

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM
ÜNİVERSİTESİ SOSYAL
BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**KORONAVİRÜS (COVID-19) KORKUSU İLE İŞTEN
AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU
İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SADAKATİN ARACILIK ROLÜ:
ERZİNCAN İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK
BİR ÇALIŞMA**

**Hazırlayan
Yasin KAYA**

**Danışman
Prof. Dr. Selahattin YAVUZ**

Temmuz 2022, ERZİNCAN

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM
ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KORONAVİRÜS (COVID-19) KORKUSU İLE İŞTEN
AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU
İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SADAKATİN ARACILIK ROLÜ:
ERZİNCAN İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK
BİR ÇALIŞMA
(Yükseklisans Tezi)**

**Hazırlayan
Yasin KAYA**

**Danışman
Prof. Dr. Selahattin YAVUZ**

Temmuz 2022, ERZİNCAN

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Yasin KAYA

TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI

T.C.

ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Anabilim Dalı : İşletme

Program Adı : Yüksek lisans (Tezli)

Tez Başlığı : Koronavirüs (Covid-19) Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Sadakatin Aracılık Rolü: Erzincan İli Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 69 sayfalık kısmına ilişkin 04/07/2022 tarihinde **IThenticate/Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı: %22'dir.

Filtrelemeye **alıntılar dahil** edilmiştir. Filtrelemede **yedi (7) kelimedenden daha az** örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 20/07/2022

Danışman: Prof. Dr. Selahattin YAVUZ

Öğrenci: Yasin KAYA

İmza:

İmza:

KILAVUZA UYGUNLUK

“Koronavirüs (Covid-19) Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Sadakatin Aracılık Rolü: Erzincan İli Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Yasin KAYA

İmza

Danışman

Prof. Dr. Selahattin YAVUZ

İmza

İşletme ABD Başkan V.

Dr. Öğr. Üyesi Salim Sercan SARI

İmza

TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Prof. Dr. Selahattin YAVUZ danışmanlığında **Yasin KAYA** tarafından hazırlanan “**Koronavirüs (Covid-19) Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Sadakatin Aracılık Rolü: Erzincan İli Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

20/07/2022

JÜRİ:

Danışman: **Prof. Dr. Selahattin YAVUZ** İmza

Üye: **Prof. Dr. Orhan ÇINAR** İmza

Üye: **Prof. Dr. İlhami YÜCEL** İmza

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun /.... /..... tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

..... /..... /

Doç. Dr. Necdet TOZLU

Enstitü Müdürü

ÖN SÖZ

Tezin her aşamasında; her türlü yardımı, bilgiyi ve desteği benden esirgemeyen danışmanım Sayın Prof. Dr. Selahattin YAVUZ’a, değerli hocam Sayın Prof. Dr. İlhami YÜCEL’e ve Sayın Doç. Dr. Daimi KOÇAK’a teşekkürü bir borç bilirim.

Tez yazım süresince; her zaman yanımda olan, maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen aileme en içten duygularıyla teşekkür ederim.

Yasin KAYA

20/07/2022

**KORONAVİRÜS (COVID-19) KORKUSU İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SADAKATİN ARACILIK
ROLÜ: ERZİNCAN İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA**

Yasin KAYA

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi,

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi,

Danışman: Prof. Dr. Selahattin YAVUZ

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel sadakatın aracılık rolünün incelenmesidir. Bu amaç kapsamında oluşturulan model ve hipotezlerin test edilmesine yönelik Erzincan ilinde görev yapan 389 sağlık çalışanından anket tekniği aracılığıyla veriler toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 21 ve AMOS 24 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde, koronavirüs korkusunun işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu bir etkisi bulunurken, koronavirüs korkusu ile örgütsel sadakat arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel sadakatın işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz bir etkisi tespit edilmiş, koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide ise örgütsel sadakatın aracılık rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Koronavirüs Korkusu, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Sadakat.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE FEAR OF CORONAVIRUS
(COVID-19) AND THE INTENT TO LEAVE AND THE INTERMEDIARY
ROLE OF ORGANIZATIONAL LOYALTY IN THIS RELATIONSHIP: A
STUDY FOR HEALTH WORKERS IN ERZINCAN**

Yasin KAYA

Erzincan Binali Yıldırım University,

Institute of Soscial Sciences

Master Thesis,

Thesis Advisor: Prof. Dr. Selahattin YAVUZ

ABSTRACT

The main goal of this study is to examine the relationship between fear of coronavirus and intention to leave and the mediating role of organizational loyalty in this relationship. Data was collected from 389 health workers in the province of Erzincan using the survey approach in order to test the models and hypotheses developed for this purpose. The data was examined with the SPSS 21 and AMOS 24 applications. As a result of the analysis, fear of coronavirus had a positive effect on intention to leave, but no significant relationship was found between fear of coronavirus and organizational loyalty. It was discovered that organizational loyalty has a negative impact on the intention to leave, and finally, it has been determined that organizational loyalty does not play a moderating function in the relationship between fear of coronavirus and intention to leave.

Keywords: Fear of Coronavirus, Intention to Leave Job, Organizational Loyalty.

İÇİNDEKİLER

KORONAVİRÜS (COVID-19) KORKUSU İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SADAKATİN ARACILIK ROLÜ: ERZİNCAN İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI	ii
KILAVUZA UYGUNLUK.....	iii
TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	iv
ÖN SÖZ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT	vii
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KORONAVİRÜS (COVID-19) KORKUSU İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SADAKATİN ARACILIK ROLÜ: ERZİNCAN İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

Koronavirüs Salgını Ve Korkusu.....	4
1. 1. Koronavirüs Pandemisi.....	4
1. 1. 1. Pandemi Nedir?	10
1. 1. 2. Koronavirüs Salgınları	12
1. 2. Koronavirüsler.....	13
1. 2. 1. Koronavirüslerin Özellikleri	14
1. 2. 2. İnsan Koronavirüsleri.....	15
1. 3. Koronavirüs Hastalığını Önleme.....	17
1. 3. 1. Alınacak Tedbirler.....	19
1. 4. Koronavirüs Pandemisinin Getirdikleri.....	19
1. 4. 1. Koronavirüs Pandemisinin Neden Olduğu Sorunlar	20
1. 4. 2. Koronavirüs Pandemisinin Olumlu Tarafları.....	20

1. 5. Koronavirüs Pandemisinin Ruhsal Boyutları	20
1. 5. 1. Toplum Açısından	22
1. 5. 2. Sağlık Çalışanları Açısından	23

İKİNCİ BÖLÜM

KORONAVİRÜS (COVID-19) KORKUSU İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SADAKATIN ARACILIK ROLÜ: ERZİNCAN İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

İşten Ayrılma Niyeti.....	24
2. 1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı.....	24
2. 1.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	26
2. 1.1.1. Örgütsel Faktörler.....	27
2. 1.1.2. Bireysel Faktörler	27
2. 1.1.3. İş Memnuniyeti.....	27
2. 1.1.4. Tükenmişlik	28
2. 1.1.5. İş Güvencesizliği	28
2. 1.1.6. Terfi ve Kariyer Fırsatları.....	29
2. 1.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KORONAVİRÜS (COVID-19) KORKUSU İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SADAKATIN ARACILIK ROLÜ: ERZİNCAN İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

