

**COVID-19 KORKUSU, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE İŞGÖREN PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

DETERMİNİNG THE RELATIONSHIP BETWEEN FEAR OF COVID-19, PSYCHOLOGICAL
WELL-BEİNG AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A RESEARCH ON TEACHERS

Cahit ÇAĞLIN

Şırnak Üniversitesi, Silopi MYO, Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü, Öğr. Gör, Dr.,
c.cgl@hotmai.com, Şırnak, Türkiye.

ORCID ID: 0000-0002-4111-1538

Ferhat UĞURLU

İskenderun Teknik Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Lojistik Yönetimi Bölümü,
Dr. Öğr. Üyesi, ugurluferhat@hotmai.com, İskenderun, Türkiye.

ORCID ID: 0000-0003-1852-8797

ÖZET

Bu çalışmada Covid-19 korkusu, psikolojik iyi oluş ve işgören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kısaca ifade edilecek olunursa Covid-19 korkusu, Covid-19 virüsüne yakalanmaya ilişkin korkuyu; psikolojik iyi oluş, psikolojik olarak iyi olmayı; işgören performansı, işgörenlerin görevlerini yerine getirme düzeyini ifade etmektedir. öncelikle Covid-19 korkusu, psikolojik iyi oluş ve işgören performansı konuları açıklanmıştır. Daha sonra mevcut çalışmanın metodolojisi ele alınmıştır. Ana kütlesi, Hatay ilinin merkez ve ilçelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmakta olup hedef kitleye online anket yöntemiyle ulaşılmaya çalışılmıştır. Elde edilen verilere SPSS programı aracılığıyla sayı, yüzde, normal dağılım, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik, korelasyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde Covid-19 korkusu ile psikolojik iyi oluş arasında negatif bir ilişki ve işgören performansı arasında ilişki olmadığı, psikolojik iyi oluş ile işgören performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu elde edilmiştir. Ayrıca, araştırmacı ve uygulayıcılar için öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 Korkusu, Psikolojik İyi Oluş, İşgören Performansı.

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the relationship between fear of Covid-19, psychological well-being and employee performance. In short, the fear of Covid-19 is the fear of catching the Covid-19 virus; psychological well-being, being psychologically well; Employee performance refers to the level of performance of employees' duties. First of all, the fear of Covid-19, psychological well-being and employee performance were explained. Then, the methodology of the current study is discussed. The main mass consists of teachers working in the center and districts of Hatay province, and the target audience was tried to be reached by online survey method. Number, percentage, normal distribution, confirmatory factor analysis, reliability and correlation analyzes were performed on the obtained data by means of SPSS program. As a result of the analysis, it was found that there is no

negative relationship between the fear of Covid-19 and psychological well-being, and there is no relationship between employee performance, and there is a positive relationship between psychological well-being and employee performance. In addition, recommendations have been developed for researchers and practitioners.

Keywords: Fear of Covid-19, Psychological Well-Being, Employee Performance.

NOT: Bu çalışma, 27-28 Mayıs 2021 tarihleri arasında Gaziantep'te düzenlenmiş olan, 2nd International Economics and Business Symposium "Effect of Covid-19 in All Dimensions Kongresi'nde "Covid-19 Korkusunun Psikolojik İyi Oluş ve İşgören Performansı Üzerine Etkisinin Belirlenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma" başlığı ile sunulmuş ve kongre kitapçığında özet olarak basılmış bildirinin genişletilmiş halidir.

1. GİRİŞ

Covid-19 virüsü, 2019'un son aylarında ilk kez Çin'de (Hubei bölgesinde yer alan Wuhan kentinde) görülmüştür. Bu virüs, Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak ilan edilmiştir. Türkiye'de de, aynı tarihte ilk pozitif vakalar görülmüştür. Covid-19 pandemisi, hayatın pek çok alanında benzeri görülmemeyen yıkıcı etkilere neden olmuştur (İlhan, 2020: 288; Nguyen vd., 2020: 1; Yakut, Kuru ve Güngör, 2020: 242). Söz konusu pandeminin ekonomik, sosyal, toplumsal, politik gibi birçok alanda etkisinin belirlenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Çalışma hayatında da, Covid-19 pandemisinin olumsuz etkilerine ilişkin araştırmalar (Ahorsu vd., 2020; Baykal, 2020; Çiçek ve Almalı, 2020; Özdemir ve Kerse, 2020) yapılmış olmakla birlikte, çalışma hayatına etkilerinin daha iyi anlaşılabilmesi için yeni araştırmaların yapılmasına hala ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle, Covid-19 pandemisinin etkilerinin daha iyi bir şekilde anlaşılabilmesine katkı sağlaması ve pandemiyle mücadelede yol gösterici olabilmesi açısından çalışma hayatına etkilerinin belirlenmesi önemlidir.

Covid-19 pandemisinin çalışma hayatına etkilerinden biri, işgörenleri psikolojik olarak olumsuz etkilemesidir (Broche-Pérez vd., 2020; Lee vd., 2020; Satıcı vd., 2020; García-Reyna vd., 2022). Kasapoğlu (2020), yetişkin bireyler üzerine gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında Covid-19 korkusu ile spiritüel iyi oluş arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte, işgörenlerin kendilerinden istenilen görevleri yerine getirebilmeleri için psikolojilerinin iyi olması gerekmektedir. İşgörenlerin psikolojik durumlarını açıklayan önemli kavramların arasında, psikolojik iyi oluş yer almaktadır. Psikolojik iyi oluş, ruhsal olarak iyi olmayı ifade etmektedir (Yanık, 2021: 9). İşgörenlerin psikolojik iyi oluşları, örgütlerin en önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir (Üstün, 2020: 361). Bu bilgiler ışığında Covid-19 korkusunun işgörenlerin psikolojik oluşlarını olumsuz yönde etkileyeceği söylenebilmektedir.

