıkan stres, çalışma yaşamında ise yüksek personel değişim hızına, örgütsel verimsizliğe, hastalık nedeniyle devamsızlığa, sağlık hizmetlerinin maliyetlerinin artmasına, bakım kalitesinin ve miktarının azalmasına ve iş memnuniyetinin azalmasına katkıda bulunan bir faktördür (AbuAlRub, 2004: 74).

Stres, 17. yüzyılda zorlukların veya çekişmenin tanımlanması amacıyla kullanılmıştır. 18. yüzyılın sonlarında, stres öncelikle bir bireye veya bireyin organlarına veya zihinsel güçlerine atıfta bulunarak “kuvvet, baskı, gerginlik veya güçlü çaba” olarak kullanılmıştır (Cartwright ve Cooper, 1997:3).

Stresin olumsuz etkisine örnek gösterilirse koruyucu, çatışma çözme, stresle başa çıkabilecek unsurlar olmadan sağlıklı ilgili konularda strese maruz kalmak psikolojik morbidite ve düşük yaşam kalitesine yol açabilir. Ne yazık ki bazı çalışmalar gösteriyor ki kişilerin birbirine yansıttığı stres-başa çıkma stratejileri kesinlikle eksik olmaktadır. Kontrollü bir tasarımda işle ilgili stresi inceleyen daha fazla uluslararası veri çok sınırlıdır (Alosaimi vd.,2016:33).

### 1.2.1. İş ve Stres İlişkisi

İş bağlamında işle ilgili stres, çalışanlar, kuruluşlar ve topluluklar üzerinde güçlü etkisi olan bir konudur. İşle ilgili stres genellikle çalışan memnuniyetsizliği, azalan üretkenlik, devamsızlık ve işten ayrılma ile sonuçlanmaktadır. İşle ilgili tipik stres kaynakları, örneğin iş yükü, zaman baskısı ve iş arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalardır. Bunun yanı sıra kişilik özelliklerinin de insanların stresli olaylarla nasıl başa çıktıkları noktasında etkili olduğu sıklıkla belirtilmektedir (Harze ve Ruch, 2015:1). İş ile ilgili zamanlar genellikle çözülmesi beklenen sorunlar ve iç içe geçmişliği beraberinde getirmektedir. Bu özellik ve içerikleri ilgilendiren durumlar stresi belirli bir düzeyde ortadan kaldırmaz. Aslında bakıldığı zaman stresin yüksek seviyede olmaması bile kendine has bir stres oluşturabilir. İş stresi bu yüzden bile ortaya çıkabilir. Bu arada iş için tüm bu anlatılanlara karşılık tam olarak bir tanım yapılabilmemiş de değildir. İş süreçleri kişiden kişiye değişebilir. İş ve stres arasında dört farklı etkileşim söz konusu olduğunda aşağıdakilerden söz edilebilir (Özüpek, 2019: 74):

- İşin farklı boyutunda meydana gelen stres kaynakları işin belli başlı adımlarında tesirli olabilir.
- Stres kaynağı olabilecek bir diğeri ise başarı seviyesinin aşağıya inmesi ya da işin çıktılar ile ilgili olası başarısızlık durumudur. Bir başka deyişle işin kendisi stresi ölçen bir duruma dönüşebileceği gibi bir stres kaynağı da olabilir.
- İş yapacak olan kişide o kişinin becerilerini ve bireysel özelliklerini kısıtlayan bir etki bırakabilir.
- Kişiler iş anlarında meydana gelebilecek bazı riskleri ve buna bağlı stres etkilerini ortadan kaldırmak ya da bu durumun etkisini azaltmak isteyebilirler.

İşte yaşanan stres çalışanların yaptıkları işlerde önlerine çıkan zorluklar ile karşılaşmalarından kaynaklanmaktadır. Bu stres kişiler için farklı ruhsal ve bedensel hastalıklara sebep olmakta ve bu hastalıklar sonucunda iş gücü kayıpları, işe devamsızlık, davranış bozuklukları, işe yabancılaşma, iş gücü kayıpları, iş kazaları, personel devri gibi olumsuz durumlara sebep olmaktadır (Tonbul ve Aykanat, 2019:3). Birey çalışma yaşamında yüksek seviyede iş stresi yaşıyorsa bu stresle başa çıkmak için daha fazla zaman harcayabilir ve işte gösterdiği çabaları azaltabilir ve bu da düşük iş performansı ortaya çıkarır (Jamal, 1984:2). Artık, uzun süreli veya yoğun stresin kişinin zihinsel ve

fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz bir etki yaratabileceği kabul edilmektedir. Sağlık ve Güvenlik Yöneticisi (2004), Birleşik Krallık'taki yaklaşık yarım milyon kişinin kendilerini hasta ettiğine inandıkları düzeyde işle ilgili stres yaşadıklarını ifade etmektedir. Beş milyona yakın insanın ise, çalışma ve işle ilgili stres nedeniyle “ok” veya “aşırı” strese maruz kaldıklarını hissettikleri belirtilmektedir. Farklı meslek türleri ve iş rollerinin ortalamasının üzerinde stres seviyelerinin ortaya çıkmasına sebep olan çeşitli mesleklerin söz konusu olduğu birçok araştırmada tartişılmıştır. Bunlar arasında hemşireler, öğretmenler, ambulans servis görevlileri, sosyal hizmet uzmanları birçok araştırmada ele alınan örneklerden sadece birkaçıdır. Bir bireyin negatif stres sonuçlarına maruz kalma olasılığının artmasına yol açan işlerde çalışan birçok kişi bulunmaktadır (Johnson vd., 2005).

Amerikan Psikolojik Derneği (2007)'ne göre mesleki stres yaşayan çalışanların %52'sinin, kuruluştaki stres faktörleri nedeniyle işi bırakma veya işte ilerlemeyi reddetme seçeneğini göz önünde bulundurabileceği belirtilmektedir. Bu durum ise stresin çalışan bağlılığının azalmasına yol açabileceğini göstermektedir. Çalışanın iş yerindeki stresi yönetebilme yeteneği, bir kuruluşun başarılı veya başarısız olma nedenlerinden biri olarak belirtilebilir (Chitra, 2021:53).

Dış ortamın bir sonucu olarak stres, bireye baskı yapan şeylere kişisel bir yanıt olarak nitelendirilmektedir. Bu, işle ilgili stresin de dahil olduğu farklı stresörlere gerçek bir tepkidir. Bunu göz önünde bulundurmamak, işle ilgili stres, bilgi, yetenek ve becerileriyle ilişkili olmayan iş talepleri ve baskıları nedeniyle çalışanın bir tepkisi olarak ortaya çıkabilmektedir. Sonuç olarak stres hem bireysel hem de organizasyonel süreçler üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Bireysel bir seviyede, kişi açısından sağlıksız belirtiler ortaya çıkar, kurumsal düzeyde yaşanan durum ise çalışanın verimliliği, etkinliği ve devamına yansiyarak örgüt seviyesinde yüksek devamsızlık oranlarına neden olabilir. Buna ek olarak, örgüt çeşitli sorunlarla örneğin verimin azalması, yetersiz olması gibi durumlarla da karşı karşıya kalacaktır. Stres zellikle SARS, Ebola veya Covid-19 gibi küresel pandemiler sırasında daha farklı bir boyuta taşınmaktadır. Bu sadece virüsün bulaşmasından korkma değil, aynı zamanda aile ve arkadaşlardan ayrılma korkusu, belirsizlik durumu ve huzur duygusunun yok olmasından da kaynaklanır. Işle ilgili stres konusunda evden uzakta çalışanlar farklı psikososyal risklere maruz kalmaktadır. Örneğin izole bir yaşam, iş aile sınırlarının ortadan kalkması, işi kaybetme korkusu, maaşların azalması, elde edilen faydaların azalması vb. gibi pek çok istenmeyen durum ortaya çıkmaktadır. Bu ynlerin tümü, insanların zihinsel sağlığını da

etkileyebilmektedir. Psikososyal riskler nedeniyle, insanlar arasındaki stres düzeyi artmakta ve bu da fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. İnsanların bu soruna verdikleri yanıt, olumsuz ruh hali ve motivasyon, endişe, depresyon, tükenme, intihar düşünceleri ve çeşitli sağlık sorunları olabilmektedir. Ayrıca alkol veya uyuşturucu kullanımının artması gibi davranışlar da söz konusu olabilmektedir (Mileva vd., 2021:53).

Cohen-Mansfield'ın (1995) kapsamlı mesleki stres modeli, bireyler için stresin öncülerini, sonuçlarını ve yanıtlarını belirlemek amacıyla çalışan stresinin tüm yönlerini entegre ederek stres üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Çalışanların stres kaynakları arasında kurumsal, birim ve yerleşik seviyelerdeki iş taleplerinin yanı sıra bireysel ihtiyaçlar, iş dışındaki stresörler, işle ilgili ve bireysel kaynaklar (örn. kişisel beceriler ve iş dışı kaynaklar) kişi ile iş ortamı arasındaki ilişkiyi etkileyebilmektedir. Olumsuz psikolojik ve fizyolojik tepkiler çalışma ortamıyla ilgili stres çekişme, iş doyumsuzluğu, düşük moral ve daha yüksek bakım maliyetlerini ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca çalışanların işten ayrılma seçeneğine sahip olması nedeniyle iş stresi kişisel stresten farklıdır ve çalışan başarısının iş stresinin hassas bir göstergesi olduğunu gösterir (Rajamohan vd., 2019:2). Farklı meslekler farklı temel stresörlere sahip olabilmektedir. Bunlar arasında işle ilgili stresin şiddeti, iş kararları üzerindeki kontrol eksikliği veya uzun çalışma saatleri olarak gösterilebilir. Ancak aynı meslek içinde çalışan kişiler, kişilikleri ve sahip oldukları destek mekanizmaları gibi birçok faktörün etkileşimi nedeniyle farklı stres seviyelerine sahip olabilmektedir. Bu nedenle, belirli bir meslek içinde çalışan herkesin aynı stres miktarını yaşadığını söylemek mümkün değildir. Ancak yüksek riskli mesleklerde çalışanların olumsuz stres sonuçları yaşama olasılığının yükseldiğini belirtmek mantıklıdır. Şiddete yönelik tehdit (örn.:sosyal işler, emniyet mesupları vb.), iş üzerinde kontrol eksikliği (örn.:çağrı merkezi çalışanları vb.) veya aşırı iş yükü (örn.: öğretmenler vb.) gibi pek çok işte diğer stresörler de açıkça görülmektedir. Bu nedenle, işyeri stresi araştırmalarının büyük bir bölümünün bu “yüksek riskli” mesleklere odaklanması kaçınılmaz olmaktadır (Johnson vd., 2005). Bireysel stres sonuçları üzerinde işle ilgili etkilerin araştırılması genellikle bir ölçüm yöntemi olarak katılımcının öz değerlendirme raporlarına dayanmaktadır (Schaubroeck vd., 1992:322).

### **1.2.2. İş Stresi Kavramı**

Literatürde iş stresiyle ilgili yapılan çalışmalar günden güne artmaktadır. Bazı araştırmalar iş camiasında çalışanların çalışma şartlarına, stresin varoluşuna, stresin sonuçlarına odaklanmaktadır. Bununla birlikte araştırmalar, iş stresiyle başa çıkmanın

yollarına odaklanırken stres kavramını tartışmaktan kaçınılmaktadırlar (Fişek, 2020:14). İş stresi, işi yapma gereksinimi ile işi yapmak için gerçek veya algılanan yetenekle eşleşmediğinde çalışanlarda ortaya çıkan herhangi bir zararlı tepki olarak tanımlanmaktadır (Thorsteinsson vd., 2014:1302).

İş stresi olarak da bilinen mesleki stres, işle ilgili faktörlere bağlı olarak hayal kırıklığı, endişe ve depresyon gibi olumsuz duygusal durumlarla ilgili deneyimler olarak tanımlanmıştır. Özellikle, bir kişinin kapasitesi ile iş yükü ve iş koşulları arasındaki zayıf uyum nedeniyle o işteki baskılarla kişinin başa çıkabilme becerisidir. Aşırı stres, verimliliğin azalmasına ve organizasyonun genel olarak olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilmektedir. İş stresi nedeniyle bu durumdan etkilenen kişiler işlerinden memnun kalmayabilir ve bu nedenle kuruluş için çalışmaktan da memnun kalmazlar. Bu nedenle, işverenin çalışanların stresini tespit etmesi son derece önemlidir (Chitra, 2021:52).

İş stresi, stres olarak bilinen ana temaya göre kavramsallaştırılması gereken karmaşık bir psikolojik yapıyı temsil etmektedir. Çalışanın strese karşı duygusal, bilişsel, davranışsal ve fizyolojik tepkisi, stresörün özellikleriyle, çalışanın stresöre tampon yapmak için sahip olduğu kaynaklarla ve çalışanın kişisel özellikleriyle doğrudan bir ilişkiye sahiptir. İş stresi, çalışan için değer biçilen bir zorluk veya tehdit oluşturan işyerlerine yanıt olarak kişinin fiziksel veya zihinsel durumundaki değişiklik olarak tanımlanabilir (Colligan ve Higgins, 2006: 90). İş stresi, bireylerin yetenekleri ve bilgileriyle eşleşmeyen ve üstesinden gelme yeteneklerini zorlayan iş talepleri ve baskılarla sunulduğunda sahip olabilecekleri yanıttır (Leka vd., 2003:1).

İş stresi üzerine önemli bir araştırma kütleli birikmiştir. Genellikle stresin, çevreden gelen talep birikmeleri ile bireysel kaynaklar arasındaki dengesizliğin bir ürünü olduğu kabul edilmektedir (Kinman ve Jones, 2005:101). Lambert'e göre iş stresi genellikle bir çalışanın işle ilgili sertlik, gerginlik, kaygı, hayal kırıklığı, endişe, duygusal yorgunluk ve sıkıntı duyguları olarak tanımlanmaktadır (Mahfood vd., 2013:311).

### **1.2.3. İşte Stres Kaynakları**

Doğrudan ya da dolaylı bir şekilde insanların iş yaşamında karşılaştıkları stres ve bu stresin sonuçları herkesi etkilemektedir. İş yaşamı, kişilerin çalışırken harcadığı vaktin çoğunu aşan ve yaşamın her alanını etkileyen bir duruma sahiptir. Bu yüzden de insanların yaptıkları işler, kişilerin yaşamdan aldığı doyumunu, toplumsal statülerini, hayattan aldıkları zevki ve ailelerine sundukları olanakları belirlemektedir. Kişisel çabaların her zaman desteklenmesiyle yaşamı güzelleştirmek ve sağlığı korumak gerekse

de iş yaşamından etkilenen stres durumlarını ele almak bu stresli durumların sağlığı zorlamayacak seviyeye indirilmesi bir şekilde kişisel çabaları da gerektirmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2000:75-76).

İş yerinde stresin iki temel özelliği olup bunlar etkileşimle başa çıkmayı veya maladaptif davranışı ve strese bağlı hastalığı belirler. Bunlar Cooper ile Marshall'a göre kişinin özellikleri ile çalışma ortamındaki potansiyel stres kaynaklarıdır. Lofquist ile Dawis (1969) bu etkileşimi Kişi-Çevre Uyumu olarak etiketlemişlerdir. Bununla birlikte, üçüncü bir diğer stres kaynağı da örgüt dışı değişkenler kümesidir. Bunlar doğrudan bireyin özellikleri veya çalışma ortamı ile bağlantılı değildir, örneğin işyerinde etkisi olan aile sorunları, finansal ilişkiler ve yaşamsal krizlerdir (örn. ailedeki ölüm vb.) (Cooper ve Marshall, 1976:11). Tablo 1'de işte stres kaynaklarından farklı örnekleri kapsayan genel bir bakış açısı gösterilmektedir (Tezgöçen, 2020:31):

**Tablo 1. İşte Stres Kaynakları**

Çevresel Kaynaklar	Stresörler
İşyerindeki İlişkiler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sorumluluk devretmedeki zorluklar</li> <li>• Patron, ast veya meslektaşlarla yapılan zayıf ilişkiler vb.</li> </ul>
Örgütün Rolü	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İnsanlara karşı sorumluluk</li> <li>• Rol belirsizliği</li> <li>• Çatışmalar, örgütsel sınırlar</li> <li>• Rol çatışması gibi</li> </ul>
Kariyer Gelişimi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hırs</li> <li>• Tutundurma promosyonları</li> </ul>
Organizasyon Yapısı ve İklim	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Davranış kısıtlamaları (bütçeler, vb.)</li> <li>• Etkili danışma eksikliği</li> <li>• Karar vermede çok az veya hiç katılım yok</li> <li>• Büro politikası vb.</li> </ul>
İşe Özgü	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aşırı iş yükü</li> <li>• Fiziksel tehlike</li> <li>• Fiziksel çalışma koşullarının yetersizliği</li> <li>• Zaman baskısı vb.</li> </ul>

İş ve aile sistemleri arasındaki ilişkiye bakmanın bir yolu, iş-aile çatışmasını incelemektir. İş-aile çatışması, iş ve aile etki alanlarından kaynaklanan rol baskılarının bir açıdan her iki tarafın birbirine bulaştığı bir roller arası çatışma biçimidir ve bir rolün diğerine dahil olması nedeniyle daha da zor hale gelmektedir. İş-aile çatışması ile ilişkili sonuçlar arasında devamsızlık, işe geç kalma, kişinin işinden ayrılma niyeti ve iş yerinde düşük performansın yanı sıra zihinsel ve fiziksel sağlık sorunları yer almaktadır (Huang vd., 2004:80). Buna göre iş-aile ilişkisi dengesiz bir durumda olduğunda, genellikle yüksek düzeyde iş stresi söz konusu olmaktadır. Bu noktada iş-yaşam dengesi

uygulamalarının kullanılabilirliği, çalışanlar açısından kuruluşların onların refahlarını önemseydiği anlamına gelmektedir. İş-yaşam dengesi hizmetleri, çalışanların kullanımına sunulan destekleyici kaynakları temsil etmekte ve genel organizasyon refahını artırmaya yardımcı olmaktadır. Destekleyici bir çalışma ortamı, yüksek kaliteli bir iş yaşamına katkıda bulunabilmekte ve yüksek iş talepleriyle ilişkili stres duygularını azaltabilmektedir (Chiang vd., 2010:25-26).

Strese yola açabilen dış faktörler arasında hastalıklar, krizler, teknolojik değişim, boşanmalar, aile sorunları, ekonomik krizler, ölümler, finansal krizler, çevre kirliliği gibi sorunlar sayılabilir (Fişek, 2020). İş stresinin nedenlerinin çoğu, işin tasarlanması ve kuruluşların yönetilme şekliyle ilgilidir. İşin bu yönleri zarar verme potansiyeline sahip olduğundan, bunlara 'stresle ilgili tehlikeler' denir. Stres üzerine literatür genellikle stresle ilgili dokuz tehlike kategorisini ortaya koymaktadır ve bunlar Tablo 2’de listelenmiştir. Bununla birlikte, bu tehlikelerin bazılarının evrensel olmayabileceğini veya ulusal kültürlerde zararlı olarak kabul edilemeyebileceğini akılda tutmak gerekmektedir (Leka vd., 2003:5-6).