Örgütsel Sadakat.....	32
3. 1. Sadakat Kavramı.....	32
3. 2. Örgütsel Sadakat Kavramı.....	32
3. 3. Örgütsel Sadakatin Önemi.....	35
3. 4. Örgütsel Sadakate Etki Eden Faktörler.....	35
3. 4. 1. Kazanç	36
3. 4. 2. İş Çevresi.....	36
3. 4. 3. Kişi-Örgüt (Değer) Uyumu	36
3. 4. 4. Kişi-İş Uyumu	37
3. 4. 5. Güçlendirme	39
3. 5. Örgütsel Sadakatin Yapısı.....	40
3. 5.1. Yöneticiye Sadakat.....	40
3. 5.2. Şirkete Sadakat.....	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

**KORONAVİRÜS (COVID-19) KORKUSU İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SADAKATİN ARACILIK
ROLÜ: ERZİNCAN İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA**

4. 1. Araştırma.....	42
4. 1. 1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	42
4. 1. 2. Araştırma Yöntemi.....	43
4. 1.2.1. Veri Toplama Araçları	43
4. 1.2.1.1. Koronavirüs Korkusu Ölçeği.....	44
4. 1.2.1.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	44
4. 1.2.1.3. Örgütsel Sadakat Ölçeği	44
4. 1.3. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	44
4. 1.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	44
4. 1.4.1. Koronavirüs Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	45
4. 1.4.2. Koronavirüs Korkusu ile Örgütsel Sadakat Arasındaki İlişki.....	46
4. 1.4.3. Örgütsel Sadakat ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	46
4. 1.4.4. Koronavirüs Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Sadakatın Aracılık Etkisi.....	47
4. 1.5. Araştırmanın Kısıtı.....	47
4. 1.6. Araştırmanın Varsayımı.....	47
4. 1.7. Araştırmanın Bulguları.....	48
4. 1.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	48
4. 1.7.2. Normallik Analizi.....	49
4. 1.7.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	50
4. 1.7.4. Doğrulamalı Faktör Analizi.....	52
4. 1.7.5. Korelasyon Analizi.....	54
4. 1.7.6. Hipotezlerin Testi	55
4. 1.8. Demografik Özelliklerine Göre Yapılan Karşılaştırmalar.....	60
4.1.8.1. Cinsiyete Göre Yapılan Karşılaştırmalar	60
4.1.8.2. Medeni Duruma Göre Karşılaştırmalar	61
4.1.8.3. Yaşa Göre Karşılaştırmalar	62
4.1.8.4. Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırmalar	63
4.1.8.5. Mesleki Unvana Göre Karşılaştırmalar.....	64
4.1.8.6. Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırmalar.....	64
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	66
KAYNAKLAR	70
ETİK KURUL ONAYI.....	85
ÖZGEÇMİŞ.....	86

SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AGFI	: Adjustment Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş İyiUyum İndeksi)
AMOS	: Analysis of Moment Structures
ANOVA	: Analysis of Variance (Tek Yönlü Varyans Analizi)
CFI	: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
CMIN/DF	: Ki-Kare Uyum Testi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
GFI	: Goodness of Fit Index (İyiUyum İndeksi)
H	: Hipotez
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
NCov-19	: Yeni Koronavirüs
R0	: Hastalığın Bulaşma Katsayısı
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
RNA	: Ribonükleik Asit
SET	: Sosyal Mübadele Teorisi
TLI	: Tucker-Lewis Index (Tucker-Lewis İndeksi)
Vd	: Ve Diğerleri
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. 1: Koronavirüs Vaka ve Ölüm Sayısı	10
Tablo 1. 2: Tarihte Yaşanmış Salgın Hastalıklar	11
Tablo 1. 3: Koronavirüse Karşı Geliştirilen Bazı Aşılar.....	18
Tablo 4. 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	48
Tablo 4. 2: Değişkenlerin Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri	50
Tablo 4. 3: KMO ve Barlett's Test Sonuçları.....	51
Tablo 4. 4: Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları	51
Tablo 4. 5: Uyum İndekslerinin Değer Aralıkları	53
Tablo 4. 6: Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri	54
Tablo 4. 7: Değişkenlere Ait Korelasyon Analiz Sonuçları	54
Tablo 4. 8: Hipotezlerin Analiz Sonuçları	55
Tablo 4. 9 : Yapısal Eşitlik Modeli Araştırma Modeli Sonuçları	56
Tablo 4. 10: Koronavirüs Korkusu (Bağımsız) ile İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı) Arasındaki İlişkiye Ait Uyum İyiliği Değerleri.....	58
Tablo 4. 11: Koronavirüs Korkusu (Bağımsız) ile İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı) Değişken Arasındaki İlişkiye Ait Değerler.....	58
Tablo 4. 12 : Araştırmanın Aracılık Etkisi Analizi	59
Tablo 4. 13: Hipotezlerin Kabul/Red Durumu	59
Tablo 4. 14: Cinsiyete Göre Karşılaştırma (t-testi)	60
Tablo 4. 15: Medeni Duruma Göre Karşılaştırma (t-testi).....	61
Tablo 4. 16: Yaşa Göre Karşılaştırma (Tek Yönlü ANOVA testi)	62
Tablo 4. 17: Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırmalar (Tek Yönlü ANOVA testi).....	63
Tablo 4. 18: Mesleki Unvana Göre Karşılaştırmalar (Tek Yönlü ANOVA testi)	64
Tablo 4. 19: Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırmalar (Tek Yönlü ANOVA testi).....	65

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 1: Coronaviridae Ailesi	15
Şekil 4. 1: Araştırmanın Modeli	45
Şekil 4. 2: Koronavirüs Korkusu, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sadakat Ölçeklerine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi	53
Şekil 4. 3: Koronavirüs Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Dair Kestirim Sonuçlarının Yapısal Model Üzerinde Gösterilmesi.....	57



GİRİŞ

Bütün dünyayı etkisi altına alan Koronavirüs (Covid-19) salgını Türkiye’de de etkisini her alanda gösteren bir virüs salgını haline gelmiştir. Dünyada ilk vaka 1 Aralık 2019 tarihinde Çin’in Hubei bölgesinin başkenti olan Vuhan’da ortaya çıkmıştır. Türkiye’deki ilk koronavirüs vakası 11 Mart 2020, virüse bağlı ilk ölüm ise 15 Mart 2020 tarihinde gerçekleşmiştir. Koronavirüs salgınına karşı en büyük mücadeleyi sağlık çalışanları vermektedir. Koronavirüs salgınının neden olduğu sebeplerden biri de koronavirüs korkusudur.

Koronavirüs salgınının dünya genelinde neden olduğu vaka ve ölüm sayıları 17 Temmuz 2022 tarihi itibarıyla 561.991.103 vaka ve 6.368.826 ölüm yaşanmıştır. Türkiye’de 17 Temmuz 2022 tarihi itibarıyla toplam vaka sayısı 15.297.539’dur. Toplam ölüm sayısı ise 99.088’dir. Türkiye’de yüksek vaka sayısına rağmen Koronavirüsten kaynaklanan ölüm oranı çoğu ülkeye oranla düşük bir seviyededir. Türkiye’deki ölüm oranı yaklaşık 0,65’tir. Bu oran dünya genelinde ise yaklaşık olarak 1,13’tür (Johns Hopkins, 2022).

