

e-ISSN: 2630-6417

International Academic
Social Resources Journal

ARTICLE TYPE
Research Article

SUBJECT AREAS
Business

Article ID
66232
Article Serial Number
31

Received
08 October 2022

Published
30 November 2022

Doi Number
<http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.66232>

How to Cite This Article:
Erol, F. & Kalay, F. (2022).
"Covid-19 Krizinin
İşgörenler Üzerindeki Korku,
Kaygı, Stres Düzeyleri Ve
İşgören Performanslarına
Etkileri: Van İli Bankacılık
Sektöründe Bir Uygulama",
International Academic
Social Resources Journal, (e-
ISSN: 2636-7637), Vol:7,
Issue:43; pp:1514-1522.



Academic Social Resources
Journal is licensed under a
Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License.

Covid-19 Krizinin İşgörenler Üzerindeki Korku, Kaygı, Stres Düzeyleri Ve İşgören Performanslarına Etkileri: Van İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama

The Effects Of The Covid-19 Crisis On Employee's Fear, Anxiety, Stress Levels And Employee Performance: An Application In Van Provincial Banking Sector

Fırat EROL Faruk KALAY

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van, Türkiye
Doç. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Van, Türkiye

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Covid-19 sağlık krizinin işgörenler üzerinde yaratmış olduğu korku, kaygı ve stres düzeylerinin iş performanslarına etkilerini ölçmeye yöneliktir. Bu kapsamda Van İlinde yer alan ve insan hareketliliğinin yüksek düzeyde olduğu bankacılık sektöründe, yüz yüze anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışmasında, salgın krizi sürecinde devam eden sosyal, psikolojik ve ekonomik değişkenlerin işgörenler üzerindeki etkilerini, 5'li likert yöntemiyle ölçülmesi hedeflenmiştir. Çalışma, toplam 13 banka ve 20 şubede çalışan 200 işgörene uygulanmış ve işgörenlerin korku, kaygı, stres düzeyleri, aşı algısı ve bu düzeylerin işgören performansına nasıl etki ettiğini istatistiksel olarak ortaya koymaktadır. Bulgular, bilgisayar destekli istatistiksel analiz programlarından IBM20 SPSS kullanılarak değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, frekans analizleri, faktör analizleri, t-testleri, ki-kare testleri, regresyon ve korelasyon analizleri gibi yöntemler kullanılarak değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Bankacılık Sektörü, İşgören Performansı, Korku/Kaygı, Stres

ABSTRACT

The aim of this study is to measure the effects of the fear, anxiety and stress levels on the work performance of the Covid-19 health crisis on the employees. In this context, a face-to-face survey study was conducted in the banking sector in Van, where human mobility is intense. In the survey study, it was aimed to measure the effects of social, psychological and economic variables on the employees during the epidemic crisis with the 5-point Likert method. The study was applied to 200 employees working in 13 banks and 20 branches, and it statistically reveals the employees' fear, anxiety, stress levels, vaccine perception and how these levels affect employee performance. The findings were evaluated using IBM20 SPSS, one of the computer-assisted statistical analysis programs. The findings were evaluated using methods such as frequency analysis, factor analysis, t-tests, chi-square tests, regression and correlation analysis.

Keywords: Covid-19, Banking Sector, Employee Performance, Fear/Anxiety, Stress

1. GİRİŞ

İnsanoğlu tarihsel süreç içinde, birbirinden farklı pek çok salgın krizleriyle karşı karşıya kalmıştır. Bu salgın hastalıkların bazıları Sars, Mers, Kolera, Veba, Çiçek Hastalığı, Ebola, Grip, Sıtma, H1N1, Sarıhumma ve yakın dünya tarihinde çarpıcı izler bırakan Covid-19 olarak sıralanabilir. Tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de etkisini yüksek oranda hissettiğimiz covid-19 salgın krizi, insanoğlunun salgına karşı mücadele yeteneğini bir kez daha ortaya çıkartmış ve farklı yöntemlerle salgına karşı korunma yollarını bulmaya sevk etmiştir.

İlk olarak Çin'in Wuhan kentinde başlayan ve "Yeni Koronavirüs Hastalığı" olarak adlandırılan Covid-19, dalga dalga tüm dünya ülkelerinde yayılım göstermiş; ardından Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 30 Ocak 2020'de "uluslararası halk sağlığı acil durumu" olarak nitelendirilmiştir. Türkiye'de de resmi düzeyde ilk olarak açıklanan vaka tarihi 11 Mart 2020, "Pandemi" yani "Küresel Salgın" olarak ilan edilmiştir. Ülkemizde ilk olgunun görülmesinin ardından kriz yönetimi uygulanmış, yetkin uzmanlardan oluşan bir bilim kurulu oluşturulmuş; ev izolasyonları başta olmak üzere temas hareketliliğinin önlenmesi amacıyla çevrimiçi (online) çalışmalar, okulların kapatılması, seyahat kısıtlamaları gibi temel tedbirler uygulanmıştır. Ancak alınan tüm tedbirlere ve uygulamalara rağmen koronavirüs tablosunda zaman zaman etkisini hissettire de istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Yani Covid, eskisi kadar olmasa da ölümcül etkisini sürdürmeye devam etmekte ve her ne kadar uzun süre sonrasında büyük bir özveriyle hazırlanan aşı uygulamasına geçilse de salgının yayılma boyutları en azında ilk etapta genişlemeye devam etmiştir. Nitekim, bir çok ülkede sürdürülen pandemi ile mücadele, farklı yöntemlerle sürdürülmüş olsa da temel öznenin maske-mesafe-temizliğin yanı sıra "aşı" uygulaması ekseninde olduğu görülmektedir.

Öte yandan tüm dünyada Covid-19 salgınının gölgesinde yaşamını idame ettirmeye çalışan insanoğlu, doğal bir reaksiyon olan korku/kaygı ve stres altında, iş hayatına da devam etmek zorunda kalmıştır. Bu durum, iş hayatında hem işveren hem de işgören açısından oldukça zorlu bir süreç olarak varlık göstermektedir. Zira işveren, ekonomik zorluklar başta olmak üzere üretim, lojistik, tedarik, pazar, işgücü kayıpları gibi birçok sorunu yaşarken; işgören de performans kaybı, korku/kaygı ve strese bağlı olarak geçim sıkıntısı, performans düşüşü gibi problemlere maruz kalmıştır. "Yeni düzen" olarak adlandırılan ve bu yeni düzeyde hızlı bir uyum süreci geçirmek zorunda kalan insan işgücü, salgının getirmiş olduğu psikolojik zorlukların gölgesinde hem iş hayatını devam ettirme hem de salgın kaygılarıyla hayatına devam etme mecburiyetinde kalmıştır. Meydana gelen bu değişim, bireysel kaygıların ötesinde

ailevî kaygıların da tezahür etmesine ve artan kaygılar bireylerin performans değişikliklerine de zemin hazırlamıştır. Bu durum, başta sağlık çalışanları olmak üzere her meslek grubunda varlığını sürdürmektedir.

