

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**COVID-19 SÜRECİNDE KORKU KAYGI, İŞ TATMİNİ VE
YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

HATİCE KARASAÇ

ARALIK –2021

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**COVID-19 SÜRECİNDE KORKU KAYGI, İŞ TATMİNİ VE
YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

HATİCE KARASAÇ

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ ŞENOL ÖZTÜRK

ARALIK –2021

BEYAN

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

(İMZA)

HATİCE KARASAÇ

ÖZ

COVID-19 SÜRECİNDE KORKU KAYGI, İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Karasaç, Hatice

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi Şenol ÖZTÜRK

Aralık 2021

Bu çalışma, Kırklareli Üniversitesi akademisyenlerinin Covid-19 salgını durumunda iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında 132 akademisyen ile anket çalışması yürütülmüştür. Katılımcılara, Covid-19 korku ve kaygı ölçeği, iş tatmin - yaşam tatmin ölçekleri ve demografik bilgi formu uygulanmıştır. Çevrimiçi anketler yoluyla katılımcılara ulaştırılan soru formlarından elde edilen veriler karşılaştırmalı ve ilişkisel analiz yöntemlerine tabi tutulmuştur. Araştırmada Kırklareli Üniversitesi akademisyenleri açısından Covid-19 korku kaygı ile iş tatmini, yaşam tatmini arasında bir ilişki görülmemektedir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19 Korku Kaygı, İş Tatmini, Yaşam Tatmini

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN FEAR ANXIETY, JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION IN THE COVID-19 PROCESS: THE CASE OF KIRKLARELİ UNIVERSITY

Karasaç, Hatice

Master's Thesis, Labour Economy and Industrial Relations

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Şenol ÖZTÜRK

December, 2021

This study aims to examine the relationship between job satisfaction and life satisfaction of Kırklareli University academics in the case of the Covid-19 epidemic. Within the scope of the study, a survey was conducted with 132 academicians. Covid-19 fear and anxiety scale, job satisfaction scale, life satisfaction scale, and demographic information form were applied to the participants. The data obtained from the questionnaires delivered to the participants through online surveys were subjected to comparative and relational analysis methods. Covid-19 fear anxiety, job satisfaction, and life satisfaction dimensions do not differ significantly.

Keywords: Covid-19 Fear Anxiety, Job Satisfaction, Life Satisfaction

ÖNSÖZ

2019 yılında görülen Covid-19 salgını dünya çapında insanların sağlığını ve refahını etkileyen en önemli faktör olarak görülmektedir. Bulaşıcı olması ve sürekli yeni varyantlarının ortaya çıkmasından dolayı korku, stres ve endişe kaygını olamaya devam ettiği görülmektedir. Günlük yaşamda derin değişikliklere yol açan salgının etkilerini araştırmak için farklı meslek gruplarında ekonomik, sosyal, psikolojik araştırmalar yapılmaktadır. Bu çalışma Covid-19 süresince Kırklareli Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin yaşam memnuniyeti ve iş tatminini ne ölçüde etkileyebileceğini istatistiksel yöntem kullanarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında akademisyenlerin, Covid-19 korku kaygı, iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki test edildiğinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Akademisyenlik mesleği düşünüldüğünde bu sonuç şaşırtıcı değildir. Salgın döneminde evden çalışmalarını yürütme fırsatı, krizi yönetebilme becerileri, okur-yazarlığa elverişli ortam Covid-19 salgınına rağmen iş ve yaşam dengesini kurabildiklerini göstermektedir.

Yüksek Lisans öğrenimim boyunca ve yüksek lisans tezimi yazdığım süre zarfında bilgi ve tecrübeleriyle yardımı ve desteğini esirgemeyen, hocam Dr. Öğr. Üyesi Doçent Şenol Öztürk'e gönülden şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca öneri ve katkılarıyla bana yol gösteren, Dr. Oğuz BAŞOL hocama bu süreçte beni desteklediği için minnettarım. Dr. Öğr.Üyesi Esin CUMHUR YALÇIN'a ve Arş. Gör. Dr. Öznur AYDINER ÇAKIREL'e gönülden teşekkür ederim.

Tüm eğitim hayatım boyunca, maddi ve manevi destekleri ile her zaman yanımda olan aileme, fedakârlığını asla ödeyemeyeceğim eşim Fatih KARASAÇ'a ve kızlarım Halise Beren ve Ayşe Berra'ya gönülden teşekkürlerimi sunarım.

Hatice KARASAÇ

Kırklareli, 2021

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER TABLOSU

BEYAN	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
KISALTMALAR.....	ix
TABLolar.....	x
GİRİŞ.....	1

1.BÖLÜM

İŞ TATMİNİ	4
1.1 İş Tatmini Tanımı	4
1.2 İş Tatmini Önemi	5
1.3 İş Tatmininin Diğer Kavramlarla İlişkisi.....	6
1.4 İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	6
1.5 İş Tatmin Kuramları.....	9
1.5.1 Kapsam Teorileri.....	10
1.5.2 Süreç Teorileri.....	14
1.6 İş Tatminin Sonuçları.....	15
1.7 Yaşam tatmini	16
1.7.1 Yaşam Tatmini Tanımı	16
1.7.2 Yaşam Tatmini, Mutluluk ve Özel İyi Olma Hali Kavramlarıyla Arasındaki İlişki.....	17
1.7.3 Yaşam Tatminin Etkileyen Faktörler	18
1.7.4 Yaşam Tatminin Sonuçları.....	19
1.8 İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki.....	20

2.BÖLÜM

COVID-19 KORKU KAYGI KAVRAMI VE İŞ-YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ	22
2.1 COVID-19 Kavramı	22
2.2 COVID-19 Korku Kaygı	23
2.3 COVID-19 Korku ve Kaygısının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	25
2.4 COVID-19 Korku ve Kaygısının İş Tatmini Üzerinde Etkisi	26
2.5 COVID-19 Korku ve Kaygının İş tatmini ve Yaşam Tatmini Düzeyine İlişkin Çalışmalar	27
2.6 COVID-19'un Çalışma Yaşamına Etkisi	32

3. BÖLÜM

YÖNTEM	34
3.1 Araştırmanın Konusu	34
3.2 Araştırmanın Önemi	34
3.3 Araştırmanın Yöntemi	34
3.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	35
3.5 Veri Ölçüm Araçları	36
3.6 Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	36
3.7 Araştırmanın Sınırlılıkları	36
3.9 Güvenirlilik Analizine İlişkin Bulgular	38
3.10 Ölçeklere İlişkin Normal Dağılım Analizi Sonuçları	39
3.11 Araştırma Bulgularının Analizi ve Yorumlanması	39
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	41
KAYNAKÇA	45
EKLER.....	56
EK 1: Normallik Analizleri.....	56
EK 2: Anket Soruları	56

KISALTMALAR

SARS: Şiddetli Akut Solunum Sendromu Salgını

HIV: İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü

COVID-19: Korona Virüs Hastalığı 2019



TABLÖLAR

Tablo 1 : Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular	38
---	----

Tablo 2:Akademisyenlerin Covid-19 Korku, Covid-19 Kaygı, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesine Yönelik Korelasyon Sonuçlarına İlişkin Bulgular	40
--	----

GİRİŞ

Covid-19 virüsü Aralık 2019 da Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkmış ve kısa sürede Güney Doğu Asya, Avrupa ve Güney Amerika ülkelerinde hızla yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü yasal olarak COVID-19 virüsünü 11 Mart 2020 yeni bir tip salgın olarak kabul etmiş ve küresel bir pandemiye dönüştüğünü bildirmiştir.

Ağustos 2021 itibariyle dünyadaki vaka sayısı 213 milyonu bulmuş ve yaklaşık 4,5 milyon insan Covid-19 salgını sebebiyle hayatını kaybetmiştir. Türkiye'de ise Ağustos 2021 itibariyle vaka sayısı 6,3 milyon olmuş ve yaklaşık 54 bin kişinin hayatını kaybettiği belirtilmiştir. Bu sayılar endişe verici bir hızla artmakta ve salgının her gün yeni varyantlarının ortaya çıktığı görülmektedir.

Covid-19, bulaşıcı yapısı nedeniyle tüm dünyadaki insanlar arasında korku ve endişeli bir ortam yaratmıştır. Salgının ortaya çıkmasıyla birlikte salgına ilişkin herhangi bir aşının yokluğu, kesin ve özel tedavinin bulunmaması dünya genelinde salgının etkilerini gidermeye ve özellikle aşılama ile ilişkin çalışmaları hızlandırmıştır.

Salgın, ülkelerin ekonomilerinin bozulmasına sebep olmuş, sağlık ve eğitim sistemlerinde köklü değişikliklerin yapılmasını zorunlu kılmıştır. Salgının etkilerini azaltmaya yönelik ülkelerde uygulanan karantina, sokağa çıkma yasakları, kalabalık ortamlardan uzak durulması, sosyal mesafe kuralı, zorunlu maske kullanımı gibi uygulamalar bireylerin psikolojilerini, iş ve sosyal hayatlarını olumsuz etkilemiştir. İnsanların salgın dolayısıyla oluşan yeni duruma ayak uydurmaya çalışmalarının iş ve yaşam tatminlerini de etkilediği düşünülmektedir.

Covid-19 salgını, toplumların iş ve yaşam tatminlerini baskılamış ve geleceğe ilişkin beklentilerinin belirsizleşmesine neden olmuştur. Zira insanlar kendilerini güvende hissetmek ve yaşamları üzerinde kontrol sahibi olmak

isterler. Ancak Covid-19 gibi salgın ve hastalıklar insanları stresli, endişeli ve zayıf hissettirmektedir. Bu olumsuz duyguları dengelemekte güçlük çeken bireylerin hayat kalitesi düşmekte ve yaşam tatminsizliği oluşmaktadır.

Covid-19 salgını iş yaşamını da derinden etkilemiştir. Geleneksel iş yaşamı değişmiş, rotasyonel, hibrit veya uzaktan çalışma yöntemleri kullanılmaya başlamıştır. Evden çalışmak dünya çapında milyonlarca iş sahibi için norm haline gelse de çalışma şeklindeki değişiklikler, tanımlanan iş yükleri ile çalışanların mevcut durumu önemli ölçüde farklılaşmıştır. Salgının neden olduğu değişikliklerin bir sonucu olarak, çalışan kaygısı, stres, risk algısında değişiklikler, izolasyon kaygısı, damgalanma, ayrımcılık yaşanması durumları önemli ölçüde artmıştır. Tüm bu durumlar bireylerin iş tatminini azaltmış ve yaşamlarını olumsuz etkilemiştir.

Bu doğrultuda araştırmanın planı üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kavramsal çerçeve ele alınmaktadır. İş tatmini tanımı, önemi, iş tatmininin diğer kavramlarla ilişkileri incelenmiştir. Literatürde iş tatminini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlardan yaygın olarak kullanılan bireysel ve örgütsel faktörler detaylandırılmıştır. İş tatminini açıklayan kuramlara yer verilmiş, kapsam teorileri ve süreç teorileri incelenmiştir. Ayrıca yaşam tatmini tanımı ve yaşam tatminini etkileyen faktörler ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Ayrıca yaşam tatmininin mutluluk ve öznel iyi olma hali kavramlarıyla ilişkisi incelenmiştir. Son olarak yaşam tatmini sonuçlarına yer verilmektedir.

İkinci bölümde Covid-19 salgın hastalıklar ve yansımalarına değinilmektedir. Korku ve kaygı kavramsal çerçevede ele alınmaktadır. Çalışma doğrultusunda Covid-19 korku ve kaygısının yaşam tatmini üzerinde etkisi, Covid-19 korku ve kaygısının iş tatmini üzerinde etkisinde ayrıca değerlendirilmiştir. Bu bölümde son olarak iş-yaşam tatmini ve Covid-19 korku düzeyine ilişkin yapılan çalışmalar incelenmektedir.

Üçüncü bölüm, Kırklareli Üniversitesi Akademisyenlerin Covid-19 korku ve kaygısının iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan anket çalışması ve uygulama sonucunda elde edilen veriler yer

almaktadır. Çalışmanın bu kısmında elde edilen verilere ilişkin istatistiki analizler ve sonuçlar yer almaktadır. Sonuç bölümünde ise analize ilişkin bulgular ve değerlendirmelere yer verilmiştir.



1. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

1.1 İş Tatmini Tanımı

İş tatmini, gelişen teknolojinin ışığında örgütlerin kendi devamlılığı ve verimliliğini arttırmak için çalışan bireylerin mutluluğu merkeze alma stratejisidir. Klasik yönetim anlayışının hâkim olduğu dönemlerde önemi tanımlanmamış bir olguyken 1930'lu yılların başında Elton Mayo'nun Hawthorne çalışmasıyla dikkati çekmiş olsa da kuram niteliğinde olması 2. Dünya Savaşı sonrasına kadar sürmüştür. Çalışanların, kötü çalışma koşulları sebebiyle işten ayrılması durumu örgütün mali yükünü arttırmıştır. “İş tatmini” kavramı bu mali yükü azaltmak amacıyla öne çıkan bir kavramdır (Finchman, 1988: 89). İş tatmini kavramı, işin niteliğini ve örgütün verimliliğini göz önünde tutan bir yaklaşım olarak devamlılığını sağlamıştır. Böylelikle 1950 ile 1960 yılları arasında, örgütlerin çalışana karşı tutumu değişmiş çalışanın motive edilmesi, işe uyum sağlaması gibi temel gereklilikler önem kazanmıştır (Türk, 2007:73). 1960 ile 1970 yılları arasında ise, örgüt içi işleyişin önemi artmış ve görev dağılımı, verimlilik, gibi etkileri araştırmaya başlanmıştır. 1980'li yıllara gelindiğinde, “İnsan Kaynakları” nihayetinde iş tatmini ve bireyin mutluluğuna yönelik sayısız araştırmalar yapmıştır.

Konfüçyüs “sevdiğiniz işi yapıyorsanız ömür boyu çalışmamış olursunuz” sözü iş ve yaşam doyumu ve bireyin hayatına karşı gösterdiği olumlu tutumu vurgulamaktadır (Tutar, 2016:69). Genel anlamda iş tatmini bireyin kendi iç dünyasında değerlendirdiği bir tutumdur. Kişinin hisler ve duyguları olmakla beraber işine karşı duygusal tepkileri ifade etmektedir (Mercer, 1997:58). Bireyin işinde kendini tamamlanmış hissetmesi, kişisel egonun tatmin yolu olarak da tanımlanabilmektedir (Eren, 2000: 40-51). İş tatmini çok boyutlu tanımlara açık bir kavramdır. Bireyin maddi ve manevi ödül beklentisi ile çalışma ortamı birbirini desteklemelidir (Erdil vd., 2004: 18). İşin kendisi, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı

olması beklenmektedir (Silah, 2000: 102). Çalışan birey hayatının çoğu zamanını işte geçiriyorsa işinden zevk alması zorunlu bir ihtiyaç olmakla beraber iş tatmini bireyin hem örgüt olarak hem de birlikte çalışmaktan mutlu olduğu iş arkadaşları, meslektaşları ile verimli bir performans göstermenin hazzı ile açıklanmaktadır (Bingöl, 1996: 266: Telman ve Ünsal, 2004: 12). Locke (1969) ise iş tatmini kavramını çalışanın gösterdiği performanstan aldığı hazzı ve mutluluğu olarak vurgulamaktadır. Ayrıca bireyin işine ilişkin kişisel değerlendirmesi neticesinde mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucu yaşadığı duygusal tatmin ve iç huzuru yansıtan olumlu duygu durumu olarak tanımlamaktadır (Keser, 2006: 104). İş tatmini tam haliyle bireyi psikolojik, biyolojik ve sosyal olarak olumlu olarak etkilemesidir. Bu durum işletmeleri de doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple iş tatmini oldukça dinamik ve sürekli göz önünde tutulması gereken bir olgudur ve bireyin yaptığı işte duygusal zihinsel ve fiziksel davranışların tümü olarak değerlendirilmektedir (Tunç, 2000: 38).