Covid-19 pandemisinin olumsuz etkilediği kavramlardan birisi, işgören performansıdır. İşgören performansı (Akbaş Tuna, 2020: 415), örgütlerin hedeflerine ulaşma kabiliyetleriyle ilgili kişisel davranışlar ve eylemler şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca (Biçen ve Koç, 2019: 1452), örgütlerin uzun vadede başarılı olabilmesi, işgörenlerinin performanslarını ölçüm kabiliyeti ve ölçüm verilerini

performans standartlarının iyileştirilebilmesi için kullanmalarına bağlıdır. Bu nedenle bahsi geçen pandemi (Erer, 2020; García-Reyna vd., 2022), işgörenlere ek olarak üyesi oldukları örgütleri de olumsuz etkilediği görülmektedir. İşgören performansını azaltan öncülleri belirleyerek onları ortadan kaldırmak veya minimum düzeye indirmek olanaklı olabilmekte ve böylece performans artırılabilir. Dolayısıyla, Covid-19 pandemisinin işgören performansına etkisinin belirlenmesi, performansı yönetme açısından yarar sağlayacaktır. Özel, İnak ve Özel (2021), konaklama tesislerindeki işgörenler üzerine yaptıkları araştırmalarında Covid-19 sonrası sağlık ile güvenlik uygulamalarının örgüte uyumu ve işgören performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Mevcut çalışmada Covid-19 korkusu, psikolojik iyi oluş ve işgören performansı arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın evrenini, Hatay ilinin merkez ve ilçelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Ele alınan değişkenler arasındaki ilişkilerin yeterince araştırılmaması çalışmanın önemini artırmakta olup değişkenleri öğretmenler üzerine inceleyen çalışmaya rastlanmaması da çalışmayı özgün kılmaktadır. Dolayısıyla, bu araştırmanın gerek literatüre gerek uygulayıcılara katkı sağlaması beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1930 yılında gerçekleşen küresel ekonomik krizin ardından gelişen neo-klasik yönetimin ilkelerinin getirdiği yenilikler ışığında örgütlerde insan faktörüne verilen değer giderek artmış ve insanların motivasyonlarının, psikolojik durumlarının örgütlerin başarısı açısından önemi yıllarca irdelenmiştir. Dolayısıyla, örgütlerin hedeflemiş oldukları amaçlarına ulaşabilmeleri adına anahtar role sahip olan insan kaynağının Covid-19 sürecinde psikolojik iyi oluşları ve performanslarının kavramsal çerçeve açısından ele alınmasının önemi ortaya çıkmıştır.

2.1. Covid-19 Korkusu

2019 yılının son aylarında Çin’de görülen virüs, Covid-19 olarak adlandırılmıştır. Davranışsal Bağışıklık Sistemi kuramına göre (Baykal, 2020: 69), bireyler kendilerini Covid-19 gibi riskli durumlar içerisinde bulduklarında, bu durumdan korumaları için kaygı, tiksinti ve korku gibi olumsuz duygu ve davranışlar geliştirmeye başlamaktadırlar. Aynı doğrultuda (Martínez-Lorca vd., 2020: 1); Covid-19’un kendisi ve sonuçları, dünya çapında insanlar arasında korku, endişe ve anksiyeteye yol açmıştır. Ayrıca, korku sözcüğünü TDK, “*bir tehlike veya tehlike düşüncesi karşısında duyulan kaygı, üzüntü*” olarak tanımlamıştır (TDK, 2021). Chi vd. (2021)’e göre ise korku, Covid-19 gibi sağlık olayına ilişkin insanların (kamusal, halka açık) sürekli endişeli olmaları veya olumsuz bir duygusal tepki göstermeleridir. Buradan hareketle Covid-19 korkusu kavramını, *Covid-19’a yakalanmaya ilişkin duyulan kaygı veya üzüntü* şeklinde tanımlamak mümkündür. Ayrıca, Covid-19 korkusu ölçeğinin farklı ülkelere uyarlanması amacıyla gerçekleştirilen çalışmalar, aşağıdaki Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Covid-19 Korkusu Ölçeğinin Uyarlamaları

Çalışma/lar	Uyarlanan Ülke
Alyami vd. (2020)	Suudi Arabistan

Bitan vd. (2020)	İsrail
Doshi vd. (2020)	Hindistan
Huarcaya-Victoria vd. (2020)	Peru
Ladikli vd. (2020); Haktanır, Seki ve Dilmaç (2020)	Türkiye
Martínez-Lorca vd. (2020)	İspanya
Masuyama, Shinkawa ve Kubo (2020)	Japonya
Perz, Lang ve Harrington (2020)	Amerika
Pang vd. (2020)	Malezya
Reznik vd. (2020)	Doğu Avrupa (Rusya ve Belarus)
Sakib vd. (2020)	Bangladeş
Soraci vd. (2020)	İtalya
Winter vd. (2020)	Yeni Zelanda
Cassiani-Miranda, Tirado-Otalvaro ve Campo-Arias (2021)	Kolombiya
Chi vd. (2021)	Çin
Iversen vd. (2021)	Norveç
Stănculescu (2021)	Romanya

* Tablo, yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki Tablo 1'e bakıldığında, Covid-19 korkusu ölçeğinin 17 ülkede geçerli ve güvenilir olduğu görülmektedir. Bu da söz konusu ölçeğin farklı kültürlerle de uygulanabileceğini ve ölçeğe uluslararası nitelik kazandırmaktadır.