İnsan hareketliliğinin yoğun düzeyde yaşandığı birçok iş kullunda varlık gösteren sağlık krizi, işgörenlerin korku/kaygı ve stres düzeylerinin değişmesine yol açmıştır. Bu temelde yürütülen çalışma, covid -19 salgın krizinde işgörenlerin kaygı/korku düzeylerini ölçmeyi, aşı algısına yönelik tutumlarını belirlemeyi ve bu korku-kaygı-stres düzeylerinin işgören performansına nasıl etki ettiğine yönelik belirlemeleri istatistiksel olarak incelemektedir.

2. LİTERATÜR

2.1. Covid-19 Salgın Krizinde Korku/Kaygı

Literatür incelendiğinde, farklı disiplin alanlarında “korku” kültürünün irdelendiği, bu çalışmalarda ortak noktaların daha çok; risk algısı, stres, tehdit, tehlike, kriz durumu, zarar görme/verme gibi olgular üzerinde şekillendiği görülmektedir. Arapça kökenli olduğu bilinen “korku” kavramı, toplumsal yaşamda sıkça yaşanan “endişe, kaygı, dehşet, çekinme” gibi anlamlara karşılık gelmektedir. İngilizcede “fear” anlamına gelen korku, Türk Dil Kurumu sözlüğünde, “Bir tehlike veya tehlike düşüncesi karşısında duyulan kaygı, üzüntü” olarak ifade edilmektedir. Örgütler açısından değerlendirildiğinde ise korku kavramı, “risk algısı-tehdit-tehlike karşısında örgütün verdiği duygusal tepkiler veya bir reaksiyon” olarak değerlendirilmekte; kaygı ya da endişe teması ise, belirsizlik veya kötü bir şey olacağı hissini sürekli baskın olduğu psikolojik bir hal olarak görülmektedir (URL1, 2021).

Salgın krizinde insani bir refleks olarak tezahür eden korku duygusu, olağan durum karşısında vücudun vermiş olduğu tepkidir. Furedi (2001: 8) korkuyu, “beklenmedik ve öngörülemeyen durumlarla karşılaştığında insan zihninin korku objesine yoğunlaşmasını sağlayan bir mekanizma” olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlama, beklenmedik değişiklikler karşısında korku, kaygı, endişe ve stres duygularıyla insanî bir refleks olduğunu göstermektedir. Covid-19 salgınının, söz konusu korkuyu tetiklediği, kaygıyı arttırdığı ve buna bağlı olarak insan davranışlarında menfi değişikliğe yol açtığı düşünülmektedir. Zira yaşanmakta olan covid-19 pandemisinin üzerinden uzunca bir süre geçmesine rağmen yayılımın durdurulamamış olması ve etkin bağışıklıkların yaygınlaştırılmamış olması durumu, korkuyu daha da arttırdığı gibi insan hayatını etkileyen kaygı düzeyi yüksek bir psikolojik duruma dönüştüğü de gözlemlenmektedir.

Her krizde olduğu gibi salgın krizleri de kaotik süreçlerdir. Dolayısıyla salgın dönemlerinde korku, tehdit, risk, endişe gibi duyguların boyutu, bireylerde ve örgütlerde farklı etkiler yaratırlar. Bireylerin temel kaygısı, kendilerinin, ailelerinin ve sevdiklerinin hastalığa yakalanma endişelerine yönelikken; örgütlerde ise bu durum; işgörenlerin olumsuz etkilenmesi, performans ve verimliliğin düşmesi, üretimdeki ihtiyaç kaynaklarından olan hammaddenin karşılanamaması, lojistik ve tedarik problemlerin büyümesi, malî ve finansal yetersizliklerden doğabilecek krizler gibi etkileri içermektedir. Öte yandan psikolojik bir durum olan ve yaşam pratiğinin bir parçası haline gelen iş hayatı, ev idaresi, sosyal hayat gibi sorumluluklar da birey ve örgütlerin kaygı düzeylerinin artmasında önemli bir yer işgal ettiği gözlemlenmektedir.

II. Dünya Savaşı’ndan günümüze kadar insanlığın karşılaştığı en büyük tehdit olarak görülen koronavirus, son yüzyılın da en büyük salgın krizi olarak kabul edilmektedir. (Indranil ve Chagraborty, 2020: 19). Bu bağlamda krizin aniden ortaya çıkmasıyla gelişen beklenmedik durum, beraberinde korku, kaygı, endişe, risk, tehdit ve belirsizlik gibi pek çok değişik ruh hallerinin yaşanmasına da neden olmuştur. Covid-19 salgını, toplumların gündelik yaşamlarını değiştirmiş sektöre uğratmış, tıbbi olarak tedaviye ihtiyaç duyulur hale getirmiştir. Pandemi, bu bakımından da bir salgın krizi ya da salgın afeti olarak nitelendirilir. Bireylerin yaşam standartlarını olumsuz yönde etkilemesi bakımından, işgörenler üzerinde risk algısı yaratması, güven duygusunu etkileyen en önemli nedenlerden birisidir. Bu durum, hastalık korkusuyla yaşamına devam etmesi zorunluluğu ya da yeni yaşam pratiği geliştirme gibi davranışsal yetilerinin değişmesine de yol açmaktadır (Dizer ve Demirpek, 2009: 30).

Günümüz modern toplumunda yüksek can kayıplarına yol açan salgın hastalıklar, korku, kaygı, endişe gibi insani tepkimeler sanayi öncesi toplumlara kıyasla daha sarsıcıdır. Zira varlık içinde yüksek bir yaşam kalitesini yakalamış modern toplumların kaybedecek çok kazanımı vardır. Bireysel düzlemde toplumsal düzleme dönüşerek yaygınlaşan tehdit, belirsizlik bağlamında korkunun ana kaynağını oluşturmaktadır. Bu bağlamda insanî bir refleks olan korku, “normal” ve “anormal tepkime” diye ayrılabilir. Normal tepki şekli, durum karşısında verilen tepkidir. Anormal tepki şekli ise, olası bir tehlike veya tehdit halinden çok bir fobi haline dönüşme durumudur denilebilir. Temelde bir tepkime olarak görülen ve kriz dönemlerinde etkisini daha da arttıran korku, kaygı, stres, endişe gibi duygular, direkt olarak bireylerin yaşam pratiklerini etkilerler. Örgütsel anlamda düşünüldüğünde bir bakı türü olarak gelişen bu duygular işgörenleri direkt olarak etkileyen ve motivasyon, performans düşüklüğü gibi olumsuz neticelerle sonuçlanabilirler.