1.2 İş Tatmini Önemi

İş tatmini, günümüz dünyasında klasik yöntem anlayışına karşı örgütlerin yeniliğe açık, gelişmeye ve büyümeye odaklı tavrını etkilemiştir. İş gücünün hareketliliğinin en önemli parçası olan birey, zamana ve teknolojiye uyumu göz önüne alınarak yenilik ve yaratıcı düşüncenin anahtarı olarak kabul edilmektedir (Freeman, 1977: 1). Bu bağlamda iş ile ilgili konuları gözlemleyen sosyal bilimciler iş tatmininin önemine, kişisel değer kazanım çerçevesinden bakarak bireyin kişisel gelişiminin desteklenmesi, potansiyelini kullanabilmesi için imkânların sağlanması ve bireye itibar kazandırması olarak öngörmüşlerdir. Bireyin saygınlığının artması iş hayatının yaşam kalitesine olan etkisini de değiştirdiği için bu durumun yansımaları örgütsel bağımlılığın ve verimliliğin artması açısından bir araç olarak değerlendirmişlerdir (Kalleberg, 1977: 14) Çalışan birey açısından ise ekonomik, teknolojik değişmeler ile doğru orantılı olarak kişinin işinden beklentilerini yansıtmaktadır. Özellikle bireyin eğitim düzeyi iş tatminini etkileyen önemli olgulardan biridir (Baysal, 1987: 30). İş tatmini kavramı açıklanırken birden fazla kavramla değerlendirilmiştir. Bu çalışma

çerçevesinde iş tatmininin kavramlarla değerlendirilmesine kısaca yer verilmektedir.

1.3 İş Tatmininin Diğer Kavramlarla İlişkisi

İş tatmininin ilişkili olduğu birden fazla kavram bulunmaktadır. Bunlar iş tatmininin iş performansına etkisi, örgütsel bağlılık, verimlilik, müşteri tatmini, devamsızlık, iş gücü devri ve yaşam tatminidir (Barutçugil, 2004: 389). İş performansında örgütün bireye karşı tutumu önemlidir. Performansı ödüllerle desteklemesi iş tatmininin devamını sağlamaktadır. İş tatminin *Örgütsel bağlılık üzerine etkisi*: Çalışanların uyum ve motive şeklinde örgütlenmeleri ve işe olan bağlılığının artması ve bunun sonucunda iş tatmininin artması olarak tanımlanmaktadır (Subulan, 2015: 53). *İş tatmininin performans üzerine etkisi*: çalışan bireyin bilgi ve iş tecrübelerini kullanarak işin sonucunda beklenen performansı elde etmesidir (Tekingündüz vd., 2015). Bireyin performansına yönelik maddi manevi ödüllerin adaletli bir şekilde dağıtılması performansın iş tatminine pozitif katkı sağladığı Lawler ve Porter'ın performansa yönelik araştırmalarında görülmüştür (Gür, 2006:78). *İş tatmininin müşteri memnuniyetine etkisi ise*: Çalışan bireylerin müşteriler ile kurduğu bağ olarak tanımlanır. Müşteri memnuniyetinin iş tatminini etkilediği ve bağlılığı arttırdığı araştırmalarla desteklenmiştir (Robbins ve Judge, 2015:85). *İş gücü devri* ise kendine yatırımı yüksek olan çalışanların birden fazla alternatifi olması sebebiyle iş memnuniyetsizliğinin artmasıdır. Zamanla bu durum iş gücü devrine dönüşmektedir. Örgüt içinde iş gücü devri yüksek ise iş tatmin oranının düşmesi beklenir (Şahin 2011: 29). İş tatmini ile *Yaşam tatmini* arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Bireyin iş ve iş dışında hayatının bütününe algıladığı duygusal tutumudur. (Özdevecioğlu, 2003: 91).

1.4 İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Araştırmacılar iş tatmininin en çok hangi yaklaşımdan etkilendiğini farklı bakış açılarıyla ortaya koymaktadır, Christen, Iyer ve Soberman (2006), İş ile tatminini etkileyen faktörleri çalışanların rol algıları, iş performansı ve firma performansı olarak değerlendirmiştir ve daha çok örgüt merkezli bir yaklaşım

benimsemişlerdir. Lawler ve Porter (1967), farklı olarak, ödüllerin iş tatmini üzerindeki etkisinin daha fazla önemli olduğunu vurgulamışlardır. Locke ve Latham (1990) ise biraz farklı bir iş tatmini modeli sunarak başarı ihtiyacını iş tatminini etkileyen en önemli faktör olarak değerlendirmişlerdir. Barnet ve Karson (1989) ise yaptıkları çalışmada, örgüt yöneticilerinin ve çalışanlarının cinsiyet, yaş ve iş deneyimi gibi farklı alt boyutlardan etkilendiğini belirtmiş, yine çalışma ortamında iş arkadaşları, yönetim tutumu, ücret, kişisel gelişim fırsatları çalışma şartları, gibi fırsatların özel hayata etkisini birbirini etkileyen faktörler olarak belirtmiştir (Reitz, 1987: 212). Rue and Byar ise tek bir faktörün iş tatmininin tanımlayıcısı olmasının mümkün olmayacağını bundan dolayı iş tatmininin çalışan için bireysel ve örgütsel olarak iki boyutta ele alınmasının gerekliliğini savunmaktadırlar (Berber, 2011: 36).

İş tatminini etkileyen bireysel faktörler, çalışanın kendisiyle doğrudan ilişkili olup kapsamı oldukça geniştir. Araştırmalar iş tatmininin bireysel faktörlerini incelediğinde iş ile çalışan arasında ilk olarak *beceri ve zekânın* önemli bir etken olduğunu saptamışlardır. Bir mesleğin belirli bir zihinsel güç gerektirdiği ve bu seviyenin altında veya üstünde zekâyâ sahip olmanın kişide işine karşı ilgisizlik yaratacağı ve doyum sağlamayacağını belirtmişlerdir (Baysal, 1987:193). İş tatmini ve zekâ seviyesi arasında anlamlı bir ilişki vardır çünkü kişilik, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin birikimi olarak görülmektedir (Eren, 2000: 67).

Bireysel bir faktör olan içedönüklük ve dışadönüklük, iş hayatında fazlaca araştırma konusu olan kişilik tipleridir. Örneğin: iletişim becerileri zayıf, problem çözmekte daha az istekli, fazlaca gergin tutum takınan ve kendisinden memnun olmayan kişinin genellikle işinden de daha az mutlu olacağı belirtilmiştir. Bu durum her meslek ve kişi için genellenemez fakat araştırmacılar dışa dönük bireylerin işinden daha fazla tatmin olduğunu ortaya koymaktadır (Ulusoy, 1993: 2). Pozitif bireylerin iş hayatında daha atılgan ve problem çözmeye niyetli oldukları tam tersi olumsuz bakış açısını geliştiren kişilerin en ufak problemleri büyüttüğü ve mutsuz oldukları görülmektedir (Keser, 2006: 119). Ayrıca kişinin yaşı, eğitimi ve maaşı iş tatminini etkileyen faktörlerdir. Cinsiyet ve medeni durumu ise iş tatminine

olan etkisi tartışmalı görünmesine rağmen erkek ve kadınların iş tecrübesi açısından çeşitli deneyimlere sahip oldukları, bundan dolayı iş tatminleri nitelik olarak farklılık gösterdiği bilinmektedir. (Gazioğlu ve Tansel, 2002: 5). Kıdem ve statü faktörleri ise yetenekli bireyleri örgüte bağlamak ve çalışanın iş yerindeki durağan konumunu hareketlendirmek için oldukça önemli görülmektedir. İnsan doğası gereği sosyaldır ve duygu paylaşımı hayati bir öneme sahiptir. Bu nedenle çalışanları ortak bir paydada buluşturan değerlerin örgüte katılan bireyler üzerinde performans artışına ve memnuniyete sebep olduğu görülmektedir (Marchant, 1999).

Bireyin iş tatminini etkileyen *örgütsel faktörler* ise daha çok işletmelerin iş tatminsizliğine neden olabilecek konuları ele almasıyla ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin iş tatminine önem vermesi rastgele bir uygulama değildir, örgütün maddi değerleri ancak insan kaynağı ile ortaya çıkmakta ve insan aracılığıyla hizmete sunulmaktadır. İşletmelerin sahip olduğu gelişmiş donanım, insanı harekete geçirerek bir değer oluşturabilmektedir (Soyer vd., 1995: 317). Sektörde uzun süre verimliliğini koruyan işletmeler varlığının, çalışanların iş tatminine bağlı olduğunu varsaymaktadırlar. İşletmelerin ele aldığı başlıca örgütsel faaliyetler içerisinde çalışanların en önemli motivasyon kaynaklarından biri olan ücret faktörü yer almaktadır (Erdoğan, 1996; 239). Ancak ücretin tek başına iş tatminini etkilemesi mümkün olamamaktadır. Bireyin fizyolojik temel ihtiyaçları ön plana çıktığında ücret daha ön plandayken sosyoekonomik ihtiyacı ön planda olduğunda ise terfi unvan, statü, başarı ve kariyer tutumu daha önemli olabilmektedir. Çalışanlar, diğer faktörlerden memnunsa ücretin doğrudan iş tatminsizliğine yol açması mümkün değildir. Bu sebeple örgütlerin ücret odaklı tek yönlü politikaları hatalı bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Elbette bütün çalışanlar üzerinden iş tatminini sağlamak mümkün değildir. Ayrıca çalışan ücreti konusunda tatminkâr olsa bile örgüt içerisinde yaşanan ücret adaletsizliği tatminsizliğe yol açabilmektedir. Örgütün, çalışanlarına adalet ve eşitlik ilkesini hissettirmesi iş tatmini açısından önemli bir konudur. Ücret standartları, bireysel becerilerinin göz ardı edilemeyeceği belli standartlar gözetilerek uygulanmalıdır (Akalp, 2003: 1). Terfi, çalışma şartları, iş

arkadaşlığı, yönetim tarzı, kariyer fırsatları ve danışmanlık örgütsel faktörlerin vazgeçilmez etmenlerindendir (Tunç, 2000: 39). Çalışanların ekonomik bir varlıktan ibaret olmadığı gerçeği, psikolojik ve sosyal anlamda tatmin edilmediği takdirde işinden tam anlamıyla tatmin olamayacağı anlaşılmaktadır. Örgüt içinde düzenlenen geziler, tatiller ve özel günlerin kutlanması gibi etkinlikler hem sosyal ihtiyacı gidermekte hem de şirket kültürünü desteklemektedir (Toker, 2007), (Özkalp ve Kirel, 2013). Böylece kişi sahip olduğu güven duygusuyla kolayca sorumluluk alabilen bireyler haline gelmekte ve verimlilikleri artmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994). Çalışanların birbirlerinden aldıkları destek ve güç motivasyon kaynağı haline gelerek ortak bir amaç için bir dayanışma olmaktadır. Birlikte hareket etme, takım olma ruhunun önemi, örgütün en büyük kazanımı olarak görülmektedir. İş ortamında yaşanan bu olumlu eğilimde iş tatmininin artması beklenmektedir (Bingöl, 1996: 202)

1.5 İş Tatmin Kuramları

İnsan kaynağının örgüt içerisinde varlığının önemi anlaşıldıkça bilim adamları konuya ilişkin birçok araştırma yapmış ve kişilerin amaçları ile örgütün hedeflerini birleştirmeye çalışmışlardır (Eren, 2000; 473-526). Sonuç olarak, işin kalıcı başarı sağlaması adına örgüt yöneticilerine gerektiğinde yardımcı olmak için kuramlar geliştirmişlerdir. İnsanı psikolojik ve fiziksel gelişimini devam ettiren bir varlık olarak algılayan ve kişinin hayatında temel iç görümlere odaklanan kuram *kapsam kuramlarıdır*. Bu kuram bireyin kendi benliği ile içinde bulunduğu faktörlere uyum sağlamasını kolaylaştıracak, motive edebilecek, iş ve yaşam tatminini arttıracak faktörler olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2001: 509). Diğer faktör olan *süreç kuramları* ise bireyin doğrudan etkisi olmayan fakat kendinden bağımsız olan olaylarında etkisinde kalmak zorunda olduğu varsayılan çevresel faktörlerdir (Koçel, 2001: 510).

1.5.1 Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri çerçevesinde en fazla dikkat çeken ve kullanılan teoriler, A. Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı", F. Herzberg'in "Çift Faktör Teorisi"dir.

V. H. Vroom'un "Beklenti-Değer Teorisi", Adams'ın "Eşitlik Teorisi" ise süreç teorilerinden en çok kullanılan teorilerdir (Eren, 2007: 532-545).

1.5.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'un teorisi, 1954 tarihinde "Motivasyon ve Kişilik" adlı kitabında yayınlanmıştır. Maslow'un hiyerarşisi birçok ana bilimde kullanılmış olmakla beraber hala popüler olan bir teoridir. Bir piramit şeklinde tasvir edilen motivasyon kuramı en alt tabakadan sırayla "fizyolojik", "güvenlik", "aidiyet" ve "aşk", "saygı", "kendini gerçekleştirme" ve "kendini aşma" terimleriyle ifade edilmiştir (Mathes, 1981:69).

Fizyolojik ihtiyaçlar, insanın yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan fiziksel ihtiyaçlardır. Bu gereksinimlerin yoksunluğunda, insan vücudu çalışamaz duruma gelir ve sonuçta başarısız olur. Fizyolojik ihtiyaçlar ilk önce karşılanması gereken ihtiyaçlardır. Örneğin: Hava, su ve yiyecek, insanların temel gereklilikleridir ve hayatta kalmak için metabolik gereksinimlerdir. Devamında kıyafet ve barınak, elementlerde temel ihtiyaç gereksinimleri arasındadır (Mathes, 1981:69).

Güvenlik ihtiyaçları: Bireyin temel fizyolojik ihtiyaçları karşılandığında, güvenlik ihtiyaçları öncelik kazanmaktadır. Fiziksel güvenliğin yokluğunda, savaş, doğal afet, aile içi şiddet gibi nedenler bireylerde travma sonrası stres bozukluğu veya kuşaklar arası travmaya sebep olabilmektedir. İş hayatında yaşanan stresler ise işten çıkarılma korkusu, iş güvenliğinin yoksunluğu, otoriteden gelen psikolojik şiddet ise finansal güvenlik ihtiyacı olarak tanımlanmaktadır. Sağlık ve esenlik kendini güvende hissetme ihtiyacı, tasarruf hesapları, sigorta poliçeleri, engellilere yönelik düzenlemeler,

kazalara, hastalıklara ve bunların olumsuz etkilerine karşı güvenlik ağı güvenlik ihtiyaçları içerisinde geçmektedir.

Aşk ve aidiyet: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra, ihtiyaçların üçüncü seviyesi olan kişilerarası ve aidiyet duyguları önem kazanmaktadır. Bir aileye ait olmak çocuk için ne kadar elzem ise birey için de topluma ait olma hisse de o derecede önemlidir (Einstein vd., 2016). Arkadaşlık, kabul görme, onaylanma, samimiyet, ailenin önemi, Maslow'a göre aidiyet ve kabul duygusunu harekete geçirmektedir.