**Tablo 2. İşte Stres ile İlgili Tehlikeler**

<b>İş İçeriği</b>	<b>Çalışma Bağlamı</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş İçeriği <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durağan, daha az teşvik eden anlamsız görevler</li> <li>• Çeşitlilik eksikliği</li> <li>• Hoş olmayan görevler</li> <li>• Zorlayıcı görevler</li> </ul> </li> <li>• İş Temposu ve İş Yüğü <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yapacak çok az veya çok fazla şeye sahip olmak</li> <li>• Zaman baskısı altında çalışma</li> </ul> </li> <li>• Çalışma Saatleri <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sıkı ve esnek olmayan çalışma programları</li> <li>• Uzun ve sosyal olmayan saatler</li> <li>• Çalışma saatlerinin ön görülememesi</li> <li>• Vardiya sisteminin plansız olması</li> </ul> </li> <li>• Kontrol ve Katılım <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karar vermede katılım eksikliği</li> <li>• Kontrol eksikliği (örneğin, çalışma yöntemleri, çalışma temposu, çalışma saatleri ve iş çevresi üzerinde)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kariyer Geliştirme, Durum ve Ödeme <ul style="list-style-type: none"> <li>• İş güvensizliği</li> <li>• Terfi beklentilerinin eksikliği</li> <li>• Düşük ilerleme veya aşırı ilerleme</li> <li>• 'Düşük toplumsal değer' çalışması</li> <li>• Parça başı ödeme planları</li> <li>• Belirsiz veya haksız performans değerlendirme sistemleri</li> <li>• İş için aşırı vasıflı veya az vasıflı olmak</li> </ul> </li> <li>• Organizasyondaki Rolü <ul style="list-style-type: none"> <li>• Belirsiz rol</li> <li>• Aynı işte çakışan roller</li> <li>• İnsanlar için sorumluluk</li> <li>• Sürekli olarak diğer insanlarla ve sorunlarıyla ilgilenmek</li> </ul> </li> <li>• Kişilerin birbiriyle ilişkisi <ul style="list-style-type: none"> <li>• Düşüncesiz, orantısız ve yetersiz denetimin yapılması</li> <li>• Çalışma arkadaşları ile iletişim sıkıntısının olması</li> <li>• Manipülasyon, şiddet ve taciz durumları</li> <li>• Yalıtılmış veya kendi başına çalışma</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sorunlarla veya şikayetlerle başa çıkmak için üzerinde anlaşmaya varılan prosedürlerin olmaması</li> <li>• Organizasyon Kültürü <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zayıf iletişim</li> <li>• Kötü liderlik</li> <li>• Organizasyonun amaçları ve yapısına ilişkin netliğin olmaması</li> </ul> </li> <li>• Evde Çalışma Arabirimi <ul style="list-style-type: none"> <li>• İş ve evle ilgili çelişkili talepler</li> <li>• İş yerinde çalışanların aile içi sorunlarının görmezden gelinmesi</li> <li>• Evde iş sorunlarına yeterli desteğin gösterilmemesi</li> </ul> </li> </ul>
--	---

**Kaynak:** Leka vd., (2003: 6-7).

#### 1.2.4. İş Stresinin Etkileri

İş stresi deneyimi, iş yerinde olağandışı ve işlevsiz davranışlara neden olabilir ve zayıf, fiziksel ve zihinsel sağlığı olumsuz etkileyecek durumlara yol açabilir. Aşırı durumlarda, iş yerinde uzun süreli stres veya travmatik olaylar psikolojik sorunlara yol açabilir ve işe devamsızlıkla sonuçlanan psikiyatrik bozukluklara neden olabilir, işçinin tekrar çalışabilmesini engelleyebilir (Leka vd., 2003:8). İşyerinde stres bireyleri ve örgütleri sonuçları düşünüldüğünde büyük ölçüde etkisi altına alabilmektedir. Tablo 2’de gösterildiği gibi iş stresi sebebiyle bireyde ortaya çıkan birçok durum söz konusu olmaktadır. Bireyde görülen bu semptomlar ise mantıklı karar verememe, gergin ve sıkıntılı hissetme, dikkatini verememe ve rahat olamama, karar verirken zorluk yaşatan duygu durumunda olma, uyuyamama, sindirim sisteminin bozulması, baş ağrıları, kan basıncındaki artış, kas-iskelet sistemi bozuklukları gibi önemli bedensel sorunlar olarak ortaya çıkabilmektedir (Tezgöçen, 2020:35).

Stres, insanların yaşamlarındaki değişikliklere, olaylara ve durumlara hem fiziksel hem de zihinsel olarak tepki verme biçimidir. İnsanlar farklı şekillerde ve farklı nedenlerle stres yaşarlar. Tepki, bir olay veya durumla ilgili algılara bağlıdır. Bir durum olumsuz olarak görülüyorsa bireyler kendilerini büyük olasılıkla stressiz, baskıcı veya kontrolden çıkmış hissedebilirler. Vücut, nefes alma, kalp hızı ve kan basıncının artmasına neden olan adrenalin (hormon) salgılayarak buna tepki vermektedir (Kundaragi ve Kadakol, 2015:18).



Sağlıksız örgütler çalışanlarından en iyisini alamazlar ve bu sadece giderek daha rekabetçi hale gelen pazardaki performanslarını değil, sonunda hayatta kalmalarını bile etkileyebilir. Bu noktada iş stresinin kuruluşları son derece önemli bir biçimde etkilediği düşünülmektedir. Bu kapsamda devamsızlığın artırması, işe olan bağlılığın azalması, personel sayısının azalması, performansın ve üretkenliğin bozulması, güvencesiz çalışma uygulamalarının ve kaza oranlarının artması, müşterilerden gelen şikâyetlerin artırması, yeni personelin işe alımı üzerinde olumsuz etkilerinin olması, stresli işçilerin yasal taleplerine ve eylemlerine karşı artan sorumluluk gibi hem çalışanlar açısından hem de dışarıdan örgütün imajına zarar veren durumlar ortaya çıkabilmektedir (Leka 2003: 9).

Stres, yaşam ve iş taleplerine hem psikolojik hem de fiziksel bir yanıt olduğundan bundan tamamen kaçınmak mümkün değildir ve bu noktada az miktarda bir stres iyi olabilmekte ve çalışanı işte iyi performans sergilemek için motive etmektedir. Hem organizasyonel hem de bireysel bir şekilde stresle başa çıkmayı ve stresi yönetmeyi öğrenmek bireysel seviyede rahatlama, zaman yönetimi, meditasyon, egzersiz gibi başa çıkma tekniklerini kullanmak mümkündür. Bu şekilde, bireyler iş gerilimini ve bunların üzerindeki sonuçlarını hem fiziksel hem de zihinsel olarak kontrol edebilmektedirler. İş yerlerinde iş stresi var olmakla birlikte çalışma ortamındaki stres yönetimi için organizasyonel düzeyde müdahalelere ihtiyaç duyulmaktadır (Ayaz, 2019:24).

Stresin etkileri arasında depresyon, dikkat süresinin yetersiz olması ve belleğin yetersiz olması gelebilmektedir. Egzersiz, rahatlama, uyku ve iyi beslenme alışkanlıkları gibi bazı sağlıklı davranışlar stresi azaltmada olumlu etkilere sahiptir. Vücuttaki 'aşınma ve yıpranma' artışının önlenmesi için strese yoğun veya uzun süreli fizyolojik destek önerilmektedir. Orta seviyedeki stres, insanlara psikolojik ve fiziksel olarak enerji veren bir durum olarak görülebilir ve bireylerin yeni beceriler edinmeleri ve işlerini geliştirmeleri için onları motive edebilir. Ancak, stresin ağır olması karmaşık ve rahatsız edici bir duygusal deneyim haline gelebilir (Rickard vd., 2012:212).

Covid-19 ile ilişkili iş stresi, sayısız ölümle birlikte virüsle karşılaşma sırasında kaygı ve depresyona, çeşitli bilinmeyenlerle ve taleplerle uzun süreli iş değişikliklerine yol açabileceği için zihinsel hastalığın temel bir göstergesidir. İş stresi, mevcut kuruluştan ayrılma niyeti ve meslekten gelecekte ayrılma niyeti üzerinde önemli, doğrudan ve dolaylı etkilere sahiptir. Temel olarak iş doyumunu depresif ruh hali yoluyla dolaylı olarak etkileyebilir (Said ve El-Shafei, 2020:8791–8801).

İşyerindeki yetkinin farklı biçimlerde kullanımı ve baskı insanların kendilerini yorgun hissetmelerine ve yoğun stres yaşamalarına sebep olmaktadır. İşveren ve çalışan

arasında sağlıklı iletişim eksikliği, iş arkadaşlarıyla yaşanan hoş olmayan etkinlikler iş stresinin yükselmesine etki etmektedir. Çalışanların işleriyle ilgili endişeleri iş stresini ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların çeşitli bahanelerle sık sık çalışmamaları, normalden daha fazla hata yapmaları, geç çalışmaları ve işi erken bırakmaları gibi olay ve durumlarla karşılaşan yöneticiler karar vermekte zorluk çekebilirler ayrıca iş arkadaşlarıyla ve müşterilerle ilgili sorunlar yaşayabilirler ve bu durumun mevcut bir iş stresi olduğunu anlamaları gerekmektedir (Şahin, 2019). İş yeri stresini azaltmayı amaçlayan müdahaleler uygulama türüne ve seviyesine göre yaygın olarak kategorize edilmektedir. Bu kategoriler şu şekilde ifade edilebilir (Rickard vd., 2012:214):

- Stresin azaltılması: Psikolojik açıdan zararlı çalışma koşullarına maruz kalmayı azaltır.
- Stres yönetimi: Kişilerin potansiyel olarak zararlı çalışma koşullarıyla başa çıkmak için gerekli becerileri geliştirmeleri ve kullanmaları

### 1.2.5. İş Stresinin Sonuçları

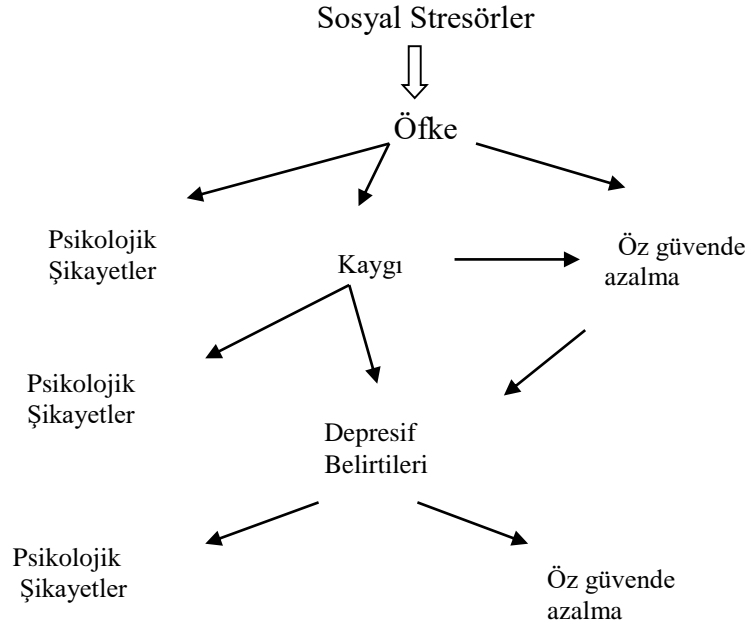
Uzun dönem boyunca strese karşı verilen tepkiler kronik rahatsızlıkların baş göstermesine ve ilerlemesine yer hazırlar. Bu rahatsızlıklar kalp rahatsızlığı, baş ağrısı, migren, yüksek tansiyon gibi fiziksel hastalıkların yanı sıra zihinsel ya da psikolojik rahatsızlıklar olarak da görülebilir. Kişiler sahip oldukları tutumlarına ve zihinsel özelliklerine göre stresle karşılaştıklarında psikolojik tepki olarak korku, geri çekilme, depresyon, kabullenme gibi duygusal tepkiler ortaya koyabilmektedirler. Bir diğer taraftan aşırı unutkanlık, dikkatin azalması, farklı konular üzerinde ilişki kurmada zorluk, obsesif (takıntılı) düşünceler zihinsel seviyedeki sorunlardan bazıları olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlara bakıldığında stresin farklı seviyelerde meydana gelmesiyle ortam hazırladığı sorunlarla, bireylerin yakın çevre ile olan duygusal ilişkileri zedelenebilir, kişinin verimliliği düşebilir ve yaşamdan aldığı haz azalabilir (Baltaş ve Baltaş, 2000:30-31). Aşağıda stresin bireysel ve organizasyonel sonuçları bulunmaktadır:

#### a) Stresin bireysel sonuçları:

Bugün stresten etkilenmeyen bir kişiyle tanışmak çok zordur. Ancak her kişinin taşıyabileceği bir stres düzeyi olduğu söylenebilmektedir. Bu açıdan, fiziksel özellikler, beslenme alışkanlıkları, bazı kişilerin sosyal destek fırsatları, stres ile başa çıkma becerileri ve deneyimleri ile birey açısından stresin bireysel olarak olumsuz sonuçları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal bakımdan azalabilmektedir. Kardiyovasküler hastalıklar, sinir gerilimi, yüksek ateş, baş dönmesi, solunum yetmezliği, çiğneme zorluğu, sarsıntı, baş ağrısı, yorgunluk, karın ağrısı, yüksek kan basıncı, cinsel işlev

bozuklukları, diyabet ve sindirim sistemi bozuklukları iş stresinin fizyolojik sonuçları olabilmektedir. Stresin en yaygın davranışsa sonucu ise alkol tüketme eğilimidir (Şahin, 2019:72-73).

**Şekil 2. Stres Reaksiyonları**



Kaynak: (Dorman ve Zapf, 2002:34).

Stres reaksiyonları zincirini tetikleyebilecek belirli stresörler hakkında kesin önermeler yapılamamasına rağmen stres reaksiyonlarının sıralanması açık bir biçimde yukarıda belirtilmektedir (Dorman ve Zapf, 2002:34).

b) Stresin organizasyonel sonuçları (Ayaz, 2019:20-21):

- İgücü devri, İş stresinin en bilinen sonuçlarından biri çalışan işgücü devridir. Stres altındaki çalışan, çalışma ortamını sevme eğiliminde değildir. Bazı çalışanlar stres ile başa çıkmak için yardım isteyebilir ve bazılarıysa stresten uzak durmak için işten çıkabilir.
- İşte tükenmişlik: Tükenmişlik temel iş stresi sonuçlarından biri olarak bilinir. İşte tükendiğini düşünen çalışanlar işle ilgili stres faktörleri nedeniyle stresi büyük ölçüde hissederler çünkü bunlar mükemmeliyetçiler veya kendini motive eden başarılılar olup gerçekçi olmayan veya ulaşılamaz hedefler ararlar. Tükenmişlik sıkıntısı altında, birey artık işin talepleriyle başa çıkamaz ve denemeye daha az istekli hale gelir.

- Verimsizlik, devamsızlık, işte var olamama: İşteki verimsizlik kendini düşük performans ve azalan üretkenlik olarak gösterir. Bunlar stresli bir durumdan kaçmanın sonucudur. Bir çalışan stresli durumla başa çıkamayabilir ve zihinsel veya fiziksel olarak güvende olmayabilir bu durum devamsızlığı ortaya çıkarmaktadır. İşte var olamama ise, bir çalışanın fiziksel olarak mevcut ancak psikolojik olarak başka bir yerde bulunmasını ifade etmektedir.

### 1.3. İş Doymu

Çalışmanın bu bölümünde iş doyumunun tanımı, iş doyumunun önemi, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunun ve iş doymsuzluğunun sonuçları, iş doyumunun teorileri ve iş doymu ölçekleri yer almaktadır.

#### 1.3.1. İş Doymu Tanımı

İş doymu, belirli görevler veya roller gerçekleştirilerek deneyimlenen bir keyif duygusu veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilmektedir (Dymecka vd., 2021:244). İş doymu, bir kuruluş tarafından istihdam edilen çalışanların işleriyle ilgili olumlu duygusal yönelimlerinin derecesini ifade etmektedir. İş doymu hem küresel (bir işten genel memnuniyet) hem de boyutsal olarak (ücret, terfi ve meslektaşlarla ilişkiler gibi bir işin belirli boyutlarından duyulan memnuniyet) kavramsallaştırılmıştır (Blaauw vd., 2013:127). İş doymu alınan ücret, bağlı olunan yönetici, sahip olunan fırsatlar, işletme politikaları ve iş güvencesi vb. gibi birçok faktör bakımından çalışanın tatminini oluşturan çok geniş bir kavramdır. İş doymu çalışma hayatının duygusal yönünü ortaya çıkarırken aynı zamanda çalışanların işleri ve işlerinin farklı yönleri için ne düşündüklerini de ifade etmektedir. Literatürde iş doyumunun duygusal ve bilişsel olmak üzere iki bileşenden oluştuğu görülmektedir; duygusal iş tatmininde bireyin işine karşı beslediği duygusal hisler söz konusu iken, bilişsel tatminde ise ücret, işten sağladığı fayda, çalışma saati gibi etkenlere yönelik düşünceleri yer almaktadır (Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015:1503). İş doymu Spector tarafından 'insanların işlerini ne ölçüde sevdikleri veya sevmedikleri' olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, işin çeşitli yönlerine ilişkin tutumların bir takımyıldızı kümesi veya iş hakkında genel bir duygu olarak da tanımlanabilir (Kunaviktikul, 2017: 92).

İş doymu örgütsel davranış alanında, kişinin çalışmalarına karşı tutumunu ölçen bir yapıdır. Profesyonellerin davranışları ve refahı üzerindeki potansiyel etkileri nedeniyle araştırmalarda büyük ilgi görmüştür (Rouleau v., 2012:3). Bazı teorisyenler iş

doyumunu kişinin işine yönelik olumlu duygusal davranışları ve tutumları olarak görmektedirler. Diğerleri onu içsel ve dışsal memnuniyet boyutlarından oluşan iki boyutlu bir yapı veya alternatif olarak memnuniyet ve/veya memnuniyetsizlik boyutları olarak değerlendirmektedirler. Son zamanlarda, iş doyumunun küresel bir kavram mı yoksa bir bireyin işinin çeşitli yönleriyle ilgili tatmin edici unsurlardan mı oluştuğu tartışmaları ortaya çıkmıştır. İş doyumunun en önemli belirleyicilerinin, bir çalışanın işini ilginç bulması, meslektaşları ve yöneticileriyle olumlu ilişkileri olup olmadığı, daha fazla bir gelir elde edip etmediği, bağımsız olarak çalışmasına izin verilip verilmediği ve kariyer gelişim fırsatlarının açıkça tanımlanıp tanımlanmaması olduğu belirtilebilir. İş doyumunu ölçekleri iki farklı türe ayrılma eğilimindedir; tek maddeli küresel ölçekler ve çeşitli iş bileşenlerinden oluşan birleşik memnuniyet ölçekleridir. İş doyumunu kavramının kendisinde de sorunlar vardır. İş doyumunu genellikle bireylerden işlerinin bireysel yönlerini derecelendirmelerini istemek ve daha sonra bunları tek (küresel) bir puanda toplamak suretiyle ölçülür. Bazı eleştirmenler, iş doyumunun faset ölçülerinin kavramsal olarak farklı oldukları için genel memnuniyetten ayrılması gerektiğini savunmaktadır. Genel memnuniyet, temelde bireyin bir bütün olarak işiyle ilgili sahip olduğu küresel tutum veya duygudur ve kişilik gibi iç özelliklerle ilişkili olabilir. Memnuniyet düzeyleri farklı iş yönleri arasında belirgin bir şekilde değişebilir ve bunlar da çalışanın genel iş memnuniyeti hissinden farklı olabilir. Teorik olarak, bir kişi işinin birçok yönünden yüksek memnuniyete sahip olabilir ancak yine de genel iş memnuniyetsizliğini hissedebilir (örneğin, işlerinin çeşitli yönlerinden zevk alabilirler, ancak çalıştıkları organizasyondan mutsuz olabilirler). Bununla birlikte, bu çalışma bağlamında, böyle bir ayırım büyük ölçüde akademik olabilir o yüzden burada genel olarak ele alınması gereken konu işlerinin çeşitli yönleriyle veya genel olarak işlerinden memnuniyeti düşük olan bireylerin zihinsel sağlıkları açısından olumsuz bir etkiye maruz kalma riskleridir (Faragher vd., 2005:106).