2.2. Covid-19 Salgınında Risk Algısı ve İşgören İlişkisi

Genel olarak literatürde disiplin alanlarına göre farklılık gösteren risk kavramı, “olasılık-belirsizlik-tehlike” temasını içermektedir. Kökeni itibariyle risk, Fransızca “risque” kelimesinde türemiş ve Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise “bir zarara uğrama tehlikesi, zarar görme olasılığı” olarak ifade edilmiştir. (URL2, 2021).

Risk kavramı, “yitirme tehlikesinin varlığı, yitirme ihtimali, belirsizlik, gerçek sonucun beklenen sonuçtan farklı olması ihtimali, beklenen durumdan başka herhangi bir durumun ortaya çıkması ihtimali” olarak tanımlanır. (Parlakkaya, 1996: 5) Bu tanımlama risk temasının, aynı zamanda olasılık ve belirsizlik kavramlarıyla ilişkili olduğunun da göstergesi niteliğindedir.

Öte yandan risk, “arzu edilmeyen bir olay ya da olayın etkisinin ortaya çıkma olasılığı” olarak da ifade edilmektedir. (Balıkcı, 2009: 33). Buna göre risk, aynı zamanda tehlikeli olduğuna inanılan bir durum karşısında birey ya da toplumun zarar görme olasılığını ifade eder. Diğer bir ifadeyle risk, doğrudan doğruya algılanabilecek bir kavram değil, etkisi itibariyle tehditleri ve tehlike olasılığı ile algılanabilir.

Risk algısı ise, birey ya da örgütlerin olağan bir tehlike karşısında tutunduğu durum olarak değerlendirilebilir. Bu anlamda covid-19 gibi öngörülemeyen ve ağır sonuçları olan salgın hastalıklar, bireylerin ya da örgütlerin riskler karşısındaki davranışlarını etkileyecek boyutta olması bakımından önemli bir etken durumundadır. Öyleyse işgören açısından risk, performans motivasyonunun önemli bir parçası konumundadır denilebilir.

Covid-19 salgınından en çok etkilenen kesimden biri, şüphesiz ki ekonomik/finansal örgütler olmuştur. İşletmelerin finansal varlıklara sahip olması beraberinde belirli düzeylerde risk üstlenmeyi de getirmektedir. Bu varlıkların sürdürülebilirlik açısından devamını sağlayan departmanlar işgörenler olduğundan risk unsuruyla da temaslıdır. Yani işgörenlerin üzerindeki risk baskısı, direkt olarak performanslarına yansımaktadır. Örneğin, İşgörenlerin pandemi ortamında katlanmak zorunda kaldıkları riskler şöyle sıralanabilir; çalışma hayatını olumsuz etkileyerek performans düşüklüğü, işin yavaşlaması, hata payının yükselmesi, zaman problemleri, takım çalışmasının azalması, örgütsel ilişkilerin yıpranması sosyal, psikolojik ve fiziksel sorunlar. Nitekim bu ve benzeri sorunlar sektörel farklılar göstermekte ve işlerin ertelenmesi veya tam olarak yerine getirilememesi olasılığını da artırmaktadır. Nitekim iş kollarında farklılık gösteren risk algısı sorumlulukların yerine getirilememesine ve aynı zamanda hastalık riskinin vermiş olduğu psikolojik durum, işlerin ertelenmesi veya tam olarak yerine getirilememesi olasılığını da işlemektedir.

Salgınlarda yapılması gereken risk algısının yönetimi; riskleri tam olarak belirlenmesi, ölçülmesi, hazırlıklı olunması zorunluluğu gibi hususlar içermekte ve işletmeler için risk yönetimi stratejik bir önem taşımaktadır.

2.3. Covid-19 Salgınında Stres ve İşgören İlişkisi

Stres, farklı disiplin alanlarına göre değişim gösteren ve çağımızın hastalığı olarak görülen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, stres, “organizmanın bedensel ve düşünsel sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan durum” olarak tanımlanır. Bir başka tanımlamada ise stres “kişi ile çevresi arasındaki etkileşimden kaynaklanan ve genellikle kişinin fizyolojik ve psikolojik sağlık yapısını etkileyen duygusal gerilim, gerginliktir.” (Güney, 2004:226), (Peker ve Aytürk, 2002:367). Bu tanımlamalar stres unsurunun aslında çevreye, koşullara, kişiye ve duruma göre değişebilen bir tepkime olduğunun bir göstergesidir. Bu bağlamda sStres kavramı; daha çok hastalıklar, korku-kaygı-endişe, gerginlik hali, sabırsızlık, ruhsal bozukluklar, depresif davranışlar, yalnızlaşma gibi zararlı etmenlerin neden olduğu stres durumlarında insan organizmasının vermiş olduğu tepki olarak değerlendirilebilir.

Köken olarak Latince ve Fransızca’dan türemiş “estricia”, “estrece” olarak bilinmektedir. İngilizce “stress” olarak ifade edilen ve gerilme, vurgu, baskı, basınç anlamlarını taşıyan bu kavram, TDK sözlüğünde “ruhsal gerilim” olarak karşılık bulmaktadır. (URL3, 2021).

Salgın hastalıklar, bir yaşam pratiği olan çalışma hayatıyla direk olarak ilişkilidirler. İşgörenler, hastalık algısı ile stres altında can sıkıntısı, bezginlik, şiddetli endişe, hayal kırıklıkları gibi baskın duygu değişiklikleri yaşayabilirler. Bu durum, işgören performanslarına da yansımaktadır. Zira uzun süren stres durumu, insan vücudunda üç aşamadan geçmektedir. Bu aşamalar; alarm/sinyal dönemi, direnç ya da karşı duruş dönemi ve tükenme dönemidir. *Alarm döneminde*, strese bağlı olarak organizma şoka girer ve vücut tepkime ile organizmayı korumak için fizyolojik girişimlerde bulunur. *Direnç döneminde*, vücut stres vericilere karşı direnç sağlar ve başarı-başarısızlık durumuna bağlı uyum süreci yaşar. *Tükenme döneminde ise*, stres vericinin ciddi ve uzun sürmesi hali vücudu tükenme basamağına iter. Stres karşısında denge bozulur, uyum enerjisi biter ve bireyde geri dönüşü olmayan izler bırakabilir. (Baltaş, 1999: 26)