Saygı: Saygı başkaları tarafından kabul edilme ve değer görmenin arzusudur. Düşük benlik saygısı veya aşağılık kompleksi, hiyerarşinin bu seviye içerisinde dengesizliklere neden olmaktadır. Benlik saygısı düşük olan insanlar genellikle başkalarının saygısına ihtiyaç duyarlar şöhret ya da şan peşinde koşma ihtiyacı hissedebilirler, ancak şöhret ya da şan, kişinin içsel olarak kim olduğunu kabul edene kadar özgüvenini inşa etmesine yardımcı olmayacaktır. Maslow, başlangıçta insanların ihtiyaçlarının katı kurallara sahip olduğunu düşünürken, "hiyerarşilerin keskin bir şekilde ayrılmak yerine birbiriyle ilişkili olduğunu" savunmuştur. Bu durum her aşamaların keskin bir şekilde ayrılmadığı ve aşamaların birbiriyle ilişkili olduğunu açıklamaktadır (Mathes, 1981: 70).

Kendini gerçekleştirme: "İnsanın ben neyim ne yapıyorum nasıl olmalıyım" sorularına verdiği cevap kendini gerçekleştirmek ihtiyacının temeli olan sorudur. Bu ihtiyaç seviyesi bir kişinin kabiliyetinin ne olduğunu ve bu yeteneğin gerçekleştirilmesini ifade etmektedir. Maslow, bu seviyeyi başarıma arzusu olarak tanımlar. Birinin olabileceğinin en iyisini olmak için yapabileceği her şey anlamına gelmektedir

1.5.1.2 Alderfer'in ERG Kuramı

ERG Teorisi, 1961 ve 1978 yılları arasında Maslow'un ortaya koyduğu ihtiyaçlar hiyerarşisinin özünü üç farklı aşamada geliştirmiştir (Dinibutun, 2012: 133). ERG kuramı da bir motivasyon kuramıdır ve ihtiyaçlar sıralaması daha basit olmakla beraber ilk önce aşağı kademelerin ihtiyaçlarının

karşılanması daha sonra üst basamakların ihtiyacının karşılanması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Koçel, 2001: 516). Alderfer in teorisi: Var olma, İlişki kurma ve Gelişme ihtiyaçlarıdır.

Varolma Gereksinimleri: Varoluş ihtiyaçları, insanın varlığının devamı ve hayatta kalmasını sürdürmesiyle ilgilidir ve maddi nitelikteki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamasıyla ilişkilidir (Dinibutun, 2012: 133). Yemek içmek, korunma, sağlık ve örgüt içinde belirlenen ücretler ayrıca çalışma koşullarının zorluğunu kapsamakta ve Maslow'un temel ve kısmen de güvenlik ihtiyaçları ile benzetilmektedir (Barutçugil, 2004: 187).

İlişki Kurma: İş ortamında da insanın duygusal destekten mahrum olmaması iş tatmini açısından önemsenmektedir. Aidiyet kavramı, ilişki kurma ihtiyacı iş arkadaşlarını ve iş dışı ilişkileri kapsamaktadır. Bu ihtiyaç kategorisi, Maslow'un güvenlik, aidiyet saygınlık ihtiyaçlarına benzetilmektedir (Barutçugil, 2004: 188).

Gelişme Gereksinimleri: Kişinin kendi potansiyelini, benlik saygısını ve kendini gerçekleştirmeyi kapmaktadır. Maslow gibi, Alderfer de insanların hiyerarşi boyunca ilerlediği temel ve öncelik ihtiyaçları karşılandıkça kendini geliştirme gereksinmelerinin artacağını savunmaktadır. Maslow'un kendini gerçekleştirme ve saygınlık ihtiyaçları, Alderfer'in gelişme ihtiyaçları ile kıyaslanmaktadır. ERG teorisi, bireyin bir veya daha fazla temel ihtiyacı karşılamak için motive olabileceğini belirtmektedir. Bu nedenle, bir kişinin belirli bir seviyedeki ihtiyaçları bloke edilmişse, o zaman diğer seviyelerde ihtiyaçların karşılanmasına odaklanılmalı görüşü hâkimdir (Dinibutun, 2012).

1.5.1.3 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in kuramında içsel ve dışsal faktörlerin iş tatminini etkilediğini görüşü hakimdir. İçsel görüşün motive edici etmen olduğu: dışsal etmenlerinde hijyen faktörleri olduğu belirtilmektedir (Öztürk ve Şahbudak, 2015: 495).

Herzberg, Maslow'un çalışmalarını genişletmiş ve bilimsel araştırmalarla destelemiştir. Herzberg'in teorisinde motive ediciler ve hijyen faktörleri en önemli motivasyon kaynağı olarak bilinmektedir.

Motive edici faktörler: İnsanı harekete geçiren başarı hissini güdülediği için üst düzey bir tatmin faktörü olarak ortaya çıkmaktadır. İş yerinde böyle bir duygu ile çalışanların daha verimli ve mutlu olduğu, bu duygudan yoksun çalışanların daha tatminsiz ve bu tutumdan habersiz oldukları için nötr kaldıkları görülmektedir. Bu tanımlamada Motive edici faktörler, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde saygınlık ve kendini gerçekleştirme aşamasına karşılık gelmektedir (Reece, 2018: 146).

Hijyen(koruyucu) faktörler: Maslow'un fizyolojik, güvenlik ve sevgi ihtiyaçlarının karşılığı olarak tanımlanmaktadır. Hijyen faktörü çalışanı yoracak gereksiz ayrıntılardan uzaklaştırmayı amaçlamaktadır.

1.5.1.4 McClelland'ın Başarı Motivasyon Teorisi

David McClelland, üst düzey ihtiyaçların en önemli olduğu konusunda Herzberg ile hemfikirdir ve sosyal olarak geliştirilmiş üç ana motif belirlemiştir. Bunlar Başarı, Güç dürtüsü ve Bağlılık ihtiyaçlarıdır. (Dinibutun, 2012: 4). Bu üç motif, Maslow'un kendini gerçekleştirme, saygı ve sevgi ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Bu motiflerin göreceli yoğunluğu kişiden kişiye değişir ve farklı meslekler arasında değişiklik gösterme eğilimindedirler.

Başarı: Başarma ihtiyacı yüksek olan insanlar, başarı için çabalama eğilimindedir. Zorlu bir görevi veya hedefi gerçekleştirmenin getirdiği memnuniyeti elde etmek için oldukça motive olurlar. Makul bir başarı şansı olan görevleri tercih ederler ve çok kolay veya çok zor olanlardan kaçınırlar. Bu tür insanlar, performansları hakkında zamanında eleştiri ve geri bildirim almayı tercih ederler (Hayashi, 1970: 275-277). İş yerinde başarı güdüsü yüksek bireyler, yenilikçi fikirlerin kaynağı olarak değerlendirilirler ve iş arkadaşlarına olumlu tutum ve davranışlarıyla rol model olurlar (Eren, 2000)

Güç: Güce ihtiyaç duyan insanlar, önerilerde bulunarak, fikirlerini ve değerlendirmelerini vererek başkalarını doğrudan etkilemek isterler. Öğretme ve topluluk önünde konuşma gibi ikna gerektiren rollerden hoşlanırlar. McClelland, iyi bir yöneticinin, güce ihtiyacı olduğunu ancak gücün kontrol altında tutulması gerektiğini söylemektedir (Hayashi, 1970: 275-277).

Bağılılık: Güçlü bir bağlılığa ihtiyaç duyan insanlar, arkadaşları ve akrabaları ile sıcak ilişkiler sürdürürler. Grup toplantılarında genellikle hoş davranarak veya duygusal destek vererek arkadaşça ilişkiler kurmaya çalışırlar (Dinibutun, 2012). İş yerinde çalışanların ihtiyaç duyduğu duygusal destek verilirse çalışanlar enerjisini işe tam anlamıyla yansıtabilecek ve becerilerini etkin kullanabilecektir (Koçel, 2001:517).

1.5.2 Süreç Teorileri

Süreç teorileri, motivasyonu oluşturan dinamik değişkenler ile davranışı etkilemek için gereken motivasyon arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmaktadır. Bu teoriler daha çok davranışın nasıl başlatıldığı, yönlendirildiği ve nasıl devam ettiği ile ilgilenmektedir. Beklentiye dayalı modelin altında yatan temel fonksiyon insanların eylemlerinin beklenen sonuçlarından etkilenmesidir. Ödüllerin performansla ilişkili olacağı beklentisi, ödüllerin var olduğunu bilme beklentisidir. Bu çalışma kapsamında ana motivasyon süreç teorisi olan Vroom'un beklentiye dayalı modelinde ele alınacaktır.

1.5.2.1 Vroom'un Beklenti Teorisi

Victor Vroom'un (1964) çalışma motivasyonu performans sonucunda terfi alacağını düşünen çalışanın daha çok motive olacağını savunmaktadır. Teorinin üç temel bileşeni şunlardır:

Beklenti: Beklenti bireysel yeterlilikle doğrudan alakalıdır çünkü kişinin kendini yapacağı işte yeterli görüp görmemesi önemli bir unsurdur. Ayrıca hedefin zorluk derecesi de bir diğer faktördür. Hedef ulaşılması mümkün olmayan bir yerde ise kişinin beklentisinin düşmesi beklenir. Bireyin beklenti

süreci içinde kendini belli bir seviyede hissetmesi önemli bir faktördür eğer dengesiz bir beklenti parametresi bulursa kişi verilen performans düzeyine ulaşmanın imkânsız olduğunu düşünecek ve beklenti 0'a eşit olacaktır; Bir kişi performansın elde edilebileceğinden yüzde 100 emin olsaydı 1'e eşit olması beklenecekti. Kısaca şu şekilde sembolleştirilmektedir. Beklenti: Emek → Performans, kısaca E→P (Subba, 2000).

Araçsallık: Kişinin belli bir performans gösterdikten sonra elde ettiği ödüdür. Araçsallıkta bu noktada ortaya çıkmaktadır kişiler performansı bir aracı rol gibi kullanıp ödüle ulaşmaya çalışmıştır. Araçsallık şu şekilde sembolleştirilmektedir. Araççılık: Performans → Çıktı, kısaca P→Ç (Subba, 2000).

Değerlilik: Ödülün bireye yansıyan faydası ise değerlilik ile açıklanmaktadır. Değerler, çok istenmeyen bir sonuç olan -1'den çok istenen bir sonuç olan +1'e kadar bir ölçek oluşturulur (Subba, 2000). $M(\text{motivasyon}) = \text{expectancy} (\text{Beklenti}) * \text{instrumentality} (\text{Araçsallık}) * \text{valence} (\text{Değerlilik})$ (Dinibutun, 2012: 6).

1.6 İş Tatminin Sonuçları

İş hayatının getirdiği olumlu duygular zamanla özel hayata yayılarak bireyi motive etmekte ve yaşamına anlam katmaktadır. Fakat salgın süresince evden çalışmak dünya çapında milyonlarca işçi için norm haline gelse de Covid-19 korkusunun yaşam tehdidinin yanı sıra, çalışanlar için işten çıkarılma korkusu, yüksek riskli bulaşma koşulları altında çalışmak, iş kaybı ve damgalanma gibi sorunları beraberinde getirmektedir. İş tatmini Covid-19 salgını ile değerlendirildiğinde çalışma şeklindeki değişiklikler, tanımlanan iş yükleri ile çalışanların mevcut durumları stres, sağlık ve yaşam tehditleri, salgın durumuna bağlı kaygıyı tetiklemektedir. Oysa olumlu ruh sağlığına önemli ölçüde katkıda bulunan faktörlerden birinin iş tatmini olduğu düşünüldüğünde iş tatminsizliği yaşam kalitesine olumsuz yansımaktadır. Örneğin: örgüt çalışanları tatminsizlik duygusu içindeyse işleriyle ilgili olmayan birtakım durumlarda da kendini mutlu hissedememektedir (Gavcar ve Topaloğlu, 2008). Yapılan araştırma sonuçlarında mental olarak iyi oluş

durumunun iş stresini yönetmede yardımcı bir faktör olduğu görülmektedir (Petrescu ve Simmons, 2008).

Covid-19 korkusu ve kaygısını azaltmak için örgüt yöneticilerinin psikolojik destek vermesi, arkadaşlık bağları, iş güvenliği gibi unsurların olumlu etki vurgulanmaktadır. Elbette bu durum demografik özelliklerine göre değişiklik göstermektedir.

Bu çalışmada ortaya konmak istenen bir başka kavram ise yaşam tatminidir. Yaşam tatminine ve kavramlarla ilişkisine yer verilmektedir.

1.7 Yaşam tatmini

1.7.1 Yaşam Tatmini Tanımı

Yaşam tatmini kavramı ilk kez 1960lı yıllarda Neugarten tarafından ortaya atılmıştır (Dursun ve İftar, 2014: 130). Yaşam, insanın ailesinden başlayan sosyal çevresiyle genişleyen ve çalışma şekliyle devam eden uzun bir yolculuğun tamamıdır. Kişi kendisini bir bütün olarak algılayamıyor, yetersizlik ve bölünmüşlük hissediyorsa yaşamından tatminsiz olduğu düşünülmektedir (Özdeveciogl u ve Doruk, 2009: 77). Bu durumda yaşam tatminini değerlendirmek için” tatmin” kavramının neyi açıkladığını anlamak gerekmektedir. Tatmin olmak, kısaca bireyin ihtiyaç hissettiği duygunun karşılanmasıdır, beklentileri ve sahip oldukları arasında gidip gelen bir tanım olsa da literatürde yaşam tatmininin farklı boyutlarda tanımları yapılmaktadır (Şener, 2009: 5), (Keser, 2006:182), Yaşam tatminini, bireyin arzuladığı yaşam kalitesine ulaşması olarak değerlendirmiştir.

King ve Napa’ya göre yaşam tatmini (2005:25), hedefler, değerler, çalışma hayatı, aile, maddi beklenti, sosyal, çevre alanlarının tümü için değerlendirebilecek geniş kapsamlı bir tanımdır. Özdeveci ve Aktaş (2007:7) yaşam tatminini kişinin umdukları ile bulunduğu durumu kıyaslaması sonucu ortaya çıkan duygu olarak tanımlamaktadır. Thieme ve Dittrich (2015:5)’e göre kişinin kendini gerçekleştirme için hayalinde olan hedefleridir. Heller, Watson ve İllies, (2003)’e göre bireyin hayatında duyduğu hoşnutluk ve

hoşnutsuzluk yönlerinin özetidir. Donovan ve David (2002) yaşam tatminini, bireyin kendi yaşamını sübjektif ve açık bir şekilde değerlendirilmesi olarak ifade ederler.

Tanımlama ihtiyacı birtakım kısıtlamaları beraberinde getirmiş olsa da en sade haliyle bu faktörler şu şekilde sıralanmaktadır (Dikmen, 1995:118). Kendine güvenmek ve sağlık, aile ilişkilerindeki düzen, kardeşlik bağı ve akraba ilişkileri, eş ilişkilerinde uyum, çocuk sahibi olmak, insanlara yardım etme güdüsü, devlet ve halk ilişkilerinde ilgisiz kalmamak, yeteneklerini geliştiriyor olabilmek, araçsal rahatlık, kendini tanımak ve anlamak, düzenli bir işte çalışıyor olabilmek, sosyalleşmek şeklinde sıralanmaktadır. Tek başına hangi faktörün ağır bastığı kişinin algısına göre değişmektedir (Dikmen,1995: 118). Yaşam tatmini kişinin benliğinde gerçekleşmesini ve kendisinin değerlendirmesine kaldığı için öznel iyi olma ile yakından alakalı bulunmaktadır bu çalışmada kısaca yaşam tatmini ve özel iyi olma haline yer verilmektedir.