Erer (2020), Türkiye'de gıda ürünleri imalatı (fırın ve pastane ürünleri) çalışanları örneğinde, Covid-19 korkusunun *işgören performansını* olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir. Lee vd. (2020), Amerika'da yaptıkları çalışmalarında, *koronafobi* kavramının *depresyon*, *yaygın kaygı bozukluğu* ve *ölüm kaygısının* ortaya çıkmasında kaynaklık ettiğini saptamışlardır. Nguyen vd. (2020), Vietnam'da tıp öğrencilerine yönelik yaptıkları araştırmalarında, Covid-19 korkusu düzeyi yüksek olanların *sigara içme olasılıklarının* daha yüksek olacağı sonucuna ulaşmışlardır. Satıcı vd. (2020), Türkiye'de 75 şehirden kişilere yaptıkları anket çalışması neticesinde, Covid-19 korkusu kavramının *depresyon*, *stres* ve *duyarsızlaşmayı* doğrudan olumsuz yönde etkilediğini ve bu değişkenlerin Covid-19 korkusu ve *yaşam memnuniyeti* arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğunu saptamışlardır. Broche-Pérez vd. (2020) Küba'da vatandaşlar üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarında, Covid-19 korkusunu *kadınların erkeklere* nazaran daha fazla yaşadıklarını bulgulamışlardır. García-Reyna vd. (2022), Meksika'da Guadalajara'nın metropol bölgesinde üç hastanenin çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarında, Covid-19 korkusunun *kadınların erkeklere* kıyasla; birim bakımından da *hemşire* ve *idari personelin* diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeyde yaşadıklarını elde etmişlerdir. Bu bilgiler kapsamında Covid-19'un çalışanlar üzerindeki etkileri aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Erer, 2020; Lee vd, 2020; Nguyen, 2020; Satıcı vd, 2020; Broche-Perez vd, 2020):

- Çalışanların performanslarını düşürebilir.
- Çalışanları depresyona yatkın hale getirebilir.
- Çalışanlarda kaygı bozukluğu ve ölüm korkusunu arttırabilir.
- Çalışanların kötü alışkanlıklara yönelmesine neden olabilir.

- Çalışanlarda stresi arttırabilir.
- Çalışanların yaşam memnuniyetini etkileyebilir.
- Çalışanlarda çeşitli sağlık sorunlarına sebep olabilir.

2.2. Psikolojik İyi Oluş

İyi oluş sözcüğü, yazında *öznel iyi oluş* ve *psikolojik iyi oluş* bakış açılarıyla ele alınmaktadır (Sarı ve Çakır, 2016: 223). Öznel iyi oluş, kişilerin hayatları kapsamındaki öznel değerlendirmelerini ifade etmektedir. Psikolojik işlevsellik ve sosyal iyilik hali kavramları ışığında tasvir edilen psikolojik iyi oluş da, kişinin sahip olduğu potansiyellerini gerçekleştirilmesi olarak karakterize edilmektedir (Demir ve Kumcağız, 2020: 26). Psikolojik iyi oluş kavramı, ilk defa 1969'da Bradburn'un "The Structure of Psychological Well-Being" adlı eserinde yer almaktadır (Özmete, 2016: 364). Bradburn (1969)'a göre, olumlu duygulara sahip olmak, olumsuz duygulara sahip olmaktan yüksekse psikolojik iyi oluş da dolaylı olarak yüksek olacaktır. Bununla birlikte, olumsuz duygulanımlar olumlu duygulanımlardan yüksekse, psikolojik iyi oluş düşük olacaktır (Gülyüksel Akdağ ve Cihangir Çankaya, 2015: 646). Psikolojik iyi oluş kavramı, pozitif psikoloji kapsamında ele alınmakta (Ryff ve Keyes, 1995), kısaca ruhsal olarak iyi olmayı ifade etmektedir (Yanık, 2021: 9). Ayrıca, "zorluklar ile yüz yüze gelindiğinde kendini gerçekleştirme ve anlamlı bir yaşam için kişinin potansiyellerini harekete geçirmesini içermektedir" (Sarı ve Çakır, 2016: 224) ve "kişinin yaşam amaçlarını, potansiyelinin farkında olup olmadığını, diğer insanlarla ilişkisinin kalitesini kapsamaktadır" (Özen, 2010: 46) tanımları yapılmıştır.

Ampirik araştırmalarda *duygusal öz-yeterlilik* (Çiçek ve Almalı, 2020); *iyimserlik* (Günay ve Çelik, 2019); *değerler* (Telef, Uzman ve Ergün, 2013) kavramlarının psikolojik iyi oluşu güçlendirdiğini tespit etmişlerdir. Psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkileyen öncüllere bakıldığında ise *Covid-19 anksiyetesi* (Çiçek ve Almalı, 2020); *bağlanma, kaygı, kaçınma* (Kahyaoğlu Çakmakçı, 2020); *belirsizlik, bilgi eksikliği* (Günay ve Çelik, 2019); *mutluluk korkusu* (Sarı ve Çakır, 2016) değişkenlerinin olduğunu elde etmişlerdir. Literatür ve araştırma sonuçları dikkate alınarak aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H₁: Covid-19 korkusu ile psikolojik iyi oluş arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

2.3. İşgören Performansı

İşgören performansı, örgütlerin gündeminde oldukça yer edinen ve önem düzeyi yüksek olan kavramların arasında yerini almıştır. Örgütlerin başarısı ve gelecek planları bakımından işgörenlerin sergiledikleri performans, son derece önem arz etmektedir. Örgütler, üyelerinin istenilen performansı gösterebilmesi için isabetli seçimler yaparak, bu hedefe yönelik adımlar atmaları gerekmektedir (Uludağ, 2018: 179). Bununla birlikte, örgütlerin uzun vadede başarılı olabilmesi, işgörenlerinin performanslarını ölçüm kabiliyeti ve ölçüm verilerini performans standartlarının geliştirilebilmesi için kullanmalarına bağlıdır. Bu kapsamda değerlendirme sürecini, üyenin işe kabul sürecinde başlayan ve iş yaşamı boyunca da belirli amaçlara yönelik ve belli aralıklar dahilinde düzenli olarak gerçekleştirilen eylemler seti şeklinde karakterize etmek mümkündür (Biçen ve Koç, 2019: 1452).

Performans, “belirlenmiş bir zaman içinde yürütülen faaliyetlerin, amaca hizmet etme derecesidir” (Tutar ve Altınöz, 2010: 201). Ayrıca performans, “bir örgüt bazında düşünüldüğünde, örgütün hedefleri ile örgüt başarı kriterlerinin kıyaslanmasıdır” (Karataş, 2019: 4). İşgören performansı ise, “bir çalışanın belirli bir zaman dilimi içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır” (Kahya, 2013: 36). İşgören performansı, “kurumun hedeflerine ulaşma yetenekleri ile ilgili bireysel davranışlar ve eylemler olarak tanımlanmaktadır” (Akbaş Tuna, 2020: 415).