Örgütsel açıdan ele alındığında, strese neden olan faktörleri; karakteristik özellikler, mesleki farklılıklar, rol belirsizlikleri, aşırı iş yükü veya az çalışma, aşırı sorumluluklar, karar verme zamanları, başarıma içgüdü, fiziksel koşullar, çevresel etmenler, işe devam veya işten ayrılma, sağlık koşulları, ekonomik faktörler, zaman darlığı veya

belirsizliği gibi sıralamak mümkündür. Bu faktörlerin baskın biçimde etkisi ise, organizmanın tepkisel olarak bir eyleme dönüştüğü durum olarak değerlendirilebilir. (Şimşek ve Çelik, 2019:255)

Yaşanmakta olan covid-19 salgını krizinde, işgörenlerden stres faktörü gerçeği ile stres yönetimini sağlayarak, bunun olumsuz etkilerini kontrol altına almayı; zamanla iş hayatını verimli hale getirmesi beklenir. Zira stratejik bir avantaj olarak görülen stres yönetimi ise, beş aşamada özetlenebilir. Dur, Gevşe, Düşün, Karşı Düşün ve Riske gir (Klarreich, 1994:100).

Modern çağın beraberinde getirdiği iş hayatında her türlü olumsuzlukla karşılaşmak mümkündür. Bu nedenle stres yapıcı olarak adlandırılan tetikleyici unsurlar, hayatın bir parçası haline gelmektedir. İşgörenler iş hayatının önemli bir zinciri olduğundan aslolan stres yönetimini etkin bir şekilde kullanabilme durumudur denilebilir.

3. YÖNTEM

Yapılan bu çalışma, salgına bağlı olarak işgörenlerin tepkilerini ortaya koymasına bakımından keşfedici nitelikte olup 5'li likert ölçeği ile anket uygulanarak salgının bireylerde (işgörenlerde) yarattığı korku-kaygı-stres ve buna bağlı olarak işgören performansına etkisine yönelik tutumları ortaya koymayı hedeflemiştir. Çalışma, aynı zamanda bireylerin aşıya yönelik tutumlarını da incelemektedir. Anket çalışması, insan hareketliliğinin yüksek düzeyde olduğu düşünülen ve Van ilinde yer alan bankacılık sektöründe, toplam 13 banka ve 20 şubede çalışan 200 işgören üzerinde uygulanmıştır. 20 Ağustos 2021- 01 Ekim 2021 tarihleri arasında nicel veri toplama tekniği ile uygulanan anket çalışması, toplam 46 bağımsız sorudan oluşmakta ve farklı sosyo-demorafik özelliklere sahip işgörenlerin salgına bağlı korku-kaygı düzeyleri, bu durumun yarattığı olumlu/olumsuz performans etkilerini, aşı algılarını ve işgören ile örgüt ilişkisini ölçmeye yöneliktir. Anket soruları, gerek literatür taraması gerekse de farklı değişken ölçeklerin analizi ile genişletilerek hazırlanmıştır. Çalışmada tabakalı örnekleme ve tesadüfi sistematik örnekleme yöntemleri kullanılmıştır.

SPSS programı ile analiz edilen verilerde, verilerin istatistikleri frekans, yüzdelik değerler, çapraz tablolar, ortalamalar, t-testleri-Anova, regresyon ve korelasyon ölçümleri gibi istatistiksel analiz yöntemleri yapılmış, hipotez testi (H_0, H_1) ile etkileri yorumlanmaya çalışılmıştır. Öte yandan çalışmanın ölçeğine ait yapılan çalışmada, ölçeğin Cronbach-Alpha değeri ,842 olarak sonuçlanmış olması, soru formunun güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu ortaya çıkarmıştır.

4. BULGULAR VE VERİ ANALİZLERİ

4.1. Katılımcılara İlişkin Bulgular

Tablo-1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet			Eğitim Durumu		
	Frekans	Yüzde (%)		Frekans	Yüzde(%)
Erkek	137	67,8	Lise	16	7,9
Kadın	63	31,2	Üniversite	147	72,8
Toplam	200	100	Yüksek Lisans	36	18,3
			Doktora	1	1
			Toplam	200	100
Medeni Hali			Yaş		
	Frekans	Yüzde(%)		Frekans	Yüzde(%)
Evli	158	78,2	25'e kadar	1	,5
Bekar	42	21,8	25-30 arası	31	15,3
Toplam	200	100	30-35 arası	62	31,7
			35-40 arası	69	34,2
			40-45 arası	35	17,3
Çalışma Departmanları			Gelir Durumu		
Müdür			45-50 arası	1	,5
Üst Düzey Sorumlu			50 +	1	,5
Orta Düzey Sorumlu			Toplam	200	100
Alt Düzey Sorumlu			Gelir Durumu		
Gişe Görevlisi				Frekans	Yüzde(%)
Uzman			3000TL'ye kadar	1	,5
İdari İşler			3000-4000TL	24	11,9
Yardımcı Hizmetler			4000-5000TL	60	29,7
Diğer			5000-6000TL	68	34,7
			6000-7000TL	36	17,8
			7000-9000TL	8	4,0
			9000TL ve üzeri	3	1,5
			Toplam	200	100

Anket yöntemi ile yapılan çalışmada demografik özellikler incelenmiştir. Tabloda, katılımcıların %31,2 (63)'si kadın, %67,8 (137)'i erkektir. Bu durum işgörenlerin cinsiyet dağılımlarının erkek ağırlıklı olduğunun bir göstergesidir. Yaş dağılımlarına bakıldığında ise, katılımcıların %15,3 (31)'ü 25-30 yaş, %31,7 (62)'si 30-35 yaş, %34,2 (69)'si 35-40 yaş, %17,3 (40-45)'ü ise 40-45 yaş aralığını oluşturmaktadır. İşgörenlerin yaş değişkenininin

%83,2 gibi yüksek düzeyde genç ve dinamik bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca bulgularda, katılımcıların %78,2 (158)'sinin evli, %21,8 (42)'inin ise bekar olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; %7,9 (16)'unun lise mezunu, %72,8 (147)'inin üniversite mezunu, %18,3 (36)'ünün yüksek lisans programı mezunu ve 1 kişinin ise doktora programı mezunu olduğu görülmektedir. Böylece katılımcıların % 91,1 gibi yüksek oranda üniversite eğitimi aldıkları görülmektedir. Öte yandan katılımcıların işe görevlisi, üst-orta-düşük düzey sorumlu, uzman gibi unvanlarla ilgili departmanlarda çalıştıkları gözlemlenmektedir.