1.7.2 Yaşam Tatmini, Mutluluk ve Özel İyi Olma Hali Kavramlarıyla Arasındaki İlişki

Mutlu olmak ya da mutluluğa sebep veren durumların araştırılması çağlar boyu devam eden bir arayıştır. İnsanın dünyaya mutlu olmak için geldiğini savunan düşünürler, mutlak mutluluk için çile çekmenin bile mutluluk arayışı olduğunu savunmaktadırlar. Mutluluk arayışı başta felsefe olmak üzere pek çok alanı meşgul etmiş nihayetinde günümüz bilimi dönüp dolaşıp aynı konu üzerinde birçok araştırmalar yapıyor olmak üzere ilerlemiştir. Araştırmalar kötü koşulların ortadan kaldırılmasıyla mutluluk arasında doğrudan bir ilişki olmadığı görülmektedir (Yetim, 2001: 13). Malzemenin insan olduğu bir yaklaşımı kuramlar çerçevesinde mercek altına almak ve tanımlamaya çalışmak sınırlandırmaları beraberinde getirmektedir. İnsanın öznel iyi hali hissetmesi ve kendi değerlendirmesi ilk başta kişiliğe vurgu yapmaktadır. Örneğin: özsaygısı düşük olan bireylerin olumsuz bir geribildirim aldıklarında motivasyonu düşmekte, güdülenme azalmakta ve ciddi anlamda cesaretleri kırılmaktadır. Ayrıca çalışmaya isteksiz oldukları, işi yarım

bırakma eğiliminde oldukları görülmektedir. Özsaygısı yüksek bireylerin ise olumsuz geri bildirimlerde, çalışmayı bırakmadığı motivasyonları düşmeden başarıma ihtiyacı içinde oldukları görülmektedir. Bir başka araştırmada düşük özsaygılı insanların olumsuz duyguları yaşamak için başarısız olmalarına gerek kalmadığını, başarısız olmayı hayal etmelerinin bile yeterli olduğunu ortaya koymaktadır (Campbell and Fairey, 1985). Uzun yıllar boyunca araştırmacılar olumlu bakış açısına sahip kişilerin daha fazla başarı ve öznel olarak iyi hissedeceğini düşünmüşlerdir. Bir olayda başarılı olacağını düşünen kişi, kötü sonuçlar alacağını düşünen kişiye göre daha iyi bir motivasyon ve performans gösterdiği gibi o süre zarfında da zamanını daha mutlu geçirmektedir. İyimserlik ve kötümserliğin kişinin yaşamına karşı birçok yararı olduğu araştırmalarla desteklenmektedir. İyimser olan kişiler kendi hayatının değerlendirmesinde öznel iyi olma hali elde ederken, hayatındaki mutluluk ve sıkıntıları anlamaya niyetlidir ve üstesinden gelmek için daha gayretlidirler (Bırıncı ve Dırık, 2010). Diğer bir yandan öznel bir iyi olma hali, değerlerin ve kişinin savunduğu görüşlerin önemi, ekonomik refahlık, çevresel koşulların iyileştirilmesi, sosyal kaygının giderilmesi, başarı ihtiyacının karşılanması, sağlık, kültür gibi kişisel algıların bütünüdür (Diener vd., 1999: 276-277). Yaşam doyum alanları ise: iş, aile, boş zaman, sağlık, para, kişilik ve yakın sosyal çevre olarak görülmektedir (Dost, 2007: 133). Fakat yaşam tatminini öznel iyi hal ile sınırlamak diğer dışsal faktörleri görmezden gelmeye neden olabilmektedir. Çalışma kapsamında yaşam tatminini etkileyen diğer faktörlere yer verilmiştir.

1.7.3 Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörler

Yaşam tatminini etkileyen faktörlerin yelpazesi oldukça geniştir. Millet arası demokrasi ve özgürlük, politik istikrar, çoğunluğun bir parçası olma duygusu, toplumda kabul görmek, bir aileye sahip olmak, fiziksel ve ruhsal olarak iyi olma hali, kendini tanıyabilme, fiziksel ve ruhsal sağlıklı olmak ve maddi açıdan tatmin olma hali gibi oldukça karmaşık unsurları barındırmaktadır (Donovan ve David, 2002). Yaşam tatminini etkileyen kişisel faktörlerden en önemlisi kişiliktir. Örneğin: dışa dönük kişilik yapısının işte de aynı tutumu göstermesi beklenir ya da rekabetçi bir bireyin sporda ya da iş yerinde de aynı

davranış kalıbını göstermesi muhtemeldir. Donovan ve David (2002)'in çalışmalarına göre hayatta damga vuran bazı kişisel özellikler şu şekilde sıralanmaktadır: Pozitif benlik algısı, öz benlik saygısı, dışadönüklük/içedönüklük, sosyal çevreyle bağlantılı olma hali, iyimser bir tutum, organize olmak ve güçlü iletişim ve grup ilişkilerine uyumluluktur. Yaşam tatminini etkileyen en önemli faktörlerden biri kişinin iş hayatıdır zira rutin bir çalışma şekli, bireyin kendini işine ait hissetmemesi, güvensizlik ve iş yerinde olumsuz çalışma koşulları yaşam tatminini ve tatminsizliğini etkileyen en önemli faktörlerdendir (Keser,2006:187). Bireyin yaşamı çoğu zaman işte geçtiğinden dolayı çalıştığı işin koşullarından doğrudan etkilenmektedir (Toplu, 1999: 226). Örneğin: Fiziksel olarak elverişli iş ortamı, örgüt ve çalışan arasında olumlu iletişim, çalışanların kariyer planlaması, sosyal fırsatlar (sigorta, kreş, ulaşım), adil ücret dağıtımı, gelişen teknolojiye uyumluluk gibi faktörler bireylerin yaşam memnuniyetinin üzerinde doğrudan etkilidir. Tanımlanmaya çalışılan bu faktörlerin yokluğu iş tatminini azaltmakla kalmadığı yaşam tatminini de olumsuz etkilediği araştırmalarda vurgulanmaktadır (Eroğlu, 2011: 310). Andrews ve Withey (1976) ise çalışmalarında yaşam tatminini etkileyen faktörlerin başında aile ve arkadaşlık bağı olduğunu vurgulamışlardır.

1.7.4 Yaşam Tatminin Sonuçları

Yaşam tatmini kişinin aile hayatı, sosyal yaşamı, iş yaşamını etkileyen olumlu olumsuz bütün faktörleri içermektedir. Bu çalışma çerçevesinde yaşam tatmini Covid-19 salgını ile ele alındığında sosyal hayatın kısıtlandığı depresyon ve uyku bozuklukları dahil olmak üzere birçok psikolojik sorunu tetiklediği görülmektedir. Uygulanan karantina kuralları insanların kendilerini sosyal hayattan kopmuş hissetmelerine neden olmaktadır. Ayrıca COVID-19 hastalığı teşhisi konulmuş, COVID-19 hastalığı için tedavi edilmiş veya karantinaya alınmış, bir akraba veya arkadaşın salgı nedeniyle ölümü gibi faktörler kişiyi doğrudan etkilemektedir. Salgın döneminde yoğun strese maruz kalma ve pandeminin neden olduğu ciddi ekonomik kayıp, iş kaybı gibi faktörler, bireysel psikolojiye olan baskıyı attırmakta ve yaşam tatminini etkilemektedir. Kişi hayatında olan olumsuz olaylarla baş etmekte

zorluk yaşamakta hem işi hem de süregelen yaşam kalitesi düşmektedir. Bagcchi (2020) ve Taylor (2019) son çalışmalarında Covid-19 korkusunun kaygıyı ve tükenmişliği tetiklediğini ve yaşam tatminini olumsuz etkilediğini vurgulamaktadırlar. Salgının etkisini araştıran Li ve arkadaşları ise anksiyete, depresyon ve öfke gibi olumsuz duygularda bir artış olduğu ve olumlu duygular ve yaşam tatmininde bir düşüş olduğunu kaydetmişlerdir.

Ayrıca Covid-19 salgınının neden olduğu çalışma ortamındaki değişiklikler, sosyal etkileşimlerin yoksunluğu ve grup şeklinde çalışmaların eksikliği, genel hareketsizlik hali ve süregelen salgının olumsuz haberleri, salgın tarafından tehdit altında olmak, çalışanın refahını etkilediği gibi iş memnuniyetini de etkilediği görülmektedir (Bulińska-Stangrecka, H., ve Bagieńska, A. 2021). Fakat zihinsel, psikolojik dayanıklılık, esneklik, olumsuz düşüncelerle baş etme ve stres yönetimi gibi kişilik özelliklerinin yaşam tatmini ya da tatminsizliklerini özel hayat ve iş yaşamına yansıtabilir veya yansıtmazlar. Bu durum kişinin sergilediği bireysel farklılıklara, sosyal konumuna ve mesleğine bağlı değerlendirilebilmektedir.

1.8 İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki

Çalışmalar, yaşam tatmini ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu yani parça-bütün ilişkisini temsil ettiğini vurgulamaktadırlar (Diener vd. 1984). Bireyin, yarıdan fazla gününü işte geçirdiği düşünülürse iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki bir aynanın iki yüzü gibi görülmektedir. İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki bu bağlantı özellikle Judge, Locke, Durham ve Kluger'in çalışmasında (1998) daha fazla dikkat çekmektedir. Yaşam tatmini, iş tatminiyle doğru orantılıdır ve duygusal alt yapıya dayanan bir kavramdır. Rus yazar Maksim Gorki ise iş tatmini, henüz bir kavram değilken bile “iş mutluluk verici olduğunda yaşam eğlencelidir, iş görev olduğunda yaşam esarettir” sözüyle iş tatmini ve yaşam kalitesine vurgu yapmıştır.

Araştırmacıların yaptığı çalışmalarda iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan üç temel model bulunmaktadır. Bu modellerden ilki *Sıçrama modelidir*. Bu model, bireyin iş ve yaşam

tatmininin yüksek düzeyde birbirine bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır (Aşan ve Erenler, 2008). Her iki yaşam alanı kişinin tatmin düzeyini etkilemekte ve bunun sonunda kişi bir denge ve dengesizlik yaşamaktadır. Diğer bir model ise sıçrama modelinin tam zıttı olarak kişinin bir alanda yaşadığı tatminsizliği başka bir alanda telafi etme eğilimi olarak açıklanmaktadır. Gerçekte iki değişken arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Yaşamından memnun olmayan kişinin iş yaşamında daha aktif olması *Telafi modeli* çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu şekilde birey bir denge kurmakta ve olumsuz duygularını telafisini yapmaktadır (İverson ve Maguera, 2000).

Bireylerin iş ve yaşam tecrübelerinin birbirinden tamamen bağımsız olarak yürütüldüğünü ve ikisi arasında herhangi bir duygu geçişi olmadığına dikkat çeken model ise *Bölünme modelidir* (Dikmen, 1995). Elizur (1991) çalışmasında iş ve özel hayatın birbirinden bağımsız olduğunu her iki alanın birbirini etkilemesinin mümkün olmadığı savunmaktadır. Gerçek yaşamda olması imkânsız gibi görünse de bireyin, iş yaşamı ve özel yaşamı birbirini etkilemediği savunulmaktadır (Efeoğlu, 2006). Bölünme modeli iş yaşam dengesinde nadiren kullanılan bir modeldir fakat Judge ve Watanabe (1994) farklı modellerin farklı bireylerde görülebileceğini öne sürmüşlerdir.

2.BÖLÜM

COVID-19 KORKU KAYGI KAVRAMI VE İŞ-YAŞAM TATMINİ İLİŞKİSİ

Bu bölümde Covid-19 kavramı, Covid-19 korku ve kaygısı, Covid-19 korku kaygısının yaşam tatminine etkisi, Covid-19 korku kaygısının iş tatminine etkisi, Covid-19 korku kaygısının iş tatmini ve yaşam tatmine etkisini ile yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1 COVID-19 Kavramı

Tarih boyunca insanlık, pek çok salgın hastalık ve kitlesel ölümlerle karşı karşıya kalmıştır. 1852-1860 tarihleri arasında kolera salgını Hindistan, Afganistan, Rusya Avrupa ve Afrika'ya son olarak da Amerika'ya kadar ulaşmıştır. 1855-1859 yılları arasında veba salgını Çin'de başlayarak Hindistan'da yaklaşık 12 milyon insanın ölümüyle sonuçlanmıştır. 1914-1918 yılları arasında, Tifo salgını Avrupa ve Asya'da 25 milyon kişiyi etkilemiş ve sadece Sovyetler Birliği ülkelerinde 3 milyona yakın insanın hayatını kaybetmesine neden olmuştur. Birinci Dünya Savaşı sırasında 500 milyon insana bulaştığı bilinen İspanyol gribi dünyada 50 ila 100 milyona yakın insanın ölümüne neden olmuştur. 1957 yılında Asya Gribi 4 milyona yakın insanın hayatını kaybetmesiyle sonuçlanmıştır. 20. yüzyılın ortalarında 1959'da Kongo'da görülen ve ancak 1980'lerde teşhis edilebilen HIV virüsü 30 yıl içinde 36 milyon insanın ölümüne yol açmıştır (Aktan, 2020). Son olarak Covid-19 salgının dünya çapında büyük can kayıplarına neden olduğu ve tedavi sürecinin kesin sonuçları alınamaması tüm dünyada psikolojik, iş, eğitim yaşam tatmini gibi unsurları olumsuz etkilemiştir. Covid19'a ilişkin ilk tepkilerini, korku-kaygı düzeylerinin bireyin olağan yaşamını olumsuz etkilemesi olarak görülmüştür (Sümer, 2020).

Covid-19 virüsü Aralık 2019 da Çin in Wuhan kentinde ortaya çıkmış ve bir yıl içinde Güney Doğu Asya, Avrupa ve dünyadaki hemen hemen her ülkeye yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü yasal olarak COVID-19 virüsünü 18 Mart 2020 yeni bir tip salgın olarak kabul etmiş ve küresel bir pandemiye

dönüştüğünü ilan etmiştir (Koçak vd., 2021). 20 Aralık itibarıyla dünyadaki vaka sayısının 75,5 milyon olduğu ve bunların 42,5 milyonu iyileşirken 1,67 milyon kişinin hayatını kaybettiği kayıtlara geçmiştir. Türkiye'de ise vaka sayısı 2 milyon kişiden 1,72 milyonu iyileştiği 17,610 kişinin ise hayatını kaybettiği belirtilmiştir. COVID-19 küresel olarak 8.939.762 kişiye bulaşmış ve 467.146 kişi hayatını kaybetmiştir. (Coronavirus Pandemic, 2020). Genel olarak, bu salgın, II.Dünya Savaşı'ndan bu yana insanlığın hayatta kalması için en büyük tehdit haline geldiği düşünülmektedir (Brahmi ve diğerleri, 2020). COVID-19, son derece bulaşıcı yapısı nedeniyle tüm dünyadaki insanlar arasında korkulu bir ortam yaratmıştır (Rajkumar, 2020; Tandon, 2020). Salgının etkilerini azaltmak için tek çözüm sosyal mesafe olarak uygulanmış ve COVID-19'un yayılmasını en aza indirmek için neredeyse tüm ülkeler karantina politikasını benimsemişlerdir (Barkur ve Vibha, 2020). Bununla birlikte COVID-19'un genel nüfusun ruh sağlığı üzerindeki potansiyel olumsuz etkilerine ilişkin endişelerini dile getirmektedirler (Ornell ve diğerleri, 2020).