### **1.3.2. İş Doyumunun Önemi**

1920'li yıllarda ilk olarak ortaya çıkan iş doyumunu kavramının önemi 1930'lu yıllarda fark edilmiştir. İş doyumunun önemi hem birey hem de örgüt açısından ayrı ayrı ele alınabilir. İnsanların bedensel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilediği için birey açısından ayrıca önemli olan iş doyumunu, örgüt açısından iş doyumsuzluğunun artması ile örgütün bir şekilde varlığının devamını gündeme getirdiği için ayrı öneme sahiptir. Çalışan kişiler günün çoğu saatini ve hayatlarının önemli bir bölümü iş ortamında geçirmektedirler ve bundan dolayı da yaptıkları işten hem fiziksel hem de ruhsal olarak önemli ölçüde

etkilenmektedirler. Bu durumu işine de yansıtacak olan bireyler açısından denilebilir ki işinden mutluluk ve memnuniyet duyan çalışanların verimi de artacaktır. Eğer çalışanlar yaptıkları işten dolayı doyumsuzluk yaşarlarsa işten aldıkları verim de düşecektir (Bibican,2019:6). Buna göre örgütlerde çalışanların iş doyumunun azalması veya düşmesi yalnızca bireysel/kişisel anlamda olumsuz sonuçlar oluşturmayacaktır. Bu yüzden örgütsel sonuçlar dikkate alındığında çalışanda örgütü bırakma, işe gitme isteğinin azalması, verilen kararlarda dengesizlik yaşama, işte hataların artması görülebilecektir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:3). İş doyumunu, küresel olarak bir işten genel memnuniyet olarak veya maaş, fayda, kariyer gelişimi, eğitim, iş ilişkileri, terfi, yönetim, çalışma ortamı gibi belirli boyutlardaki doyumluluğa dayalı olarak çok yönlü bir şekilde ölçülebilir. İş doyumunu kişilik, işin kendisi, iş organizasyonu, ücret, iş yükleri, yönetim ve liderlik tarzları gibi bir dizi bireysel ve örgütsel faktörden etkilenebilir. Düşük iş doyumunu iş stresi, mesleki tükenmişlik ve işi bırakma niyetine de yol açabilir ( Wang vd., 2020:2). Buna karşılık çalışanların işlerini sevmeleri yalnızca iş hayatına değil, sosyal yaşamlarına da olumlu bir biçimde yansıyacaktır. Bu sebeptendir ki çalışan birey zamanının çoğunu örgütte ve örgütteki diğer bireylerle geçirdiğinden ve bu yaşam özel yaşamı da bir şekilde etkilediğinden iş doyumunun elde edilmesi çalışan bireyin yalnız iş hayatında değil özel yaşamında da mutluluk ve haz duymasına neden olacaktır (Duygulu, 2019:2).

### 1.3.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışanların etkili ve yüksek performans seviyesinde olmalarını, örgüte devam etmelerini, iş arkadaşlarıyla anlaşmalarını sağlayan iş doyum düzeylerinin örgütsel ve bireysel faktörlerle ilişkisi olduğu görülebilir (Çelik, 2019).

**Tablo 3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	
Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinsiyet</li> <li>• Yaş</li> <li>• Eğitim</li> <li>• Kişisel Özellikler</li> <li>• Medeni Durum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İş türü</li> <li>• Ücret</li> <li>• Güvenlik</li> <li>• Terfi</li> <li>• İletişim</li> <li>• Tanıtım Fırsatı</li> <li>• Yönetim</li> </ul>

Tablo 3'te de görüldüğü üzere iş doyumunu üzerinde etkili olan bireysel faktörler cinsiyet, yaş, eğitim, kişisel özellikler ve medeni durum olarak belirtilebilirken örgütsel

faktörler ise iş türü, ücret, güvenlik, terfi, iletişim, tanıtım fırsatı ve yönetim olarak belirtilebilir. Bu faktörlere alt başlıklarda daha detaylı olarak değinilmektedir.

### 1.3.3.1. Bireysel Faktörler

Önceki çalışmalar, bireyin yaş, görev süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve güçlü iş ahlakı gibi kişisel özelliklerinin, iş doyumunu üzerinde bireysel algıyı etkileyen faktörler olduğunu ortaya koymaktadır (Daryanto, 2014:698).

- Cinsiyet: Cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalar birbiriyle çelişen sonuçlar ortaya koymaktadır. SEO, Ko, Pierce (2004), kadın ve erkek iş görenler arasında iş doyumunu veya doyumsuzluğu açısından önemli bir fark olduğunu ifade etmişler ve çalışmalarında kadınların erkeklerden daha az iş doyumunu yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Bu noktada kadın ve erkek iş görenlerin beklenti seviyeleri farklı olduğu için iş doyum seviyelerinin de birbirinden farklı olduğu düşünülmektedir. Şöyle ki erkek çalışanlar kariyer gelişimi, maaş ve ilerleme fırsatları gibi konulara önem verirken kadın çalışanlar iş hayatındaki çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere daha fazla önem vermektedirler. Buna karşılık günümüzün değişen koşulları ile birlikte farklı durumlar da söz konusu olabilmektedir. Örneğin işletmelerin yönetim pozisyonlarında artık erkeklerin hâkimiyet durumu değişmeye başlamış ve kadın çalışanların yönetim katlarında yer alma durumları artmıştır. Bu nedenle kadın çalışanların örgütte önemli pozisyonlarda bulunmalarının iş doyumlarını da bu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir (İnan, 2020:10). Konuyla ilgili araştırmaların çoğunda kadınların genellikle erkeklerden daha fazla işlerinden memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni ise kadınların ev dışında konumlandırıldıklarında birden fazla rolü başarıyla üstlenerek daha az ücret almalarına rağmen iş arkadaşlarıyla uyumlularsa çalışmaya devam etmeyi tercih ettikleri yönündedir. Buna karşılık annelik görevini önceliğe alan kadınlarda iş doyumunda düşüşler meydana gelebilmektedir. (Kural-Gönül, 2020:29).
- Yaş: Çalışmalarda iş doyumunu ile farklı yaş grupları arasında farklı sonuçlar bulunmuştur. Bazı gruplarda iş doyumunu, artan yaşla birlikte daha yüksek seyrederken bazı gruplarda ise daha düşük bir biçimde gerçekleşmiştir. Daha kıdemli çalışanların iş doyumunu ve yaş açısından bazı avantajları vardır. Çünkü yaşı ilerlemiş dolayısıyla işyerinde daha üst pozisyonlara gelmiş bu çalışanlar mevcut çalışma koşulları ile beklenen çalışma koşulları arasında daha iyi bir

karşılaştırma yapabilmektedirler. Buna ek olarak üst düzey çalışanlara yüksek ücretler ödenmektedir. İş doyumuna neden olan bir diğer faktör de artan yaşla birlikte çalışanların daha fazla ödül almaya hak kazanmalarınıdır. Ayrıca kıdemli çalışanların zaman içinde çalışma koşullarına daha iyi uyum sağladıkları da belirtilebilir (Bostancıoğlu, 2019:10).

İş doyumunun yaşla beraber aşamalı olarak arttığı genel olarak kabul edilen bir durum olsa da bazı kanıtlar ilk iş yıllarında iş doyumunda U şeklinde bir azalmaya işaret etmektedir. U şekilli model, iş gücüne yeni katılan çalışanların ilk zamanlar yeni pozisyonlarını olumlu bir şekilde algılamalarına rağmen sonraki yıllarda iş doyumunda bu durumun azaldığına işaret etmektedir (Kural- Gönül, 2020:29-30).

- Eğitim: Bazı araştırmalar gösteriyor ki eğitim seviyesi daha yüksek olan çalışanlar daha az doyum sağlıyorken eğitim seviyesi daha düşük olan çalışanlar daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Buna karşılık bazı çalışmalar da bu değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade etmenin bu kadar basit olmadığını belirtmektedir. Bu noktada şirketlerin eğitim ile ilgili ilerleme politikalarının dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü işten beklentiler eğitim düzeyi ile birlikte artabileceği için eğitim bu anlamda olumsuz bir etki de oluşturabilir. Çalışan, iş konumunun durumuna bağlı olarak daha kalifiye bir duruma geldiğinde iş doyumunda düşüşler söz konusu olabilir. Diğer taraftan, işsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde, iş görenler boşta kalmaktan kaçınmak için çalışmaya devam etmek durumunda kaldıkları için de bu durum çalışanlar açısından iş doyumusuzluğuna yol açabilmektedir (Kural-Gönül, 2020:30).

Eğitim seviyeleri yükseldikçe kişilerin yüksek iş beklentileri ve bu beklentileri karşılama olasılığının düşük olmasından dolayı düşük iş doyumunu meydana gelmektedir. Benzer işlerde çalışanlar arasında yapılan pek çok çalışmada çalışanların üçte birinin eğitim seviyelerinin yaptıkları işlerle kıyaslandığında eğitim seviyelerine uygun işlerde çalışmadıklarını düşündükleri belirtilmiştir. Bu durum ise doğal olarak çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle, düşük gelirli ve yüksek eğitilmiş çalışanların iş doyumları daha düşük olmaktadır (İnan, 2020:12).

- Kişisel Özellikler: Kişilik, bireyin en geniş anlamda yaşam tarzı olarak tanımlanabilir. İş doyumunu, iç ve dış etkenler ne olursa olsun, bazı insanlar sürekli olarak doyum sağlamış veya doyum sağlamamış gibi hissedebileceği için iş yerinden veya çalışma koşullarından bağımsız olabilir (Kural-Gönül, 2020:30).



Son araştırmalarda kişiliğin iş doyumunu doğrudan etkilemediği ancak kişinin çalışma koşullarını etkilediği ve bu durumun da çalışanın iş doyumunu etkilediği ne sürülmüştür (İnan, 2020:12). Bazı alışanlar işlerini yaparken st düzey yöneticilerden herhangi bir müdahale almadan özerk bir biçimde çalışarak, bazı çalışanlar kendi işinde düzenini koruyarak bazıları ise daha zor işler yaparak iş doyumuna ulaşır (Bostancıoğlu, 2019:13-14).

- Medeni Durum: Çalışanların medeni durumu, iş doyumlarını belirli bir seviyede etkilemektedir. Çoğu araştırmada evli çalışanların bekar çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (İnan, 2020:11). Bu durumun, evli çalışanların aile hayatlarındaki memnuniyetlerinin işlerine yansımaları veya beklentilerinin farklı olması nedeniyle ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir (Bostancıoğlu, 2019:12).

### 1.3.3.2.Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler genel olarak başkaları tarafından işin nasıl algılandığı (kolay, zor, çekici olması), öğrenme, kişiye farklı sorumluluklar verme, çalışma ortamını sağlama, iş güvenliği gibi çeşitli faktörlerdir. Örgütsel faktörler her örgüte göre farklılık göstermekte olup aşağıdaki alt başlıklar itibariyle ele alınabilir (Zengin, 2020:29).

- İş Türü: İşteki en önemli faktör iş türüdür. Bazı araştırmalarda işin içeriğindeki değişim miktarı arttıka çalışanların da iş doyum düzeylerinin arttığı belirtilmektedir. Walker ve Guest (1952) tarafından otomobil sektöründeki işçilerle yürütülen bir araştırmada, beş veya daha fazla farklı işlem yapan kişilerin basit bir işlem yapanlardan daha memnun olduğu ortaya koyulmuştur. Çalışanlar açısından diğer tüm koşullar aynı kalsa bile işlerinin rutin hale geldiğini hissettiklerinde iş doyumları azalmaktadır (Zengin, 2020:30). Bir kişinin işi diğer insanların yaşamları için önemli ve yararlı olduğu sürece, çalışan işinden daha fazla doyum sağlayacaktır. İşin alışana ne kadar özgürlük sağladığı da çalışan için önemlidir (İnan, 2020:1).
- cret: Kişinin iş hayatına girmesinin en büyük ve en önemli amacı para kazanmaktır. İş görenin işe başlaması ve iş yaşamını sürdürmesini sağlayan ilk faktör maaş bilgisidir. İş görenlerin maaşları, yabancı dil bilgisi, çalışanın eğitim, sertifika gibi kişisel özellikleriyle hesaplanır. Kişisel niteliklere ek olarak maaş belirlenirken örgütün pazar değeri, karlılık veya verimlilik gibi mevcut durumu

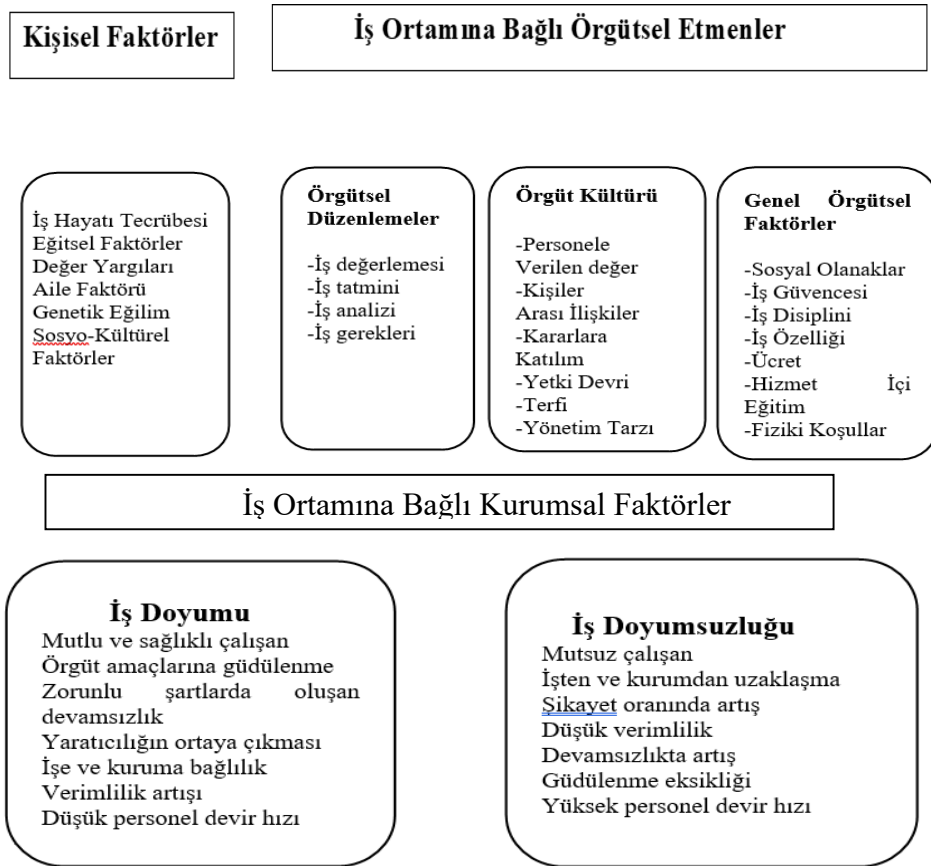
da dikkate alınır. İş görenin maaşı, piyasa ortalamasına uygun olarak belirlenmelidir. Aksi takdirde, iş görenin iş doyumunu olumsuz etkilenebilir (Gölebakar, 2020:41). Özellikle az gelişmiş ve de gelişmekte olan ülkelerde işçinin memnun kalmasının en önemli nedeni, bir işçinin toplam ücret miktarıdır. Ayrıca çalışanın örgütteki diğer çalışanlar arasında adil davranıldığını hissetmesi de önemlidir. (Kural-Gönül, 2020:31). Ücret, iş doyumunu veya iş doyumsuzluğunu etkileyen özelliklerden biridir. Aynı düzeydeki diğer çalışanlarla maaşların eşitliği, maaş beklentilerinin karşılanmasından daha önemlidir (Zengin, 2020:30).

- **Güvenlik:** Genel olarak bakıldığında çalışanlar gürültüden uzak ve konforlu çalışma koşullarına sahip, yeterli ısı, ışık ve havalandırma sistemine sahip iş yerlerinde çalışmak isterler. Çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak, onlar çevre kirliliği, yüksek gürültü seviyeleri, korumasız makineler, radyasyon vb. gibi tehlikelerden uzak bir çalışma ortamı sağlamak için gerçekleştirilen eylemler, işverenin çalışanlarına karşı yerine getirmesi gereken sosyal sorumluluklardan biri olduğu gibi aynı zamanda çalışanların verimliliğini ve üretkenliğini artırmak amacıyla da yapması gerekenler arasındadır. Çalışanların temiz, yeterli ve modern ekipmanların yer aldığı rahat iş ortamlarında ve evlerine yakın ortamlarda çalışırken güvenlikleri olumlu bir şekilde artacak bu da iş doyumlarına yansıtacaktır (İnan, 2020:14).
- **İlerleme:** Çalışanların iş hayatındaki performansları karşılığında bir diğer beklentileri de mevcut organizasyondaki kariyer yolunun yukarı yönlü olmasıdır. Çalışan belirli bir süre için beklenen iş performansına ilişkin bir sorumluluk üstlendiği sürece, performansının karşılığında daha yüksek bir konuma yükselmeyi hedeflemektedir. Çok uluslu şirketlerin kariyer haritaları şirket içi politika ve prosedürlere göre belirlenebilir veya ekip liderlerinin ya da insan kaynakları departmanının değerlendirmesi sonucunda anında gündeme gelebilir. Bu değişikliklerle, iş doyumunu terfi beklentisinin gerçekleşip gerçekleşmediğine göre değişmektedir (Gölebakar, 2020:42). Çalışanlar terfi politikaları ve uygulamalarında da eşitlikçi ve adaletli davranılmasından memnuniyet duymaktadırlar. İlerleme fırsatları çalışanlara profesyonel olarak gelişmek için daha iyi seçenekler sunduğundan, çalışanların iş doyumuna büyük bir katkı sağlayacaktır (Kural-Gönül, 2020:31).

- İletişim: Araştırmalar etkili bir iletişimin olmamasının memnuniyetsizliğe neden olduğunu göstermiştir. Yeterli iletişimin olmaması her zaman iş doyumunu baltalayan bir durum ortaya çıkarmaktadır (Zengin, 2020:31). Çalışanlar kendilerini rahat hissettiklerinde, iş verenler ve iş arkadaşlarıyla iletişimlerinde kendilerini açık hissettiklerinde kendilerini daha mutlu hissetmektedirler. Örgütteki fiziksel ortam da iş doyumunda rol oynar. Özellikle ışık seviyesi, hijyen koşulları, sıcaklık, gürültü seviyesi, tesisler gibi bazı iş yeri unsurları iş memnuniyetinin olumluya dönmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların beklentileri işteki koşullarla eşleşmediğinde bu durum işten sağlanan doyumun düşmesine ve performans eksikliğine yol açabilir (Kural-Gönül, 2020:31-32).
- İlerleme Fırsatı: Çalışmalar çalışanların yıllar süren iş hayatlarında ilerlemeye maaştan daha fazla önem verdiklerini göstermektedir. Çünkü Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de belirtildiği gibi fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılanan birey için daha sonra takdir görmek kendini gerçekleştirmek gibi ihtiyaçlar gündeme gelmektedir. Bu sebeple de iş doyumunu kariyer gelişimi için geniş imkanların olduğu yerlerde daha coşkuludur (Misra, 2013:45-46).
- Yönetim: Çalışanların görevleri, sorumlulukları ve yetkileriyle ilgili yönetimin bilgilendirme yapması ve geri besleme sağlaması gereken konuların ifade edilmediği, açık iletişimin sağlanmadığı, yönetimin adil olmadığı durumlarda çalışanların iş doyumunu düşerken doyumsuzluk düzeyleri artabilmektedir (Bayram, 2020:93-94). Çalışanların iş doyumunu, yönetim tarzı, yöneticilerin yaklaşımları ve belirlenen kuralların uygulanması veya örgütün fiziksel koşullarının ne şekilde ele alındığı gibi farklı faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterir. Araştırmalara göre, yönetim tarzı iki bakış açısından iş doyumunu etkiler. Bunlar öncelikle, çalışanların karar alma süreçlerine dâhil edilip edilmediği, ikincisi ise çalışanlarla çalışan odaklı yapıcı ilişkiler kurulup kurulmadığı konularıdır (Bostancıoğlu, 2019:17).

#### **1.3.4. İş Doyumunun Sonuçları**

İş doyumunu etkileyen faktörlerin her bireye göre farklılık göstermesi gibi iş doyumunun sonuçları da herkese göre farklılık göstermektedir. Günümüzde 'iş doyumunu başarıyı artırır' görüşü yerine 'iş doyumunu başarıya zemin hazırlar' görüşü kendine yer bulmaktadır (Akıncı, 2002:6). Tablo 4'de iş doyumunun bireysel ve örgütsel etmenler bakımından olumlu ve olumsuz sonuçları ifade edilmektedir.

**Tablo 4. İş Doyumunun Neden Sonuç İlişkisi**

Kaynak: Kurnaz, (2019:41).

İş dünyasında başarının büyük oranda iş görenlerin iş doyumuna bağlı olması, iş doyumunu yönetimin gündeminde önemli bir konu haline getirmektedir. Yapılan bazı çalışmalar da iş doyumunun çalışanın işten ayrılma niyetini, devamsızlık durumunu, örgüte bağlılığını ve iş gücü devrini etkilediğini göstermektedir. Bunlara ilişkin daha detaylı açıklamalara aşağıdaki alt başlıklarda yer verilmektedir (İnan, 2020:21):

- Performans: Yönetimin çok fazla endişelendiği durum ise performans ve doyum arasında arasındaki ilişkidir. Bazı araştırmalarda performans ve doyum arasında pozitif bir ilişki olduğu görülürken ilişki bulgusuna rastlanmayan araştırmalar da yapılmıştır. Örneğin 1955 yılında Brayfield ve Crockett'in çalışmalarında bu iki değişken arasında bir ilişkinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. 1957 yılında Herzberg ve arkadaşlarının çalışmalarında ise iki değişken arasında pozitif bir ilişki ortaya koyulmuştur.