Çalışmada anketi yanıtlayan katılımcıların gelir düzeyleri değerlendirildiğinde; işgörenlerin %94,1 (188)'inin gelir durumunun 3000-7000 TL arasında olduğu ve bu oranın içinde %52,5 (104)'ünün 5000-7000TL arasında, %41,6 (84)'ünün ise 3000-5000TL arasında gelir elde ettikleri görülmektedir.

4.2. İşgörenlerin Kaygı/Korku/Stres Düzeylerine İlişkin Bulgular

Covid-19 salgınının işgörenler üzerindeki korku-kaygı ve stres düzeylerinin ölçülmesine ilişkin yapılan anket değerlendirmesinde, salgının beraberinde getirdiği korku/kaygı düzeyinin yüksek oranda olduğu görülmektedir. Katılımcıların korku düzeylerinin daha çok kişisel kaygılar %96 (192)'sı ve aile/yakınlarına ilişkin kaygılar %98 (198)'i olduğu gözlemlenmektedir. Bulgular çerçevesinde işgörenlerin hastalık korkusunun yüksek olduğu, çevresinde öksüren aksıran birilerini gördüğünde kaygı taşıdığı ve bu bağlamda kendi hijyen ortamını yaratma zorunluluğunun oluştuğu görülmektedir.

Tablo-2: Katılımcıların Korku/Kaygı ve Stres Düzeylerine İlişkin Bulgular

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
C1-İşyerinde sürekli Maske- Mesafe-Temizlik uyası yaparım.	f	66	123	6	4	1
	%	32,7	61,9	3	2	,5
C2-Covid-19 dolayısıyla hastalık korkusu psikolojimi olumsuz etkilemektedir.	f	54	109	25	12	0
	%	26,7	55,0	12,4	5,9	0
C3- İnsanlarla yakın temastan kaçınırım. Yakın temas beni tedirgin eder.	f	56	113	13	18	0
	%	27,7	56,9	6,4	8,9	0
C4-Öksüren-aksıran birini gördüğümde tedirgin olurum.	f	81	116	2	1	0
	%	40,1	58,4	1	,5	0
C5-Çevremde hastalığa yakalananları duyduğumda tedirgin olurum	f	49	143	5	3	0
	%	24,3	71,8	2,5	1,5	0
C6-Medyada hastalık haberlerini gördüğümde korkarım.	f	38	103	40	19	0
	%	18,8	51,0	19,8	9,4	0
C7-Zaman zaman hastalığa yakalandığımı düşünür ve tedirgin olurum.	f	73	119	4	4	0
	%	36,1	59,9	2,0	2,0	0
C8Bulduğum ortamda sürekli hastalığı düşünür ona göre tedbir alırım.	f	46	108	24	22	0
	%	22,8	54,5	11,9	10,9	0
C9-Kendimden çok ailem için kaygı taşıyorum.	f	154	44	2	0	0
	%	76,2	21,8	1,0	0	0
C10-Maske takmanın yeterli olduğunu düşünürüm.	f	36	65	50	46	3
	%	17,8	33,2	24,8	22,8	1,5
C11-Sürekli ellerimi yıkarım/dezenfektan kullanırım.	f	71	123	3	3	0
	%	35,1	61,9	1,5	1,5	0
C12-Virüs korkusu hayat standartlarımı değiştirir.	f	97	97	2	4	0
	%	48,0	48,0	1,0	2,0	0

Tablo-2'de Katılımcıların, virüse ilişkin kaygı düzeylerinin yüksek olduğu durumlar; %84,6 (169) insanlarla yakın temastan kaçınma isteği olduğu, %96,1 (192)'sinin çevresinde hastalığa yakalananları duyduğunda tedirgin olduğu, %69,8 (141)'inin ise yazılı ve görsel medyada hastalıkla ilgili haberlerden etkilendiği görülmektedir. Bu durum, kaygı düzeyi ile medyada yer alan virüs haberleri arasında pozitif bir ilişki olduğunun göstergesidir. Öte yandan işgören katılımcıların işyerlerinde %94,6 (189) oranında maske-mesafe ve temizlik uyarısı yaptığı, %72,3 (154) oranında ise bulunduğu ortamda virüse karşı endi tedbirlerini aldığı ve bu doğrultuda hareket ettiği gözlemlenmiştir.

Çalışmaya katılan katılımcıların %51(152)'i maske takmanın yeterli olduğunu düşünse de %24,8 (50)'i bu düşüncede kararsız olduğu ve %24,3 (49)'ü ise maske takmanın tek başına yeterli olmadığı düşüncesini taşıdığı görülmektedir. Covid-19 salgını insanın yaşam pratiğini değiştirmektedir. Bu bağlamda işgören katılımcıların %96 (194) gibi yüksek oranda virüs korkusunun hayat standartlarını değiştirdiği düşüncesi vurgulanmaktadır.

4.2.1.İşgörenlerin Kaygı/Korku/Stres düzeylerinin Cinsiyet, Yaş ve Eğitim değişkenleri açısından değerlendirilmesi

Tablo-3: Covid-19 salgınında işgörenlerin korku-kaygı ve stres düzeyleri ve işgören performanslarının cinsiyet değişkeni açısından t-testi sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	SD	p
Korku/Kaygı Düzeyleri	Kadın	137	1,8948	,38762	2,445	198	,015
	Erkek	63	1,7513	,38056			
İşgören Performansları	Kadın	137	2,5708	,38581	1,307	198	,193
	Erkek	63	2,4921	,41632			

Tablo-3 incelendiğinde, covid-19 salgınında işgörenlerin korku/kaygı ve stres düzeyleri cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir $t(198)=2,445$; $p<0,05$; ($p=0,015$) . Kadın işgörenlerin korku/kaygı ve stres düzeyleri ($x=1,89$), erkek işgörenlerden ($x=1,75$) daha yüksek düzeydedir. Öte yandan işgören performanslarının cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık yoktur. $t(198)=1,307$; $p>0,05$; ($p=0,193$). Kadın işgörenlerin işgören performansları ($x=2,57$), erkek işgörenlerden ($x=2,49$) daha yüksek düzeydedir.