2.2 COVID-19 Korku Kaygı

2019 yılının sonunda başlayıp 2020 yılında hızla yayılan salgın 18 Mart 2020'de Dünya sağlık örgütü tarafından pandemi olarak duyurulmuştur. Küresel çapta bir kriz olarak değerlendirilen salgın sonrası insanlarda psiko-somatik, sosyal-duygusal, bilişsel tepkiler görülmüştür (Yurdakul vd., 2020: 212). (Duygun, 2020: 233). Küresel anlamda tüm dünyayı etkisi altına alan ve kesin olarak tedavisi bulunamayan salgının etkisinin devam edeceği bilinmektedir (Barut ve Yerdelen Kaygı, 2020: 68). Araştırmacılar: Sosyoloji, sağlık, psikoloji, eğitim, ekonomi gibi her alanda kritik sorunlar meydana getiren virüsü her açıdan incelemeye devam etmektedirler (Paksoy, 2020: 135). Pandemi döneminde okullar ve üniversiteler kapalı kalırken, özel işyerlerinde, kamu kurumlarının, restoranların ve eğlence mekanlarının çalışma saatleri kısıtlanmıştır. Enfekte olan kişilerin sayısını azaltmak için bir "Evde Kal" kampanyası başlatılmış ve önlemler alınmıştır. Buna rağmen her geçen gün çok sayıda kişinin hayatını yitirmesine karşı konulamamıştır. Nitekim salgın hastalık dönemlerinde yapılan araştırmalar, evde kalmanın

depresyon, sağlık kaygısı, maddi kaygı ve yalnızlığı artırdığını göstermektedir. Yüksek ve hızlı bulaşma hızı ve beklenmedik şekilde artan ölümler nedeniyle insanlar COVID-19 korkusunun arttığını gözlenmiştir (Lin 2020). Bu korku bireylerin, akılcı düşünceyi azaltmakta ve bireylerin toplumsal alanda damgalanmasına ve dışlanmasına neden olmaktadır Zhang ve ark. 2020). Dolayısıyla COVID-19 bu aşırı korkunun bireylerin depresyon, anksiyete ve stres düzeylerini artıracakğı düşünölmektedir. Bireylerin kronik hastalıkları veya enfekte akrabaların ve aile üyelerinin varlığı COVID-19 korkusunu artırmaktadır. Bu nedenle birey korku ve kaygı içinde yoğunluğundan yaşam kalitesini olumsuz etkilendiği savunulmaktadır. (Koçak, O., Koçak, Ö. E., ve Younis, M. Z. 2021) Yaşam tarzındaki ve günlük alışkanlıklardaki temel değişiklikler, ellerin sık sık yıkanması, ev dışında yüz maskelerinin kullanılması, yüze, burna, ellerle gözle dokunmaktan kaçınma ve sosyal mesafe bırakma gibi enfeksiyonlardan kaçınmak için gerekli görölmüşür ne yazık ki, bunun ruhsal bozuklukların gelişimi üzerinde önemli bir etkisi olabilmektedir. Yaygın olarak uygulanan karantina politikaları ve bilginin kitle iletişim araçları tarafından hızla yayılması, insanlarda anormal davranışlar üreten küresel bir panik dalgasına sebep olmuştur (Bagel ve dgr, 2020). İnsanların uzun süre evde kalması, evden çalışması ve hareketsiz kalması nedeniyle fiziksel rahatsızlığa neden olurken çalışmalar, COVID-19'un uzun süreli psiko-sosyal bozukluklara neden olabileceğini göstermektedir. Çoğunlukla evde, televizyonda, internette ve sosyal medyada insanlar tarafından izlenen olumsuz ve tutarsız COVID-19 haberleri, bireyleri daha da endişelendirmekte ve COVID-19 ile ilgili fobiye neden olabilmektedir. Bu endişeleri destekleyen çalışmalar Wang ve ark. (2020) nın, ilk salgın sırasında Çin nüfusu arasında yüksek stres, anksiyete ve depresyon seviyelerinin dört hafta boyunca zirveye ulaştığı, anksiyete ve depresyon seviyelerinde önemli bir azalma olmadığı görölmüşür. Benzer şekilde, Cao ve ark. (2020), Çin'deki öğrenci nüfusunun%21,3'ünün hafif anksiyete yaşadığını, %2,7'sinin orta derecede kaygı ve %0,9'unun şiddetli anksiyeteden muzdarip olduğunu vurgulamaktadır. Pandemi sırasında yüksek seviyelerde stres ve anksiyete üretebilecek temel faktörlerden biri, COVID-19 korkusu ve özellikle de enfekte olma veya sevdiklerinize bulaşma

kaygısıdır. Colizzi (2020) çalışmasında enfeksiyon korkusunun önceden var olan ruh sağlığı bozukluklarını şiddetlendirebileceği veya aşırı anksiyete reaksiyonlarına yol açabileceği konusunda uyaran bir çalışma ortaya koymuştur. Diğer çalışmalar, COVID-19 korkusunun özellikle yakın bir akraba veya arkadaşın kaybindan korkmanın travma sonrası stresi tetiklediğini göstermektedir (Sun ve diğerleri, 2020). Ayrıca bir diğer kaygı kaynağı ise damgalanmaktır. Hastalığa yakalanan insanlar ve aileleri dışlanmaktadır. Özellikle sağlık çalışanları ve ailelerinin enfeksiyon kaynağı olarak algılandıkları ve enfekte olma korkusuyla damgalanmaya maruz bırakıldıkları görülmektedir. Sonuçta Covid-19 korkusunun, kaygıyı ve tükenmişliği tetiklediği görülmekte ve yaşam tatminini olumsuz etkilediği düşünülmektedir (Bagcchi, 2020; Taylor, 2019). Bununla beraber bazı çalışmalar yaşam tatmininin olası ani durumlardan hızlı bir şekilde etkileneceğini vurgulamaktadırlar. Bireysel özellikler ve demografik faktörler Covid-19 korku kaygısının yarattığı olumsuz sonuçlarını azaltabileceğini belirtmektedirler (Lai ve diğerleri, 2020; Ramaci, Barattucci, Ledda ve Rapisarda, 2020).

2.3 COVID-19 Korku ve Kaygısının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

İnsanlar kendilerini güvende hissetmek ve yaşamları üzerinde kontrol sahibi olmak isterler. Bu yüzden korku ve belirsizlik insanları stresli, endişeli ve zayıf hissettirebilir. Covid-19 salgını, belirsizliğe tahammülsüzlük, ekonomi, istihdam, finans ve ilişkileri de olumsuz etkilemektedir. Psikolojik ve ekonomik yönden baskılanan insanların hayat kalitesinin düşmekte olduğu görülmektedir. (Carleton ve diğerleri, 2007). Çin'deki COVID-19 salgını öncesinde ve sonrasında Weibo (Çin'deki popüler sosyal medya) kullanıcılarının aktiviteleri karşılaştırıldığında, Li ve arkadaşları anksiyete, depresyon ve öfke gibi olumsuz duygularda bir artış olduğu ve ayrıca olumlu duygular ve yaşam tatmininde bir düşüş olduğu kaydedilmiştir. Bununla birlikte, Zhang ve arkadaşları, yaşam tatmininden fiziksel olarak aktif insanların daha kötü şekilde etkilendiğini ortaya koymaktadır. Covid-19 yalnızca insanların sağlığını ve refahını etkilemekle kalmaz, aynı zamanda korku, stres ve kaygıya da neden olmaktadır (Wang ve diğerleri, 2020). Satıcı

vd. (2020), Covid-19 korkusunun Türkiye'de psikolojik sıkıntı ve yaşam tatmini ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Bakioğlu ve ark. (2020), Covid-19 korkusunun belirsizliğe tahammülsüzlük, depresyon, anksiyete ve stresle ilişkili olduğunu araştırmalarında ortaya koymuşlardır. Çoklu belirsizlik durumlarında bireylerin stresi ve korkuyu yönetmesi daha önemli hale gelmektedir. Bazı insanlar diğerlerinden daha çok korku ve endişe yaşama eğilimindedir (Morris vd., 2019). Diğer yandan uyum duygusu ve tutarlılık yaşam kalitesini etkileyen bir sağlık kaynağıdır (Eriksson, Lindström, 2006; Floyd ve diğerleri, 2011). Güçlü bir tutarlılık duygusuna sahip kişiler, Covid-19'un yarattığı korku ve kaygıya rağmen strese uyum sağlayabilir ve sağlık ve yaşam kalitesini koruyabilmektedirler. (Mc Gee ve diğerleri, 2018). (Frijters ve diğerleri 2020; Fetzer ve diğerleri 2020).

2.4 COVID-19 Korku ve Kaygısının İş Tatmini Üzerinde Etkisi

Hastalığın ortaya çıkması, toplumun ve işletmelerin işleyişinde birtakım değişikliklere neden olmuştur. Okullarda, yönetimde ve bazı işletmelerde iş sürekliliğini sağlamak için rotasyonel, hibrit veya uzaktan çalışma kullanılmaya başlanmıştır. Covid-19 salgını birçok işletmenin çalışma yöntemlerini ve kültürlerini değiştirmesinde etkili olurken, stres, sağlık ve yaşam tehdidi gibi kaygıları beraberinde getirdiği görülmektedir. Covid-19 salgının neden olduğu çalışanların çalışma ortamındaki değişiklikler, sosyal etkileşimlerin yoksunluğu ve grup şeklinde çalışmaların eksikliği, genel hareketsizlik hali ve süregelen salgının olumsuz haberleri, salgın tarafından tehdit altında olmak, çalışanın refahını etkilediği gibi iş memnuniyetini de etkilemektedir (Bulińska-Stangrecka, H., ve Bagieńska, A. 2021). Yapılan araştırmalarda Abun ve arkadaşları (2018) çalışan ilişkisinin akademisyenler arasında iş memnuniyetini etkilediğini öne sürmektedir. Bu nedenle, iş memnuniyetini destekleyen faktörlerin COVID-19 salgını sırasında iş tatminini olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir (J. Oper,2020).

Fakat salgın süresince örgütlerin çalışanlarına motivasyon desteği sağlaması, amirlerin olumlu geribildirimleri, ortak dayanışma gibi faktörlerin Covid-19 salgınında meydana gelen stresi azalttığı da yapılan çalışmalarda mevcuttur

(Rastogı ve diğlerleri (2021), (Karataş ve diğlerleri (2021), Abdel Latif ve diğlerleri (2021), Ratiu ve diğlerleri (2021), eşı ve diğlerleri (2021)

2.5 COVID-19 Korku ve Kaygının İş tatmini ve Yaşam Tatmini Düzeyine İlişkin Çalışmalar

Covid-19 korku ve kaygının iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendiren çok sayıda çalışma yapıldığı görölmektedir. Yapılan bu çalışmalar neticesinde araştırmaların çoğu Covid-19 korku kaygısının iş tatminini ve yaşam tatminini etkilediği yönündedir.

Cong Doanh Duong (2021) çalışmasında, covid-19 korku ve kaygısının yaşam tatmini üzerindeki etkilerini araştırmış ve bu bağlamda psikolojik sıkıntı ve uyku bozukluğunun aracı rollerini de incelemiştir. Çalışma, Vietnamlı üniversite öğrencileri arasında covid-19 korkusu ve kaygısının psikolojik sıkıntı, uyku bozukluğu ve yaşam tatmini ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, Covid-19 korku ve kaygısının, psikolojik sıkıntı yoluyla yaşam tatminini azalttığını ve uyku bozukluğunu artırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışmada, yaşam tatmini ile uyku bozuklu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çelmeçe ve Menekay (2021) çalışmalarında, COVID-19 hastalarına bakım veren sağlık çalışanlarının (doktor, hemşire, sağlık görevlisi) stres, kaygı ve tükenmişlik düzeylerinin yaşam kalitelerine etkisi incelenmiştir. Çalışmanın bulguları, kadın, evli ve çocuk sahibi sağlık çalışanlarının stres, sürekli kaygı ve yaşam kalitesi puan ortalamaları diğler gruplara göre daha yüksek iken, tüm değişkenler arasında yüksek, orta, negatif ve pozitif korelasyonlar bulunmuştur. Özetle çalışma, COVID-19 hastalarına bakım veren sağlık çalışanlarının stres, kaygı ve tükenmişliklerinin yaşam kalitelerini etkilediği sonucuna varmıştır.

Işık (2021) çalışmasında, Covid-19 ile sürekli kaygı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın bulguları, kadınlar, sporcu olmayanlar, kilo alma endişesi olan, beslenmesine dikkat etmeyen ve medya haberlerini daha sık takip eden katılımcılar, COVID-19 korkusu ve kaygısı

daha yüksek puan aldığını göstermiştir. Sonuç olarak çalışmada Covid-19 korkusunun yaşam tatmini ve kaygısı ile ilişkilerini ortaya çıkarmış olsa da bu oranın çok düşük seviye olduğu bu ilişkilerin daha derinlemesine araştırmaya ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır.

Gündoğan (2021), çalışmasında psikolojik dayanıklılık ile yaşam tatmini arasındaki ilişkide Covid-19 korkusunun aracı rolü incelenmiştir. Bu çalışma 18-30 yaşları arasında 279 kadın ve 151 erkek olmak üzere 430 Türk üniversite öğrencisi ile yapılmıştır. Analiz sonucunda psikolojik dayanıklılığın Covid-19 korkusunun negatif, yaşam doyumunun pozitif yordayıcısı, Covid-19 korkusunun ise yaşam doyumunun negatif yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca Covid-19 korkusunun psikolojik dayanıklılık ile yaşam doymu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna varılmıştır.

Özmen ve diğerleri (2021) Türkiye'de yaşayan 18 yaş ve üzeri kişilerin Covid-19 korkusu, iyilik hali ve yaşam tatmini algıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar, katılımcıların Covid-19 korku durumu ve yaşam tatmini düzeylerinin orta düzeyde, iyilik düzeylerinin ise düşük olduğunu göstermiştir. Regresyon analizi sonucuna göre, Covid-19 korkusunun iyi oluş üzerindeki toplam varyansın %11,3'ünü ve yaşam tatminine ilişkin toplam varyansın %1,3'ünü açıkladığı ve iyi oluş, yaşam tatmini üzerindeki toplam varyansın %19,4'ünü açıklamaktadır.

Satıcı ve diğerleri (2021) ele aldıkları çalışmada Covid-19 korkusu, psikolojik sıkıntı ve yaşam doymu arasındaki ilişkileri araştırmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın sonuçları, Covid-19 korkusunun psikolojik sıkıntı ve yaşam doymu ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Karataş ve diğerleri (2021) Covid-19 salgını sırasında Türk yetişkinler için Covid-19 korkusu: yaşam tatmini, yaşamda anlam, umut arasındaki ilişkiler adlı araştırmada Türkiye'nin farklı bölgelerinin farklı şehirlerinden oluşturulan katılımcılar arasında Covid-19 korkusu ve yaşam tatmini arasında bir ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları yaşam tatmini ile Covid-19 korkusu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir.

Karabağ Aydın ve Fidan (2021) Türkiye’de COVID-19 pandemisi sırasında hemşirelerin ölüm kaygısının yaşam tatminine etkisini belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada, yaşam tatminini etkilediğini düşündükleri Covid-19 kaygısına bağlı birçok değişken kullanmışlardır. Çalışmanın sonuçları ankete katılan hemşirelerin medeni hali, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, çalıştığı klinik, Covid-19 dolayısıyla birinci derece akrabasının kaybedip kaybetmediği, bulunduğu klinikte Covid-19 hastasının olup olmadığı ve COVID-19 ölümlerinin hemşirelik mesleğine etkisi değişkenleriyle herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Dymecka ve diğerleri (2021), Covid-19 korkusu ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla ele aldıkları çalışmada, 907 kişiye anket uygulaması gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın sonuçları, yaşam tatmini ile Covid-19 korkusu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Ali, M. S., Naoreen, B ve diğerleri (2021) yaptıkları çalışmada Pakistan’da karantina durumunda olan ve eğitimi online devam ettirmek zorunda kalan akademisyenlerin Covid-19 nedeniyle psikolojik sıkıntılar yaşadığı ve bunun yansıması olan iş performansından memnuniyetleri araştırılmaktadır. Araştırmacılar çevrimiçi anket yöntemini benimsemişlerdir. 670 akademisyen bu çalışmaya rastgele katılmıştır. Katılımcıların psikolojik durumlarını olumsuz etkilemiş ve ülke çapında karantina sırasında akademisyenlerde psikolojik sıkıntılar meydana gelmiştir. İlk çevrimiçi öğretim aşamasına teknolojik, pedagoji öncesi ve sonrası gibi birçok zorlukla karşılaştıkları sonucuna ulaşılmış ve katılımcılar bu zihinsel koşullar altında zayıf iş tatmini algılamışlardır.