Son 20 yılda (şiddetli akut solunum sendromu (SARS) salgını, HIN (Hindistan’daki domuz gribi) salgını, Orta Doğu Solunum Sendromu (MERS), Ebola virüsü salgınları gibi) ortaya çıkan enfeksiyöz hastalık salgınlarına karşı genel nüfusun korku, kaygı, depresyon, suçluluk, sinirlilik, tecrit duygusu ve damgalanma dahil olmak üzere dünya genelinde psikososyal tepkiler ortaya çıkmıştır (Leung vd., 2003). Elhanafy ve El Hessewi (2021) yaptığı çalışmada, hemşireler arasında artan koronavirüs pandemisi korkusunun, örgütsel ve profesyonel işten ayrılma niyetlerinde bir artışa neden olduğu, buna ek olarak iş memnuniyetsizliklerini artırdığını ortaya koymuştur (Elhanafy ve El Hessewi, 2021). Koronavirüs ile ilgili yönetilmeyen kaygı veya korku, hemşirelerin iş performansı ve iş tatmini üzerinde potansiyel olarak uzun vadeli etkilere yol açarak, sık sık devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve en sonunda işten ayrılmaya yol açabilir (De los Santos ve Labrague, 2020; Lee, 2020).

İşten ayrılma niyeti, bir bireyin mevcut istihdam durumundan algıladığı bir miktar memnuniyetsizliği nedeniyle alternatif istihdam seçeneklerini değerlendirirken yaşadığı psikolojik süreçtir. Nihai işten ayrılma kararı, iş tatminsizliği, çalışanın hareketin arzu edilirliliği ve algılanan hareket kolaylığı konusunda bir karara varmasına yetecek düzeyde

olduğunda ortaya çıkar (March ve Simon, 1958). Ajzen ve Fishbein (1980), Igbaria ve Greenhaus (1992), gibi araştırmacılara göre niyetler, gerçek davranışın en doğrudan belirleyicileridir (Ajzen ve Fishbein, 1980; Igbaria ve Greenhaus, 1992). İşten ayrılmanın ekonomik maliyeti çok yüksek olmakla kalmaz, aynı zamanda çalışanların yönetilmeyen ayrılışları sosyal ve iletişim yapılarını bozar ve kalanlar arasındaki sadakati ve bağlılığı azaltır (Mobley, 1982; Staw, 1980).

Shin SH (2012) örgütsel sadakati, bir örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç, örgüt için çaba gösterme isteği ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya yönelik güçlü bir istek olarak tanımlamıştır (Shin, 2012). Graham'a (1991) göre örgütsel sadakat, bir çalışanın ait olduğu bir örgüte bağlılığı ve özdeşleşmesi olarak tanımlanabilir (Graham, 1991). Örgüte sadık çalışanlar, karar vermede bir örgütle özdeşleşmiş olarak kabul edilebilir. Kendi çıkarları için değil, organizasyon için mevcut alternatiflerini değerlendirirler. Ayrıca örgütün hedeflerini içselleştirirler (Simon, 1976; Simon, 1991).

Davranış açısından, bir örgüte sadık çalışanlar, kurumu tehditlere karşı korur, iyi itibarına katkıda bulunur ve bütünün çıkarlarına hizmet etmek için başkalarıyla iş birliği yapar (Graham 1991). Lee vd., (2012), örgütsel sadakati, çalışanların bir örgüte bağlanma ve özdeşleşme ile ilgili davranışları olarak tanımlamaktadır (Lee vd., 2012). Örgütsel sadakatin temsili göstergeleri şu şekilde karakterize edilebilir: örgütsel amaç ve çıkarlar için fedakârlık yapmak, düşük bir ücret teklif edilse bile örgütte kalmak ve örgütte çalışmak için en iyi yerlerden biri olarak önermek (Cole 2000).

Yapılan literatür taraması neticesinde, koronavirüs (Covid-19) korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların var olduğu, işten ayrılma niyeti ile örgütsel sadakat arasındaki ilişkinin çok az incelendiği ve koronavirüs (Covid-19) korkusu ile örgütsel sadakat arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmanın olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca koronavirüs (Covid-19) korkusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sadakatin birlikte incelendiği bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla yapılan bu çalışma literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir.

Bu tez çalışması, koronavirüs (Covid-19) korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel sadakatin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Erzincan ilinde hizmet veren sağlık çalışanlarına

yönelik anket yapılmış ve veriler elde edilmiştir. Hazırlanan bu tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; koronavirüs salgını ve korkusu, koronavirüslerin özellikleri, koronavirüs pandemisinin getirdikleri ve koronavirüs pandemisinin toplum ve sağlık çalışanları açısından ruhsal boyutları ele alınmıştır. İkinci bölümde; işten ayrılma niyeti kavramı, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler ve işten ayrılma niyetinin sonuçları açıklanmıştır. Üçüncü bölümde; sadakat ve örgütsel sadakat kavramı, örgütsel sadakatin önemi ve örgütsel sadakate etki eden faktörler açıklanmıştır. Dördüncü bölümde ise çalışmanın amacı ve önemi, araştırma yöntemi, araştırmanın modeli ve hipotezleri konusuna değinilmiş, koronavirüs (covid-19) korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel sadakatin aracılık rolünü incelemeye yönelik yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlar yorumlanmış ve ardından sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KORONAVİRÜS SALGINI ve KORKUSU

Bu bölümde koronavirüs pandemisi, koronavirüsler, koronavirüs hastalığını önleme, koronavirüs pandemisinin getirdikleri ve koronavirüs pandemisinin ruhsal boyutlarına yer verilmiştir.

1. 1. Koronavirüs Pandemisi

Koronavirüsler ilk olarak 1966'da Tyrell ve Bynoe tarafından tanımlandı (Tyrell ve Bynoe, 1966). Onların morfolojilerine göre bir çekirdek kabuğu olan küresel virionlar ve güneş koronasına benzeyen yüzey projeksiyonları esas alınarak koronavirüsler (Latince: corona= taç) olarak adlandırıldı. Koronavirüslerin alfa, beta, gama ve delta olmak üzere dört alt ailesi var. Alfa ve beta koronavirüsler memelilerden, özellikle yarasalardan kaynaklanırken, gama ve delta koronavirüsleri kuşlardan ve domuzlardan kaynaklanmaktadır. İnsanları enfekte edebilen yedi koronavirüs alt tipi arasında beta-koronavirüsler ciddi hastalıklara ve ölümlere neden olabilirken, alfa-koronavirüsler asemptomatik veya hafif semptomatik enfeksiyonlara neden olabilir (Velavan ve Meyer, 2020).