Tablo-4: Covid-19 salgınında işgörenlerin korku-kaygı ve stres düzeylerinin yaş değişkeni açısından ANOVA sonuçları

B.İSTATİSTİK		ANOVA						Post Hoc (LSD)		
Yaş Değişkeni	n	X	SS	Var. K.	K.T.	SD	K.O.	F	p	Anlamlı Fark
25'e kadar	1	1,9167	,48357	G. Arası	2,61	6	,435	3,034	0,007	1-2, 1-4
25-30 arası	31	1,9032	,36142	G. İçi	27,690	194	,143			
30-35 arası	62	1,8414	,36751	Toplam	30,301	200				
35-40 arası	69	1,8454	,32184							
40-45 arası	35	1,8095	.							
45-50 arası	1	3,1667	.							
50 ve daha üstü	1	1,0000	,39022							
TOPLAM	200	1,8496	,48357							

Tablo-4 incelendiğinde, covid-19 salgınında işgörenlerin korku/kaygı ve stres düzeyleri ile yaş arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. $F=3,034$; $p<0,05$; ($p=0,007$). Ayrıca bulgularda katılımcı işgörenlerin yaklaşık dörtte üçünün 30-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda tabloda, 30-45 yaş aralığında olan katılımcıların kaygı düzeyi ile benzer düzeyde ilişkilendiği görülmektedir.

Tablo-5: Covid-19 salgınında işgörenlerin korku-kaygı ve stres düzeylerinin eğitim durumu değişkeni açısından ANOVA sonuçları

B.İstatistik		ANOVA						Post Hoc (LSD)		
Eğitim Durumu	n	X	SS	Var. K.	K.T.	SD	K.O.	F	p	Anlamlı Fark
Lise	16	1,9948	,31250	G. Arası	,550	3	,183	1,207	.024	1-2, 1-4
Üniversite(lisans)	147	1,8481	,40081	G. İçi	29,752	197	,152			
Yüksek Lisans	36	1,8048	,34945	Toplam	30,301	200				
Doktora	1	1,5833	,82496							
TOPLAM	200	1,8496	,39022							

Tablo-5 incelendiğinde, covid-19 salgınında işgörenlerin korku/kaygı ve stres düzeyleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır. $F=3,034$; $p<0,05$; ($p=0,024$). Öte yandan katılımcı işgörenlerin yüksek düzeyde üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

4.3. Aşı Algısına İlişkin Bulgular

Salgın hastalıkları önleme, hastalığın hafif atlatılmasını sağlama ve hastalığı yok etme noktasında tıbbi bir tedbir olarak görülen aşı, ilaçlardan farklılık göstererek bireysel ve toplumsal etkiler göstermektedir. Dünya tarihinde, ilk aşı yasası 1840 yılında İngiltere'de ortaya çıkmış ve 1853 yılında aşı zorunlu hale getirilmiştir. Buna karşın zorunluluğa duyulan tepkiler sonucunda ilk olarak 1867 yılında "zorunlu aşı karşıtı" olarak bilinen aşı karşıtları dernekleşerek uygulamaya giren zorunlu aşıya karşı faaliyet yürütmüştür. (Wolfw ve Sharp, 2002: 340)

Temelde her ne kadar günümüz dünyasında aşı önemli bir önleme mekanizması olsa da aşı karşıtı olan bireylerin sayısı azımsanmayacak kadar ciddi sayılarla ifade edilir. Türkiye örneğinde bu oran; 2011 yılında 183.000, 2016 yılında 10.000, 2017 yılında 120.000 aile olarak değerlendirilirken halen devam eden covid-19 aşı karşıtları ise nüfusun %45'ini temsil etmektedir. Aşı karşıtlarının temel dayanaklarına bakıldığında, ilaç sektörlerinin kar temelli yaklaşımları başta olmak üzere hızlı bir şekilde yayılma, vücutta gösterdiği yan etki, gelecekte oluşabilecek fiziksel ve nörolojik problemler gibi şüpheler yer almaktadır. (Bozkurt, 2018: 59), (Atalay, 2017: 48-58)

Günümüzde yaşanan ve Dünya Sağlık Örgütünün acil kullanım onayı verdiği aşular, covid-19 salgın krizini atlatmanın tek yolu olarak görülmektedir. Fakat aşıyla beraber ortaya atılan çok değişkenli tıbbi açılımlar ve bilimsel çalışmaların azlığı bir polemik konusu olmakta ve insanların aşıya olan yaklaşımlarını da değiştirmektedir. Haliyle yaşamsal bir pratik olan çalışma hayatını etkileyen bu polemikler, işgörenleri etkilediği gibi bireyler arasında fikirsiz ayrılıklara da yol açmaktadır. İş hayatının devam etmesi, çalışma zorunluluğu ve sorumluluğu işgörenlerin aşıya karşı yaklaşımlarını değiştirmekte veya zorunlu hale getirmektedir.

Tablo-6: Katılımcıların Aşı Algısına ilişkin Bulgular

	D1		D2		D3		D4	
	Salgın hastalıklara karşı aşının tek çözüm olduğunu düşünüyorum		Aşı olmayı düşünmem. Yan etkileri beni tedirgin eder		Kurum, zorlayıcı unsurlarla beni aşı olmaya zorlar		Kendimden çok aileme bir zarar gelir endişesiyle aşı oldum	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kesinlikle Katılıyorum	95	47,0	17	8,4	50	24,8	131	65,9
Katılıyorum	63	32,2	7	3,5	123	61,9	59	29,2
Kararsızım	24	11,9	33	16,3	19	9,4	1	,5
Katılmıyorum	11	5,4	110	55,5	7	3,5	7	3,5
Kesinlikle Katılmıyorum	7	3,5	33	16,3	1	,5	2	1,0
Toplam	200	100	200	100	200	100	200	100

Tablo-6 incelendiğinde, katılımcıların, %79,2 (158)'si salgın hastalıklarda aşının tek çözüm yolu olduğunu düşünmektedir. Bu oran %71,8 (143) ile aşı olmayı düşünmem düşüncesine katılmadıklarını ifade ederek aşıya inandıklarını ifade etmişlerdir. Buna karşın katılımcıların %11,9 (24)'ü kararsız olduğunu ve %8,9 (18)'u bu düşünceye karşı olduğunu ve aşının tek çözüm yolu olduğunu reddettikleri görülmektedir.

Çalışmaya katılan işgörenlerin %86,7 (173)'si kurumun zorlayıcı unsurlarla aşı olmaya zorladığını ifade etmiştir. Bu durum kurumun aşıya yönelik yaklaşımının pozitif olduğunu ve aynı zamanda çalışanlarının salgından etkilenmemesine yönelik koruyucu bir unsur olarak görülmekle beraber işin devamlılığının olumsuz etkilenmemesi adına bir tedbir olarak yorumlanabilir. Öte yandan işgören katılımcıların %95,1 (190)'i bireysel kaygılarından çok ailesine ve sevdiklerine bir zarar gelmemesi amacıyla aşı olduklarını beyan etmiş, aşının daha çok ailevi kaygılarla yapıldığı gerçeğini ortaya koymuştur.