Abdel-Latif ve diğerleri (2021) mısırlı doktorlar arasında Covid-19 korkusu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın sonuçları Covid-19 korkusu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir.

Öztürk (2021) Covid-19 pandemisinde aktif görev alan sağlık hizmeti çalışanlarının okupasyonel performansları, kaygı düzeyi ve iş-yaşam dengesini incelemeyi amaçladığı çalışmasında, iş- yaşam dengesi ile Covid-

19'a bağlı sürekli kaygı arasında düşük ve negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Rastogi, M., ve Dhingra, D. V. (2021) alışmalarında, Covid-19 sırasında içsel ve dışsal faktörlerin öğretmenlerin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın verileri, Hindistan'ın Kuzeybatı bölgesindeki 7 farklı kolejde çalışan 160 öğretmene betimsel bir araştırma yapmış ve tedbirler nedeniyle veriler posta yoluyla toplanmıştır. Çalışmada anket verileri T-testi ve Tek Yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Sonuç olarak öğretmenlerin kadın veya erkek, evli veya bekar, çocuklu veya çocuksuz, farklı eğitim ve çalışma süresine sahip olup olmamasının iş tatminiyle anlamlı bir ilişkisi olmadığı görülmektedir. Araştırmaya ek olarak kişinin kadın veya erkek, evli veya bekar, çocuklu veya çocuksuz, farklı eğitim ve çalışma süresine sahip olup olmamasının iş tatminin içsel ve dışsal faktörlerini etkilemediğini göstermektedir.

Erdal ve diğerleri (2021) Covid-19 Dönemin de Kaygı ve Tükenmişliğin iş Tatminine Etkisi adlı çalışmasında Covid -19 pandemi sürecinde Türkiye'de bireylerin iş tatminine yönelik kaygısı ve tükenmişliği üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda, Covid-19 döneminde duygusal tükenme arttıķa iş doyumunun azalacağı ve kaygının artacağı değerlendirilmektedir. Pandemide, kişisel başarı ile iş tatmini arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kaygı düzeyi arttıķa iş tatmini ve alt boyutlarının azalacağı düşünmektedir.

Ratiu ve diğerleri (2021) alışmalarında Covid-19'a uyum sağlamalarındaki farklılıkları keşfetmek amacıyla 253 sağlık uzmanı ve diğer alanlarda çalışan 189 çalışana anket uygulamışlardır. Çalışmada iş tatmini, ölüm tehdidi, ölüm kaygısı, yaş, cinsiyet, süpervizör desteği gibi birçok değişken kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları iş tatmini ile Covid-19 dolayısıyla ölüm tehdidi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir.

Kibici (2021), müzik ğretmenlerinin COVID-19 sürecinde iş tatmini ve virüs bulaşma kaygılarının belirli değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmada Covid-19 kaygısı ile, içsel, dışsal iş tatmini ve genel

motivasyon değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada korelasyonel ve nedensel karşılaştırma yöntemine dayalı olarak müzik öğretmenlerinin COVID-19 sürecinde iş doyumunu ve bulaşma kaygıları cinsiyet, yaş ve çalıştıkları okul türü değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Çalışmanın sonuçları, müzik öğretmenlerinin Covid- 19 kaygısı ile içsel, dışsal ve genel motivasyon arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirtmiştir. COVID-19 kaygısı ile iş tatmini arasında negatif ters yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Kılıç ve diğerlerinin (2021) pandemi döneminde Covid-19 tanı merkezlerinde çalışan işçilerin iş tatmini ve kaygı düzeylerini belirlemeyi amaçladıkları çalışmalarında 17 farklı tanı merkezinde çalışan 187 kişiye anket uygulamışlardır. Çalışmanın sonuçları, çalışanların kaygı düzeyleri ile iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Güven, A. (2021) Covid-19 pandemi sürecinin birinci yılında, “Türkiye’de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Değerlendirme” adlı çalışmasında Türkiye’nin farklı üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanı ve öğretim üyelerinin Covid-19 sürecinin iş yaşam kalitelerine etkisini incelemiştir. Covid-19 süreciyle birlikte yaşadıkları deneyimlerini ortaya koyan nitel yöntemler arasında yer alan fenomenoloji deseni mülakat yöntemi ile analiz edilmiştir. Bu tip araştırma yöntemleri kişilerin aniden gelişen olaylar karşısında yaşadıkları deneyimleri inceleyerek yaşanan kritik olayların özünü anlamayı hedeflemektedir. Farklı üniversitelerde görev yapan 10 akademisyene ilgili sorular e-mail aracılığı ile iletilmiş ve yanıtlar yazılı olarak değerlendirilmiştir. Katılımcılardan 5 kişi pandeminin ilk zamanları belirsizliğin hâkim olduğunu bu yüzden pandeminin kaygı ve strese neden olduğunu ve beraberinde motivasyon ve iş verimini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Ek olarak 3 kişi daha olumlu görüş bildirmiş ve zaman içinde alınan tedbirlerle pandemiye uyum sağlamanın kolaylaştığı ve teknolojinin kolay ulaşılabilir olmasından dolayı iş-yaşam kalitesini arttırmaya başladıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların tamamına yakını (9 kişi), pandeminin yaşam kalitesini düşürdüğü ve akademik çalışmalarını olumsuz etkilediğini söylemiştir. Katılımcılardan 7 kişi, Covid-

19 sürecinde yaşanan belirsizliklerin, kendinde ve çevresinde stres, kaygı ve korku oluşturduğunu belirtmiştir. Katılımcıların yarısı ise pandemi sürecinin atlatılmasında aşı çalışmalarının önemini vurgulamakta ve normalleşmeye dönmenin olumlu bir katkısı olduğunu vurgulamışlardır. 5 Katılımcı ise sağlık sorunları nedeniyle akademik çalışmalardan uzak kaldıklarını, yeteri kadar akademik çalışma yapamadığını ifade etmişlerdir. 2 katılımcı ise, Covid-19 süresince yaşam kalitelerinde çok büyük değişiklikler oluşmadığını ifade etmişlerdir.

2.6 COVID-19'un Çalışma Yaşamına Etkisi

Covid-19 salgını insan sağlığını tehdit ederken, bütün ülkeler halk sağlığını korumak adına aldığı önlemler neticesinde iş yerlerinin kapatılması, seyahat kısıtlanması, eğlence ve kafe yerlerinin kapatılması, eğitime ara verilmesi, iş yaşamını ve sosyal hayatı etkisi altına alan karantina politikaları uygulanmıştır.

Sonuçta çalışanlar, iş yeri kapanışları, işten çıkarılma, ücretsiz izinle işten ayrılmaya zorlanma gibi sorunlarla başa çıkmak zorunda bırakılmışlardır. Ayrıca anaokullarından üniversitelere tüm eğitim kurumlarının tatil edilmesi, birçok sektörün durma noktasına gelmesi ve bunların diğer sektörler üzerinde bir domino etkisine yol açması dünya genelinde işletmeler ve dolayısıyla çalışanlar üzerinde ani ve çok derin etkilere yol açmıştır (ILO, 2020).

Covid-19 Pandemisinin üretim istihdam üzerindeki olumsuz etkisi de sektörlere göre farklılık göstermektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda iletişim, kamu hizmetleri, sağlık, savunma, sosyal hizmetler ve eğitim gibi işkollarında salgının ekonomik tesiri düşük olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir yandan bankacılık ve sigortacılık gibi işkollarında orta düzeyde bir etki bulunmuştur. İmalat sektörü, toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmetleri gibi yüksek istihdam seviyelerine sahip sektörlerde ise Covid-19 pandemisinin neden olduğu ekonomik etki yüksek bulunmuştur.

Bu anlamda kamu ve özel sektörde çalışanların sürece uyum sağlamalarında ve iş ve yaşam dengesini kurmakta nitelik olarak farklılaştığı belirtilmektedir.

Ayrıca bu dönemde iş güvencesi olamayan, riskli hastalık koşullarında çalışmak zorunda kalan, işini kaybetme kaygısı yaşayan çalışanların salgın sürecine uyum sağlamakta iş ve yaşam dengesini kurmakta zorlandığı söylenebilmektedir (Balcı ve diğerler 2020).

Yapılan çalışmalar uzun süre sektörde varlığını korumuş işletmelerin bu zorunlu ve plansız geçişe kısmen hazır olduklarından uzaktan çalışma modeline daha hızlı uyum sağladıkları görülmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek çalışanların hem sürece uyum sağlamakta hem de verimlilik düzeylerini korumakta daha avantajlı olduklarını vurgulamaktadırlar (Tuna ve diğerleri 2020).



3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Konusu

Mevcut araştırma, Kırklareli Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin Covid-19 korku ve kaygı düzeyleri ile iş tatmini ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır.

3.2 Araştırmanın Önemi

Ölüm gerçeği insanın varoluşunu tehdit eden ve insanın yaşamını anlamsız kılan yegâne güçtür. İnsan bu gerçeğin karşısında hep çaresiz kalmıştır. İnsan varoluşundan itibaren ölüm tehdidini hayatın anlamı kılmak ve kalıcı eserler bırakmak adına bir çabaya çevirmektedir. Ölüm tehdidi ve yaşama sevgisi felsefenin konusu olmakla beraber Aralık 2019'dan bu yana Covid-19 salgınının tüm dünyada etkili olması insanlığın ölümle burun buruna yaşamasını zorunlu hale getirmektedir. İnsanların rutin aktivitelerini ve sosyal ilişkilerini kısıtlamak zorunda kalması bireyde de birtakım kaygıları tetiklemektedir. Bireyin mikro alanda yaşadığı sıkıntıları iş yaşamı, eğitimi ve sosyal hayatına yansıtması tatminsizliğe neden olduğu halihazırda yapılan araştırmalar ortaya konmaktadır (Sümer, 2020). Diğer yandan kaygı ve korkunun bireyde yarattığı olumsuz etkiyi azaltmak için yaşam koşullarının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi bireyin, yaşam doyumu ve iş performansını koruyucu etki oluşturabilmektedir (Ratiu ve diğerleri 2021). Bu çalışmada Kırklareli Üniversitesi akademisyenlerinin üzerinde Covid-19 korku kaygısının iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi araştırılmıştır.

3.3 Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada nicel yöntem olan anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği diğer yöntemlere oranla daha ekonomik, ulaşılabilir ve uygulaması kolay olduğundan en çok kullanılan tekniktir. Hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Online olarak toplanan anketin ilk bölümünde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik özelliklerine

ilişkin sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde, geçerli ve güvenilir olan “Covid-19 korku ve kaygı ölçeği”, “iş tatmini ölçeği”, “yaşam tatmini ölçeği” kullanılmıştır. Toplanan verileri analiz etmek için SPSS 25 yazılım paketi kullanılmıştır.

3.4 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni, 202-2021 güz yarıyıl itibariyle Kırklareli Üniversitesi’nde bulunan ve farklı bölümlerde çalışan 24 Profesör, 43 Doçent, 209 Doktor Öğretim Üyesi, 257 Öğretim Üyesi, 235 Araştırma Görevlisi ve toplamda 768 akademisyenden oluşmaktadır. Çevrimiçi anket yoluyla uygulanan çalışmada pandemi sürecinde hem dünyada hem de ülkemizde salgının daha fazla yayılmaması amacıyla kısmi veya tam kapanma gibi alınan tedbirler nedeniyle ulaşılabilen 132 akademisyen anketi tamamlamıştır. Akademisyenler tarafından doldurulan anket formları ayrıntılı şekilde incelenmiş ve inceleme sonucunda hatalı ya da eksik doldurulmuş herhangi bir anketin olmadığı belirlenmiştir. Elde edilen veriler sonucunda 4 Profesör, 21 Doçent, 28 Doktor Öğretim Üyesi, 31 Öğretim Görevlisi, 20 Araştırma Görevlisi Doktor, 28 Araştırma Görevlisi bulunmaktadır. Farklı olarak araştırma görevlisi ve araştırma görevlisi doktor unvanları demografik sorularda birbirinden ayrılmaktadır nitekim araştırma görevlisi akademisyenler arasında doktora mezunu olan kişiler de bulunmaktadır. Sonuç olarak, araştırma örneklemini 132 kişiden oluşmaktadır.

Araştırmaya 41 kadın (%31,1) ve 91 erkek (%68,9) katılmıştır. Katılımcıların 30’u bekar (%22,7) ve 102’si evlidir (%77,3). Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde 3 katılımcının lisans (%2,3), 31 katılımcının yüksek lisans (%23,5) ve 89 katılımcının doktora (%74,2) eğitimine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların akademik unvanları 4’ü Profesör (%3,0), 21’i Doçent (%15,9), 29’u Dr. Öğretim üyesi (%22,0), 20’si araştırma görevlisi doktor (%15,2), 28’i araştırma görevlisi (%21,2) ve 30’u öğretim görevlisidir (22,7). Katılımcıların yaşları 20 ile 61 arasında değişmektedir. Katılımcıların çalışma süreleri ise 1 ile 20 yıl arasında değişmektedir.

3.5 Veri Ölçüm Araçları

Bu çalışmada katılımcılara 6 maddelik Demografik Bilgi Formu sunulmuştur. Formda akademisyenlerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, akademik unvan ve çalışma süresi soruları bulunmaktadır. Çalışma kapsamında kullanılan Doğan ve Düzel (2020) tarafından uygulanan 7 maddelik Covid-19 korku kaygı ölçeği kullanılmıştır. Diener ve arkadaşları tarafından 1985 yılında geliştirilen ve ülkemizde Yetim (2001) tarafından 1991 yılında geçerliliği test edilmiş 5'li likert tipi yaşam tatmini ölçeği sorusu yer almaktadır. Son olarak Keser vd., (2019) tarafından geliştirilen Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmış 5'li likert tipi ölçek sorusunu içermektedir.

3.6 Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmada, elde edilen veriler SPSS 25 (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Covid-19 korku ve kaygısının iş tatmini değişkeni ve yaşam tatmini değişkenlerinin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermeme durumuna göre analiz yapılmıştır. Normal dağılım gösteren verilerin değerlendirilmesinde, Covid-19 korku ve kaygısının iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla aralarında Sperman Korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca Covid-19 korku kaygı ölçeğine faktör analizi uygulanmış ve elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.7 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada elde edilen bulgulara ek olarak, ilerleyen çalışmalarda ele alınması önerilen sınırlılıklar bulunmaktadır. Araştırma, Covid-19 salgınının yoğun olarak yaşandığı Ocak-Şubat 2021 tarihleri arasında mail ve e-posta yoluyla toplanmıştır. Yapılan anket çalışmasına sınırlı sayıda geri dönüş alınmıştır. Kırklareli Üniversitesi'nde çalışmakta olan 132 akademisyen anketi tamamlamış olup, gerçekleştirilen araştırmanın uygulanan veri analiz yöntemi ve ölçüm araçlarıyla sınırlandığı düşünülmektedir. İleriki

çalışmalarda geniş örneklem sayısı ile çalışmanın yürütülmesi doğrultusunda literatüre katkı sağlayabileceği dşnlmektedir.