- **İşe devamsızlık:** Çalışanların iş doyumları düşük olduğunda işe devamsızlıklarının artacağı ve doğal olarak iş doyumları yükseldiğinde de işe devam etme durumlarının söz konusu olacağı görülmektedir (Darıcan, 2019:80).
- **İş gücü devri:** Çalışanların iş doyumları yükseldiğinde işten ayrılma niyetlerinin düşeceği buna karşılık iş doyumları düştüğünde işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmektedir (Darıcan, 2019:80).

### 1.3.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğu çalışanlar üzerinde işe yabancılaşma, devamsızlık, işten ayrılma niyeti, psikolojik doyumsuzluk ve stres biçiminde kendini göstermektedir.

- **İşe Yabancılaşma:** Çalışanların örgütte hayal kırıklığına uğramaları, iş ortamının stresli oluşu ve beklenen doyumun sağlanmaması çalışanların işe yabancılaşmasına neden olmaktadır. Bu noktada çalışanlar gerekli gayreti ve performansı gösteremezler. Bunların ortadan kalkması için yöneticilerin çalışanlara terfi imkanları ile adil ücret sağlaması, kişiye uygun işin verilmesi, çalışmaların sonucunun takdir edilmesi, kişisel hedeflere ulaşma şansı verilmesi önemli konulardır (Sezgin, 2019:31).
- **Devamsızlık:** Çalışanların iş doyumunun olmaması işe geç gelme ve işe gelmeme sonuçlarını ortaya çıkarır. Bu yüzden devamsızlık ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır (Biçen, 2019:39). İşe devamsızlıkta başvurulan yollar olarak hastalık veya kişisel mazeretler vb. durumlar ortaya çıkmaktadır (Sezgin, 2019:33).
- **İşten Ayrılma Niyeti:** Çalışanların işten doyum sağlamadıklarında yeni bir iş arayışı içine girmekte ve işi terk etmektedirler (Biçen, 2019:38). Yapılan bazı araştırmalar çalışma yaşamının ilk 5 yılında iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Bakış, 2019:53-54).
- **Psikolojik Doyumsuzluk:** Örgütte çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıkları iş doyumunu ile ilişkilidir. Psikolojik tatminsizlik yaşayan çalışanların örgütte gösterecekleri davranışlar geriye dönüş ya da yöneliş, saldırgan davranışlar, tekrar deneme vb. gibi sabit davranışlardır (Biçen, 2019:41).
- **Stres:** Kişinin diğer kişilerle farklı tepkileri üzüntü, gerilim, endişe ve baskıyı meydana çıkaran duygularla iç içe olmasıdır. Burada yönetime düşün görev stresi

meydana getiren sebepleri en aza indirmek ve çalışanların stresle nasıl başa çıkacağını fark etmesi için egzersiz ve eğitim faaliyetlerine yer vermektir (Biçen, 2019: 42-43).

### 1.3.6. İş Doyumu ile İlgili Teoriler

Araştırmalar incelendiğinde, motivasyon ve iş doyumunun birbirlerini etkilediği görülmektedir. İş doyumunu meydana getiren etmenler bununla birlikte motivasyona da sebep olmaktadır. Örgütlerde başarıyı arttırmak için çalışanların motivasyonuna ve yönetimin de motivasyonu artırıcı ortamı meydana getirmeye gereksinimleri vardır. Kapsam teorileri, çalışanı iş doyumuna götüren ihtiyaçları farklı biçimlerde açıklamaktadır; eğer bu ihtiyaçlar örgüt tarafından oluşturulursa çalışanın doyumunun ortaya çıkacağını öngörmektedirler. Süreç teorileri ise, çalışanın iş doyumunun nasıl ve neden meydana geldiğini incelemektedirler (Kara,2020:48).

Herzberg'in (1966) Çift Faktör Teorisi, Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı, Vroom'un (1964) Beklenti Teorisi iş doyumunu ilk inceleyen önemli incelemelerdir. Farklı bir bakış ile iş doyumunu anlatan bir yaklaşım olarak literatürde yer alan Hackman ve Oldham'ın geliştirdiği İş Karakteristikleri Modeli (Job Characteristics Model) de vardır.

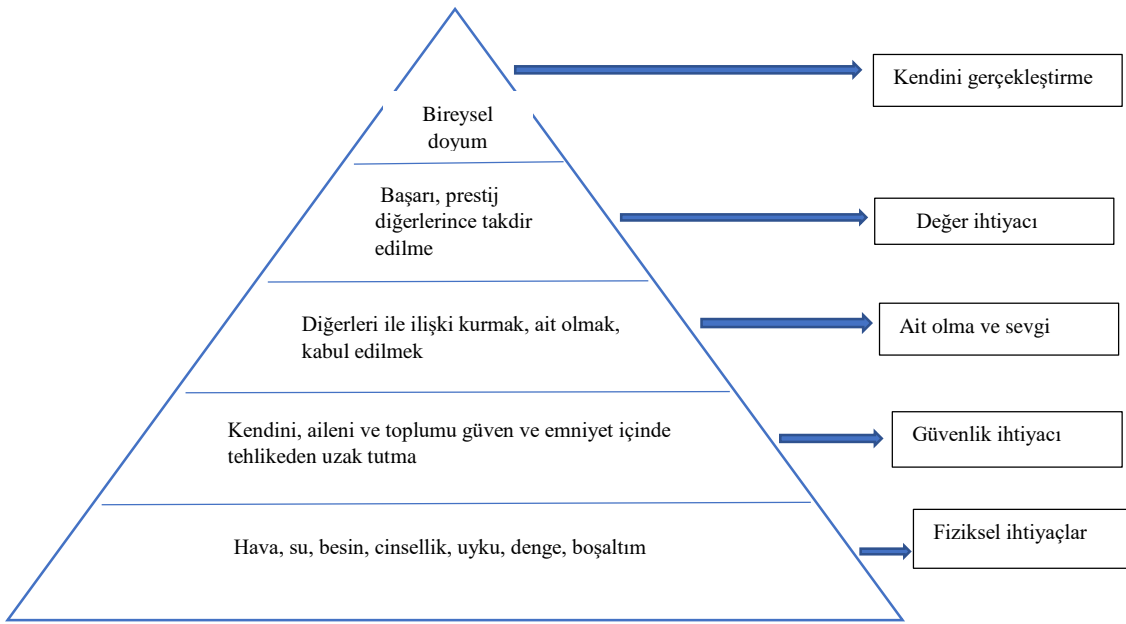
#### 1.3.6.1.Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Hijyen-Motivasyon Modeli, Alderfer'in ERG Teorisi ve McClelland'ın Kazanılmış İhtiyaçlar Teorisi olmak üzere dört grup altında toplanabilmektedir.

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi:

Maslow İhtiyaçlar (Piramidi) Hiyerarşisi Teorisi Abraham Maslow'un (1943) araştırmaları sonucunda meydana gelmiştir (Erdal, 2020:74). Maslow için doyum tutumların en önemli ögesi olan güdüsel bir faktördür (Kara, 2020:74). Beş farklı basamakla ifade edilen Maslow İhtiyaçlar Teorisinde insanların amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla bazı arzu, umut ve gereksinimlerinin farklı kategorilerde gruplandırılacağı ifade edilmektedir. İnsanın kendini gerçekleştirmesinin en üst basamağa geçerek ve tüm seviyelerin tamamlanmasıyla gerçekleşeceği ifade edilmektedir (Kula ve Çakar, 2015:194). Bu teori, direkt iş doyumunu araştırmamıştır ve kişinin ihtiyaçlarını tatmin etmek için çeşitli davranışlar göstereceği ifade edilmiştir (Yüksel, 2005:294).

**Şekil 3. Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi**

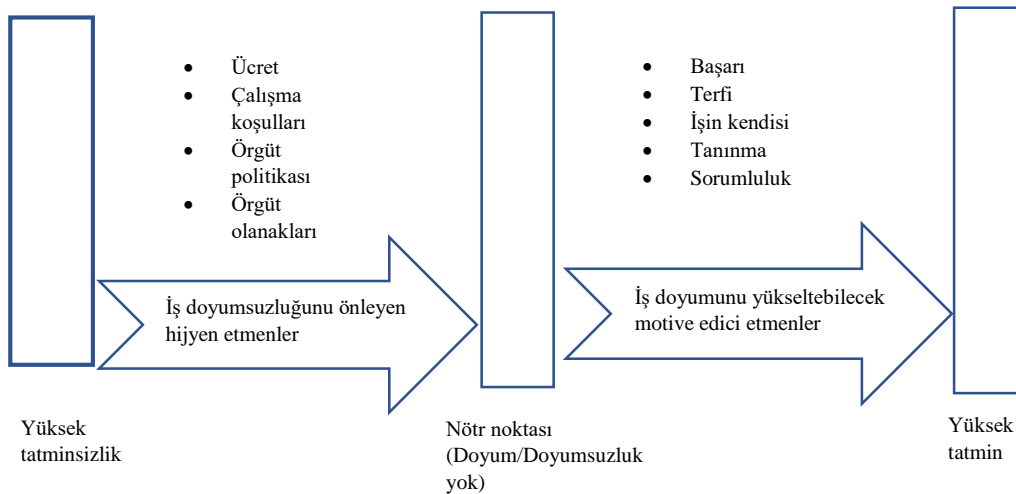


**Kaynak:** Kula ve Çakar (2015:194).

- Herzberg 'in Hijyen-Motivasyon Modeli

Herzberg'in çalışmasında doyumsuzluğun karşınının doyum olmadığı ifade edilmektedir. Çalışma şartlarının düzelmesi, gözetimci ile ilişkilerin iyi olması, ücretin yüksek olması gibi faktörler sadece ortamı hijyenik hale getirmekte ve doyumsuzluk ortadan kalkmakta ama iş doyumunu sağlanmış olmamaktadır. İş doyumunun sağlanabilmesi için bundan sonra çalışana değer ve sorumluluk verilmesi, çalışanın tanınması, takdir görmesi, terfi imkanlarının sağlanması, çalışanın geliştirilmesi gibi konular üzerinde durulması gerekmektedir (Kara, 2020:50).

**Şekil 4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı**



**Kaynak:** Kara, (2020:50).

Modelde güdüleyici faktörler, çalışanın iş doyumunu ve kişisel güdülenmesiyle alakalı olup hijyen faktörleri ise kişilerin iş doyumсуuzluğuyla ilgilidir (Erdal, 2020: 77).

Araştırmacılar hem akademik hem de akademik olmayan yükseköğretim profesyonelleri için kariyer memnuniyeti faktörlerini tanımlamak için Herzberg teorisine başvurmuşlardır. Daha sık olarak yüksek öğrenim araştırmacıları, Herzberg'in öne sürdüğü gibi motivasyon faktörlerinin ve hijyen faktörlerinin ayrı ve bağımsız olup olmadığını sorgulamaktadır. Oshagbemi'nin açıkladığı gibi, "Hem memnuniyet hem de memnuniyetsizlik ile ilgili kararların karmaşıklığı göz önüne alındığında, iki faktörlü teorinin bugünün örgütlerinde gerçekliğin aşırı basitleştirilmesi olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, çoğunlukla, yükseköğretim araştırmacıları Herzberg'in, iş doyumunun hem içsel hem de dışsal faktörlere bağlı olduğu fikrini kabul etmektedir (Waltman vd., 2012:414-415).

- McClelland'ın Kazanılmış İhtiyaçlar Teorisi

McClelland'ın Kazanılmış İhtiyaçlar Teorisi iş doyumunu ifade etmek amacıyla kişinin güç kazanma, ilişki kurma ve başarı gereksinimi için geliştirilmiştir (Kara, 2020: 51). Bu üç ihtiyaç insanların hayat deneyimleri sonucunda kazanılır. Kişiler bu ihtiyaçlar tarafından motive edilirler ve bu da kişilerin iş tercihlerini oluşturur. Bu sebeple yöneticiler, kendilerinin ve başkalarının sahip olduğu başarı, ilişki ve güç ihtiyaçlarını analiz ederek uygun çalışma ortamları oluşturmalıdır (Bilgiç, 2019:59-60).

Başka bir ifadeyle çalışanın iş ortamındaki doyum/doyumsuzluğunu ele alma ve bunun için varsayımlarda bulunma amacı taşımaktadır. McClelland'ın teorisine göre iş için pozitif yaklaşımında işle ilgili faktörler ise bilinme, başarı, terfi, işin yapısı ve sorumluluk duygusudur. Çalışanlar bu faktörler için pozitif davranış geliştirirlerse motive olurlar. İşe karşı negatif davranış faktörleri ise; işyerinin yönetimi, işletme politikası ve çalışma arkadaşlarının birbiriyle etkileşimleridir (Erdal, 2020:76).

- Alderfer'in ERG Teorisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşi basamaklarını üçe indirgemiş olan Alderfer'in ERG teorisinde çalışanın doyuma ulaştıran faktörler; "bireyin var olma (existence)", "aidiyet-ilişki kurma ihtiyacı" ve "gelişme ihtiyacı" olarak belirtilmektedir. Alderfer'in ERG teorisine göre birinci olarak alt düzeydeki ihtiyaçlar doyuma ulaştırılmalı sonrasında üst düzeydeki ihtiyaçlar doyuma ulaştırılmalıdır (Demiray, 2018).



ERG teorisi, insan ihtiyaçlarını üç geniş kategori içinde açıklamaktadır (Bilgiç, 2019:59-60).

- Var Olma (existence) ihtiyacı: Çeşitli fizyolojik ve maddi arzuların hepsini kapsar.
- Aidiyet – ilişki kurma (relatedness) ihtiyacı: insanların, karşılıklı duygu ve düşüncelerini paylaşabileceği diğerk insanlarla ilişki kurma arzularıdır.
- Gelişme (growth) ihtiyacı: kişinin kendisine ve çevresine yaratıcı ve üretken etkilerinin olacağı arzuları içermektedir.

### 1.3.6.2. Süreç Teorileri

Çalışanın iş doyumunun nasıl oluştuğunu araştıran süreç kuramları, kişinin davranışını ve davranışın dışından kaynaklanan faktörlerle ifade edilmeye çalışılmaktadır (Yeğın, 2009:17). Süreç teorisi; Vroom'un bekleyiş teorisi, Adams'ın eşitlik teorisi, Locke'un amaç yönelimi teorisi ve Porter-Lawler'in sonuçsal şartlandırma teorisi olmak üzere dört gruba ayrılmıştır.

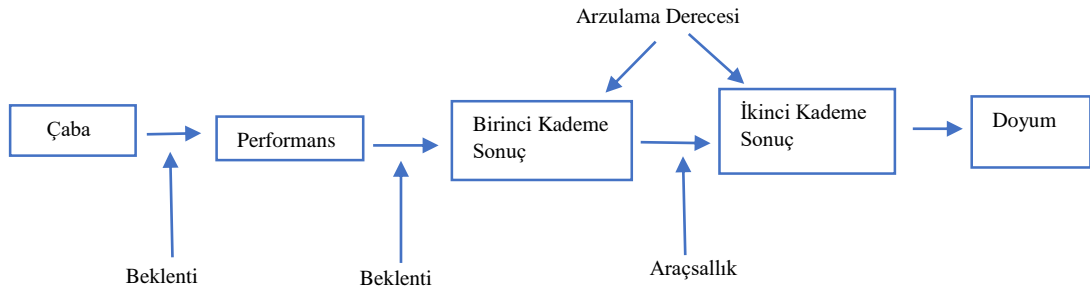
- Vroom'un Bekleyiş Teorisi:

Beklenti teorisi fikrinin temeli, insanların “beklenti ve değerlerle çalışma örgütlerine girmeleri ve bu beklentiler ve değerler karşılandığında, muhtemelen örgütün bir üyesi olarak kalacakları” fikridir. Beklenti çerçevesi, çalışanların beklentileri ve değerleri açısından hangi çalışma koşulları ve çevresel özelliklerin önemli olduğu ile ilgili soruları ele alma yollarını önermektedir. Beklenti teorisine göre, bir örgütte kalma veya ayrılma kararları yapısal, psikolojik ve çevresel değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek açıklanabilmektedir. Teori, örgütsel üyelerin işin yapısal özellikleri için belirli beklentilere sahip olduğunu göstermektedir (Daly ve Dee, 2006:781).

Bu kurama göre, birey bir sonuca ulaşmak için gayret gösterip beklentiye girecektir ve bunu elde etmeye çalışacaktır (Erdal, 2020:81). Vroom'un Bekleyiş Teorisinde çalışanın motivasyonu, çalışanın amaca verdiği değerin davranışın amaca ulaştıracağı beklentisiyle çarpımına eşittir (Özer, 2019:28).

Bekleyiş teorisine göre, güdülenme, bireyin bekleyişine ve ödülü isteme derecesine bağlıdır. Fakat bu teoriler de iş doyumunu direkt mesele edinen çalışmalar olmadığı gibi beklenti teorileri de başka güdülenme teorileri gibi güdülenme sürecini ifade ederken doyum ifadesinden faydalanmaktadır (Yüksel, 2005:294).

### Şekil 5. Vroom'un Beklenti Teorisi



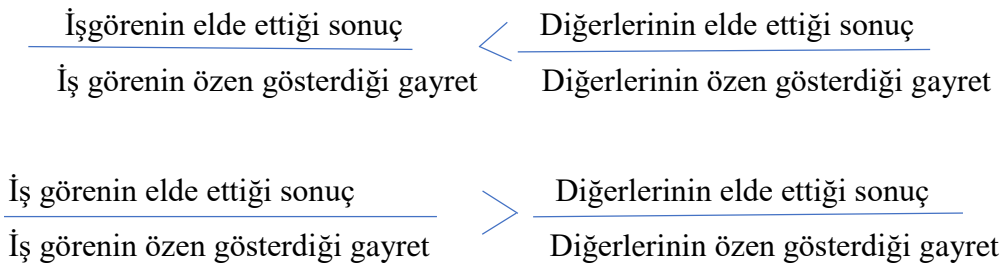
**Kaynak:** Aktaz, (2019:44).

Vroom'un beklenti teorisine göre, bireylerin doyumunu, bireylerin işlerini yapabilme kabiliyetleri ve istedikleri ödülleri alma konusundaki beklentileri ile ilişkilidir. Teori, arzulama derecesi, bekleyiş ve araçsallık kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmaktadır (Bilgiç, 2019:59-60):

- Arzulama Derecesi (Valance): Bireyin sergilemiş olduğu çaba sonucunda kazanacağı ödülü arzulama derecesidir.
- Bekleyiş (Expectancy): Birey çaba göstererek belirli bir ödüle ulaşacağına inanıyor ve bunu bekliyorsa, bunun için daha fazla çaba gösterecektir. Bekleyiş, bireyin algıladığı bir olasılığı ifade etmektedir.
- Araçsallık (Instrumentality): Bireyin göstermiş olduğu çabalar sonucu ödüllendirilmesidir.
  - Adams'ın Eşitlik Teorisi

Teorinin ana unsuru, örgütte bireylerin kendilerine diğerleriyle eşit bir şekilde davranılmasını beklemeleri olarak ifade edilir. Bu sebeple işverenler aynı performansı gösteren çalışanları eşit biçimde ödüllendirmelidir. İşverenler, çalışanlar arasında ortaya çıkabilecek yanlış anlamalara hızlı ve öfkeli tepki vermemelidir (Özer, 2019:29).

### Şekil 6. Adams'ın Eşitlik Teorisine Göre Karşılaştırma Sonuçları



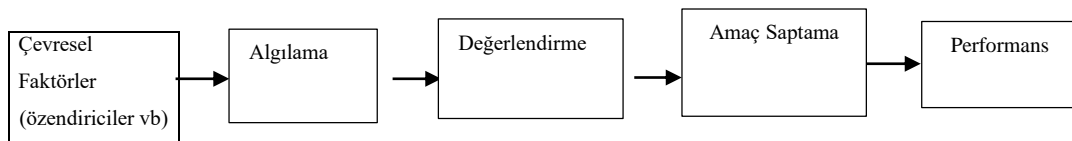
**Kaynak:** Kara, (2020:54).