4.3.1. Aşı Algısının Yaş ve Eğitim Değişkenleri Açısından Değerlendirilmesi

Tablo-7: Aşı Algısının yaş değişkeni açısından ANOVA sonuçları

B.İ	Yaş Değişkeni	n	X	SS	ANOVA			Post Hoc			
					Var. K.	K.T.	SD	K.O.	F	p	Anlamlı Fark
	25'e kadar	1	2,0000	.	G. Arası	5,236	6	,873	3,295	,004	1-2, 1-4
	25-30 arası	31	2,0323	,31452	G. İçi	51,119	194	,265			
	30-35 arası	62	2,0323	,51111	Toplam	56,355	200				
	35-40 arası	69	2,1159	,55668							
	40-45 arası	35	2,2857	,57248							
	45-50 arası	1	2,0000	.							
	50 ve daha üstü	1	4,0000	.							
	TOPLAM	200	2,1150	,53216							

Tablo-7 incelendiğinde, covid-19 salgınında aşı algısı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. $F=3,295$; $p<0,05$; ($p=0,004$). Katılımcıların yaşı arttıkça aşıya yönelik yaklaşımları da değişmekte denilebilir. Özellikle 40 ve üstü yaş grubuna sahip işgörenlerin ortalamaları artmakta ve aşıya karşı pozitif yönlü bir yaklaşım sergilediği ortaya çıkmaktadır. (40-45 arası $x=2,2857$, 45-50 arası $x=2,000$, 50 ve üstü, $x=4,0000$)

Tablo-8: Aşı Algısının eğitim değişkeni açısından ANOVA sonuçları

B.İ	Eğitim Durumu	n	X	SS	ANOVA			Post Hoc (LSD)			
					Var. K.	K.T.	SD	K.O.	F	p	Anlamlı Fark
	Lise	16	2,2969	,37880	G. Arası	,542	3	,181	1,214	,306	1-2, 1-4
	Üniversite(lisans)	147	2,2398	,36882	G. İçi	29,180	197	,149			
	Yüksek Lisans	36	2,1357	,42158	Toplam	29,722	200				
	Doktora	1	2,5000	1,06066							
	TOPLAM	200	2,2288	,38647							

Tablo-8 incelendiğinde, covid-19 salgınında aşı algısı ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık yoktur. $F=1,214$; $p>0,05$; ($p=0,306$). Bu durum aşıya yönelik yaklaşımların eğitim ile ilişkili olmadığı gibi her eğitim düzeyindeki katılımcının aşıya karşı tutumlarının aynı olduğu görülmektedir.

4.3.2. Covid-19 Salgınında İşgörenlerin Korku-Kaygı ve Stres Düzeylerinin İşgören Performanslarına Etkisi/İlişkisi: Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Tablo-9: Katılımcıların Korku/Kaygı ve Stres düzeyleri ile iş performansı arasındaki ilişki açısından KORELASYON sonuçları

Korelasyon	Korku Kaygı Stres ORT	İşgören performansı ORT
Korku_Kaygı_Stres_ORT	1	219
p		,002
N		200
İşgören performansı_ORT	219	1
p	,002	
N	200	

Tablo-9 incelendiğinde, pearson korelasyon analizine göre katılımcıların korku/kaygı ve stres düzeyleri ile işgören performansları arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki vardır. ($r=,219$; $p<0,05$); ($p=0,002$)

Tablo-10: Katılımcıların Korku/Kaygı ve Stres düzeyleri ile iş performansı yordamasına ilişkin REGRESYON analizi

		B	Std. Hata	Beta	t	P	R	R ²	F	p
Korku_kaygı_stres	İşgören performansı	1,300	,176	,219	7,389	,000	,219	,048	10,008	,002

Tablo-10'da yer alan Regresyon analizi incelendiğinde, aralık düzeyinin (significance) $p<0,05$ olduğundan kurulan regresyon modeli anlamlıdır. İlişkinin yordanmasına (tahminleme) yönelik yapılan analizde işgören katılımcıların korku/kaygı ve stres düzeylerinin işgören performansına pozitif yönde, zayıf düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. modelin açıklama gücü olarak ifade edilen R² değeri: ,048 olarak hesaplanmıştır. ($R=,219$; $R^2=,048$; $p<0,05$). Ayrıca regresyon modelindeki Beta katsayısı= ,219'dur. ($p<0,05$) olduğu için işgörenlerin korku/kaygı ve stres düzeyinin işgören performansı üzerinde anlamlı bir ilişkisi vardır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Covid-19 gibi bulaşıcılığı yüksek ve insan yaşamını ölümlerle tehdit etme riski olan salgınlar, bireysel enfekte korkusundan daha çok ailevi kaygıları ön plana çıkarmaktadır. Bu durum, yaşamsal olguların devamlılığı bakımından toplumsal bir boyutla ele alınmalı ve bireyin toplumdaki yaşam alanıyla direkt olarak ilişkili olduğu gerçeğiyle değerlendirilmelidir. Diğer bir ifadeyle işgörenler, içinde buldukları toplumsal yaşam pratiklerinden ayrı düşünülemez. Dolayısıyla salgın krizleri, her kesimde olduğu gibi işgörenler açısından da bir tehdit oluşturmaktadır.

Yapılan bu çalışma sonuçları itibarıyla katılımcıların korku, kaygı ve stres algılarının iş performanslarına etkisini değerlendirmektedir. Bu bağlamda salgının etkisine bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlarda, katılımcıların ilk sırada yaşadıkları kaygının kendilerinden çok ailelerinin ve yakınlarının hastalığa yakalanması korkusunu yaşadığını göstermektedir. İkinci sırada ise, covid-19 salgın hastalığına bireyin bizzat yakalanma korkusunu yaşadığını görülmektedir.

Bulgular, katılımcıların % 81,7'inin covid-19 dolayısıyla hastalık korkusu yaşadığı ve bu korkunun psikolojik sorunlara yol açtığını ortaya koymaktadır. Bunun yanında katılımcıların, virüse ilişkin kaygı düzeylerinin yüksek olduğu durumların %84,6 oranında "insanlarla yakın temastan kaçınma isteği", %96,1 oranında "çevresinde hastalığa yakalananları duyduğunda tedirgin olduğu", %98,5 oranında "öksüren-aksıra birini gördüğünde tedirgin olduğu" yönündedir. Buna karşın; katılımcıların işyerlerinde %94,6 oranında "maske-mesafe ve temizlik uyarısı yaptığı", %72,3 oranında ise "bulduğu ortamda virüse karşı kendi tedbirlerini aldığı ve bu doğrultuda hareket ettiği" görülmektedir.