30 Ocak 2020'de, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) Acil Durum Komitesi Çin ve diğer ülkelerden gelen vaka sayılarının artması nedeniyle küresel bir sağlık acil durum ilan etti. Johns Hopkins Üniversitesi tarafından geliştirilen web sitesi sayesinde neredeyse her gün değişiklik gösteren vaka oranları eş zamanlı takip edilebiliyor (Johns Hopkins, 2022). 2020 şubat ortası itibariyle, Çin'de hastalık oranı ve ölüm oranı yüksek olmasına rağmen diğer Asya ülkelerinde, Avrupa ve Kuzey Amerika'da düşük seyrini korumuştur. Koronavirüsler, insanları ve aynı zamanda çeşitli hayvanları etkileyen zarflı, pozitif tek sarmallı büyük Ribonükleik Asid (RNA) virüsleridir. SARS-Cov-2 hastalığı ile ilişkili olan Koronavirüs 'un vakalar tespit edilirken ilk klinik işareti zatüre idi. Sonradan ortaya

ıkan raporlar, özellikle küçük çocuklar arasında gastrointestinal (sindirim sistemi) septomları ve asemptomatik (belirtisiz) enfeksiyonları da yer almaktadır (Chan, Yuan ve Kok, 2020). Őimdiye kadar yapılan gözlemler beş günlük bir ortalama inkibasyon (kuluçka) periyodu (Li, Guan ve Wu, 2020) ve üç günlük bir medyan inkibasyon (kuluçka) periyodu (aralık:0-24) nermektedir (Guan, Ni ve Yu, 2020). Enfeksiyon süresince asemptomatik kalan SARS-CoV-2 ile enfekte bireylerin oranı henüz kesin olarak deęerlendirilmemiőtir.

Semptomatik hastalarda ateő, öksürük, burun tıkanıklığı, yorgunluk ve st solunum yolu enfeksiyonlarının diğer belirtilerinden oluşan hastalığın klinik belirtileri genellikle bir haftadan kısa bir süre sonra başlar. Baővuru sırasında bilgisayarlı tomografide görüldüğü gibi, enfeksiyon, dispne (nefes darlığı) ve hastaların yaklaşık %75’inde pnömoniye (zatüre) karşılık gelen şiddetli göğüs hastalıkları belirtileri ile ciddi hastalıklara neden olabilir (Guan, Ni ve Yu, 2020). Pnömoni çoğunlukla semptomatik enfeksiyonun ikinci veya üçüncü haftasında ortaya çıkar.

Viral pnömoninin ne çıkan belirtileri arasında azalmıő oksijen satürasyonu, kan gazı sapmaları, göğüs röntgeni ile görülebilen deęiőiklikler ve buzlu cam anormallikleri olan diğer görüntüleme teknikleri, düzensiz konsolidasyon, alveolar yer alır. Doğrulanmış 425 vaka üzerinde yapılan son araştırmalarda mevcut salgının her yedi günde bir etkilenen birey sayısında ikiye katlanabileceğini ve her hastanın enfeksiyonu ortalama (R_0) 2.2 kiőiyeye bulaőtırdıęını göstermektedir (Chan, Yuan ve Kok, 2020). 2003’teki SARS-CoV salgınından elde edilen tahminler, R_0 ’ın 3 olduğu bildirildi. Salgının baőlangıç safhasında gelen yeni bir veriye dayalı analiz, ortalama R_0 ’ın 2.2 ile 3.58 arasında deęiőtini tahmin etmektedir (Zhao, Lin ve Ran, 2020).

Geçmiőteki pandemi deneyimleri, yetkililerin sağlıkla ilgili acil durumlarda medyada haber yapmak için iyi bilinen stratejiler hazırlamasına yardımcı olmuştur (WHO, 2007). “Mesaj Haritaları” gibi modern yaklaőımlar, bir takım beklenen ve beklenmeyen koőullarda kullanılmak üzere ayrıntılı bilimsel tabanlı risk iletişim materyalleri sağlar. Mesaj haritaları kılavuzu, sağlık riski algılarının insanların verilen bilgileri anlamasını ve verilen bilgilere verdiği tepkileri etkileme őeklini öngörerek etkili iletişim sağlar (Covello ve Hyer, 2020). Bu önemlidir, çünkü algılar, insanın anlayıő ve

korkusunun temelini oluşturan gerçekliktir. Koronavirüs ile birlikte çalışan bilişsel ve uyarlanabilir risk algılama faktörlerinin tümü, algılanan riski artırır (Slovic, 2000).

Özellikle sağlığını ve sevdiklerimizin sağlığını etkiliyorsa bilinmeyenden korkmak normaldir. Kimde olduğunu göremezsek ve bize bunun ölümcül olabileceği söylenirse korku artar. Korkuya ya mantıklı ya da mantıksız bir şekilde tepki veririz. Mantıklı bir tepki, meydana gelen zarar tehdidini, yani riskleri anlamak ve yönetmektir. Mantıksız ama yaygın olan bir tepki paniktir. Algılanan risk “korkutucu” özelliklere sahip olduğunda panik oluşur. Bu koşullar altında, nesnel, bilimsel temelli bilgiler bile nüfusun genelinde korkuyu arttırabilir. Koronavirüs’te görüldüğü gibi, sağlam bilimsel tavsiye önemlidir, fakat korkuyu ortadan kaldırmak ve paniği önlemek için yeterli değildir. Otantik (gerçek) haber haberciliği korkuları arttırabilir çünkü tehdit, özellikle toplumdaki en savunmasız gruplar (yaşlılar ve hastalar) için, yeni, görülmemiş ve potansiyel olarak ölümcüldür (NG ve Kemp, 2020). Son çalışmalar 60 yaşından büyük insanların çocuklardan daha fazla risk altında olduğunu göstermiştir (Chan, Yuan ve Kok, 2020).

Korku ve panik, bilim adamlarının kamuoyunda tartışıldığını gördüğünde daha da kötüleşir. Hastalığın nasıl bulaştığına ve farklı koruyucu önlemlerin göreceli değerine ilişkin ifade edilen farklılıklar, sadece kafa karışıklığına ve endişenin artmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte, basın ve medyanın koronavirüs için kullandıkları “veba”, “kıyamet” gibi kelimeler endişeleri arttırmakta ve mantıksız korkuları teşvik etmektedir. Ayrıca sosyal medyaya ulaşım kolaylığı ve bilginin hızlı bir şekilde yayılmasıyla, ortaya çıkan herhangi bir bilgi gereğinden fazla büyütülür (NG ve Kemp, 2020). Sosyal medya artık halk aracılığıyla bilgi ve haberlerin iletilmesinde giderek daha önemli bir rol oynamaktadır. Ne yazık ki, bu genellikle “yanlış bilgi” veya “yanlış haber”dir. Bu etki sosyal medyada ve çevrimiçi haber kanallarında kullanılan algoritmalar, kullanıcıyı mümkün olduğunca platformda meşgul edecek şekilde tasarlandığından, korkuyu, stresi ve hatta paniği arttırabilecek anahtar kelimeleri ve temaları yansıtan sürekli bir metin akışı ile sonuçlandığından daha da kötüleşir. Sosyal medya platformu “Twitter”ın analizinde Pulido ve ark. (2020), yanlış bilgilerin daha fazla paylaşıldığını, ancak bilime dayalı kanıtlardan veya doğruluk kontrolü paylaşımların daha az paylaşıldığını buldu (Pulido vd., 2020).

Yıllar süren araştırmalar, artan korku ve endişe zamanlarında, halka yerel ve ulusal sağlık otorileri ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) gibi güvenilir kaynaklardan bile bilgi alma ve entegre etme becerisinin önemli ölçüde azaldığını göstermiştir. Bu durumlarda, toplulukların sağlanan bilgilerin yalnızca küçük bir yüzdesini anlaması veya dikkate alması muhtemeldir (Clarke vd, 2006; DSÖ, 2007; Covello ve Hyer, 2020). Bu sorun, riskin sosyal olarak arttırılmasının basit bir örneği değildir. Aksine bir kısır döngüden doğar. İnsanlara korku hâkim olduğunda, insanlar kişisel görüşlerini ve önyargılarını güçlendiren bilgi kaynaklarına yönelirler. Ayrıca, güvenlerini en tanıdık, ancak en inandırıcı olmayan oluşum kaynaklarına, örneğin önyargılarına uyan sosyal ağlara yönelme eğilimindedirler (Kasperson ve Kasperson, 2005).