Birey sergilemiş olduğu gayret ile bu gayret sonucu elde ettiği ödülü aynı çalışma ortamındaki diğer bireylerin sergilemiş olduğu gayret ve elde ettikleri ödüller ile karşılaştırır. Bireyin bu karşılaştırmalar sonucu bir farklılık durumu olduğunu düşünürse eşitlik veya eşitsizlik algısı ortaya çıkmaktadır (Bilgiç, 2019:59-60).

- Locke'un Amaç Yönelimi Teorisi

Bu teori de çalışanın daha üst düzeyde performans sağlaması veya amaçlarına yönelmesiyle doyum elde edilirken amaçlarını gerçekleştirmediğinde doyumsuzluğun ortaya çıkabileceği ifade edilmektedir. Edwin A.Locke'un geliştirdiği bu teori, çalışanın daha yüksek performans sergilemesi veya hedeflerine yönelmesi durumunda doyum sağlanırken amaçlarında ilerleyememesi durumunun doyumsuzluğa neden olabileceğini ifade etmektedir. Bu amaçlar bazı özelliklere sahip olursa iş doyumunu yüksek olmaktadır. Çalışanın işinde isteğinin artmasını olumlu şekilde etkileyecek olan amaçların belli, net, anlaşılır olması durumudur. Bu sebeptir ki çalışan kendisi amacını belirlerse bu amacı elde edene kadar doyum düzeyi de yükselecektir. Bu amaçlara çalışanlarla işverenler beraber karar verirlerse çalışanların doyumunu artacaktır. Bunun yanı sıra işveren çalışanların performanslarını olumlu yönde görürse bu durumu ödüllendirmeli ve gerekirse terfi ettirmeli, performanslarını olumsuz görürse de çalışanlarla performans düşüklüğünün nedenini görüşmelidir ki tüm bunlar iş doyumuna faydalı ve pozitif etki sağlayacaktır (Kara, 2020:54-55).

### Şekil 7. Amaç Teorisinin Bileşenleri



**Kaynak:** Aktaz, (2019, s. 48).

Bireylerin hedefleri performanslarını ve motivasyonlarını etkilemektedir. Hedefler ne kadar yüksek olursa bireylerin performansı ve motivasyonu da o derece yüksek olmaktadır (Bilgiç, 2019:59-60).

- Porter-Lawler'ın Sonuçsal Şartlandırma Teorisi

Porter-Lawler'ın (1968) teorisi, özel sektör yöneticilerinin işle ilgili tutumlarının işle ilgili davranışlarıyla, işteki başarılarıyla ilişkilerini inceleyen bir araştırmada

kavramsal bir taslak geliştirme ihtiyacından doğmuştur. Bu teorinin temeli de bir beklenti teorisi fakat Vroom'un teorisinde yer almayan diğer tutumsal değişkenlere bu teoride yer verilmiştir. Bu teorinin en temel özelliği ise daha önce farklı farklı ele alınan çok sayıdaki değişkeni bir arada bulundurup bunların arasındaki ilişkileri ifade etmesidir. Bu teoride dokuz değişken bulunmaktadır. Bunlar ise ödülün değeri, algılanan çaba-ödül olasılığı, çaba, yetenekler, rol algıları, iş başarımları, ödüller, algılanan denkser ödüller ve doyum olarak nitelendirilmektedir. (Onaran, 1981:76). Bu değişkenler ise kişinin çabaladığı düzeyi ve bekleyişi motivasyonu tetiklemektedir. Burada kişinin yetenek durumu, bilgi ve algıladığı rol üzerinde durulmaktadır. Kişinin yetenek ve bilgi seviyesi ne kadar yüksek ise performansı o kadar artmaktadır. Kişinin örgüt içindeki konumunun fark edilmesi olumlu bir his yaratmakta ve performansı da olumlu etkilemektedir (Demiray, 2018:56).

### 1.3.7. İş Doyumunun Ölçülmesi

İşverenler iş doyumundan fayda görmek istiyorsa ilk olarak çalışanların iş doyumunu doğru bir biçimde ölçmelidirler. Bu sayede işverenlerin önceden tedbir alıp örgüt için sıkıntı olan konuları çözmeleri daha kolay olacaktır. İş doyumunu durağan bir kavram değildir. İş yeri için yönetim düzenli bir şekilde iş doyumunu ölçümleri yaparsa aylık, yıllık raporlar halinde bilgi alması daha düzenli ve kolay olacaktır (Aydın, 2019:25-26).

İş doyumunu incelemenin ve ölçmenin önemi, çalışanların işten ayrılma nedenlerini ve devamsızlıklarını bulmak, örgütlerdeki olası sorunları çözmek, işverenler ve çalışanlar arasında etkili ve iyi iletişim sağlamak, örgütsel farklılaşmanın çalışanlar üzerinde değişimlerini çözümlenmek gibi bazı sebeplere atfedilmiştir (Kara, 2020:55). İş doyumunu ölçmek için geliştirilen bazı ölçüm araçlarına aşağıda yer verilmektedir

- Minnesota İş Doyum Ölçeği

Çalışanların örgüt için doyum/doyumsuzluğunu ölçmek amaç edinilmiştir. İlk olarak çalışanın işten beklentisine göre; doyum/doyumsuzluk oluşturacak faktörler öge olarak varsayılır ve tatmin oluşturacak öğelerle bu şekilde bir ölçek geliştirilir. Çalışanın kendisi için uygun olan şıklara cevap vermesiyle doyum seviyesi ölçülmüş olur. Günümüzde akademik araştırmalarda en çok tercih edilen ölçek 1967 yılında Weiss Davis England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Minnesota iş doyum ölçeğinin Türkçeye çevirisi ise 1985 yılında Aslı Baycan tarafından yapılmıştır. Çalışanlardan '*Hiç Memnun Değilim, Memnun Değilim, Kararsızım, Memnunum, Çok Memnunum*' cevaplarından

kendileri için uygun olanı işaretlemeleri istenir. Çalışanlar için etkili olan faktörler belirlenirken, çalışanlarda doyum/doyumsuzluk düzeyi ölçülür (Taşgiran, 2019:24). Kısa formu 20 soru uzun formu 100 sorudan oluşmakta ve çalışanların içsel ve dışsal iş doyumlarını ölçmek için kullanılmaktadır (Beder, 2019:121).

- Spector – İş Doyum Ölçeği (Job Satisfaction Survey)

9 grup ve 36 farklı değişkenden oluşan anket Paul E. Spector tarafından 1985 yılında geliştirilmiştir. 5’li Likert dereceleme sistemi ile sınıflandırılan anket, (1) Kesinlikle Katılmıyorum ..... (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır (Öztürk, 2019: 33).

- Porter İhtiyaç ve Doyum Anketi (Poter Need and Satisfaction Questionnaire)

Çalışanın doyum/doyumsuzluğunu ölçmek için oluşturulan bu ölçek, Porter tarafından 1961 yılında geliştirilmiş bu ölçek Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisini temel almakta ve çalışanların karşılaştığı problemleri de ele almaktadır. Anketin sonucunda ise işverenlerin ve çalışanların beklenti gereksinim düzeyleri ve örgütün bu gereksinimleri belirleme düzeyleri gösterilmektedir. Çalışanın olmasını arzu ettiği şartlar ile idrak ettiği şartlar arasında anlamlı bir ilişki sağlanmaktadır (Taşgiran, 2019, s. 23-24).

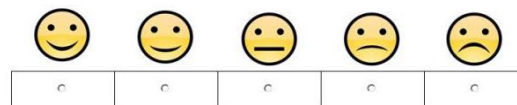
- Smith, Kendal ve Hulin İş Betimlemesi Ölçeği (Job Descriptive Index- JDI)

Bu ölçek Smith, Kendal, Hulin tarafından 1969 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin boyutları çalışanın iş doyumunu ölçmeyi hedeflemektedir. Beş tane boyutu bulunmaktadır. Bunlar (Bal, 2019:61-62): Ücret, işin kendisi ve yöntemi, terfi fırsatları, çalışma arkadaşlarıdır. Ankete katılanlardan “emin değilim”, “evet” ve “hayır” yanıtlarından birisini işaretlemeleri istenmektedir (Bilgiç, 2019:62).

- Yüz Çizelgesi Ölçeği:

Yüz çizelgesi ölçeği çalışanların iş doyumunu ölçmek amacıyla Kunin tarafından 1955 yılında geliştirilmiştir. Bu ölçekte altı farklı yüz resmi bulunmaktadır. Anket sorularını cevaplayan kişilerden yönetim, ücret ve terfi olanakları gibi soruları kendilerine en yakın ifade eden yüz seçeneğini seçmeleri istenir. Yüz çizelgesi ölçeği genellikle otel ve restoran işletmelerinde kullanılmaktadır (Aktaz, 2019:55).

### Şekil 8. Yüz Çizelgesi Ölçeği



Kaynak: Kara, (2020:60)

#### 1.4. Covid-19 Korkusu ile İş Doymu ve İş Stresi Arasındaki İlişkiyi Araştıran Çalışmalar

Aşağıda Covid-19 korkusu ile iş doymu ve iş stresi arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmalara yer verilmektedir.

Türköz tarafından (2022) yapılan araştırmanın amacı çalışanların COVID-19'la ilişkili psikolojik sıkıntıları ile iş doymaları arasındaki ilişkide kişi örgüt uyumunun düzenleyici (modere edici) rolünü belirlemektir. Araştırma sonuçlarına göre kişi örgüt uyumunun, COVID-19 psikolojik sıkıntısı ile iş doymu arasındaki ilişkide düzenleyici (moderatör) etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Aktan ve Toraman (2022) tarafından yapılan çalışmanın amacı öğretmenlerin COVID-19 sürecinde uzaktan eğitimde yaşadıkları teknostres düzeylerini belirlemek ve bu teknostres düzeyi ile iş doymu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Sonuç olarak Covid 19 döneminde yaşanan sorunların öğretmenlerin iş doymu üzerinde etkili olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Chitra (2020) tarafından yapılan çalışmanın amacı çevrimiçi sınıfların ve Covid-19'dan kaynaklanan yeni taahhütlerin, öğretmenlerin iş stresi ve bunun iş doymu üzerindeki etkisini etkileyip etkilemediğini incelemektir. Bulgular ise öğretmenlerin stres seviyesinin demografik faktörlere göre değişmekte olduğunu ve stres ile iş doymu arasındaki ilişkinin olumlu olduğunu göstermektedir.

Cahapay ve Bangoc II tarafından 2.272 öğretmenle yürütülen çalışmanın (2021) amacı Covid-19 krizinin getirdiği acil uzaktan eğitim bağlamında öğretmenlerin örnek özellikleri ve örgütsel performans değişkenleri ilişkisine odaklanmaktır. Sonuç olarak öğretmenlerin orta düzeyde teknostres yaşamalarının yüksek düzeyde iş performansı ve iş doymu ve yüksek düzeyde kariyer bağlılığına etki ettiği belirtilmiştir.

Abd-Ellatif, Enver, Al-Jifri, El-Danatomy tarafından (2021) yapılan çalışma Covid-19 salgını sırasında ön cephedeki 411 Mısırlı doktor üzerinde Covid-19 korkusunun iş doymu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek için yapılmıştır. Araştırmanın bulguları ise iş doymu ile ilgili olarak şiddetli korku düzeyine sahip olanların %42'sinin iş doymuna sahip olmadıklarını ortaya çıkarmıştır. Buna göre Covid-19 korkusu arttıkça iş doymu azalmaktadır.

Dymecka, Filipkowski, Machnik-Czerwik (2021) tarafından yapılan çalışmanın amacı, salgın sırasında doktorlara yönelik Covid-19 korkusu, stres ve iş doymu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın bulguları ise algılanan stres ve Covid-19 korkusu arttıkça iş doymununun düştüğü yönünde ortaya çıkmıştır.

Labrague ve de los Santos (2020) tarafından yapılan araştırmanın amacı Covid-19 korkusunun hemşirelerin psikolojik sıkıntıları, iş doyumları ve çalıştıkları kurumdan ve meslekten ayrılma niyetleri üzerindeki göreceli etkisini incelemektir. Sonuç olarak Covid-19 ile alakalı eğitime katılmadığını bildiren ön saflardaki yarı zamanlı iş görevlerini üstlenenler ile hemşireler Covid-19 korkularının arttığını belirtmişlerdir. Covid-19 korkusunun ele alınması, ön saflardaki hemşirelerde artan iş doyumunu, azalan stres seviyeleri ve iş yerinden ve meslekten ayrılma niyetinde azalma gibi iyileştirilmiş iş sonuçlarıyla sonuçlanmıştır.

Mileva, Bojadjev ve Petkovska (2021) tarafından yapılan araştırmanın amacı 408 katılımcının bulunduğu emek yoğun endüstrilerde girişimci örgüt kültürü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi Covid-19 korkusu, psikolojik sıkıntı ve iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki aracı rolüne odaklanarak keşfetmektir. Sonuç olarak girişimci bir kültürü teşvik eden örgütlerin, insanların stresini azaltmada onlara yardımcı olduğunu, bu sayede bu örgütlerin üyelerinin daha az gerginlik ve korku yaşadığını ortaya çıkarmıştır.

Said ve El-Shafei tarafından (2021) yapılan çalışma Mısır'ın Sharkia Valiliğinde bulunan şüpheli Covid-19 hastalarıyla ilgilenen 420 hemşirenin mesleki stres, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetini değerlendirme amacını taşımaktadır. Sonuç olarak Covid-19 korkusunun stresli çalışma ortamı oluşturup işten ayrılma eğilimi ile iş doyumusuzluğuna neden olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Çini, Erdirencelebi ve Ertürk tarafından (2021) yapılan çalışmanın amacı Covid-19 Pandemi döneminde sağlık çalışanlarının yaşadığı iş stresinin, iş doyumunu aracılığıyla işte kalma niyetini etkileyip etkilemediğini tespit etmek ve hangi unsurların iş stresine yol açtığını belirlemektir. Çalışma Konya'da özel hastanede çalışan 646 sağlık çalışanı ile yürütülmüştür. Sonuç olarak çalışanların yaşadıkları iş stresinin iş doyumunu negatif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur.

Yıldırım Keskin ve Molu (2021) tarafından yapılan çalışma 175 hemşirelik öğrencisinin Covid-19 pandemi sürecinde sağlık bilişleri ile anksiyete, depresyon ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla yapılmıştır. Sonuç olarak hemşirelik öğrencilerinin depresyon, anksiyete, stres ve sağlık bilişleri arasında bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur.

Bayar vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada covid-19 pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin depresyon ve stres düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bulgulara göre öğrencilerin stres düzeyinin orta değer üstünde olduğu

ve üniversite öğrencilerini Covid-19 pandemi sürecinin ruhsal anlamda etkilediği belirlenmiştir.

Abbas, al-abrow Hasan Oudah Abdullah, Alnoor, Hattak, Wah Khaw (2022) tarafından yapılan araştırmada Covid-19 salgınının Pakistan'daki tıp çalışanları arasında algılanan stres biçimindeki etkisinin belirlenmesi ve sağlıklı bir ortamın bunu düzenleme konusunda oynadığı ılımlı rolün keşfedilmesi amaçlanmıştır. Bulgulara göre sağlıklı ortamın, çalışanların Covid-19 salgınına ilişkin korku ve algılanan stres üzerindeki etkisini azaltmada etkili olduğunu, hastanelerin genel olarak veya çalışma gruplarının sağladığı sağlıklı ortamın bu kadar olumlu değişikliğe neden olmadığını göstermektedir.

Giuseppe, Nepal, A.Prout, Albertini, Marcelli, Orru, Conversano (2020) tarafından yapılan çalışmanın amacı sağlık çalışanlarına yönelik COVID-19 acil durumu sırasında stres ve tükenmişliğin belirlenmesinde demografik değişkenlerin, COVID-19'e maruz kalma ve psikolojik kaynakların etkisini test etmektir. Bulgulara göre COVID-19 pandemi sürecinde ön safhalarda çalışmanın daha fazla strese sebep olduğu belirlenmiştir.

Shi, Xu, Xia, Chen, Wang (2021) tarafından yapılan çalışma Covid-19 ile ilişkili iş stresi, anksiyete ve depresyon semptomları arasındaki ilişkide sosyal destek ve dayanıklılığın aracılık rollerini incelemeyi amaçlamıştır. Sonuç olarak Covid-19 ile ilişkili iş stresinin dayanıklılık yoluyla anksiyete ve depresyon üzerindeki dolaylı etkisinin, diğer dolaylı etkilerden çok daha fazla olduğu bulgulanmıştır.



## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. COVID-19 KORKUSU İLE İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEMAYA YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

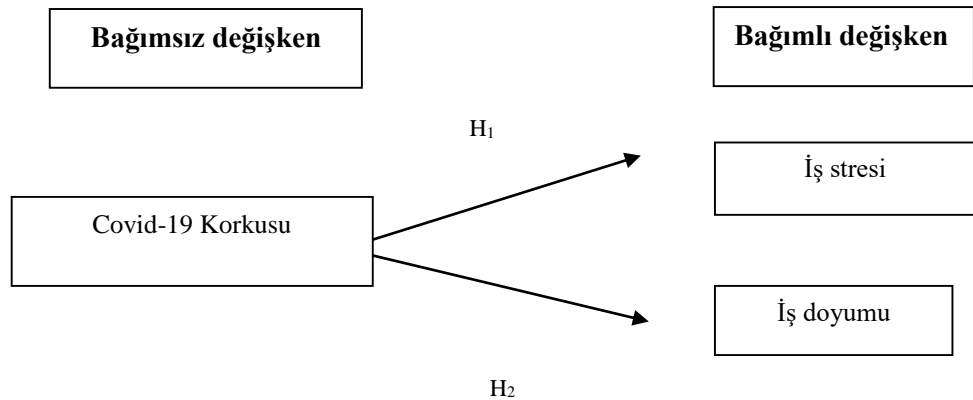
#### 2.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve modeli, veri toplama araçları, araştırmanın hipotezleri, örnekleme, araştırmanın sınırlılıkları ve hipotez testlerine ilişkin analizler bulunmaktadır.

##### 2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın temel amacı, Covid-19 korkusu ile iş stresi ve iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Covid-19 korkusu, iş stresi ve iş doyumu yaklaşımlarından yola çıkılarak elde edilen bilgiler ışığında oluşturulan araştırma modeli şekil 9 'da görülmektedir:

Şekil 9. Araştırmanın Modeli



##### 2.1.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında hazırlanan anket formu dört bölümden meydana gelmektedir. Birinci kısımda anket formuna katılanların demografik bilgileri sorulmaktadır. İkinci kısımda ise araştırma amacını oluşturan ölçek ifadeleri yer almaktadır. Bu bağlamda covid-19 korkusunu ölçmek için Ahorsu ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Bakioğlu ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek toplam yedi maddeden oluşan tek boyutlu bir yapıdadır. Ölçek 5'li likert tipi bir derecelendirme sistemine sahiptir (1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Kesinlikle katılıyorum). İş stresini ölçmek üzere House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği (job stress scale) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Yedi sorudan oluşan ölçekte

cevaplar 5’li likert ölçeğine göre derecelendirilmiştir (1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Kesinlikle katılıyorum). Son olarak çalışanların iş doyumunu ölçmeye yönelik olarak Hackman ve Oldham tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması Koca ve Özçiftçi (2015:404) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek tek boyutta toplam 14 sorudan oluşmakta ve 5’li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. (1: Hiç katılmıyorum ile 5: Kesinlikle katılıyorum).

### **2.1.3. Araştırmanın Hipotezleri**

Covid-19 korkusu ile iş stresi ve iş doyumunu arasındaki ilişkilere yönelik olarak oluşturulmuş hipotezler şu şekildedir:

H<sub>1</sub>: Covid-19 Korkusu ile iş stresi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.

H<sub>2</sub>: Covid-19 Korkusu ile iş doyumunu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.

### **2.1.4. Araştırmanın Örneklemi**

Araştırmanın örneklemini Denizli ilinde yer alan özel bir bankanın şubelerinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Bu kapsamda Denizli ilinin merkez ilçelerinde yer alan banka şubelerindeki çalışanlara anketler dağıtılmış ve toplam 285 kişiden elde edilen veriler araştırmaya dâhil edilmiştir.