3.8 Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri

Covid-19 salgını her geçen gün yeni varyantlarıyla devam etmekte ve insanların korkuya ve endişeye kapılmasına yol açmaktadır. Artış gösteren bu korkunun, insanların davranışlarına yansıdığı görülmektedir (Paksoy, 2020: 135). Bu açıdan korkuları değerlendirmenin önemli olduğu dşnlmektedir (Pakpour ve Griffiths, 2020). Yapılan çalışmalara bakıldığında: Duman (2020: 432-433), Covid-19 korkusu ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Araştırmada Covid-19 korkusunun ileriye yönelik kaygı düzeyi ve engelleyici kaygı düzeyi ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu da saptanmıştır. Diğer bir araştırma ise Yeşil ve Mavi (2021) “Covid-19 Korkusunun Duygusal Emek, alışan Performansı, İş Tatmini, Yaşam Doyumu zerine Etkisi: Bir Alan Araştırması” adlı çalışması sonucunda Covid-19 korkusu boyutlarının duygusal emek, çalışan performansı, iş tatmini ve yaşam doyumunu etkileyeceği yönündeydi. Fakat bu beklenen sonuçların araştırmada teyit edilemediği görülmüştür. Araştırma kapsamında psikolojik faktörlerin çalışan performansını negatif yönde etkilediğidir. Nitekim alışanların yaşadığı psikolojik durumlar performansa yansıyabilmektedir. Aynı doğrultuda yapılan bir diğer çalışma ise Güven (2021) Covid-19 pandemi sürecinin birinci yılında, “Türkiye’de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri zerine Bir Değerlendirme” adlı çalışmadır. Türkiye’nin farklı üniversitelerinde görev yapan ğretim elemanı ve ğretim yelerinin Covid-19 sürecinin iş yaşam kalitelerine etkisi, gerçekleştirilen mülakatla analiz edilmiştir. Nitel bir yöntem olarak kullanılan fenomenoloji deseni tercih edilen çalışma sonucunda akademisyenlerin büyük çoğunluğunun pandeminin iş yaşam kalitelerini olumsuz etkilediğini savunmaktadırlar. Katılımcılardan (5 kişi), belirsizlik sürecinin kaygı ve strese neden olduğunu ve motivasyon ve iş verimini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir. Akademisyenlerden (3 kişi) alınan tedbirler neticesinde teknolojinin de sayesinde sürece uyum sağladıklarını ve iş ve yaşam kalitesini arttırmayı

başardıklarını belirlemişlerdir. Ayrıca akademik açıdan (5 kişi), sağlık sorunlarından dolayı akademik çalışmalardan uzak kaldıklarını vurgulamaktadırlar. 2 katılımcı ise pandemi sürecinin yaşam kalitelerinde çok büyük değişiklikler oluşturmadığı ifade etmişlerdir. Bu çalışmalardan yola çıkarak araştırmada “Covid-19 süresince Kırklareli Üniversitesi’nde bulunan akademisyenlerin korku ve kaygı düzeyleri ile iş tatmini ve yaşam tatminleri arasında nasıl bir ilişki vardır?” şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın sorusu doğrultusunda çalışmanın temel hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H₁: Akademisyenlerin Covid-19 korku düzeyleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₂: Akademisyenlerin Covid-19 kaygı düzeyleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₃: Akademisyenlerin Covid-19 korku düzeyleri ile yaşam tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H₄: Akademisyenlerin Covid-19 kaygı düzeyleri ile yaşam tatminleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.9 Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan veri ölçüm aracının alt boyutlarının iç tutarlılık değerleri Tablo 1’de verilmiştir: Tablo 1. Ölçeğin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

TABLO 1 : Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Covid-19 korku kaygı düzeyi	7	0,840
İş tatmini	5	0,810

Yaşam tatmini	5	0,807
---------------	---	-------

İçsel tutarlılık katsayısı testteki tüm maddelerin birbiriyle ne ölçüde tutarlı olduğunu belirlemek için kullanılmaktadır. Cronbach's Alpha değeri 0,700 yüksek olan ölçekler içsel tutarlılığa sahip olmaktadır. Bu bağlamda Tablo 1'e bakıldığında ölçeklerin içsel tutarlılık oranlarının tamamı 0,700'den yüksektir. Buna göre ölçekler içsel tutarlılığa sahiptir.

3.10 Ölçeklere İlişkin Normal Dağılım Analizi Sonuçları

Gerçekleştirilen Kolmogorov Smirnov normallik analizleri sonrasında, Covid-19 korku, Covid-19 kaygı, iş tatmini ve yaşam tatmini değişkenlerinin normal dağılmadığı (p değerleri $<0,001$) tespit edilmiştir. Ancak bu değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması nedeniyle: ilgili değişkenlerin normale yakın dağıldıkları kabul edilmiştir. Ayrıntılı sonuçlar Ek1'de yer almaktadır. Dolayısıyla Covid-19, korku Covid-19 kaygı, iş tatmini ve yaşam tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenirken parametrik bir yöntem olan Pearson Korelasyon analizinden yararlanılmıştır ($0,00 < 0,05$).

3.11 Araştırma Bulgularının Analizi ve Yorumlanması

Araştırmanın bu bölümünde, ileri sürülen hipotezlerin sonuçlarına ilişkin bulgular sırayla ele alınmıştır.

TABLO 2: Akademisyenlerin Covid-19 Korku, Covid-19 Kaygı, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesine Yönelik Korelasyon Sonuçlarına İlişkin Bulgular

	Covid-19 korku	Covid-19 kaygı	İş tatmini	Yaşam tatmini
Covid-19 Korku	1			
Covid-19 Kaygı	0,647**	1		
İş Tatmini	0,013	-0,026	1	
Yaşam Tatmini	-0,010	0,070	0,536**	1

**: $p < 0,01$

Tablo 2’de görüldüğü üzere akademisyenlerin Covid-19 korku-kaygı düzeyleri ile iş tatmini ve yaşam tatminleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizleri sonucuna göre; Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3 ve Hipotez 4 reddedilmiştir ($p > 0,05$). Buna göre Kırklareli Üniversitesinde bulunan akademisyenlerin Covid-19 korku ve kaygı durumu ile iş ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını söylemek mümkündür.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada, Kırklareli Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin Covid-19 korku ve kaygı düzeyleri ile iş tatmini ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda çalışmada, sorulara yanıt vermeyi ve araştırmaya katılmayı kabul eden 132 katılımcının demografik bilgileri, Covid-19 korku ve kaygı, iş tatmini ve yaşam tatmini ile ilgili anket çalışması yürütülmüştür.

İlk olarak, demografik değişkenlerin dağılımları incelenmiştir. Buna göre kadınların erkeklerden sayıca daha fazla olduğu görülmektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde, 31-40 arası yaşa sahip akademisyenlerin sayısı en fazladır. Medeni durum değişkenine göre evli katılımcıların sayısının bekar katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir. Eğitim durumu değişkenine göre doktora mezunu olan katılımcıların sayısı en yüksektir.

Mevcut çalışmada COVID-19 korku-kaygısı ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre Kırklareli Üniversitesinde görev alan akademisyenlerin yaşam tatmini ve iş tatmini ile COVID-19 korku-kaygısıyla önemli ölçüde ilişki görülmemektedir.

Salgın tehlikesi hızlı ve öngörülemez şekilde tüm dünyayı etkisi altına aldığı anda, insanların dikkati, çoğunlukla kitle iletişim araçlarındadır. Bunun sonunda gerçekte bağlantısı olamayan birçok bilgi yığınıyla karşılaşan bireyde kaygı ve korku tetiklenebilmektedir. Salgın ile ilgili olumsuz düşünceler arttırılarak olası en kötü senaryoların beklentisinde bir artış meydana gelebilmektedir. Bu çalışmadan farklı olarak literatürde Covid-19 kaygı-korku ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasında negatif veya pozitif ilişki olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Gündoğan (2021), Cong Doanh Duong (2021), Çelmeçe ve diğerleri (2021), Satıcı ve diğerleri (2020), Kibici (2021), Dymecka ve diğerleri (2021)).

Bu araştırmanın sonuçları, bir salgın sırasında bile akademisyenlerin iş-yaşam memnuniyetini farklılaşmadan koruyabildiğini göstermektedir. Bu bağlamda ele alınan bu çalışma ile aynı sonuçları elde edilen bulgular mevcuttur. Karataş ve diğerleri (2021) Covid-19 salgını sırasında yetişkinler

için Covid-19 korkusu ile yaşam tatmini, hayatın anlamı, umut, düşünmeyi harekete geçirme, alternatif düşünme yolları, Covid-19 ile enfekte, cinsiyet ve yaş bağlamında incelemiştir. Sonuç olarak yaşam tatmini ile Covid-19 korkusu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Bir diğer çalışma ise Abdel-Latif ve diğerlerinin (2021) mısırlı doktorlar arasında Covid-19 korkusu ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmadır. Sonuç olarak Covid-19 korkusu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmektedirler. Sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir diğer çalışma ise Ratiu ve diğerleri (2021) nin yaptığı çalışmadır. Araştırmacılar, iş tatmini ile Covid-19 salgını arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını vurgularken çalışanların amirlerinden aldıkları sosyal destek, COVID-19 ile ilgili algılanan tehdidin iş tatmini üzerindeki olumsuz sonuçlarını hafifletebildiği belirtmektedirler.

Rastogi, M., ve Dhingra, D. V. (2021) çalışmalarında, Covid-19 sırasında içsel ve dışsal faktörlerin öğretmenlerin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamış ve öğretmenlerin kadın veya erkek, evli veya bekar, çocuklu veya çocuksuz, farklı eğitim ve çalışma süresine sahip olup olmamasının iş tatminiyle anlamlı bir ilişkisi bulunmadığını vurgulamaktadırlar. Güven, A. (2021) Covid-19 pandemi sürecinin birinci yılında, “Türkiye’de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Değerlendirme” adlı çalışmasında Türkiye’nin farklı üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanı ve öğretim üyelerinin Covid-19 sürecinin iş yaşam kalitelerine etkisini incelemiştir. Farklı üniversitelerde görev yapan 10 akademisyene ilgili sorular e-mail aracılığı ile iletilmiş ve yanıtlar yazılı olarak değerlendirilmiştir. Katılımcılardan 5 kişi pandeminin ilk zamanları belirsizliğin hâkim olduğunu bu yüzden pandeminin kaygı ve strese neden olduğunu ve beraberinde motivasyon ve iş verimini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Ek olarak 3 kişi daha olumlu görüş bildirmiş ve zaman içinde alınan tedbirlerle pandemiye uyum sağlamanın kolaylaştığı ve teknolojinin kolay ulaşılabilir olmasından dolayı iş-yaşam kalitesini arttırmaya başladıklarını ifade etmişlerdir. 2 katılımcı ise, Covid-19 süresince yaşam kalitelerinde çok büyük değişiklikler oluşmadığını ifade etmişlerdir.

Bir diğerk çalışma ise, Işık (2021) Covid-19 ile sürekli kaygı ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın bulguları, kadınlar, sporcu olmayanlar, kilo alma endişesi olan, beslenmesine dikkat etmeyen ve medya haberlerini daha sık takip eden katılımcılar, COVID-19 korkusu ve kaygısı daha yüksek puan aldığını göstermiştir. Bir diğerk araştırma olan, Yeşil ve Mavi (2021) “Covid-19 Korkusunun Duygusal Emek, Çalışan Performansı, İş Tatmini, Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması” adlı çalışması sonucunda Covid-19 korkusu boyutlarının duygusal emek, çalışan performansı, iş tatmini ve yaşam doyumunu etkileyeceği yönündeydi. Fakat bu beklenen sonuçların araştırmada teyit edilemediği görülmüştür.

Bilindiği gibi yaşam doyumunu pozitif psikolojinin önemli kavramlarından biridir ve umutla ilişkilidir. (Valle ve diğerkleri 2006) yüksek umut düzeylerinin yaşam tatminini artırdığını savunulurken iş tatminini de dolaylı olarak etkilediği bilinmektedir. (Cole 2008). Tanımlamalardaki farklılıklara rağmen hayatın içinde anlam bulmak yaşam tatminini etkilemekte ve hayatta acı veren olayları, hafifletici etkisi olduğu öne sürülmektedir (Frankl, 1963). İnsanların anlam arzusu, doğuştan gelen bir dürtü olmakla beraber anlamı elde edememenin psikolojik sıkıntıya yol açtığını öne sürülmektedir. Bu nedenle, bir pandeminin içerdiği belirsizlik ve korku nedeniyle insanlar zorluklar yaşayabilmektedir. Yaşam tatmini ise genel bir olgudur ve ani değişikliklerden çok çabuk etkilenmeyebilir. Korku geçici bir duygu olduğu için yaşam tatminine katkısı daha düşük olabilmektedir. Ayrıca, bu çalışmada verilerin toplandığı sırada insanların etrafında enfekte olmuş bireylerin sayısının kısmen düşük olması, akademisyenlerin uzaktan eğitime devam etmesi, iş kaybı stresi yaşamamaları, akademik çalışmalar yapabilmek için krizi fırsata çevirebilmeleri, riskli ortamlarda bulunmama zorunluluğun olmaması, akademik çalışmalar vesilesiyle grup desteği almaları, boş zamanı değerlendirmeye daha yatkın olmaları, dil öğrenmek ve hobisel faaliyetlere kolay uyum sağlamaları Covid-19 korku kaygısının iş tatmini ve yaşam tatminine olumsuz katkısı azalmış olabilir. Bu çalışmanın verileri COVID-19 pandemisinin ilk aşamasında değil, yayılmanın arttığı dönemde toplanmıştır. Bu durumda korku başka olumsuz duygulara dönüşmüş olabilir. Çalışma,

yüksek öğrenim görmüş bireylerde arasında yapılmış ve bir üniversiteden toplamış olması nedeniyle sınırlılıkları mevcuttur. Sonuçların genellenebilmesi için daha fazla veriler ile benzer çalışmaların yapılması, farklı sosyo-ekonomik düzey ve eğitim düzeyine sahip kişilerle yeni çalışmalarla desteklenmesi önerilebilir.

Söz konusu bu çalışmanın Türkiye’de akademisyenlerin Covid-19 korku kaygısı ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkisini incelenmesi bakımından literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

Abd-Ellatif, E. E., Anwar, M. M., AlJifri, A. A., ve 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*.

Abun, D.; Magallanes, T.; Foronda, S.; Paynaen, E.; Agoot, F.; Pre, M. Measuring Workplace Relationship And Job Satisfaction Of Divine Word Colleges' Employees In Ilocos Region. *Int. J. Curr. Res.* **2018**, *10*, 75279–75286.

Adams, John S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and, Social Psychology*, 67(5), 422-436.

Akalp, G. (2003) “İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücret Sistemine Genel Bir Bakış”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1).

Aktan, S. (2020). Tarihteki en ölümcül salgın hastalıklar neden ortaya çıktı ve nasıl sona erdi?. Euronews <https://tr.euronews.com/2020/05/12/tarihteki-enolumcul-salginlar-hangileriydi-neden-olustular-ve-nasil-sona-erdiler> accessed on 18.12.2020

Ali, M. S., Naoreen, B., Iqbal, A., ve Jalal, H. (2021). Online Teaching, Psychological State, And Job Satisfaction: Teachers' Perspective During Covid-19 Pandemic. *Ilkogretim Online*, 20(2).