Kaynakların Korunması Teorisi’ne göre, bireyler kaynakları elde etmek, sürdürmek ve artırmak eğilimindedirler (Hobfoll, 1989). Fakat, Covid-19 çalışanların psikolojik ve fiziksel kaynaklarının azalmasına ve yeni kaynakları elde etmelerine engel olabilmektedir. Bu nedenle, Covid-19’un çalışanların hangi kaynaklarını azalttığı ve/veya yok ettiği ya da kaynakları elde etmelerine engel olduğunu belirleyerek bunu engelleyici önlemlerin alınması aracılığıyla çalışanlardan beklenen performansları göstermeleri sağlanabilmektedir.

Yapılan ampirik araştırmalarda, *örgütsel bağlılığın doğrusal bağlılık ve normatif bağlılık* boyutları Uludağ (2018); *algılanan örgütsel destek* (Işık ve Kama, 2018); *psikolojik sermaye* (Uğan, Karakaya ve Nayır, 2018); *dönüşümcü liderlik* (Buil, Martínez ve Matue, 2019); *iş tatmini* (Öztürk ve Aygün, 2020); *örgütsel iklim* (Tutar ve Altınöz, 2010) kavramlarının işgören performansını olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca *iş stresi*, *sanal kaytarma davranışları* (Özudoğru ve Yıldırım, 2020), *işe tutkunluk* (Karataş, 2019); *güç mesafesi* (Akbaş Tuna, 2020) değişkenlerinin işgören performansını olumsuz yönde etkilediğini elde etmişlerdir. Literatür ve araştırma sonuçlarına dayanılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₂: Covid-19 korkusu ile işgören performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Psikolojik iyi oluş ile işgören performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

3. METEDOLOJİ

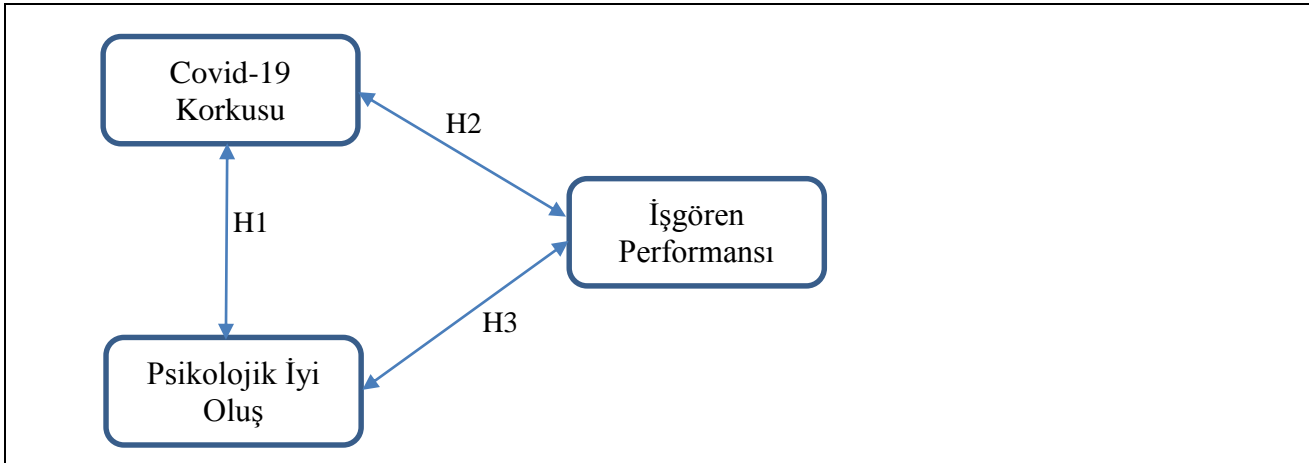
3.1. Araştırmanın Yöntem ve Örneklemi

Covid-19 pandemisi sürecinde öğretmenlerin Covid-19 korkuları, psikolojik iyi oluşları ve performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik olan bu çalışmada, öncelikle Covid-19 korkusu, psikolojik iyi oluş ve işgören performansı konularında yerli ve yabancı literatür taraması yapılmıştır. Ayrıca bu çalışma, İskenderun Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Kararları tarafından 23/03/2021 tarih ve E.8702 sayı ile etik açıdan uygun bulunmuştur. Araştırmanın evrenini Hatay ilinin merkez ve ilçelerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Nisan ve Mayıs 2021 tarihlerinde online anket yöntemiyle 165 kişiye ulaşılabilmektedir. Örneklem büyüklüğüne ilişkin farklı yaklaşımlar bulunmakta ve örneklem büyüklüğünün madde sayısının en az beş katı olması yaklaşımı araştırmacılar tarafından kabul gören yaklaşımdır (Akan, Yıldırım ve Yalçın, 2014: 396; Uğurlu ve Aylar, 2017: 33). Dolayısıyla, toplam 19 maddeden oluşan ölçeğin beş katından yüksek bir denek sayısına ulaşılması sebebiyle örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu söylemek mümkündür. Elde edilen verilere araştırma kapsamında yapılması gereken analizler, SPSS 24 programı aracılığıyla yapılmıştır. Bu kapsamda demografik özelliklere ilişkin temel frekans

analizleri, ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonlar tespit edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Değişkenler arası ilişkileri göstermek amacıyla aşağıdaki Şekil 1'deki model oluşturulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Mevcut araştırmada, veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Anket formu, 23 soru olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümün araştırmaya katılanların demografik bilgilerine yönelik dört sorudan meydana gelmektedir. Anketin diğer bölümlerinde bulunan toplam 19 soru ise, Likert ölçek tipine uygun bir biçimde hazırlanmış olup 1'den 5'e kadar

kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Hedef kitleye ulaşabilmek için, okul müdürleriyle görüşülmüş ve anketlerin öğretmenlere ulaştırılması konusunda yardım alınmıştır.