### **2.1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırmada birincil veriler toplamak üzere Google anket form tekniği kullanılmış olup, pandemi döneminde çalışmakta olan kişilerle gerçekleştirilen anket neticesinde elde edilmiş olan veriler, çalışanların kendi beyanlarına bağlı durumdadır. Bu nedenle araştırma, anket formunda bulunan sorular ve ifadeler ile bu sorularla ifadelere çalışanların vermiş oldukları yanıtlarla sınırlıdır.

Araştırmanın kapsamı, Denizli ilinde çalışmakta olan kişilerle sınırlıdır. Konu bakımından çalışma Covid-19 korkusu, iş stresi ve iş doyumunu konuları ile sınırlıdır.

### **2.1.6. Araştırma Verilerinin Analizi**

Araştırmada anket formuna verilmiş olan yanıtlar SPSS-24 bilgisayar programına aktarılarak analizler yapılmıştır. Bu doğrultuda, istenen bulgulara erişmek amacıyla frekans analizi, tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, normallik ve homojenlik analizleri ve pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

## **2.2. Araştırmanın Bulguları**

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ilişkin demografik bulgular, katılımcıların covid-19 korkusu ölçeğine, iş stresi ölçeğine ve iş doyumunu ölçeğine dair

ifadeleri, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizi bulguları, normallik analizi bulguları ve hipotez testlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

### 2.2.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin istatistik sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Cinsiyet	Kadın	183	64,2	1,36	,480
	Erkek	102	35,8		
Medeni Durum	Bekar	96	33,7	1,66	,473
	Evli	189	66,3		
Yaş	18-25	25	8,8	2,58	,887
	26-35	123	43,2		
	36-45	85	29,8		
	46 ve üzeri	52	18,2		
Eğitim Durumu	İlkokul	17	6,0	3,68	1,065
	Lise	30	10,5		
	Ön Lisans	29	10,2		
	Lisans	160	56,1		
	Yüksek Lisans/Doktora	49	17,2		
Kurumdaki Çalışma Süresi	1 yıldan az	39	13,7	2,84	1,107
	1-5 yıl arası	83	29,1		
	6-9 Yıl arası	47	16,5		
	10 yıl ve üstü	116	40,7		
Pandemi Döneminde Çalışma Şekli	Evde çalışan	54	18,9	2,18	,728
	İş yerinde çalışan	125	43,9		
	Dönüşümlü olarak hem iş yeri hem de evde çalışan	106	37,2		
Pandemi döneminde dönüşümlü çalışma süresi	0-1 yıl	149	52,3	1,48	,500
	1 yıldan fazla	136	47,7		
Çocuk sayısı	Yok	115	40,4	1,07	1,062

	1	69	24,2		
	2	69	24,2		
	3	30	10,5		
	4 ve üzeri	2	,7		

Tablo 5’te katılımcıların %64,2’sinin kadın, %66,3’ünün evli, %43,2’si 26-35 yaş arasında olduğu, %56,1’inin lisans mezunu, %40,7’sinin 10 yıl ve üstü bir süredir kurumda çalıştığı, %43,9’u pandemi döneminde işte çalıştığı, %52,3’ünün 0-1 yıl arası pandemi döneminde dönüşümlü çalışma süresine sahip olduğu, %40,4’ünün çocuğunun olmadığı bilgilerine ulaşılmıştır.

### 2.2.2. Katılımcıların Covid-19 Korkusu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında Covid-19 Korkusu ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Bu bağlamda katılımcıların verdikleri cevaplara yönelik frekans değerleri, ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır

**Tablo 6. Katılımcıların Covid-19 Korkusu Ölçeğine Dair İfadeler**

Covid-19 Korkusu Ölçeğine Dair İfadeler		Katılımcı Düzeyi (%)					Ortalama	Standart Sapma
		1	2	3	4	5		
Covid-19 Korkusu	1.Koronavirüsten (Covid-19) çok korkuyorum	11,2	30,2	17,5	29,1	11,9	2,47	1,12
	2. Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız ediyor.	10,5	28,8	10,9	34,7	15,1		
	3. Koronavirüsü düşündüğümde ellerim soğuk soğuk terliyor.	40,7	40,4	9,5	7,4	2,1		
	4. Koronavirüs nedeniyle hayatımı kaybetmekten korkuyorum.	22,8	33,3	12,3	20,7	10,9		
	5.Sosyal medyada koronavirüsle ilgili hikayeleri ve haberleri gördüğümde gerilir veya endişelenirim.	14,4	27,0	13,3	37,2	8,1		
	6.Koronavirüse yakalanacağım korkusundan dolayı uyuyamıyorum.	47,7	43,9	4,9	2,8	,7		
	7.Koronavirüse yakalanacağımı	39,3	39,6	8,4	10,2	2,5		

	düşündüğümde kalbim hızla çarpmaya başlıyor.							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Örneklem grubunun Covid-19 korkusu düzeyleri Tablo 6’da gösterilen toplam 7 ifade ile ölçülmüştür. Katılımcıların verdiği yanıtların ortalama değeri 2,47 ve standart sapma değeri 1,12 olarak görülmektedir. Bu değer araştırmaya katılanların ortalama seviyede bir korkuya sahip olduklarını göstermektedir.

### 2.2.3.Katılımcıların İş Stresi Ölçeğine Dair İfadeler

Araştırmanın bu bölümünde iş stresi ölçeğine dair tanımlayıcı istatistikler bulunmaktadır. Bu bağlamda katılımcıların yanıtladıkları cevaplara yönelik frekans değerleri, boyutlara ilişkin ortalamalar ve standart sapma değerlerine ulaşılmaktadır.

**Tablo 7. Katılımcıların İş Stresi Ölçeğine Dair Tanımlayıcı İstatistikler**

İş Stresi Ölçeğine Dair İfadeler		Katılımcı Düzeyi (%)					Ortalama	Standart Sapma
		1	2	3	4	5		
İş Stresi	1. İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	9,5	29,5	10,5	31,6	18,9	2,70	1,21
	2.Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	17,5	39,6	11,2	22,5	9,1		
	3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	20,4	35,4	13,3	25,6	5,3		
	4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	21,4	38,2	18,9	13,3	8,1		
	5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	24,2	38,2	15,1	17,9	4,6		
	6. İş yerinde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	19,3	41,4	13,7	21,1	4,6		
	7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	12,3	27,7	10,2	41,1	8,8		

Örneklem grubunun iş stresi düzeylerini ortaya çıkarmak amacıyla Tablo 7’de yer alan toplam 7 ifade ile ölçüm yapılmıştır. Örneklem grubuna uygulanan anket formunda bulunan iş stresi tek boyut içerisinde bulunmaktadır. İş stresi ifadelerine katılımcıların verdiği yanıtların ortalama değeri 2,70 ve standart sapma değeri 1,21 olarak görülmektedir. Bu değer araştırmaya katılanların iş stresi düzeylerinin ortalamanın az üzerinde bir strese sahip olduklarını göstermektedir.

#### 2.2.4. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğine Dair Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında iş stresi ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler bulunmaktadır. Bu bağlamda katılımcıların yanıtladıkları cevaplara yönelik frekans değerleri, boyutlara ilişkin ortalamalar ve standart sapma değerlerine ulaşılmaktadır.

**Tablo 8. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğine Dair İfadeleri**

İş Doyum Ölçeğine Dair İfadeler		Katılımcı Düzeyi (%)					Ortalama	Standart Sapma
		1	2	3	4	5		
İş Doyumu	1.Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.	8,1	15,8	15,4	42,8	17,9	3,29	1,17
	2. Aldığım maaş beni tatmin ediyor.	20,7	33,3	12,3	24,9	8,8		
	3. İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.	7,0	18,2	15,1	45,6	14,0		
	4. İşyerinde gördüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.	5,6	13,3	15,4	48,1	17,5		
	5.İş yerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.	10,5	15,1	20,4	41,1	13,0		
	6. İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.	9,1	18,9	14,0	45,6	12,3		
	7. İş yerinde farklı insanlar tanıma şansı elde ediyorum.	6,7	14,0	7,4	54,4	17,5		
	8. Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.	13,7	20,4	17,2	35,1	13,7		

9. İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım ücretten memnunum.	22,5	26,0	16,5	26,7	8,4
10. İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.	10,2	29,5	13,0	34,0	13,3
11. Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.	10,5	11,9	23,9	40,0	13,7
12. İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin ediyor.	3,5	4,6	11,6	58,9	21,4
13. İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.	6,3	14,7	23,5	46,0	9,5
14. İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.	13,3	21,4	16,1	36,5	12,6

Örnekleme grubunun iş doyumunu düzeylerini bulmak amacıyla Tablo 8’de bulunan toplam 14 ifade ile ölçüm yapılmıştır. İş doyumuna ilişkin ifadelere katılımcıların verdiği yanıtların ortalama değeri 3,29 ve standart sapma değeri 1,17 olarak görülmektedir. Bu değer araştırmaya katılanların iş doyumunu düzeylerinin ortalamanın üzerinde nispeten yüksek bir seviyede olduğunu göstermektedir.

### 2.2.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik analizinde, iç tutarlılığın tespitinde Cronbach alfa katsayısının .7’nin üstünde olması gerekmektedir (Pallant, 2020:113). Cronbach alfa katsayısının yüksek olması ölçeğin aynı özelliği ölçen maddelerden meydana geldiğini ve bir o kadar da birbirleriyle tutarlı olduğunu göstermektedir. Cronbach alfa aşağıdaki gibi (Yıldız ve Uzunsakal, 2018:19) ifade edilmektedir:

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir olmadığı,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirlikte,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirlikte ve

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

#### 2.2.5.1. Covid-19 Korkusu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde; katılımcıların Covid-19 korkusu algıları üzerine ortaya çıkan güvenilirlik analiz sonuçları Tablo12’de gösterilmektedir.

**Tablo 9. Covid-19 Korkusu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi**

Covid-19 Korkusuna Dair İfadeler		Cronbach's Alfa	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa	Ortalama	Standart Sapma
Covid-19 Korkusu	1. Koronavirüsten (Covid-19) çok korkuyorum	,860	7	,883	2,47	1,12
	2. Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız ediyor.	,868				
	3. Koronavirüsü düşündüğümde ellerim soğuk soğuk terliyor.	,873				
	4. Koronavirüs nedeniyle hayatımı kaybetmekten korkuyorum.	,855				
	5. Sosyal medyada koronavirüsle ilgili hikayeleri ve haberleri gördüğümde gerilir veya endişelenirim.	,858				
	6. Koronavirüse yakalanacağım korkusundan dolayı uyuyamıyorum.	,879				
	7. Koronavirüse yakalanacağımı düşündüğümde kalbim hızla çarpmaya başlıyor.	,868				

Tablo 9’da görüldüğü üzere katılımcıların covid-19 korkusuna ilişkin Cronbach’s Alfa katsayısının ,883 olduğu görülmektedir. İfadelere ilişkin Cronbach’s Alfa Katsayılarının  $\alpha= 0,855$  ile  $\alpha= 0,879$  arasında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, covid-19 korkusu ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

#### 2.2.5.2. İş Stresi Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde; katılımcıların iş stresi üzerine ortaya çıkan güvenilirlik analizi Tablo 10’da gösterilmiştir.

**Tablo 10. İş Stresi Ölçeğinin Güvenirlik Analizi**

İş Stresi Ölçeğine Dair İfadeler		Cronbach's Alfa	Madde sayısı	Cronbach's Alfa	Ortalama	Standart Sapma
İş Stresi	1. İşim sağlığını doğrudan etkilemeye yatkındır.	,856	7	,859	2,70	1,21
	2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	,821				
	3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	,822				
	4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	,832				
	5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	,839				
	6. İş yerinde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	,845				
	7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	,860				



Tablo 10’da görüldüğü üzere katılımcıların iş stresine yönelik Cronbach’s Alfa katsayısının ,859 olduğu görülmektedir. İfadelere ilişkin Cronbach’s Alfa Katsayılarının  $\alpha = 0,821$  ile  $\alpha = 0,860$  arasında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, iş stresi ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 2.2.5.3. İş Doymu Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde; katılımcıların iş doymu üzerine ortaya çıkan güvenilirlik analiz sonucu Tablo 11’de gösterilmiştir.

**Tablo 11. İş Doymu Ölçeğinin Güvenirlik Analizi**

İş Doymu Ölçeğine Dair İfadeler		Cronbach’s Alfa	Madde sayısı	Cronbach’s Alfa	Ortalama	Standart Sapma
İş Doymu	1. Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.	,906	14	,913	3,29	1,17
	2. Aldığım maaş beni tatmin ediyor.	,914				
	3. İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.	,906				
	4. İş yerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.	,907				
	5. İş yerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.	,905				
	6. İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.	,902				
	7. İşyerinde farklı insanlar tanıma şansı elde ediyorum.	,910				
	8. Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirilmelerden memnunum.	,902				
	9. İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım ücretten memnunum.	,906				
	10. İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.	,909				
	11. Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.	,909				
	12. İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin ediyor.	,908				
	13. İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.	,909				
	14. İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.	,905				

Tablo 11’de görüldüğü üzere katılımcıların iş doymuna ilişkin genel Cronbach’s Alfa katsayısının ,913 olduğu görülmektedir. İfadelere ilişkin Cronbach’s Alfa

Katsayılarının  $\alpha = 0,902$  ile  $\alpha = 0,914$  arasında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, iş doyumunu ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilebilir.

### 2.2.6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analizleri

Bu bölümde, covid-19 korkusu, iş stresi ve iş doyumunu ölçeklerine ilişkin geçerlilik analizleri yer almaktadır.

#### 2.2.6.1. Covid-19 Korkusu Ölçeğinin Geçerlilik Analizi Bulguları

Covid-19 korkusu ölçeğinin faktör analizinin uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin testi ve Barlett küresellik testi uygulanmıştır.

**Tablo 12. Covid-19 Korkusu Ölçeğinin Geçerlilik Analizi Bulguları**

Covid-19 Korkusu Ölçeğine Dair İfadeler		Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
Covid-19 Korkusu	1. Koronavirüsten (Covid-19) çok korkuyorum.	,792	59,554
	2. Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız ediyor.	,748	
	3. Koronavirüsü düşündüğümde ellerim soğuk soğuk terliyor.	,734	
	4. Koronavirüs nedeniyle hayatımı kaybetmekten korkuyorum.	,831	
	5. Sosyal medyada koronavirüsle ilgili hikayeleri ve haberleri gördüğümde gerilir veya endişelenirim.	,807	
	6. Koronavirüse yakalanacağım korkusundan dolayı uyuyamıyorum.	,708	
	7. Koronavirüse yakalanacağımı düşündüğümde kalbim hızla çarpmaya başlıyor.	,775	
<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği</b>		,868	
<b>Bartlett'in Küresellik Testi</b>	Yaklaşık ki-kare değeri	1063,322	
	Serbestlik derecesi	21	
	Anlamlılık düzeyi	,000	

Tablo 12'deki faktör analizi sonucunda covid-19 korkusu ölçeğinin, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değeri 0,868; Barlett küresellik testinin anlamlılık düzeyi  $p=0,000$  çıkmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değerinin 0,5'ten büyük olması ve anlamlılık düzeyinin 0,000 çıkması covid-19 ölçeği verilerinin faktör analizine uygun olduğunu ifade etmektedir. Yapılan faktör analizi sonucuna göre Covid-19 korkusunun, toplam varyansı açıklama yüzdesi 59,554 olarak elde edilmiştir.

#### 2.2.6.2. İş Stresi Ölçeğinin Geçerlilik Analizi

Katılımcıların iş stresi ölçeğinin faktör analizi için Kaiser-Meyer-Olkin testi ve Barlett küresellik testi uygulanmıştır.

**Tablo 13. İş Stresi Ölçeğinin Geçerlilik Analizi**

İş Stresi Ölçeğine Dair İfadeler		Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
İş Stresi	1. İşim sağlığını doğrudan etkilemeye yatkındır.	,640	55,095
	2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	,839	
	3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	,845	
	4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	,787	
	5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	,743	
	6. İşyerinde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	,705	
	7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	,600	
<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği</b>		,859	
<b>Bartlett'in Küresellik Testi</b>		Yaklaşık ki-kare değeri	862,939
		Serbestlik derecesi	21
		Anlamlılık düzeyi	,000

Tablo 13' teki faktör analizi sonucunda iş stresi ölçeğinin Kaiser- Meyer – Olkin (KMO) test değeri 0,859; Barlett küresellik testinin anlamlılık düzeyi  $p=0,000$  çıkmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değerinin 0,5'ten büyük olması ve anlamlılık düzeyinin 0,000 çıkması covid-19 ölçeği verilerinin faktör analizine uygun olduğunu ifade etmektedir. Yapılan faktör analizi sonucuna göre iş stresinin, toplam varyansı açıklama yüzdesi 55,095 olarak bulunmuştur.

### 2.2.6.3. İş Doyumu Ölçeğinin Geçerlilik Analizi Bulguları

Katılımcıların iş doyumunu ölçeğinin faktör analizi için Kaiser-Meyer-Olkin testi ve Barlett küresellik testi uygulanmıştır.

**Tablo 14. İş Doyumu Ölçeğinin Geçerlilik Analizi**

İş Doyumu Ölçeğine Dair İfadeler		Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans
İş Doyumu	1. Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.	,716	47,674
	2. Aldığım maaş beni tatmin ediyor.	,510	
	3. İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.	,709	

4. İş yerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.	,681	
5. İş yerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.	,749	
6. İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.	,809	
7. İş yerinde farklı insanlar tanıma şansı elde ediyorum.	,616	
8. Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.	,800	
9. İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım ücretten memnunum.	,703	
10. İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.	,644	
11. Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.	,630	
12. İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin ediyor.	,668	
13. İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.	,636	
14. İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.	,737	
<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği</b>	,909	
<b>Barlett'in Küresellik Testi</b>	Yaklaşık ki-kare değeri	2024,090
	Serbestlik derecesi	91
	Anlamlılık düzeyi	,000

Tablo 14'deki iş doyumunu ölçeğinin faktör analizi sonucunda, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değeri 0,909; Barlett küresellik testinin anlamlılık düzeyi  $p=0,000$  bulunmuştur. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test değerinin 0,5'ten büyük olması ve anlamlılık düzeyinin 0,000 iş doyum ölçeği verilerinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan faktör analizi sonucu gösteriyor ki iş doyumunun toplam varyansı açıklama yüzdesi 47,674'tür.

### 2.2.7. Normallik Analizi

Normallik testi yapılacak analizlere karar vermede kullanılmaktadır. Normallik analizinde Kolmogrov-Smirnov testi sonuçları görülecektir. Yapılan analizin sonuçları verilerin dağılımlarının normalliğini ölçmektedir (Pallant, 2020:75).

**Tablo 15. Araştırmaya Ait Ölçeklerin Normallik Analizi**

Değişkenler	Toplam Soru Sayısı	En Düşük	En Yüksek	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Sig.
Covid-19 Korkusu	7	1,00	5,00	,87644	,336	-,369	0,000
İş Strtesi	7	1,00	5,00	,89906	,166	-,558	0,004
İş Doyumu	14	1,00	5,00	,80782	-,234	-,235	0,008

Tablo 15’te ölçeklerin normallik analizleri ile ilgili "Kolmogorov-Smirnov", testi sonuçları yer almaktadır. Testte "Sig." değerleri 0.05' den büyük olan verilerin anlamlı dağılımlı olduğu ifade edilmektedir. Araştırmamızda yer alan "Sig." değerleri 0.05' den küçük olduğu için tüm ölçekler için verilerin normal dağılmadığı ortaya çıkmaktadır. Ancak araştırmada kullanılan ölçeklerin “Çarpıklık” ve “Basıklık” değerlerine bakıldığında covid-19 korkusu ölçeğinin 0,336 ile-0,369 arasında, iş stres ölçeğinin 0,166 ile-0,558 arasında ve iş doyumu ölçeğinin-0,234 ile-0,235 arasında bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu basıklık ve çarpıklık değerleri “+1.5 ile-1.5” arasında (Tabachnick ve Fidell, 2013) ile “+2.0 ile-2.0” arasında olduğu için George ve Mallery’in (2010) kaynakları ele alındığında araştırmaya ait verilerin normal dağıldığı söylenebilmektedir.

### 2.2.8. Homojenlik Analizi

Homojenlik analizi, bağımlı değişken varyansının bağımsız değişken varyansına eşit ya da yakın şekilde dağılıp dağılmadığını göstermek için yapılmaktadır.