Virüsün kendisinden korkmanın yanı sıra, kesinti ve kıtlık nedeniyle virüsün günlük yaşama olan etkisinden duyulan korku ve panik daha fazla artabilir. Hem korku hem de panik, virüsün kendisiyle mücadele yeteneğimizi de azaltır. Korku, muhtemelen hastalıkla mücadeleye olan direncimizi de azaltır. Korku, en iyi tıbbi ve bilimsel tavsiye ile çelişen anti-sosyal davranışları ve kararları ve eylemleri teşvik ederek panik ve sosyal krizler yarattığında, o zaman virüs “kazanır” ve onu kontrol etmeye yönelik olan çabalarımız daha da zorlu hale gelecektir (NG ve Kemp, 2020).

İnsanların koronavirüs salgını ile ilgili bilgilere ve tavsiyelere verdikleri tepkiler, bu bilginin kaynaklarına olan güven düzeylerine ve riskleri algılamalarına göre farklılık gösterecektir. Bu ilişkinin en baştan anlaşılması gerekir. Koronavirüs ile ilgili korku ve paniği kırmak için tutarlı, destekleyici çabalara ihtiyaç vardır. Hem halk hem de bireysel düzeyde gerekli olan bir strateji kombinasyonu, halkın katılımı, stres giderici faaliyetlere katılım aracılığıyla bireysel desteği, aile desteğini ve hatta psikiyatrik yardımı içeren faaliyetler olabilir (NG ve Kemp, 2020).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ), 114 ülkenin koronavirüsten etkilenmesiyle Koronavirüs 'u salgın ilan etti. Hastalığın oldukça bulaşıcı doğası, kitlesel enfeksiyon oranlarına ve ölümlere yol açmıştır. 25 Nisan 2020 tarihi itibarıyla, dünya çapında, DSÖ tarafından bildirildiği üzere koronavirüs nedeniyle toplam ölüm sayısı 187.705 ve doğrulanmış 2.719.896 koronavirüs vakası vardır (DSÖ, 2020). Düşük patojenite ve yüksek bulaşıcılık, bu yeni koronavirüsün ayırt edici özelliğidir (Jiang vd. 2020). Nemati vd. (2020)'e göre hastalığı kontrol altına almak için, Koronavirüs 'un klinik belirtileri ve

bulaşma yolları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmak ve önleyici bir önlem olarak bireysel düzeyde davranış değişikliği (maske takmak, sosyal mesafe ve düzenli el hijyeni) ve ülke genelinde kısıtlama olması gerektiği çağrısında bulundu (Nemati vd. 2020).

Korku, potansiyel tehditle başa çıkmak için enerjiyi harekete geçirmeye hizmet eden uyarlanabilir bir duygudur. Bununla birlikte, korku gerçek tehdide iyi ayarlanmadığında olumsuz olabilir. Örneğin, korku çok aşırı olduğunda, bunun hem bireysel düzeyde (örneğin, fobi ve sosyal kaygı gibi zihinsel sağlık sorunları) hem de toplumsal düzeyde (örneğin, panik alışverişi veya yabancı düşmanlığı) zararlı etkileri olabilir. Öte yandan, yeterli korku olmadığında, bu da bireylere ve topluma zarar verebilir. Örneğin, insanların koronavirüsün yayılmasını yavaşlatmak için alınan önlemleri dikkate almaması veya riskleri göz ardı eden davranışlar sergilemesi virüsün daha fazla yayılmasına neden olabilir (Mertens vd., 2020).

Koronavirüs'ün psikolojik etkisi koronavirüs krizinin genel nüfus, sağlık çalışanları ve psikiyatrik bozukluğu olan bireylerin ruh sağlığı üzerindeki etkisini incelemek için bir dizi çalışma yapılmıştır. Wang vd. (2019) Çin'deki genel nüfusta koronavirüs salgınının ilk aşamasında psikolojik tepkileri inceledi. Araştırmacılar, 1210 katılımcının %53.8'inin salgının psikolojik etkisini orta veya şiddetli olarak değerlendirdiğini, %16.5'inin orta veya şiddetli depresif belirtiler ve %28.8'inin orta veya şiddetli anksiyete belirtileri bildirdiğini ifade etti (Wang vd., 2019). Qiu vd. (2020) koronavirüs salgını sırasında Çin'de 52730 kişiyi kapsayan ülke çapında bir anket gerçekleştirdi ve katılımcıların yaklaşık %35'inin psikolojik sıkıntı yaşadığını tespit etti (Qiu vd., 2020). Bu, ABD'deki yetişkinlerin %45'inin koronavirüs üzerindeki endişe ve stres nedeniyle zihinsel sağlıklarının olumsuz etkilendiğini bildirdiğini belirten yakın tarihli bir Kaiser Aile Vakfı anketinin sonuçlarıyla tutarlıdır (Panchal vd., 2020).

Li vd. (2020), 20 Ocak 2020'de Çin'de koronavirüsün ilanından önce ve sonra 17865 Çinli sosyal medya müşterisi tarafından yapılan çevrimiçi yayınları analiz etti. Yazarlar, olumlu duygular ve yaşam memnuniyetinin azaldığı yerde kaygı, depresyon ve öfke gibi olumsuz duyguların arttığını gözlemlediler (Li vd., 2020). Ayrıca korku, belirli tehditleri (örneğin, virüse yakalanma) azaltabilen güvenlik davranışlarını (örneğin, el yıkama) tetikler, ancak buna karşın korkuyu da (örneğin, endişeleri ve sağlık kaygısı) artırabilir (Deacon ve Maack, 2008; Engelhard vd., 2015).

Labrague ve De los Santos, (2020), yaptığı araştırmada koronavirüs korkusu algılayan hemşirelerin %37,8'inin düşük iş tatminine sahip olduğunu ve hemşire olarak işlerini ve mesleklerini bırakmayı düşündüklerini bulmuştur. Koronavirüs ile ilişkili korku, hemşirelerin iş performansını etkileyebilir, daha yüksek iş tatminsizliği seviyelerine ve meslekten ve kurumdan ayrılma niyetlerinin artmasına neden olabilir. Ayrıca, daha yüksek koronavirüs korkusu seviyeleri artan psikolojik sıkıntı, daha düşük iş tatmini, azalan sağlık algıları ve artan işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmiştir (Mertens vd., 2020).

Labrague ve de los Santos (2020) yaptığı çalışmada Filipinli ön saf hemşirelerin hafif ila orta düzeyde koronavirüs korkusu yaşadıklarını ifade etmektedir. İş durumu ve koronavirüs eğitime katılımın, yarı zamanlı veya sözleşmeli hemşireler ile ön saflardaki hemşireler arasında koronavirüs korkusunu ve bu tür eğitimlere katılmamış olanların koronavirüs korku düzeylerini arttırdığını bildirmiştir. Ayrıca, daha yüksek koronavirüs korkusu seviyeleri artan psikolojik sıkıntı, daha düşük iş tatmini, azalan sağlık algıları ve artan işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmiştir. Koronavirüs pandemisinin hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkilediği belirtilmiştir. Yapılan çalışmada, koronavirüs pandemisinden sonra, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin endişe verici artış oranlarını vurgulamaktadır (Falatah, 2021).