Öte yandan elde edilen diğer bulgulara göre, anket çalışmasına katılan katılımcıların %51'i maske takmanın yeterli olduğunu düşünse de %24,8'i bu düşüncede kararsız olduğu ve %24,3'ü ise maske takmanın tek başına yeterli olmadığı düşüncesindedirler. Ayrıca katılımcıların, %79,2'si "salgın hastalıklarda aşının tek çözüm yolu olduğunu" düşünmektedir. Bu oran %71,8 ile "aşı olmayı düşünmem düşüncesine katılmadıklarını" ifade etmekle beraber, %95,1 gibi yüksek bir oranla "bireysel kaygılarından çok ailesine ve sevdiklerine bir zarar gelmemesi amacıyla aşı olduklarını" beyan etmiş olmaları, aşının daha çok ailevi kaygılarla yapıldığı gerçeğini ortaya koymaktadır.

Salgın sürecinde korku/kaygıların tüm işgörenler üzerinde varlığını hissetmesi ile birlikte bulguların; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir dağılımı gibi demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği ve bu bağlamda yaş ilerledikçe kaygı düzeylerinin de arttığı görülmektedir.

Çalışmanın çarpıcı bulgularından biri de, işgörenlerin aşı algısına yöneliktir. Katılımcıların, %95,1 gibi yüksek bir oranla aşının salgınla mücadelede önemli bir rol oynadığı ve gerek bireysel gerekse de ailevi kaygılarla aşı olduklarını ifade etmesi, aşuya olan olumlu inançlarını ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışma hayatının devamlılığının gerekliliğine bağlı olarak, hem bilim kurulunun önerileri hem de toplumsal bağışıklığın sağlanması bakımından, kriz yönetimi kapsamında kurumun zorlayıcı unsurlarla işgörenlerini aşı olmaya zorladığını düşünen katılımcı oranı da %86,7'dir.

Aşı algısına yönelik işgörenlerin yaş ve eğitim değişkenlerine dair bulgular incelendiğinde; aşı algısı ile yaş arasında dikkat çekici bir farklılık görüldüğü, ancak aşı algısının eğitim düzeyi ile ilişkili olmadığı gibi, eğitim düzeyi farklı olan her bireyin aşuya karşı yaklaşımlarının aynı düzeyde olduğu sonucuyla karşılaşılmaktadır. Bu durum, aşuya yönelik yaklaşımların eğitim düzeyinden ziyade yaş değişkeni ile pozitif ilişkisinin olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Covid-19, işgörenlerin korku/kaygı/stres düzeyleri ile bu durumun işgören performansı ilişkisine yönelik bulgularda korelasyon ve regresyon analizleri doğrultusunda katılımcıların korku/kaygı ve stres düzeyleri ile işgören performansları arasında zayıf düzeyde de olsa pozitif yönde bir ilişki vardır. İlişkinin yordanmasına yönelik yapılan analizde de benzer bir sonuçla karşılaşılmaktadır.

Netice itibarıyla kaygı/korku ve stres psikolojik mahiyette insanî bir reflekstir. Bireylerin salgın gibi psikolojik etkisi yüksek hastalıklardan etkilenmesi doğaldır. Ancak bu durumun hastalık derecesinde ruhsal bir probleme dönüşme

riski ve sosyal yaşamda yarattığı değişim, gelecekte önemli bir sorun haline dönüşebilir. Bu olasılığa karşı tedbir alınma gerekliliği ortaya çıkmakta ve pek çok meslek grubunu ilgilendiren iş hayatında işveren/işgören'e psikososyal destek hizmetlerinin sunulması gibi uygulamalara başvurulmalıdır.

KAYNAKÇA

1. Atalay, S. (2017). *Neoliberal policies and higher education: A comparison between sociology and psychology departments in public and private universities in Turkey*. Erişim tarihi: 20 Ağustos 2021, <http://static.dergipark.org.tr/articledownload/050a/d580/6ae4/5b28f0d8bb915.pdf?>
2. Balıkçı, Y. (2009) *İşletmelerde Risk Yönetimi*, İstanbul, s.33; Cevat Sarıkamış, *Sermaye Pazarları*, İstanbul, 1995'den alıntı
3. Baltaş, A. Ve Baltaş, Z. (1999), *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul, s.26
4. Bozkurt, H. B. (2018). Aşı reddine genel bir bakış ve literatürün gözden geçirilmesi, *Kafkas Tıp Bilimleri Dergisi*, 8(1), 71–76. sociology and psychology departments in public and private universities in Turkey. Erişim tarihi: 15 Mayıs 2020, <http://static.dergipark.org.tr/articledownload/050a/d580/6ae4/5b28f0d8bb915.pdf?>
5. Dizer, U. ve Demirpek, U. (2009). Blood supply in pandemics, *İnfeksiyon Dergisi (Turkish Journal of Infection)*, 23(1), 29-34.
6. Furedi, F., ve Yıldırım, B. (2001). *Korku Kültürü: Risk Almamanın Riskleri*, Ayrıntı Yayınları. S:8-21
7. Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimleri Sözlüğü*, Siyasal Kitabevi, Ankara, s.226
8. Indranil, I ve Chakraborty, P. (2020). COVID-19 Outbreak: Migration, Effects on Society, Global Environment and Prevention. *Science of The Total Environment*. Volume 728, doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.138882.
9. Klarreich, S.H.(1994), *Stressiz Çalışma Ortamı*, (Çev. Bengi Güngör), Öteki Yayınevi, Ankara, s.1000-101
10. Parlakkaya, R., (1996), *İşletmelerde Mali Risk ve Riskin Muhasebeleştirilmesi*, Selçuk Üniv. Sos. Bil. Enst. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
11. Peker, Ö. ve Aytürk. N. (2002), *Yönetim Becerileri*, Yargı Yayınevi, Ankara, s.367
12. Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2019), *Yönetim ve Organizasyon*, 21. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya, s.255
13. URL1 (Erişim Tarihi:23.09.2021), <https://sozluk.gov.tr/>
14. URL2 (Erişim Tarihi:30.09.2021), <https://sozluk.gov.tr/>
15. URL3 (Erişim Tarihi:07.10.2021), <https://sozluk.gov.tr/>
16. Wolfe, R., ve Sharp, L. (2002, Ağustos 24). *Anti-vaccinationists past and present*. Erişim tarihi: 20 Ağustos 2021, <https://www.bmj.com/content/325/7361/430>.