**Tablo 16. Homojenlik Analizi**

Değişkenler	Levene Statistic	Df1	Df2	Sig.
Covid-19 Korkusu	,729	3	281	,535
İş Stresi	,631	3	281	,595
İş Doyumu	,907	3	281	,438

Tablo 16’da yapılan homojenlik testinde, “p” değerinin 0,05’den büyük olduğu dolayısıyla dağılımın homojen olduğu görülmektedir. Yapılan homojenlik testi ve Kolmogorov testi sonucunda elde edilen sonuçlara göre hem homojenlik hem de normallik yakalandığı için “Parametrik Testlerle” araştırmaya devam edilmesi mümkündür denilebilir.

### 2.2.9. Hipotez Testleri

Bu bölümde, hipotezlere dair değişkenler arasındaki ilişkiyi test edebilmek için yapılan korelasyon analizi yer almaktadır.

#### 2.2.9.1. Pearson Korelasyon Analizi

Araştırmanın bu bölümünde, covid-19 korkusu ile iş stresi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için “Pearson Korelasyon Analizi” uygulanmaktadır.

**Tablo 17. Covid-19 Korkusu ile İş Stresi ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Bulguları**

Değişkenler	1	2	3
<b>Covid 19 Korkusu</b>	-		
<b>İş Stresi</b>	,435**	-	
<b>İş Doyumu</b>	-,159**	-,437**	-

\*P<0.05, \*\* P<.001 (tek yönlü)

Tablo 18’de araştırmaya temel oluşturan hipotezleri test etmek amacıyla pearson korelasyon analizi bulguları yer almaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak için “r” harfi ile gösterilen anlamlılık değeri dikkate alınmıştır. Bu bağlamda tabloya bakıldığında covid-19 korkusu ile iş stresi arasında P<0,001 anlamlılık düzeyinde (r=,435) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmaktadır. Bu anlamda H<sub>1</sub> hipotezi desteklenmektedir. Buna ek olarak Covid-19 korkusu ile iş doyumunu arasında (r=-,159) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dolayısıyla H<sub>2</sub> hipotezi de desteklenmektedir. Ayrıca iş stresi ile iş doyumunu arasında (r =-,437) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu da görülmektedir.

**Tablo 18. Araştırma Kapsamında Oluşturulan Hipotezlerin Toplu Sonuçları**

Hipotezler		Kabul/Red Durumu
H <sub>1</sub>	Covid-19 korkusu ile iş stresi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır	Desteklenmiştir
H <sub>2</sub>	Covid-19 korkusu ile iş doyumunu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır	Desteklenmiştir

Tablo 18’de görüldüğü üzere bu araştırma doğrultusunda ilgili literatür taraması sonucunda oluşturulan H<sub>1</sub> ve H<sub>2</sub> hipotezlerinin her ikisi de desteklenmiştir.

## SONUÇLAR

2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde yaşanan koronavirüs vakası ile birlikte Çin ile beraber tüm dünyada pandemi ilan edilmiştir. Yetkililer Covid-19 pandemisini yavaşlatmak adına gerekli tedbirleri almak için 'sosyal mesafe' kuralını ortaya koymuşlar ve bu yönde kısa bir süre sonra yaşamın tüm alanları bir değişim ve dönüşüm geçirmiştir. Çalışma yaşamında neredeyse tüm örgütler açısından uzaktan çalışma ile ilgili yepyeni bir oluşum başlamıştır. Bu noktada çalışanlar açısından bir yandan bu yeni süreci öğrenmek, bu süreci yönetmek ve oluşan yeni şartlara adapte olmak bir yandan da işi, evi ve evde bir de çocuklar varsa onların eğitim faaliyetleri ile birlikte aynı yerde hepsini idare etmeye çalışmak söz konusu olmuştur. Üstelik bir de virüse ilişkin belirsizlikler, yaşanan kayıplar ve net bir tedavi yönteminin ya da ilacının belirli bir süre için yokluğu herkes için yaşanan korku ve kaygı seviyesini yukarılara doğru taşımıştır. Bu durum ister istemez stres seviyesini artırmış ve çalışma yaşamındaki stres seviyesi tüm bu yeni süreçten etkilenmiştir. Çalışanlar açısından önemli olan işten sağlanan doyumun da bu süreçte etkilenmesi söz konusu olmuştur. Bu düşüncelerden yola çıkarak mevcut çalışmada çalışanların covid-19 korkuları ile iş stresi ve iş doyumları arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır.

Pandemi döneminde virüsün sebep olduğu hastalık kayıplar, belirsizlikler ve bilinmeyenler ve net bir tedavi sürecinin yokluğundan dolayı bir korku ve panik haline bürünmüşlerdir. Bu durum ister istemez evde ve işte stresi tetiklemiştir. İş stresi, çalışanın iş yerinde karşılaştığı fiziksel ve zihinsel durumunda zorlanmaların olduğu durumdur. İş stresi kişilerin yaşamında her şeyi etkilemektedir. İş stresini en aza indirmek için ise kişisel çabaların olması gerekmektedir. İşyerinde stres bireyleri ve örgütleri etkisi altına alabilmektedir. İş doyumunu, çalışanların işle ilgili genel memnuniyet düzeylerini ifade etmektedir. Çalışanların yüksek performans sergilemelerinin, örgütteki devamlılık durumlarını ve diğer iş görenlerle anlaşmalarının iş doyum seviyesi ile bağlantılı olduğu belirtilebilir ki iş doyumunun önemi de burada yatmaktadır. Araştırmaların çoğunda 'iş doyumunu başarıyı artırır' yerine 'iş doyumunu başarıya temel oluşturur' ifadesi daha fazla yer bulmaktadır.

Mevcut çalışmada Covid-19 pandemi döneminde Denizli'de özel bir bankanın şubelerinde çalışan kişilerle bir araştırma yürütülmüş olup, araştırmada Covid-19 korkusu ve iş stresi ile iş doyumunu ilişkisi incelenmiştir.

Araştırmaya katılanların cinsiyete göre 102'si erkek, 183'ü kadındır. Medeni durum açısından 189 kişi evli, 96 kişi bekar. Yaş grubu açısından 18 kişi 18-25 yaş

grubunda, 123 kişi 26-35 yaş grubunda, 85 kişi 36-45 yaş grubunda, 52 kişi 46 ve üstü yaş grubundadır. Eğitim düzeyi açısından 17 kişi ilkokul, 30 kişi lise, 29 kişi ön lisans, 160 kişi üniversite ve 49 kişi lisansüstü mezunudur. Mevcut iş yerindeki görev süresi açısından 39 kişi 1 yıldan az, 83 kişi 1-5 yıl arası, 47 kişi 6-9 yıl arası, 116 kişi 10 yıl ve üstünde çalışmaktadır. Çocuk sayısı açısından 115 kişinin hiç çocuğu yok, 69 kişinin 1 çocuğu, 69 kişinin 2 çocuğu, 30 kişinin 3 çocuğu, 2 kişinin 4 ve üzeri çocuğu bulunmaktadır.

Çalışma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesinin ardından, araştırmaya katılanların değişkenlere ilişkin ifadelerinin tanımlayıcı istatistikleri değerlendirildiğinde üç değerken açısından da ortalamanın üstünde değerler elde edildiği görülmektedir. Bu noktada katılımcıların covid-19 korkusu ve iş stres seviyeleri ortalamanın biraz üzerinde iken iş doyum düzeylerinin nispeten bu iki değerkene göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum diğer sektörlerle kıyaslandığında banka gibi çalışma yeri ve koşulları açısından daha düzenli ve steril bir ortamda çalışanların bu değerlerinin mantıklı sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir denilebilir.

Covid-19 korkusu ölçeği için yapılan faktör analizi neticesinde, ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca hem ölçeğin yüksek seviyede güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir. İş stresi ölçeği için yapılan faktör analizi neticesinde ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu saptanmış ve ortaya çıkan yapının oldukça yüksek seviyede güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir. İş doyumunu ölçeği için yapılan faktör analizi neticesinde ise ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu saptanmıştır ve ortaya çıkan yapının oldukça yüksek güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

Yapılan analizlerle bu çalışmada normal dağılıma sahip olduğu tespit edilen yapılar, araştırmanın amacına uygun olarak korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Covid-19 korkusu ile iş stresi arasında  $P < 0,001$  anlamlılık düzeyinde ( $r = 0,435$ ) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğuna ulaşılmıştır. Buna göre Covid-19 korkusu yüksek olan çalışanların iş streslerinin de yükseleceği belirtilebilir. Yapılan araştırma sonucu elde edilen bu sonuçlar ini, Erdirençelebi ve Ertürk tarafından (2021), Yıldırım Keskin ve Molu'nun (2021), Dilmen Bayar, Yaşar Can, Erten ve Ekmen (2020), Abbas ve arkadaşları (2022), Giuseppe ve arkadaşları (2020), Shi ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan çalışmalarda da desteklenmektedir.



Covid-19 korkusu ile iş doyumunu arasında  $P < 0,001$  anlamlılık düzeyinde ( $r = -,159$ ) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre Covid-19 korkusu yüksek olan çalışanların iş doyumlarının düşeceği belirtilebilir. Mevcut çalışmada elde edilen bu sonuçlar, Türköz (2022), Aktan ve Toraman (2022), Chitra (2020), Cahapay ve Bangoc II (2021), Abd-Ellatif (2021), Dymecka (2021), Labrague ve de los Santos (2020), Mileva ve arkadaşları (2021), Said ve El-Shafei (2021) tarafından yapılan araştırmalarda da desteklenmiştir.

Ayrıca iş stresi ile iş doyumunu arasında ( $r = -,437$ ) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani iş stresi yüksek olan kişilerin iş doyumunun da düşük olacağı belirtilebilir.

Sonuç olarak, bu çalışma neticesinde, çalışanların covid-19 korkusu ile iş stresleri ve iş doyumları arasında olduğu varsayılan ilişkinin doğrulandığı ve mevcut şartlarda bu durumun son derece manidar olduğu belirtilebilir. Bundan sonra yapılabilecek olan çalışmalarda covid-19 korkusu gibi salgın hastalık durumlarında ortaya çıkabilecek benzer hastalıklar da düşünüldüğünde bu tür korkuların farklı iş çıktıları ile ilişkisinin araştırılmasının işletmelerin daha iyi yönetilmesi ve örgütsel davranış adına daha sağlıklı kararlar almalarında etkili olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda sunulabilecek öneriler şu şekilde ifade edilebilir:

- Araştırma sonuçlarının güvenilirliği ve geçerliliğinin artırılması amacıyla, araştırma kapsamı genişletilerek örneklem sayısının daha büyük gruplarda ve farklı illerde bulunan kişilere de uygulanması önerilebilir.
- Bu tür salgınlarda oluşan korkular iş stresini arttırmaktadır. Örgütte iş stresini azaltmak için çalışanlara eğitimler, rahatlatıcı bilgiler, motivasyon artırıcı etkinlikler düzenlenebilir. Ayrıca kurum içinde psikolog ve psikiyatlara yer verilmeli ve çalışanlar destek almaları için teşvik edilmelidir. Covid-19 gibi bir daha gelecek olan salgınlar için önceden tedbirler alınmalı, çalışanlar maddi ve manevi desteklenmeli, iş doyumunu arttırmaya yönelik girişimler ele alınmalıdır.
- Yine bu tür salgın döneminde gerek hastalığa yönelik gerekse de çalışma yaşamındaki belirsizliklerden kaynaklı oluşan korkuların doğal olarak iş doyumunu azalttığı düşünüldüğünde, doyumun düşmemesi adına korkuyu ortadan kaldırmaya yönelik çalışanları rehabilite edecek tedbirlerin alınması, bu konuda eğitimlerin verilmesi, gereklerin desteklerin

sağlanması ve buna yönelik örgütte gerekli politikaların oluşturulması örgüt yöneticilerinin dikkat etmeleri gereken konular arasındadır.

## KAYNAKLAR

- Abbas S., Al-Abrow H., Abdullah H.O., Alnoor A. Zaib, Z., Wah Khaw, K., (2022). "Encountering Covid-19 and Perceived Stress and The Role of A Health Climate Among Medical Workers", *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, 41/9, s. 109-9122.
- Abd-Ellatif, E.E., Enver, M.M., Al Jifri, A. A. and El Dalatony, M.M. (2021). "Fear of COVID-19 and Its Impact on Job Satisfaction and Turnover Intention Among Egyptian Physicians", *Safety and Health at Work*, 12, s. 490-495.
- AbuAlRub, R.F. (2004). "Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses", *Journal Of Nursing Scholarship*, 36/1, s. 73-78.
- Akıncı, Z. (2002)." Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, s. 1-24.
- Aktaz, L. (2019). *Konaklama Sektöründe Çalışan Türk Ve Yabancı Uyruklu İş Görenlerin İş Tatmini Bakımından Farkları: Kktc/Girne*, (Basılmamaş Yüksek Lisans Tezi), Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Alosaimi, F. D., Alghamdi, A.H., Aladwani, B.S., Kazim, S. N., Almufleh A.S. (2016). "Work-Related Stress and Stress-Coping Strategies In Residents and Administrative Employees Working In A Tertiary Care Hospital In KSA", *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 11/1, s. 32-40.
- Aslan, B. (2013). *Moderator Effect Of Leader Member Exchange In The Relation Between Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case Of SME's*, (Basılmamaş Yüksek Lisans Tezi), Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Asmundson, G., ve Taylor, S. (2020). "Coronaphobia: Fear and The 2019-Ncov Outbreak", *Journal of Anxiety Disorders*, 70, s. 1-2.
- Ayaz, N., (2019). *Work Stress and Coping With Work Stress: A Study On Tourist Guides*, İzmir Kâtip Çelebi University Graduate School Of Social Sciences, İzmir.
- Aydın, İ. H. (2019). *Örgüte Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Özel Bir Hastane Çalışanları Üzerindeki Araştırma*, (Basılmamaş Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakış, S. (2019.). *İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasında İlişkinin İncelenmesi; Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü Örneği*, (Basılmamaş Yüksek Lisans Tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

- Bakioğlu, F., Korkmaz, O.ve Ercan, H. (2020). “Fear Of COVID-19 And Positivity: Mediating Role Of İntolerance Of Uncertainty, Depression, Anxiety, and Stress”, *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19, s. 2369-2382.
- Bal, İ. (2019). *Algılanan Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bir Araştırma* İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2000). *Stres ve Başaçaıkma Yolları* (Ed: Baltaş, A. ve Baltaş, Z.), *Stres ve Başaçaıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul, s. 75-76.
- Bannister, B. D. and Griffeth, R. W. (1986). “Applying a Causal Analytic Framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) Turnover Model: A Useful Reexamination.” *Journal of Management*, 12/3, s. 433-443.
- Bayram, Y. (2020). *Hizmetkâr Liderliğin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Alan Araştırması*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Beder, N. (2019). *Psikolojik İyi Oluşun İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracı Rolü: İstanbul İli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Üzerinde Bir Araştırma*, (Basılmamış Yüksek Lisans), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bibican, Ç. (2019). *Ankara'da Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Hizmet Verme Yatkınlığının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi Üzerindeki Aracı Etkisi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Biçen, G. (2019). *İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme*, (Basılmamış Yüksek Lisans), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bilgiç, Y. E. (2019). *Turizm Sektöründe Kriz Öncesi ve Kriz Sürecinde Çalışanların İş Tatmininin Karşılaştırılması: Kuşadası Örneği*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Bilgin, O. (2020). “Koronavirüs (Covid-19) Farkındalık Ölçeği geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması”, *Turkish Studies*, 15/6, s. 237-245.
- Blaauw , D., Ditlopo, B., Maseko, F., Chirwa, M., Mwisongo, A., Bidwell, V. and Normand , C. (2013). “Comparing The Job Satisfaction And İntention To Leave Of Different Categories Of Health Workers İn Tanzania, Malawi, And South Africa”, *Global Health Action*, 6/1, s. 127-137.
- Bozdağ, F. (2020). “Pandemi Sürecinde Psikolojik Sağlamlık.” *Turkish Studies*, 15/6, s. 247-257.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9/1, s. 1-18.
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., and Rubin, G. J. (2020). “The Psychological İmpact Of Quarantine and How To Reduce İt: Rapid Review of The Evidence”, *Rapid Review*, 395, s. 912-920.

- Cahapay, M., Bangoc II, N. (2021). "Technostress, Work Performance, Job Satisfaction, and Career Commitment of Teachers amid COVID-19 Crisis in the Philippines", *International Journal of Education Research and Innovation (IJERI)*, 16, s. 260-275.
- Cartwright, S. and Cooper, C. L. (1997). *Managing Workplace Stres*, Sage Publications. London.
- Ceviz-Doğrar, C. (2019, Haziran 19). *Örgütsel Adalet, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti Kavramları Ve Aralarındaki İlişkiler: Akademik Yayınlar Bağlamında Bir Değerlendirme*, (Basılmamış Yüksek Lisan Tezi), İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Chitra, A. (2020). "Study on Impact of Occupational Stress on Job Satisfaction of Teachers during Covid-19 Pandemic Period", *Global Development Rewiew*, 4/2, s. 52-62.
- Chiang, F. F., Birtch, A. T., & Kwan, H. K. (2010). "The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry", *International Journal of Hospitality Management*, 29/1, s. 25-32.
- Colligan, T. W. and Higgins, E. M. (2006). "Workplace Stress: Etiology and Consequences." *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21/2, s. 89-97.
- Cooper, C. L. and Marshall, J. (1976). "Occupational Sources Of Stress: A Review Of The Literature Relating To Coronary Heart Disease And Mental İll Health", *Journal Of Occupational Psychology*, 49/1, s. 11-28
- Cortese, C. G. (2012). "Predictors Of Critical Care Nurses' İntention To Leave The Unit, The Hospital, and The Nursing Profession", *Open Journal Of Nursing*, 2, s. 311-326.
- Cotton, J., and Tuttle, J. (1986). "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research." *Academy of Management Review*, 11/1, s. 55- 70.
- Cullen, W., Gulati, G. and Kelly, B. D. (2020). "Mental Health İn The Covid-19 Pandemic", *QJM : Monthly Journal Of The Association Of Physicians*, 113/5, s. 1-4.
- Chiang, F. F., Birtch, A. T. and Kwan, H. K. (2010). "The Moderating Roles Of Job Control And Work Life Balance Practices On Employee Stress İn The Hotel And Catering İndustry", *International Journal of Hospitality Management*, 29/1, s. 25-32.
- Çakır, Z. (2019). *Örgüt Kültürü Bağlamında Motivasyon Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, G. (2019). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İş Performansı Üzerine Etkileri: Gümrük Muhafaza Teşkilatı Örneği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tarsus.

- Çini, M. A., Erdirençelebi, ve M., Ertürk, E. (2021). "COVID-19 Pandemi Döneminde İş Stresinin İşte Kalma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13/3, s. 2356–2375.
- Daly, C. J. and Dee, J. R. (2006). "Greener Pastures: Faculty Turnover Intent in Urban Public Universities." *The Journal of Higher Education*, 77/5, s. 776-803.
- Darıcan, Ş. (2019). *Hastanelerde Personel Güçlendirmenin İş Tatmini, Yöneticiye Güven Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi Ve Buna Yönelik Bir Araştırma*, (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Daryanto, E. (2014). "Individual Characteristics, Job Characteristics, and Career Development: A Study on Vocational School Teachers' Satisfaction in Indonesia", *American Journal of Educational Research*, 2/8, s. 698-702.
- Demiray, S. (2018). *Psikolojik Güçlendirme ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Di Giuseppe, M., Nepa, G., Prout, T.A., Albertini, F., Marcelli, S., Orrù, G., Conversano, C. (2021). "Stress, Burnout, and Resilience among Healthcare Workers during the COVID-19 Emergency: The Role of Defense Mechanisms", *International Journal of Environmental Research Public Health*, 18/10, s. 1-12.
- Dilmen Bayar, B., Yaşar Can, S., Erten, M. ve Ekmen, M. (2020). "Covid-19 Pandemi Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Depresyon ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesi", *Paramedik ve Acil Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2/1, s. 12-25.
- Dormann, C., and Zapf, D. (2002). "Social Stressors at Work, Irritation, and Depressive Symptoms: Accounting For Unmeasured Third Variables In A Multi-Wave Study", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75/1, s. 33–58.
- Duygulu, S. (2019). *Örgütsel Teşvik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Dymecka, J., Filipkowski, J. and Machnik-Czerwik, A. (2021). "Fear of COVID-19: Stress and Job Satisfaction Among Polish Doctors during The Pandemic", *Adv. Psychiatry Neurol*, 30/4, s. 243-250.
- Abd-Ellatif, E.E., Enver, M.M., Al Jifri, A. A. and El Dalatony, M.M. (2021). "Fear of COVID-19 and Its Impact on Job Satisfaction and Turnover Intention Among Egyptian Physicians", *Safety and Health at Work*, 12, s. 490-495.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, (Bastırılmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erçetin, Ş. Ş., Potas, N., Açıkalın, Ş. N., Sarınc Ulaşlı, S., Çevik, M. S., Görgülü, D. ve Öz, Ö. (2020). "Covid-19 Pandemisi'nin Yaşam Kalitesine Etkisi: İstanbul, Ankara, Konya İlleri Örneği", *Uluslararası Bilim Derneği*, s. 5-40.