Said ve El-Shafei (2020)'de yaptığı araştırmada koronavirüs triyaj hastanesi hemşireleri arasında triyaj veya izolasyon hastanesi olmayan genel hastanelerde çalışanlara kıyasla, işle ilgili fiziksel, psikolojik ve sosyal stresörlerin neredeyse tamamında artış olduğu, koronavirüs pandemisinin ekstra bir yük oluşturduğunu göstermektedir. Zaten stresli olan bu işte iş yükü, ölüm ve ölümle uğraşma, kişisel talepler ve korkular, katı biyogüvenlik önlemlerinin uygulanması ve damgalanma, triyaj hastanelerinin hemşireleri arasında mesleki stres sorununun %80'inden sorumlu yüksek öncelikli stresörleri temsil ederken, enfeksiyon riskine maruz kalma en yüksek stresördür. Bu son derece stresli çalışma ortamı, gelecekte işten ayrılma niyeti ve iş memnuniyetsizliği ile sonuçlanabilir (Said ve El-Shafei, 2020).

Johns Hopkins Üniversitesi tarafından geliştirilen web sitesi sayesinde bütün ülkelerde hemen her gün değişiklik gösteren koronavirüs vaka ve ölüm oranları eş zamanlı olarak takip edilebiliyor. Koronavirüs salgınının dünya genelinde neden olduğu

vaka ve ölüm sayıları 18 Mayıs 2022 tarihi itibarıyla 524.674.164 vaka ve 6.281.271 ölüm olarak gerçekleşmiştir. Tablo 1.1’de bazı ülkelerin vaka ve ölüm oranlarına yer verilmiştir (Johns Hopkins, 2022).

Tablo 1. 1: Koronavirüs Vaka ve Ölüm Sayısı

Ülke Adı	Koronavirüs Vaka Sayısı	Koronavirüs’ten Kaynaklı Ölüm Sayısı	Ölüm Oranı (yaklaşık %)
Amerika Birleşik Devletleri	82.727.056	1.000.205	1,20
Hindistan	43.127.199	524.293	1,22
Birleşik Krallık	24.329.632	190.320	0,78
Türkiye	15.057.184	98.911	0,66
İran	7.228.786	141.236	1,96
Brezilya	30.701.900	665.216	2,17
Fransa	29.424.593	148.606	0,50
Rusya	18.002.493	370.252	2,06
Almanya	25.890.456	137.888	0,53

Kaynak: Johns Hopkins (2022)

1. 1. 1. Pandemi Nedir?

2009'un başlarında yeni bir H1N1 grip virüsünün aniden ortaya çıkması ve hızla dünyaya yayılması (Morens, vd., 2009), "pandemi" kelimesinin anlamı ve ortaya çıktıklarında pandemilerin nasıl tanınacağı konusunda kafa karışıklığına neden oldu. Pandemi teriminin üzerinde uzlaşmaya varılan bir tanımı yoktur (Cohen, 2009; Altman, 2009). Resmi sağlık kurumları, bilim adamları ve medya tarafından terimin kullanımları genellikle çelişkili görünüyordu. Örneğin, bazıları bir pandemi ilan etmek için bir patlayıcı bulaşıcılık seviyesinin yeterli olduğunu savunurken, diğerleri enfeksiyonun ciddiyetinin de dikkate alınması gerektiğini savundu (Cohen, 2009; Altman, 2009).

Pandemi nedir? Modern tanımlar, çok geniş bir alana yayılan ve genellikle nüfusun büyük bir bölümünü etkileyen salgın (Last, 1988), ve bir bölge, ülke genelinde yaygın olarak dağılmış veya meydana gelen salgın olarak tanımlanmaktadır (Williams ve Wilkins, 2006). Bir pandeminin çok büyük bir salgın olduğu sezgisel fikrini

aktarmalarına rağmen, bu tür tanımlar hala belirsiz görünüyor. Araştırmacılar, pandeminin ne olduğu konusunda anlaşılmadığımız ya da bir pandemi yaşayıp yaşamadığımız konusunda bir pandemi ile etkili bir şekilde başa çıkıp çıkamayacağımızı sorguladı. Bu tartışmanın ortasında, 8 Haziran 2009'da yayınlanan bir New York Times yorumu, "Bu bir Pandemi mi? Pandemiye Tanımlayın", başlıklı zorlu başlığıyla sorunun kalbine vurdu. Üç gün sonra, Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 2009 H1N1 grip virüsünü pandemi ilan etti ve pandemi için uyarı en yüksek seviyeye, "aşama 6"ya yükseltildi (Altman, 2009).

17. ve 18. yüzyıllarda, salgın ve pandemi terimleri, çeşitli sosyal ve tıbbi bağlamlarda belirsiz bir şekilde ve çoğu zaman birbirinin yerine kullanılırdı. Pandemi kelimesinin bilinen ilk kullanımı 1666'da bir Pandemik veya Endemik veya daha doğrusu bir Yerel Hastalık (bir ülkede hüküm süren bir hastalık) için kullanılırdı (Harvey, 1666). İki yüzyıl sonra, 1828'de, epidemiyolog ve sözlük bilimci Noah Webster'ın Webster's Dictionary'nin ilk baskısında salgın ve pandemi eş anlamlı terimler olarak kullanılmıştır (Webster, 1828). Noah Webster yaşamının tek büyük Amerikan grip olayı olan 1789-1790 grip pandemisini atlatmış, sözlüğünde yalnızca epidemik gripten söz etmektedir (Webster, 1828). Böylece, 19. yüzyılın başlarında, salgın terimi bir isim olarak kullanıldığında, bugün hem salgın hem de pandemi olarak adlandırdığımız şey için kabul edilen bir terim haline geldi.

Geçmişten günümüze birçok salgın hastalık yaşanmıştır. Bu salgın hastalıklar binlerce, milyonlarca insanın ölümüyle sonuçlanmıştır. Tarihte yaşanmış ve birçok insanın ölümüne neden olan bazı salgın hastalıklar Tablo 1. 2'de verilmiştir (Gögebakan, 2020).