Anket formunun ikinci bölümünde, Covid-19 korkusunu ölçmek amacıyla Ahorsu vd., (2020) tarafından geliştirilen ve ölçeğin Türkçe uyarlaması Ladikli vd., (2020) tarafından yapılarak Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenen ölçek kullanılmıştır. Üçüncü bölümde Psikolojik iyi oluşu ölçmek için, Diener vd. (2009-2010) tarafından geliştirilen ve ölçeğin Türkçe uyarlaması Telef (2011) ve Telef (2013) tarafından yapılarak Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenen ölçek yer almıştır. Anket formunun dördüncü bölümünde ise, işgören performansı düzeyini belirlemek amacıyla, Sigler ve Pearson (2000) tarafından Kirkman ve Rosen (1999) çalışmasından alınan ve Çöl (2008) çalışmasında kullanılan ölçekten faydalanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Bulguları

3.4.1. Araştırmaya Yönelik Demografik Bilgiler

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlere ait demografik özellikler analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarından elde edilen veriler, Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Değişken	Sayı	Oran
Cinsiyet		
Kadın	81	49,1
Erkek	84	50,9
Medeni Durum		
Evli	123	74,5
Bekar	42	25,5
Yaşınız		
25-34	53	32,1
35-45	52	31,5
45-55	48	29,1
55-65	12	7,3
İdari Göreviniz Var mı?		
Yok	127	77,0
Var	38	23,0

Yukarıdaki Tablo 2 incelendiğinde, katılımcılardan %49,1’inin kadın ve %50,9’unun erkek; %74,5’nin evli ve %25,5’nin bekar; %32,1’inin 25-34, %31,5’inin 35-45, %29,1’inin 45-55 yaş ve %7,3’ünün 55-65 yaş aralığında; %77’isin idari görevinin olmadığı ve %23’ünün idari göreve sahip olduğu görülmektedir.

3.4.2. Normal Dağılım Analizler

Aşağıdaki Tablo 3’te araştırma verilerinin normal dağılım analizleri gösterilmektedir.

Tablo 3: Normal Dağılım Analizi

	Çarpıklık	Basıklık
Covid-19 Korkusu	-0,126	-0,531
Psikolojik İyi Oluş	-0,811	2,258
İşgören Performansı	-1,174	3,029

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Sürücü, Şeşen ve Maşlakçı, 2021: 22). Yukarıdaki Tablo 3 incelendiğinde, araştırma verilerinin normal dağılmadığı görülmektedir.

3.4.3. Araştırmanın Ölçeklerinin Faktör Analizleri

Covid-19 korkusu ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeğe ait faktör yüklerinin 0,69 ile 0,82 arasında olduğu (KMO: 0,849; sig: 0,000; varyans: 73,476) ve Ahorsu vd., (2020) tarafından geliştirilen ve ölçeğin Türkçe uyarlaması Ladikli vd., (2020) tarafından yapılarak Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenen çalışmalarında olduğu gibi tek boyutlu olarak kümelendiği görülmüştür. Psikolojik iyi oluşa ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeğe ait faktör yüklerinin 0,66 ile 0,87 aralığında olduğu (KMO: 0,869; sig: 0,000; varyans: 67,904) ve Diener, Scollon ve Lucas (2009) tarafından geliştirilen ve ölçeğin Türkçe uyarlaması Telef (2013) tarafından yapılarak Türkiye örnekleminde geçerli ve güvenilir olduğu belirlenen çalışmalarında olduğu gibi tek boyutlu olarak kümelendiği görülmüştür. Son olarak, işgören performansına ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçeğe ait faktör yüklerinin 0,77 ile 0,92 aralığında olduğu (KMO: 0,816; sig: 0,000; varyans: 76,104) ve Çöl (2008) çalışmasında olduğu gibi tek boyutlu olarak kümelendiği görülmüştür.

3.4.4. Araştırmanın Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerin güvenilir olup olmadığını test etmek üzere güvenilirlik analizleri gerçekleştirilir. Analiz sonuçlarında cronbach alfa değeri'nin 0,70 değeri ve üzeri olarak görüldüğü durumlar, ölçeğin güvenilir olduğunu gösterir. Bu durum ile beraber faktördeki soru sayıları az olduğu hallerde ise bu sınır 0,60 değeri ve üzeri olarak kabul görebilmektedir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008: 89).

Tablo 4: Araştırmanın Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri

Ölçekler	Cronbach Alfa Değerleri
Covid-19 Korkusu	0,870
Psikolojik İyi Oluş	0,865
İşgören Performansı	0,895

Yukarıdaki Tablo 4'te verilen bilgilere göre, bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir.

3.4.5. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi

Bu çalışmanın veri setine yapılan çarpıklık ve basıklık analizleri neticesinde verilerin normal dağılmadığı görüldüğünden korelasyon analizinde Spearman Korelasyon yöntemi kullanılmıştır (Eral ve Vehid, 2013). Aşağıdaki Tablo 5'te araştırma değişkenlerine ilişkin ilişkileri tespit etmek amacıyla yapılan Spearman Korelasyon analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 5: Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi

Spearman Korelasyon Analizi			
	1	2	3
1. Covid-19 Korkusu		-0,279***	-0,051
2. Psikolojik İyi Oluş	-0,279***		0,553***
3. İş Gören Performansı	-0,051	0,553***	

***p<0,001

Yukarıdaki Tablo 5'e göre katılımcıların Covid-19 korkusuna yönelik korkuları ile psikolojik iyi oluş arasında negatif bir ilişki bulunurken işgören performansına yönelik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış olup psikolojik iyi oluş ile işgören performansı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Aşağıdaki Tablo 6'da bu araştırmanın hipotezlerinin sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 6: Hipotez Test Sonuçları