Andrews, F. M., ve Withey, S. B. (2012). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. Springer Science ve Business Media.).

Balcı, Y., Ve Çetin, G. (2020). Covid-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisinde İstihdam ve Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri: Sorunlar Ve Çözüm Önerileri.

Barnett, J. H., ve Karson, M. J. (1989). Managers, Values, And Executive Decisions: An Exploration Of The Role Of Gender, Career Stage, Organizational Level, Function, And The Importance Of Ethics,

Relationships And Results İn Managerial Decision-Making. *Journal Of Business Ethics*, 8(10), 747-771.

Barutçugil, İ.(2004) Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Bayrak Kök, S. B. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.

Baysal, A. C. (1987). İşletmelerde İş Tatminini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16(2), 22-33.

Berber, S. (2011). Tükenmişlik Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kule Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

Bırmıncı, F., ve Dırık, G. (2010). Depresif Realizm: Mutluluk ya da Nesnellik. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(1).

Bingöl, D. (1996), Personel Yönetimi, 3. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, İstanbul.

Borrows, D. vd. (2001). A Comperative Analysis of Job Satisfaction Among Public and Private Sector Professionals. Erişim: http://innovation.cc/rev_arts/job_satisfaction2.htm.

Bozkurt, T., ve Turgut, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri Ve Kültürel Sayıltıları Arasındaki İlişkiler. *Öneri Dergisi*, 2(12), 57-66.

Campbell, W. K., Foster, C. A. (2006). Narcissism And Commitment İn Romantic Relationships: An Investment Model Analysis, *Personality And Social Psychology Bulletin*, 28.

Cem, Ş. E. N., ve Mert, İ. S. (2019). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Sinizm Üzerindeki Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(4), 9-21.

Christen, M., Iyer, G., ve Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, And Effort: A Reexamination Using Agency Theory. *Journal Of Marketing*, 70(1), 137-150.

Çelmeçe, N., & Menekay, M. (2020). The Effect Of Stress, Anxiety And Burnout Levels Of Healthcare Professionals Caring For Covid-19 Patients On Their Quality Of Life. *Frontiers In Psychology*, 11, 3329.

Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.C

Çevik, N. K., ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Buletin*, 95 (3), 542-575.

Diener, E., E.M. Suh, R.E. Lucas ve H.L. Smith (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.

Dikmen, A. A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 50(03).

Dinibutun, S. R. (2012). Work motivation: Theoretical framework. *Journal on GSTF Business Review*, 1(4), 133-139.

Doğan, M. M., ve Düzel, B. (2020). Covid-19 özelinde korku-kaygı düzeyleri. *Electronic Turkish Studies*, 15(4).

Donovan, N; David, H (2002), Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications For Government.

Dost, M. T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132-143.

Duong, C. D. (2021). The Impact Of Fear And Anxiety Of Covid-19 On Life Satisfaction: Psychological Distress And Sleep Disturbance As Mediators. *Personality And Individual Differences*, 178, 110869.

Dursun, S., ve İştar, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş Ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Ataturk University Journal of Economics ve Administrative Sciences*, 28(3).

Dymecka, J., Gerymski, R., Machnik-Czerwik, A., Derbis, R., & Bidzan, M. (2021). Fear of COVID-19 and Life Satisfaction: The Role of the Health-Related Hardiness and Sense of Coherence. *Frontiers in Psychiatry*, 12.

Einstein, A., Addams, J., ve Roosevelt, E. (2016). Maslow› S Hierarchy Of Needs.

Eren, E. (2004) “Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi”, İstanbul: Doğuş Üniversitesi İİBF.

Eren, E. (2007). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınevi.

Erdal, N., Akkuş, G.Ç., ve Bakın, D. (2021). Kaygı ve Tükenmişliğin İş Doyumuna Etkisi: Covid-19 Dönemi. *Eğitim Araştırması (IJMCER)* , 3 (3), 87-99.

Erdil, O.; Keskin, H.; İmamoğlu S. Z. ve Erat S. (2004). Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Gebze Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.

Erkmen, T., ve Şencan, H. (1994). Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 23(2), 107-125.

Eroğlu, E. (2011). Örgütlerde iletişim kalitesini etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26), 137-149.

Freeman, R. B. (1977). *Job satisfaction as an economic variable* (No. w0225). National Bureau of Economic Research.

Gazıoğlu, S., Tansel, A., 2002. Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. ERC Working paper in Economics Available from: (accessed 01.06.2021).

Glenn, N. D., Taylor, P. A., ve Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189.

Gundogan, S. (2021). The Mediator Role Of The Fear Of COVID-19 In The Relationship Between Psychological Resilience And Life Satisfaction. *Current Psychology*, 1-9.

Gür, D., (2006). “Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. Uygulaması”. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.78.

Güven, A. Covid-19 Pandemi Sürecinin Birinci Yılında, Türkiye’de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Enderun*, 5(1), 1-21.

Hayashi, T., Rim, Y., ve Lynn, R. (1970). A Test Of McClelland's Theory Of Achievement Motivation In Britain, Japan, Ireland And Israel. *International Journal Of Psychology*, 5(4), 275-277.

Heller, D., Watson, D., ve Illies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychological Bulletin*, 130(4), 574-600. doi:10.1037/0033-2909.130.4.574

Herzberg, F. W. (1959). *The Motivation to Work*, John Willey, New York, 416-4.

Isık, U., Ustun, N. A., Tastan, P., ve Ustun, U. D. (2021). Fear Of Covid-19: Associations With Trait Anxiety And Life Satisfaction. *Pakistan Journal Of Medical And Health Sciences*, (15).

Judge, T. A., ve Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78, 475–490.

Jerry M. B. (2006). Kişilik- Psikoloji Biliminin İnsan Doğa- Kaktüs Yayınları.

Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143.

Karabağ Aydın, A., ve Fidan, H. (2021). The Effect of Nurses' Death Anxiety on Life Satisfaction During the COVID-19 Pandemic in Turkey. *Journal of Religion and Health*, 1-16.

Karakuzu, M., Canli, Z., ve Canli, B. (2020). Effects Of Lockdown Period Of The Covid-19 Pandemic On Turkish Academicians' Academic Writing Productivity Performance İn Elt. *Turkish Online Journal Of English Language Teaching (Tojelt)*, 5(3), 179-194.

Karataş, Z., Uzun, K., ve Tagay, Ö. (2021). Relationships Between the Life Satisfaction, Meaning in Life, Hope and COVID-19 Fear for Turkish Adults During the COVID-19 Outbreak. *Frontiers in Psychology*, 12, 778.

Kılıç, Ü., Güdük, Ö., Güdük, Ö., & Göküz, S. (2021). Examination Of Job Satisfaction And Anxiety Levels Of Workers Working At Covid-19 Diagnostic Centers During The Pandemic. *Journal Of Health Systems And Policies*, 3(1), 1-19.

Kibici, V. B. (2021). Analysis of Music Teachers' Job Satisfaction And COVID-19 Anxiety Levels. *International Journal On Social And Education Sciences*, 3(4), 752-767.

King, L. A., ve Napa, C. K. (1998). What makes a life good? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(1), 156-165.

Koçak, O., Koçak, Ö. E., ve Younis, M. Z. (2021). The Psychological Consequences Of COVID-19 Fear And The Moderator Effects Of Individuals' Underlying İllness And Witnessing İnfected Friends And Family. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(4), 1836.

Koçel, T. (2001). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayın.

Lawler, E. ve L. Porter. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction Industrial Relation. New York: Crowell Co. Locke, E. A. (1969). What İs Job Satisfaction?. *Organizational Behavior And Human Performance*, 4(4), 309-336.

Locke, E.A. (1976) The Nature And Causes Of Job Satisfaction, İn: M. D. Dunnette (Ed.)

Locke, E. A., ve Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting ve task performance*. Prentice-Hall, Inc.

Marchant, T. (1999). Strategies for improving individual performance and job satisfaction at Meadowvale health. *Journal of Management Practice*, 2(3), 63-70.

Mathes, E. W. (1981). Maslow's Hierarchy Of Needs As A Guide For Living. *Journal Of Humanistic Psychology*, 21(4), 69-72.

Mercer, D. (1997). Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: the creation of a model of job satisfaction. *School Leadership ve Management*, 17(1), 57-68.

Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management review*.

Özdevecioğlu, M. (2003). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Üniversite Öğrencilerinin Bazı Demografik Özellikleri Ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (20).

Özdevecioğlu, M., ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.

Özdeveci, M. ve Aktaş, A. (2007). "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.

Özmen, S., Özkan, O., Özer, Ö., & Yanardağ, M. Z. (2021). Investigation Of COVID-19 Fear, Well-Being And Life Satisfaction In Turkish Society. *Social Work In Public Health*, 36(2), 164-177.

Öztürk, E. (2021). Covid-19 Pandemisinde Aktif Görev Alan Sağlık Hizmeti Çalışanlarının Okupasyonel Performans, Kaygı Düzeyi ve İş-Yaşam Dengesinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi.

Öztürk, M., ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu. *Journal of International Social Research*, 8(40).

Rastogi, M., ve Dhingra, D. V. (2021). Measuring The Impact Of Intrinsic And Extrinsic Factors On Job Satisfaction Of Teachers During Covid-19. *Journal Of Contemporary Issues In Business And Government*, 27(2), 5321-5338.

Ratiu, L., Curseu, P. L., & Fodor, O. C. (2021). Death Anxiety, Job Satisfaction And Counterproductive Work Behaviors During The COVID-19 Pandemic: A Comparative Study Of Healthcare And Non-Healthcare Professionals. *Psychology, Health & Medicine*, 1-13.

Reece Sr, S. L. (2018). *An examination of the relationship between the organizational communication process, employee work engagement, and job performance in a high-speed, high-volume manufacturing operation* (Doctoral dissertation, The University of Tennessee at Chattanooga).

Reitz, Joseph H. (1987). *Behavior in Organizations*. Homewood, IL: Irwin.

Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed). Upper Saddle River. New Jersey; Pearson Education, Inc.

Satici, B., Gocet-Tekin, E., Deniz, M. E., ve Satici, S. A. (2020). Adaptation Of The Fear Of Covid-19 Scale: Its Association With Psychological Distress And Life Satisfaction İn Turkey. *International Journal Of Mental Health And Addiction*, 1-9.

Silah, M. (2000). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Selim Kitapevi

Soyer, F., Can, Y., ve Bayansaldüz, M. (2009). Sporcuların iş tatmini ile lider bağlılığı ve örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 228-238.

Subba, T. B. (2000). *Flight and adaptation: Tibetan refugees in the Darjeeling-Sikkim Himalaya*. Library of Tibetan Works and Archives.

Subulan, E. (2015). *Örgütlerde Yaşanan Kişilerarası Çatışmaların Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Ve Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Sümer, N. (2020, 23 Mart). Öğretim üyemiz Nebi Sümer'den Covid-19'un etkileri. Erişim tarihi: 20 Mayıs 2020, <https://fass.sabanciuniv.edu/en/announcement-detail?nid=81775>.

Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları Ve Örgütler İçin Önemi. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-39.

Şahin, M. (2019). Korku, Kaygı Ve Kaygı (Anksiyete) Bozuklukları. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 117-135.

Şener, A. (2009). Yaşlılık, yaşam doyumu ve boş zaman faaliyetleri. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-Dergisi*. 1- 18.

Taylor, S., Landry, C. A., Rachor, G. S., Paluszek, M. M., ve Asmundson, G. J. (2020). Fear And Avoidance Of Healthcare Workers: An Important, Under-Recognized Form Of Stigmatization During The Covid-19 Pandemic. *Journal Of Anxiety Disorders*, 75, 102289.

Tekingündüz, S., Mehmet, T. O. P., ve Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64. Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). Çalışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayınevi.

Thieme, P. and Dittrich, D.A.V. (2015). A Life-Span Perspective On Life Satisfaction. Available at SSRN 2612397

Toker B.,(2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), Ss.92-107.

Toplu, D. B. (1999). Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi: Türkiye’deki kamu kurum arşivleri örneği. *Türk Kütüphaneciliği*, 13(3), 223-251.

Tuna, A. A., ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.

Tunç, M. (2000). *Kariyer Planlamasının İş Tatmini Üzerindeki Etkilerinin Hizmet Sektöründeki Bir İşletmede Çalışanlar Üzerinde Araştırılması* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).f

Türk, M. S. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Gazi Kitabevi, Ankara.

Ulusoy, T., (1993). “İşletmelerde İş Doyumu ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması”, Doktora Tezi, İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbuls.78.

Ünüvar, P., Çalışandemir, F., Tagay, Ö., ve Amini, F. (2015). Okul Öncesi Dönem Çocuklarının Mutluluk Algısı (Türkiye ve Afganistan Örneği). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(34), 1-22.

World Health Organization. (1997). The world health report 1997: conquering suffering; enriching humanity. In *The world health report 1997: conquering suffering; enriching humanity*.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation.

Yetim, Ü. (2001), Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri, 1. Baskı (İstanbul: Bağlam Yayınları).

<https://Psycnet.Apa.Org/Fulltext/2020-70600-001.Pdf>.

EKLER

EK 1: Normallik Analizleri

Tablo1: Covid-19 korku kaygı, iş tatmini, yaşam tatminine ilişkin normallik analizi

Değişkenler	K-S	Sig. (p değeri)	Çarpıklık	Basıklık
Covid-19_Korku	0,158	<0,001	-0,111	-1,009
Covid-19_Kaygı	0,110	<0,001	0,513	0,107
İş Tatmini	0,161	<0,001	-0,777	0,365
Yaşam Tatmini	0,157	<0,001	-0,616	0,165

EK 2: Anket Soruları

Demografik Özellikler: Bu bölümde sizden kişisel bilgileriniz istenmektedir. Size uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Lütfen tüm alanları doldurunuz.

1) Cinsiyetiniz?

(a) Kadın (b) Erkek

2) Yaşınız?

(a)20-30 (b)31-40 (c)41-50 (d)51-60 (e)61 ve üzeri

3) Medeni Durumunuz

(a) Evli (b) Bekar

4) Eğitim Durumunuz?

(a) Lisans (b) Yüksek Lisans (c) Doktora

5) Akademik Ünvanınız?

(a) Prof. Dr (b) Doçent (c) Dr. Öğr. Üyesi (d) Araştırma Görevlisi (e) Öğretim Görevlisi

6) Kaç yıldır akademisyen olarak çalışmaktasınız?

(a) 0-4 yıl (b) 5-9 yıl (c) 10-14 yıl (d) 15-19 (e) 20 yıl ve üzeri

COVID-19 Kaygı/Korku ölçeği

Korku/Kaygı	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Ailemin/tanıdıklarımın virüse yakalanmasından korkuyorum					
Kalabalık yerlerde virüse maruz kalmaktan korkuyorum					
Medyada virüs haberlerinin sıklıkla verilmesi hastalık korkumu artırıyor					

Virüs korkusu psikolojimi olumsuz yönde etkiliyor					
Herhangi bir hastalığa yakalanmaktan korkuyorum					
Öksüren/hapşıran birini gördüğümde tedirgin oluyorum.					
İnsanlarla yakın konumda bulunmaktan tedirgin oluyorum.					
Sağlık bakanlığının virüs hakkındaki açıklamaları tedirginliğimi arttırdı.					
Zaman zaman koronavirüse yakalandığımı düşünüyorum.					
Bağışıklık sistemimin güçlü olduğunu düşünüyorum					

İş Tatmini Ölçeği

İş tatmini	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Şu anki işimden oldukça memnunum.					
2. Çoğu günler işime hevesle giderim.					
3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.					
4. İşimi eğlenceli bulurum.					
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.					

Yaşam Tatmini Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

1. İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.					
2. Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
3. Yaşamımdan memnunum.					
4. Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.					
5. Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					