Tablo 1. 2: Tarihte Yaşanmış Salgın Hastalıklar

Pandeminin Adı	Yaşandığı Tarih	Ölüm Sayısı
Antoninus Vebası	165-180	5 Milyon
Justinianus Vebası	541-542	30-50 Milyon
Japon Çiçek Hastalığı	735-737	1 Milyon
Kara Ölüm	1347-1351	200 Milyon
Yeni Dünya Çiçek Hastalığı	1520-2016	56 Milyon
17.YY Büyük Veba Salgınları	1600'ler	3 Milyon

Tablo 1. 2 (Devamı): Tarihte Yaşanmış Salgın Hastalıklar		
18.YY Büyük Veba Salgınları	1700'ler	300.000
Kolera Salgınları 1-6	1817-1923	1 Milyondan fazla
Üçüncü Veba	1885	12 Milyon
Sarı Humma	1800'lerin sonu	100.000-150.000
Rus Gribi	1889-1890	1 Milyon
İspanyol Gribi	1918-1919	40-50 Milyon
Asya Gribi	1957-1958	1.1 Milyon
Hong Kong Gribi	1968-1970	1 Milyon
HIV/AIDS	1981'den bu yana	25-35 Milyon
SARS	2002-2003	770
Domuz Gribi	2009-2010	200.000
MERS	2015'ten bu yana	850
Ebola	2014-2016	11.000
Koronavirüs	2019'dan bu yana (17Temmuz 2022)	6.368.826

Kaynak: Göğebakan (2020)

1. 1. 2. Koronavirüs Salgınları

Orta Doğu'da 2012'de ortaya çıkan ve Orta Doğu Solunum Sendromu-Cov (MERS-CoV) olarak adlandırılan bu virüsün, Suudi Arabistan'da ve Orta Doğu'daki diğer ülkelerde bir dizi yüksek derecede patojenik solunum yolu enfeksiyonuna neden olmuş bir virüstür (Zaki, vd., 2012). Salgının erken aşamalarında yaklaşık %50'lik yüksek ölüm oranına dayanarak, virüsün çok ciddi bir salgına yol açmasından korkuluyordu. Ancak, 2013'te salgın hızlanmadı, ancak vakalar nadir olarak yılın geri kalanında devam etti. Nisan 2014'te, virüsün mutasyona uğradığı ve insandan insana daha fazla bulaşma kabiliyetine sahip olduğuna dair korkulara yol açan 200'den fazla vaka ve yaklaşık 40

ölümle ani bir artış meydana geldi. Gelişmiş tespit ve raporlama yöntemlerinin sonucuna göre, artan vaka sayısı, develerin doğumunda mevsimsel bir artışla birlikte ortaya çıkmıştır. Avrupa Hastalık Önleme ve Kontrol Merkezi'ne göre 27 Ağustos 2014 itibariyle 333 ölüm ve yaklaşık %40 vaka ölüm oranı ile toplam 855 MERS-CoV vakası olmuştur (Van Boheemen, vd., 2012).

1. 2. Koronavirüsler

Koronavirüsler (CoV'ler), Coronaviridae, Arteriviridae, Mesoniviridae ve Roniviridae gruplarını içeren Nidovirales takımına ait en büyük virüs grubudur. Coronavirinae, Coronaviridae ailesindeki iki alt aileden birini, diğeri ise Torovirinae'yi içerir. Coronavirinae ayrıca alfa, beta, gama ve delta koronavirüsler olmak üzere dört cinse ayrılır (Fehr ve Perlman, 2015).

Virüsler başlangıçta serolojiye dayalı olarak bu cinslere ayrıldı, ancak şimdi filogenetik kümelenme ile bölünüyorlar. Nidovirales düzenindeki tüm virüsler zarflı, segmentsiz pozitif anlamda RNA virüsleridir. Bunların tümü, 33,5 kilobaz (kb) genomu içeren, tanımlanmış en büyük RNA genomlarına sahip bazı virüsler ile RNA virüsleri için çok büyük genomlar içerir. Nidovirales düzenindeki diğer ortak özellikler şunları içerir:

- Yapısal ve aksesuar genlerden önce gelen büyük bir replikaz gen ile yüksek oranda korunmuş bir genomik organizasyon;
- Yapısal olmayan birçok genin ribozomal çerçeve kayması ile ifadesi;
- Büyük replikaz-transkriptaz poliproteini içinde kodlanmış birkaç benzersiz veya olağandışı enzimatik aktivite ve
- 3' yuvalanmış alt genomik mRNA'ların sentezi ile aşağı doğru genlerin ekspresyonu.

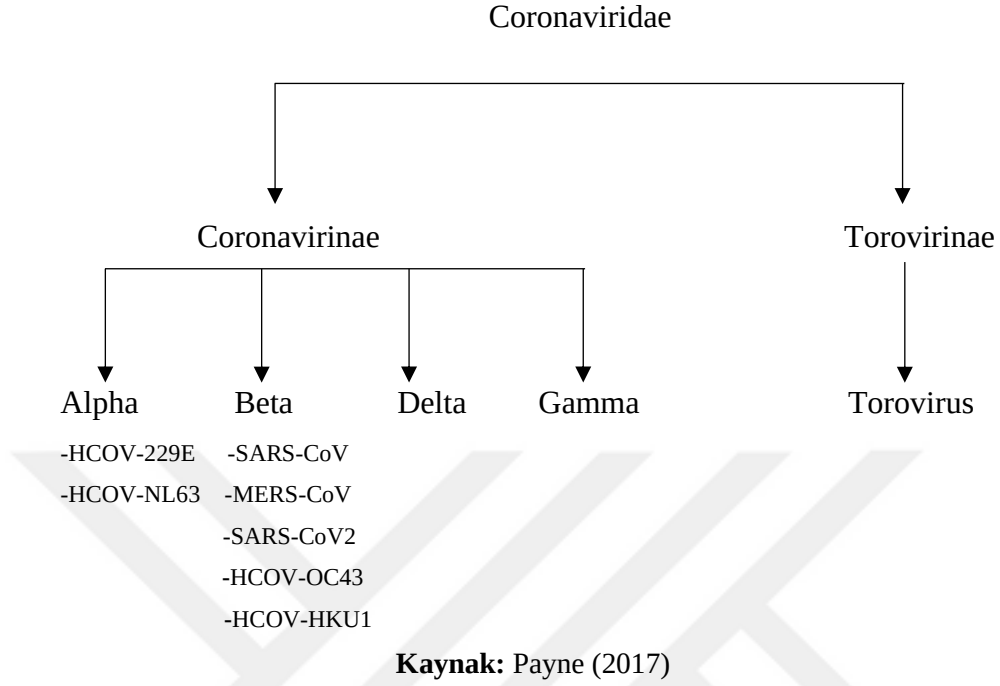
Aslında, Nido'nun Latince "yuva" anlamına gelmesi nedeniyle, Nidovirales sıra adı bu iç içe 3' mRNA'lardan türetilmiştir. Nidovirüs aileleri içindeki en büyük farklar, yapısal proteinlerin sayısı, türü ve boyutlarındadır. Bu farklılıklar, nükleo-kapsidlerin ve viryonların yapısında ve morfolojisinde önemli değişikliklere neden olur (Fehr ve Perlman, 2015).

1. 2. 1. Koronavirüslerin Özellikleri

Coronaviridae ailesinin üyeleri büyük, zarflı, tek sarmallı RNA virüsleridir. 25 ila 32 kb arasında değişen genomları ve 118-136 nm çapında bir virionu ile bilinen en büyük RNA virüsleridir. Virionlar kabaca küreseldir ve virüs zarfından 16-21 nm'ye uzanan büyük sivri (S) glikoprotein için dikkate değerdir. Aile, Coronavirinae ve Torovirinae olmak üzere iki alt aile içerir. Torovirüsler, donut şekilli nükleokapside sahip oldukları için dikkate değerdir.