Hipotezler	Durum
H ₁ : Covid-19 korkusu ile psikolojik iyi oluş arasında negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂ : Covid-19 korkusu ile iş gören performansı arasında pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır	Red
H ₃ : Psikolojik iyi oluş ile iş gören performansı arasında pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır	Kabul

4. SONUÇ

Covid-19 korkusu, Covid-19 olarak adlandırılan virüse yakalanmaya ilişkin duyulan korkudur. Dünyadaki insanların çoğu (Winter vd., 2020), Covid-19 pandemisi nedeniyle yaşamlarını yitirmekten korkmaktadırlar. Bu korku, birçok alanda olduğu gibi, çalışma hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Covid-19 korkusunun çalışma hayatına olumsuz etkilerini minimum düzeye indirmek veya ortadan kaldırmak, bu etkileri bilmekle mümkün olabilmektedir. Bu düşünceyle mevcut çalışmada Covid-19 korkusu, psikolojik iyi oluş ve işgören performansı arasındaki ilişki belirlemek amaçlanmış olup Hatay ilinin merkez ve ilçelerinde görev yapan öğretmenlere online anket uygulanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde, örneklem büyüklüğünün analiz yapmaya yeterli olduğu ve Cronbach Alpha analizi ile araştırmada kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu elde edilmiştir. Normallik testi ile de araştırma verilerinin normal dağılmadığı saptanmıştır.

Ayrıca araştırmanın amacı olan Covid-19 korkusu, psikolojik iyi oluş ve işgören performansı arasında ilişkiyi belirlemek için değişkenler arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Bu kapsamda yapılan Spearman Korelasyon analizi ile Covid-19 korkusunun psikolojik iyi oluş ile negatif ilişkili olduğu saptanmıştır. Kasapoğlu (2020), yetişkin bireylere yaptığı araştırmasında Covid-19 korkusu ile spiritüel iyi oluş arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çiçek ve Almalı (2020), kamu ve özel sektör çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmalarında, Covid-19 anksiyetesinin psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkilediğini elde etmişlerdir. Sönmez (2020), hizmet sektörü işgörenleri üzerine gerçekleştirdiği nitel araştırma sonucunda, Covid-19 pandemisinin işgörenlerde kaygıya yol açtığı ve bu kaygının motivasyon ile performansı olumsuz olarak etkilediğini bulmuştur. Bu araştırmada elde edilen Covid-19 korkusunun psikolojik iyi oluş ile negatif bir

ilişkisinin olmasının daha önce yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir. Bununla birlikte, Covid-19 korkusunun *işgören performansı* ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı elde edilmiştir. Ancak, Erer (2020), Türkiye’de gıda ürünleri imalatı (fırın ve pastane ürünleri) çalışanları üzerine gerçekleştirdiği araştırmasında, Covid-19 korkusunun işgören performansını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir. Bu farklılık, sektörlerden kaynaklanmış olabilir. Çünkü, eğitim sektöründe dersler online olarak yapılabildiğinden Covid-19’a yakalanma ihtimali daha düşük olması nedeniyle performans düşmeyebilirken; fırın ve pastane ürünlerinin imalatı için yüz yüze çalışmak gerekebildiğinden Covid-19’a yakalanma ihtimali daha yüksek olması sebebiyle performansları azalabilmektedir. Buradan hareketle, Covid-19 korkusunun işgören performansına olumsuz etkisini azaltmak için zorunlu olmadıkça işlerin online yapılması uygulayıcılara önerilmektedir.

Özellikle günümüz dünyasında örgütlerin başarılı olmalarında rolleri hızla artan işgörenlerin psikolojik iyi oluşları (iyi bir ruh haline sahip olmaları) ve iyi bir performans göstermeleri oldukça etkili olabilmektedir. Çünkü psikolojik açıdan iyi olan ve performans düzeyleri yüksek olanların örgütlerine olumlu yönde katkıları olurken, aksi durumdaki işgörenlerin ise örgütlerinin başarılarını baltalayıcı rolü olabilmektedir. Dolayısıyla, örgütlere üyelerinin Covid-19’a ilişkin korkularının ortadan kaldırılması veya minimum düzeye indirilmesi için önlem almaları önerilmektedir. Örneğin; örgütler, mümkün olduğunca uzaktan çalışma tekniğinden yararlanabilir veya Covid-19 korkusu konusunda üyelerine gerekli psikolojik desteği sağlayabilirler. Bununla birlikte, ileride yapılacak araştırmalara her ne kadar çalışmamızda Covid-19 korkusu ile *işgören performansı* arasında anlamlı bir ilişki olmadığı elde edilmişse de, bu iki kavram arasında ilişki olup olmadığına yönelik farklı sektörlerde veya ülkelerde araştırma yapılarak elde edilecek sonuçların mevcut araştırma sonuçları ile karşılaştırılması ya da araştırma modeline diğer örgütsel davranış değişkenlerinin eklenmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imanı, V., Saffari, M., Griffiths, M. D. ve Pakpour, A. H. (2020). The Fear of COVID 19 Scale: Development and Initial Validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8>
- Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın, S. (2014). Okul Müdürleri Liderlik Stili Ölçeğinin Geliştirilmesi (OMLSÖ). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(51), 392-415.
- Akbaş Tuna, A. (2020). Güç Mesafesinin Yenilikçi Davranışlar Üzerindeki Etkisinde İşgören Performansının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(36), 409-426.
- Alyami, M., Henning, M., Krägeloh, C. U. ve Alyami, H. (2020). Psychometric Evaluation of the Arabic Version of the Fear of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00316-x>
- Baykal, E. (2020). Covid-19 Bağlamında Psikolojik Dayanıklılık, Kaygı ve Yaşam Doyum İlişkisi. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(2), 60-80.