- Erdal, N. (2020). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlığın İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği*, (Basılmamış Doktora Tezi) Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Faragher, E.B., Cass, M. and Cooper, C. L. (2014). “The Relationship Between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis”, *Occupational And Environmental Medicine*, s. 105-112.
- Fişek, M. F. (2020). *İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Mimarlar Üzerinde Bir Araştırma*, ((Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- George, D., and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step : A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)*. Pearson, Boston.
- Gölebakar, S., (2020). *The Relationship Between Transformational Leadership And Job Satisfaction In Multinational Companies: The Role Of Power Distance In German & Turkish National Cultures*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Haleem, A., Javaid, M., Vaishya, R. (2020). “Effects Of COVID-19 Pandemic In Daily Life”, *Current Medicine Research and Practice*, 10/2, s. 1-2.
- Harper, C. A., Satchell, L. P., Fido, D. and Latzman, R. D. (2020).” *Functional Fear Predicts Public Health Compliance in the COVID-19 Pandemic*”, *International Journal of Mental Health and Addiction*, 127, s. 1-14.
- Harze C., Ruch, W. (2015). “The Relationships of Character Strengths With Coping, Work-Related Stress, and Job Satisfaction”, *Original Research Article*, 6/165, s. 1-12.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W. and Eberly, M. B. (2008). “Turnover and Retention Research: A Glance at the Past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future”, *The Academy of Management Annals*, 2/1, s. 231-274.
- Honigsbaum M. (2009). Historical keyword Pandemic. *The Lancet*, 373
- Huang, Y. H., Hammer, L. B. and Perrin, N. A. (2004). “*The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study*”, *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 25/1: s. 70-100.
- İnan, S., D., (2020). *Relationship Between Job Satisfaction, Job Commitment And Organizational Citizenship Behavior: A Research In The Human Resources Department Of A Company*, ( Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın University Institute Of Graduate Studies, İstanbul.
- Jamal, M. (1984). İş stresi “Job Stress and Job Performance Controversy: An Empirical Assessment”, *Organizational Behavior And Human Performance*, 33/1: s. 1-21.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., and Millet, C. (2005). “The Experience Of Work Related Stress Across Occupations”, *Journal of Managerial Psychology*, 20/2, s. 78–187.

- Kara, A. (2020). *Performansa Dayalı Ücret Sistemlerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Bilişim Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karadem, F. B. (2020). *Sağlık Çalışanlarında Covid Korkusunu Belirleyen Psikiyatrik Değişkenlerin İncelenmesi*, (Basılmamış Uzmanlık Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı, Isparta.
- Karataş, Z. (2020). “COVID-19 Pandemisinin Toplumsal Etkileri, Değişim ve Güçlenme”, *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 4/1, s. 3-17.
- Kaya, İ. (2007). “Otel İşletmeleri İş görenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği.” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7/2: s. 355-372.
- Kern, M. J. (2016). “Global Epidemics, Pandemics, Terrorism: Risk Assessment and European Responses”, *ISPSW Strategy Series: Focus on Defense and International Security*, 421, s. 1-40.
- Kim, J. (2015). “What Increases Public Employees’ Turnover Intention?” *Public Personnel Management*, 44/4, s. 496-519.
- Kinman, G. and Jones, F. (2005). “Lay Representations of Workplace Stress: What Do People Really Mean When They Say They Are Stressed?”, *Taylor & Francis Group*, 19/2, s. 101-120.
- Koca, G., ve Özçiftçi, V. (2015). “İş tatmini: öğretim elemanlarına yönelik bir uygulama”, *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 48, s. 400-415.
- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). “Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6/12, s. 191-210.
- Kunaviktikul, W., Wichaikhum, O.A., Nantsupawat, A., Nantsupawat, R., Poghosyan, L. and Thienthong, H. (2017). “Effects of Nurse Work Environment on Job Dissatisfaction, Burnout, Intention to Leave”, *International Nursing Review*, 64/1, s. 91-98.
- Kundaragi, P.B. and Kadakol, A.M. (2015). “Work Stress Of Employee: A Literature Review”, *Ijarue*, 1/3, s. 18-23.
- Kural-Gönül,S.,(2020). *The Association Between The Concepts Of Organizational Climate, Socio-Cultural Dimensions And Job Satisfaction*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe University Graduate Institute Of Social Sciences, İstanbul.
- Kurnaz, M. (2019). *Hemşirelerde Mobbing ve İş Tatmini İlişkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Kurtuluş, E., ve Düşünceli, B. (2021). “Covid-19 Fobisi (Korkusu), Covid-19 Farkındalığı ve Genel Aidietleri Düzeyleri”, *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, s. 451-485.



- Labrague, L.J., de los Santos, J. (2020). "Fear Of COVID-19, Psychological Distress, Work Satisfaction And Turnover Intention Among Frontline Nurses", *J Nurs Manag.* 29, s. 395-403.
- Lai, C. C., Shih, T. P., Ko, W. C., Tang, H. J., and Hsueh, P. R. (2020). "Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-Cov-2) And Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): The Epidemic And The Challenges", *International Journal Of Antimicrobial Agents*, 55, s. 1-9.
- Lange, K. W. (2021). "Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) and Global Mental Health", *Global Health Journal*, 5, s. 31-36.
- Lange, K. W. and Nakamura, Y. (2020). "Lifestyle Factors In The Prevention of Covid-19", *Global Health Journal*, 16/40, s. 1-7.
- Leka, S., Griffiths, A. and Cox, T. (2003). "Work Organisation Institute of Work, Health with Organisations and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives", *World Health Organization*, 3, s. 1-27.
- Liu, C., Zhang, L., Ye, W., Zhu, J., Cao, J., Lu, X. and Li, F. (2011). "Job Satisfaction and Intention To Leave: A Questionnaire Survey Of Hospital Nurses In Shanghai Of China", *Journal of Clinical Nursing*, 21/1-2, s. 255-263.
- Mahdi, A. F., Mohd Zin, M. Z., Mohd Nor, M. R., Sakat, A. A. and Abang Naim, A. S. (2012). "The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention", *American Journal of Applied Sciences*, 9/9, s. 1518-1526.
- Mahfood, W. V., Pollock, W., and Longmire, D. (2013). "Leave It At The Gate: Job Stress And Satisfaction In Correctional", *Criminal Justice Studies: A Critical Journal Of Crime, Law And Society*, 26/3, s. 308-325.
- Mileva, I., Bojadjiev, M., and Stefanovska Petkovska, M. (2021). "Entrepreneurial Organizational Culture During a Pandemic in a Labour-Intensive Industry: The Mediating Role of Fear of COVID-19, Psychological Distress, and Job Satisfaction in Turnover Intention", *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, <http://management.fon.bg.ac.rs/index.php/mng/article/cite/415/ApaCitationPlugn>  
Erişim Tarihi: 03.12.2022
- Misra, P. K. (2013). "Job Satisfaction", *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 14/5, s. 45-54.
- Mobley, W. H. (1982). "Some Unanswered Question In Turnover and Withdrawal Research", *The Academy of Management Review*, 7/1, s. 111-116.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Ankara Üniversitesi, Siyasi Bilimler Fakültesi Yayınları, 470. Yayın, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Özatatay, F. (2020). *COVID-19'un Ekonomik Sonuçlarını Yönetebilmek İçin Ne Yapılabilir?* <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/10098> Erişim Tarihi: 02.12.2022.

- Özdemir, R., (2021). *Covid-19 Pandemisi Sürecinde Özel Bakım Merkezi Çalışanlarının Covid-19 Korkusu ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük Düzeylerinin Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi*, (Bastırılmamış Yüksek Lisans Tezi) , Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özer, H. (2019). *Sağlık Çalışanlarının İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: İstanbul İlinde 2. Basamak Kamu Hastanelerinde Karşılaştırmalı Uygulama*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Öztürk-Başol, R. and Demirkaya, H. (2017). “The Relationship Between Managerial Satisfaction and Job Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction”, *Management*, 12/3, s. 235-248.
- Öztürk, B.İ., (2022). *Covid-19’la Yaşamak: Covid-19 Korkusunu Etkileyen Faktörler* (Bastırılmamış Yüksek Lisans Tezi), Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Öztürk, S. (2019). *Şirket Akademilerinin Çalışan Performansı, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Özüpek, A. A. (2019). *Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişki: İnşaat Sektörü Üzerine Bir Çalışma*, (Yayınlanmış Doktora Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Kullanma Klavuzu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Rajamohan, S., Porock, D., and Chang, Y.-P. (2019). “Understanding the Relationship Between Staff and Job Satisfaction, Stress, Turnover, and Staff Outcomes in the Person-Centered Care Nursing Home Arena”, *Journal of Nursing Scholarship*, 1-9.
- Randhawa, G. (2007). “Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intentions: an Empirical Analysis”, *Indian Management Studies Journal*, 11, s. 149-159.
- Rewar, S., Mirdha, D., and Rewar, P. (2016). “Treatment and Prevention of Pandemic H1N1 Influenza”, *Annals of Global Health*, 81/5, s. 645-653.
- Rickard, G., Lenthall, S., Dollard, M., Opie, T., Knight, S., Dunn, S., and Brewster Webb, D. (2012). “Organisational intervention to reduce occupational stress and turnover in hospital nurses in the Northern Territory, Australia”, *Collegian*, 19/4, s. 211–221.
- Rouleau, D., Fournier, P., Philibert, A., Mbengue, B. and Dumont , A. (2012). “The Effects Of Midwives’ Job Satisfaction On Burnout, Intention To Quit And Turnover: A Longitudinal Study In Senegal” *Human Resources For Health*, 10 /9, s. 1-14.
- Ross, A. P., Olveda, R. M., & Yuesheng, L. (2014). “Are we ready for a global pandemic of Ebola virus?”, *International Journal of Infectious Diseases*, 28, s. 1-7.
- Rubin, G. J. and Wessely, S. (2020). “The Psychological Effects Of Quarantining A City”, *BMJ*, s. 1-2.

- Said, R.M., El-Shafei, D.A. (2021) "Occupational Stress, Job Satisfaction, and Intent to Leave: Nurses Working on Front Lines during COVID-19 Pandemic in Zagazig City, Egypt", *Environmental Science and Pollution Research*, 28, s. 8791–8801.
- Schaubroeck, J., Ganster, D. C., and Fox, M. L. (1992). "Dispositional affect and work related stress. *Journal of Applied Psychology*", 77/3, s. 322–335.
- Schimmenti, A., Billieux, J. and Starcevic, V. (2020). "The Four Horsemen Of Fear: An Integrated Model Of Understanding Fear Experiences During The COVID-19 Pandemic", *Clinical Neuropsychiatry*, 17/2, s. 41-45.
- Sezgin, B. (2019). *Sağlık Çalışanlarının Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Shi, L.S.B., Xu R.H., Xia, Y., Chen, D.X. and Wang, D. (2022). "The Impact of COVID-19 Related Work Stress on the Mental Health of Primary Healthcare Workers: The Mediating Effects of Social Support and Resilience", *Frontiers Psychology*, 12/1, s. 11.
- Su, W. and He, H. (2015). "Emergence and Pandemic Potential of Avian Influenza A (H7N9) Virus", *Microbiology in Agriculture and Human Health*, s. 34-44.
- Şahin, M. (2019). *Tükenmişlik Duygusu ve İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, (Basılmamış Doktora tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şahin, S. (2019). *The Effects Of Perceived Job Insecurity On Job Stress And Presenteeism*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahcesehir University Graduate School Of Social Sciences, İstanbul.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (6th edn)*, Boston: Pearson Education.
- Taşgıran, B. (2019). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının İş Tatminine Etkisi*, (Basılmamış Yüksek Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taylor, S. (2019). "The Psychology of Pandemics: Preparing for the Next Global Outbreak of Infectious Disease", Cambridge Scholars Publishing, s. 1-10.
- Tekingündüz, S. ve Kurtuldu, A. (2015). "The Analysis Of Relationship Between Intention To Leave, Organizational Commitment, Leadership and Job Stress: A Hospital Example", *International Journal of Human Sciences*, 12/1, s. 1501-1517.
- Tezgöçen, E. (2020). *Duygusal Zekâ ile İş Stresi İlişkisi: Banka Çalışanlarında Bir Araştırma*, (Basılmamış Yüksek Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Thorsteinsson, E. B., Brown, R. F., and Richards, C. (2014). "The Relationship between Work-Stress, Psychological Stress and Staff Health and Work Outcomes in Office Workers" *Psychology*, 5, s. 1301-1311.

- Tonbul, İ. ve Aykanat, Z. (2019). “Örgütsel Stresin Çalışan Performansına Etkisi: Yerel Yönetimlerde Bir Uygulama”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi (KMUSEKAD)*, 21/37, s. 1-20.
- Tongar, H. K. (2020). *Pandemi Sürecindeki Annelerin İyimserlik- Kötümserlik Düzeyleri ile Çocuklarının Kaygı Seviyeleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Toraman, Ç. Aktan, O. (2022). “The Relationship Of Academicians With Technostress Levels And Job Satisfaction In The COVID-19 Process”, *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 9/4, s. 1695-1726.
- Türk, A., Ak Bingül, B. ve Ak, R. (2020). “Tarihsel Süreçte Yaşanan Pandemilerin Ekonomik ve Sosyal Etkileri”, *Gaziantep University Journal Of Social Sciens*, s. 612-632.
- Türköz, T. (2022). “Çalışanların Covid-19 İlişkili Psikolojik Sıkıntıları ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Kişi Örgüt Uyumunun Düzenleyici (Modere Edici) Rolü”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22/1, s. 279-302.
- Üstün, Ç. and Özçiftçi, S. (2020). “COVID-19 Pandemisinin Sosyal Yaşam ve Etik Düzlem Üzerine Etkileri: Bir Değerlendirme Çalışması”, *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25/1, s. 142-153.
- Yeğin, M. (2009). *Sağlıkta Kalite Geliştirme Akreditasyon Programı*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yıldırım Keskin, A., ve Molu, B. (2021). “Hemşirelik Öğrencilerinin Covid-19 Pandemi Sürecinde Sağlık Bilimleri ile Depresyon Anksiyete Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkisi”, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Dergisi*, 8/2, s. 241-249.
- Yıldırım, S. (2020). “Salgınların Sosyal-Psikolojik Görünümü: Covid-19 (Koronavirüs) Pandemi Örneği”, *Turkish Studies*, 15/4, s. 1331-1351.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). “Alan Araştırmalarında Güvenirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”, *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2/1, s. 14-28.
- Yüksel, İ. (2005). “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6/2, s. 291-306.
- Zeybekoğlu A. Ö. and Dursun, C. (2020). “Koronavirüs (Covid-19) Pandemisi Sürecinde Özel Alanına Kamusal Alanı Sığdıran Çalışan Anneler”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 7/5, s. 78-94.
- Zengin, S.(2020). *The Effects Of Leadership Styles On The Job Satisfaction Of The Employees In Familycompanies That Service The Constructionindustry*,( Bastırılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara University Management And Organization Science, İstanbul.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X. and Yuan, B. (2020). “Job Satisfaction, Burnout, And Turnover İntention Among Primary Care Providers İn Rural China:

Results From Structural Equation Modeling”, *BMC Family Practice*, 21 /12, s. 1-10.

Waltman, J., Bergom, I., Hollenshead, C., Miller, J. and August, L. (2012). “Factors Contributing to Job Satisfaction and Dissatisfaction among Non-Tenure-Track Faculty”, *The Journal of Higher Education*, 83: 3, s. 411-434.

Wong, G. W. and Leung, T. F. (2007). “Bird Flu: Lessons From SARS”, *Paediatric Respiratory Reviews*, 8, s. 171-176.

## EK-1: ANKET FORMU

### Sayın Katılımcı

Aşağıda yer alan anket formu Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda hazırlanmakta olan yüksek lisans tez çalışmasına veri sağlayabilmek amacı ile hazırlanmıştır. Elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçlarla değerlendirilecek olup, isminiz ve iletişim bilgileriniz kesinlikle istenmemektedir. Araştırmada sağlıklı bulgular elde edilmesi anketteki ifadelere vereceğiniz cevaplara bağlı olduğundan, cevaplarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtmayı çok önemlidir. Ankette yer alan soruların tümünü içtenlikle yanıtlamanızı ve gereken özeni göstermenizi dileriz. Zaman ayırıp araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı  
Doç.Dr.Yeliz MOHAN BURSALI

Yüksek Lisans Öğrencisi  
Emine TEKE

### DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek			
Medeni Durum	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Evli			
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 18-25	<input type="checkbox"/> 26-35	<input type="checkbox"/> 36-45	<input type="checkbox"/> 46 ve Üstü	
Eğitim durumunuz (en son mezun olduğunuz seviye)	<input type="checkbox"/> İlkokul	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Ön Lisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans/Doktora
Kurumdaki Çalışma yılı	<input type="checkbox"/> 1yıldan az	<input type="checkbox"/> 1-5yıl arası	<input type="checkbox"/> 6-9 yıl arası	<input type="checkbox"/> 10 yıl ve üstü	
Çalışma şekliniz	<input type="checkbox"/> Evde çalışan		<input type="checkbox"/> İş yerinde çalışan		<input type="checkbox"/> Hem ofis hem evde çalışan
Aylık Gelir (Net/TL)	<input type="checkbox"/> 2324-3000	<input type="checkbox"/> 3001-4000	<input type="checkbox"/> 4001-5000	<input type="checkbox"/> 5001-6.000	<input type="checkbox"/> 6000 ve üzeri
Çocuk sayınız	<input type="checkbox"/> Yok	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4 ve üzeri

Aşağıda COVID-19 Korkusu ile ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen size en uygun gelen ifadeyi seçiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.

Covid-19 Korkusu Ölçeği	1 Kesinlikle katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle katılıyorum
1.Koronavirüsten (Covid-19) çok korkuyorum.					
2. Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız ediyor.					
3. Koronavirüsü düşündüğümde ellerim soğuk soğuk terliyor.					
4. Koronavirüs nedeniyle hayatımı kaybetmekten korkuyorum.					
5.Sosyal medyada koronavirüsle ilgili hikayeleri ve haberleri gördüğümde gerilir veya endişelenirim.					
6. Koronavirüse yakalanacağım korkusundan dolayı uyuyamıyorum.					
7. Koronavirüse yakalanacağımı düşündüğümde kalbim hızla çarpmaya başlıyor.					

**Aşağıdaki sorulara şu anki işinizi göz önünde bulundurarak yanıtlayınız. Lütfen size en uygun gelen ifadeyi seçiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.**

İş Stresi Ölçeği	1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum
1) İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.					
2) Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.					
3) İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.					
4) Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.					
5) İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.					
6) İşyerinde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.					
7) Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.					

**Aşağıdaki sorulara şu anki işinizi göz önünde bulundurarak yanıtlayınız. Lütfen size en uygun gelen ifadeyi seçiniz ve tüm maddeleri cevaplayınız.**

İş Doyumu Ölçeği		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.					
2	Aldığım maaş beni tatmin ediyor.					
3	İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.					
4	İşyerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.					
5	İşyerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.					
6	İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.					
7	İşyerinde farklı insanlar tanıma şansı elde ediyorum.					
8	Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.					
9	İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım ücretten memnunum.					
10	İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.					
11	Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.					
12	İşimde başka insanlara yardım etme şansı beni tatmin ediyor.					
13	İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.					
14	İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.					



## ÖZGEÇMİŞ