- Biçen, G. ve Koç, H. (2019). İşgören Mutluluk Düzeylerinin İş Tatmini ve İş Performansı Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir İnceleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1450-1468. DOI: 10.26677/TR1010.2019.252
- Bitan, D. T., Grossman-Giron, A., Bloch, Y., Mayer, Y., Shiffman, N. ve Mendlovic, S. (2020). Fear Of Covid-19 Scale: Psychometric Characteristics, Reliability And Validity In The Israeli Population. *Psychiatry Research*, 289, 1-5.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-being*. Chicago. Aldine.
- Broche-Pérez, Y., Fernández-Fleites, Z., Jiménez-Puig, E., Fernández-Castillo, E. ve Rodríguez-Martin, B. C. (2020). Gender and Fear of COVID-19 in a Cuban Population Sample. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00343-8>
- Buil, I., Martínez, E. ve Matue, J. (2019). Transformational Leadership And Employee Performance: The Role Of Identification, Engagement And Proactive Personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Cassiani-Miranda, C. A., Tirado-Otalvaro, A. F. ve Campo-Arias, A. (2021). Adaptation and Psychometric Evaluation of the Fear of COVID-19 Scale in the General Colombian Population. *Death Studies*. DOI: 10.1080/07481187.2021.1874572
- Chi, X., Chen, S., Chen, Y., Chen, D., Yu, Q., Guo, T., Cao, Q., Zheng, X., Huang, S., Hossain, M. M., Stubbs, B., Yeung, A. ve Zou, L. (2021). Psychometric Evaluation of the Fear of COVID-19 Scale Among Chinese Population. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00441-7>
- Çiçek, B. ve Almalı, V. (2020). COVID-19 Pandemisi Sürecinde Kaygı Öz-Yeterlilik ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki: Özel Sektör ve Kamu Çalışanları Karşılaştırması. *Turkish Studies*, 15(4), 241-260. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.43492>
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 35-46.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Et Al. (2009). *New measures of well-being*. The Netherlands: Springer. The collected works of Ed Diener.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswasdiener, R. (2010). New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143–156.
- Demir, Y. ve Kumcağız, H. (2020). The Effect of Eating Attitude Disorder in Adolescents on Subjective Well-Being, Depression, Anxiety and Stres. *International Journal of Field Education*, 6(1), 24-36.

- Diener, E., Scollon, C. N., ve Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. *Social Indicators Research Series*, 39, 67-100.
- Doshi, D., Karunakar, P., Sukhabogi, J. R., Prasanna, J. S. ve Mahajan, S. V. (2020). Assessing Coronavirus Fear in Indian Population Using the Fear of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00332-x>
- Eral, G., & Vehid, H. E. (2013). Nicel verilerin yer aldığı bağımsız ve bağımlı gruplarda uygulanan istatistiksel yöntemler. *Çocuk Dergisi*, 13(4), 138-140.
- Erer, B. (2020). Impact of Covid-19 Fear on Employee Performance. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 10(4), 845-852.
- García-Reyna, B., Castillo-García, G.D., Barbosa-Camacho, F.J. et al. Fear of COVID-19 Scale for Hospital Staff in Regional Hospitals in Mexico: a Brief Report. *Int J Ment Health Addiction* 20, 895–906 (2022). <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00413-x>
- Gülyüksel Akdağ, F. ve Cihangir Çankaya, Z. (2015). Evli Bireylerde Psikolojik İyi Oluşun Yordanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 646-662. DOI: 10.17860/efd.67613
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer Stresinin Psikolojik İyi Oluş ve İyimserlik Değişkenleriyle Yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-217.
- Haktanir, A., Seki, T. ve Dilmaç, B. (2020). Adaptation and Evaluation of Turkish Version of the Fear of COVID-19 Scale. *Death Studies*. DOI: 10.1080/07481187.2020.1773026
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Huarcaya-Victoria, J., Villarreal-Zegarra, D., Podestà, A. ve Luna-Cuadros, M. A. (2020). Psychometric Properties of a Spanish Version of the Fear of COVID-19 Scale in General Population of Lima, Peru. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00354-5>
- Işık, M. ve Kama, A. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 395–403. <http://dx.doi.org/10.18506/anemon.338253>
- Iversen, M. M., Norekvål, T. M., Oterhals, K., Fadnes, L. T., Mæland, S., Pakpour, A. H. ve Breivik, K. (2021). Psychometric Properties of the Norwegian Version of the Fear of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00454-2>
- İlhan, Ü. D. (2020). Covid-19 ile Mücadelede İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarında İhtiyaç Duyulan Aksiyonların Belirlenmesine Yönelik Örgütsel Müdahale Yöntemi Önerisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 288-307.

- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34-46.
- Kahyaoğlu Çakmakçı, H. A. (2020). *İkinci Evliliklerde Genç ve Orta Yetişkin Eşlerin Psikolojik İyi Oluşunu Yordayan Değişkenler*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Karataş, M. T. (2019). *İşe Adanmışlık, İş Becerikliliği ve İşgören Performansı Etkileşimi: Havacılık Sektöründeki Bir Firmada Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kasapoğlu, F. (2020). Examining the Relationship between Fear of COVID-19 and Spiritual Well-Being. *Spiritual Psychology and Counseling*, 5, 341-354. <https://dx.doi.org/10.37898/spc.2020.5.3.121>
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *Academy of Management*, 42(1), 58-74.
- Ladikli, N., Bahadır, E., Yumuşak, F. N., Akkuzu, H., Karaman, G. ve Türkkan, Z. (2020). Koronavirüs Kaygı Ölçeği'nin Türkçe Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *International Journal of Social Science*, 3(2), 71-80.
- Lee, S. A., Jobe, M. C., Mathis, A. A. ve Gibbons, J. A. (2020). Incremental Validity of Coronaphobia: Coronavirus Anxiety Explains Depression, Generalized Anxiety, and Death Anxiety. *Journal of anxiety disorders*, 74, 102-168. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102268>
- Martínez-Lorca, M., Martínez-Lorca, A., Criado-Álvarez, J. J., Armesilla, M. D. C. ve Latorre, J. M. (2020). The fear of COVID-19 Scale: Validation in Spanish University Students. *Psychiatry Research*, 293. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113350>
- Masuyama, A., Shinkawa, H. ve Kubo, T. (2020). Validation and Psychometric Properties of the Japanese Version of the Fear of COVID-19 Scale Among Adolescents. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00368-z>
- Nguyen, H. T., Do, B. N., Pham, K. M., Kim, G. B., Dam, H. T. B., Nguyen, T. T., Nguyen, T. T. B., Nguyen, Y. H., Sørensen, K., Pleasant, A. ve Duong, T. V. (2020). Fear of COVID-19 Scale—Associations of Its Scores with Health Literacy and Health-Related Behaviors among Medical Students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17. doi:10.3390/ijerph17114164
- Özdemir, S. ve Kerse, G. (2020). The Effects of COVID 19 Process on Health Care Workers: Analysing of the Relationships Between Optimism, Job Stress and Emotional Exhaustion. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 9(2), 178-201. doi: 10.17583/rimcis.2020.5849

- Özel, G., İnak, A. ve Özel C. (2021). Konaklama İşletmelerinde Covid-19 Sonrası Uygulanan Sağlık ve Güvenlik Uygulamalarının Örgüte Uyum ve İşgören Performansı Üzerine Etkisi, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 1652-1669.
- Özen, Y. (2010). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Öznel ve Psikolojik İyi Oluş (Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi (DÜSBED)*, (4), 46-58.
- Özmete, E. (2016). Evli Kadınlar ve Erkekler İçin Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi (Bilig)*, 78, 361-391.
- Özudoğru, M. ve Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal Kaytarma ve İşgören Performansı İlişkinde İş Stresinin Düzenleyici Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 467-490. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.532359>
- Öztürk, A. T. ve Aygün, İ. K. (2020). İş Tatmini ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki Üzerinde İş Stresinin Aracılık Rolünün Belirlenmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(3). 210-234. Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2020.6.3.001>
- Pang, N. T. P., Kamu, A., Hambali, N. L. B., Mun, H. C., Kassim, M. A., Mohamed, N. H., Ayu, F., Rahim, S. S. S. A., Omar, A. ve Jeffree, M. S. (2020). Malay Version of the Fear of COVID-19 Scale: Validity and Reliability. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00355-4>
- Perz, C. A., Lang, B. A. ve Harrington, R. (2020). Validation of the Fear of COVID-19 Scale in a US College Sample. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00356-3>
- Reznik, A., Gritsenko, V., Konstantinov, V., Khamenka, N. ve Isralowitz, R. (2020). COVID-19 Fear in Eastern Europe: Validation of the Fear of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00283-3>
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Sakib, N., Israfıl Bhuiyan, A. K. M., Hossain, S., Mamun, F. A., Hosen, I., Abdullah, A. H., Sarker, M. A., Mohiuddin, M. S., Rayhan, I. Hossain, M., Sikder, M. T. Gozal, D., Muhit, M., Shariful Islam, S. M., Griffiths, M. D., Pakpour, A. H. ve Hsc, M. A. M. (2020). Psychometric Evaluation of the Fear of COVID-19 Scale Among Chinese Population. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00289-x>
- Sarı, T. ve Çakır, G. (2016). Mutluluk Korkusu İle Öznel ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(25), 222-229.

- Satıcı, B., Gocet-Tekin, E., Deniz, M. E., ve Satıcı, S. A. (2020). Adaptation of the Fear of COVID-19 Scale: Its Association with Psychological Distress and Life Satisfaction in Turkey. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00294>
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining the Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2008). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Soraci, P., Ferrari, A., Abbiati, F. A., Del Fante, E., De Pace, R., Urso, A. ve Griffiths, M. D. (2020). Validation and Psychometric Evaluation of the Italian Version of the Fear of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00277-1>
- Sönmez, R. V. (2020). Covid-19 Kaygısının İş Gören Performansı ve Motivasyonu Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(12), 154-175.
- Stănculescu, E. (2021). Fear of COVID-19 in Romania: Validation of the Romanian Version of the Fear of COVID-19 Scale Using Graded Response Model Analysis. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00428-4>
- Sürücü, L., Şeşen, H. ve Maşlakçı, A. SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile ilişkisel, aracı/düzenleyici ve yapısal eşitlik modellemesi (uygulamalı analizler). (1. Basım), Ankara: Detay Yayıncılık, 2021.
- TDK, (<https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 20.05.2021).
- Telef, B. B. (2011). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOO): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. 11. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, 3-5 Ekim, Selçuk- İzmir.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOO): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Telef, B. B., Uzman, E. ve Ergün, E. (2013). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Turkish Studies*, 8(12), 1297-1307.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(02), 196-218. DOI: 10.1501/SBFder_0000002162
- Uğan, Ç., Karakaya, F. ve Nayır, Y. (2018). Psikolojik Sermayenin İşgören Performansı ve İş Stresine Etkisi, 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, 11-13 Ekim, Bodrum/Muğla/Türkiye.

- Uğurlu, F. ve Aylar, F. (2017). Destekleme ve Yetiştirme Kurslarına Yönelik Öğretmen Öz Algı Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi (GEBD)*, 3(1), 28-43.
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 171-193.
- Üstün, F. (2020). Örgütsel Özdeşleşmenin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerine Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Aracı Rolü. *İzmir İktisat Dergisi*. 35(2), 357-374. Doi: 10.24988/ije.202035211
- Winter, T., Riordan, B. C., Pakpour, A. H., Griffiths, M. D., Mason, A., Poulgrain, J. W. ve Scarf, D. (2020). Evaluation of the English Version of the Fear of COVID-19 Scale and Its Relationship with Behavior Change and Political Beliefs. *International Journal of Mental Health and Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00342-9>
- Yakut, E., Kuru, Ö. ve Güngör, Y. (2020). Sağlık Personelinin Covid-19 Korkusu İle Tükenmişliği Arasındaki İlişkide Aşırı İş Yükü ve Algılanan Sosyal Desteğin Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Belirlenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, 83, 241-262.
- Yanık, D. (2021). *İnfertilite Tedavisi Gören Kadınlarda Pozitif Psikoterapi Temelli Eğitimin Psikolojik İyi Oluş ve Umuda Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Malatya.