Coronavirinae alt ailesinin üyeleri, memeliler arasında geniş bir yayılım gösterir ve genellikle sadece hafif solunum veya enterik enfeksiyonlara neden olur. Yarasalardan (BtCoV) 60'tan fazla koronavirüsü (CoV) izole edilmiştir ve bunların çoğu beta koronavirüs cinsindedir. Yarasalar, büyük (ve oldukça hareketli) CoV rezervuarları olarak hizmet eder; birçok yarasa türünün kendine özgü BtCoV'si vardır, bu da çok uzun bir birlikte evrim geçmişi işaret eder. 2002 yılına kadar koronavirüsler insanların sadece küçük hastalıklara neden olan mikrop olarak kabul ediliyordu. Ancak 2002'de başlayan şiddetli akut solunum sendromu (SARS) salgını, yeni bir koronavirüs (SARS CoV) enfeksiyonu ile bağlantılıydı. 2014 yılında, Orta Doğu'da şiddetli solunum yolu hastalığının ortaya çıkmasıyla bağlantılı olarak başka bir koronavirüs (SARS-CoV'den farklı) izole edildi. Orta Doğu solunum sendromu koronavirüsü (MERS-CoV) olarak adlandırılan bu virüs, sporadik ciddi solunum yolu hastalığı vakalarına neden olmaya devam ediyor (Payne, 2017). Şekil 1.1'de koronavirüsün ait olduğu ailesi verilmiştir.

Şekil 1. 1: Coronaviridae Ailesi



1. 2. 2. İnsan Koronavirüsleri

SARS-CoV salgınından önce, koronavirüslerin insanlarda yalnızca hafif, kendi kendini sınırlayan solunum yolu enfeksiyonlarına neden olduğu düşünülüyordu. Bu insan koronavirüslerinden ikisi alfa-koronavirüsler, HCoV-229E ve HCoV-NL63 iken diğer ikisi Beta-koronavirüsler, HCoV-OC43 ve HCoV-HKU1'dir. HCoV-229E ve HCoV-OC43 yaklaşık 50 yıl önce izole edilmişken (Mcintosh ve Becker, 1967; Hamre ve Procknow, 1966), HCoV-NL63 ve HCoV-HKU1 SARS-CoV salgını sonrasında ancak yakın zamanda tanımlanmıştır (Woo, vd., 2005; Van Der Hoek, vd., 2004). Bu virüsler insan nüfusunda endemiktir ve her yıl solunum yolu enfeksiyonlarının %15-30'una neden olur. Yeni doğanlarda, yaşlılarda ve kronik hastalıkları olan kişilerde daha şiddetli hastalığa neden olurlar ve toplumun bu kesiminde daha fazla alt solunum yolu enfeksiyonu ortaya çıkar. HCoV-NL63 ayrıca akut laringotrakeit (krup) ile de ilişkilidir (Van Der Hoek, vd., 2005).

Dünyanın dört bir yanından HCoV-229E izolatları yalnızca minimum sekans farklılığına sahiptir (Chibo ve Birch, 2006), aynı lokasyondan ancak farklı yıllarda izole edilen HCoV-OC43 izolatları önemli genetik değişkenlik göstermektedir (Vijgen, vd.,

2005). Bu muhtemelen HCoV-229E'nin fareleri enfekte etmek için tür bariyerini geçememesini açıklarken, HCoV-OC43 ve yakından ilişkili sığır koronavirüsü, BCoV, fareleri ve birkaç ruminant türünü enfekte edebilir. MHV'nin demiyelinizan hastalığa neden olma kabiliyetine dayanarak, insan CoV'lerinin multipl skleroz (MS) gelişiminde rol oynayabileceği öne sürülmüştür.

Aslında, yakın zamanda, SARS-CoV'ye bugüne kadar tanımlanan diğer virüslerden daha benzer olan iki yeni yarasa SARS ile ilgili CoV tanımlanmıştır (Ge, vd., 2013). Ayrıca, insan virüsü, anjiyoten dönüştürücü enzim 2 (ACE2) ile aynı reseptörü kullandıkları bulundu ve SARS-CoV'nin yarasalarda ortaya çıktığına dair daha fazla kanıt sağladı. Islak hayvan pazarlarındaki bazı insan bireylerde salgından önce SARS-CoV enfeksiyonunun serolojik kanıtları olmasına rağmen, bu bireylerin belirgin semptomları yoktu. Bu nedenle, bir dizi faktörün daha geniş nüfusa yayılmasını kolaylaştırmadan önce, birkaç yıl boyunca ıslak hayvan pazarlarında dolaşan yakından ilişkili bir virüsün olması muhtemeldir (Guan, vd.,2003).

SARS-CoV'nin bulaşması, hastalığın başlangıcından sonra yalnızca enfekte kişilerle doğrudan temas yoluyla yayıldığı için nispeten az yayıldı. Bu nedenle, yüksek viral yüklerin artması veya virüsü aerosol haline getirme yeteneğinin artması nedeniyle bir kişinin birden fazla kişiyi enfekte edebildiği birkaç aşırı yayılma olayı vakası dışında, salgın büyük ölçüde haneler ve sağlık bakım ortamlarında kontrol altına alındı (Peiris, vd., 2003). SARS-CoV'nin nispeten az bulaşmasının bir sonucu olarak, salgın kontrol altına alındı. Salgının Haziran 2003'te kontrol altına alınmasından sonra sadece az sayıda SARS vakası meydana geldi. SARS-CoV öncelikle akciğerdeki epitel hücrelerini enfekte ediyor. Virüs, makrofajlara ve dentritik hücrelere girme yeteneğine sahiptir, ancak yalnızca abortif bir enfeksiyona yol açar (Peiris, vd., 2003; Spiegel, vd., 2006). Buna rağmen, bu hücre tiplerinin enfeksiyonu, hastalığa katkıda bulunabilecek proinflamatuvar sitokinlerin indüklenmesinde önemli olabilir (Law, vd., 2005). Aslında, birçok sitokin ve kemokin bu hücre tipleri tarafından üretilir ve SARS-CoV ile enfekte hastaların serumunda yükselir (Lau ve Peiris, 2005).

Akciğer hasarının kesin mekanizması ve insanlarda ciddi hastalığın nedeni, belirsizliğini koruyor. Hem insanlarda hem de hastalığın çeşitli hayvan modellerinde şiddetli hastalık geliştiğinde viral titreler azalıyor gibi görünmektedir. Ayrıca,

kemirgenlere uyarlanmış SARS-CoV suşları ile enfekte olmuş hayvanlar, hastalık şiddetinde yaşa bağlı bir artış dahil olmak üzere insan hastalığına benzer klinik özellikler gösterir (Roberts, vd., 2005). Bu hayvanlarda ayrıca proinflatuar sitokin seviyelerinde artış ve T-hücre yanıtlarında azalma olması, hastalığın olası bir immünopatolojik mekanizmasını düşündürür (Zhao, Perlman, 2010; Zhao, Legge, 2011).

MERS-CoV, önceden tanımlanmış iki yarasa koronavirüsü, HKU4 ve HKU5 ile yüksek oranda ilişkili bir grup 2c β -koronavirüstür (Van Boheemen, vd., 2012). Virüsün yarasalardan kaynaklandığına inanılıyor, ancak insanlar nadiren yarasa salgısı ile temas ettiğinden muhtemelen bir ara konağa sahipti. Serolojik çalışmalar, Orta Doğu'daki tek hörgüçlü develerde MERS-CoV antikorlarını tanımlamıştır (Meyer, vd., 2014) ve develerden alınan hücre hatlarının MERS-CoV replikasyonu için izin verdiği bulunmuş (Eckerle ve Corman) ve bu tek hörgüçlü develerin doğal konakçı olabileceğine dair kanıt sağlar. Bunun için daha ikna edici kanıtlar, Suudi Arabistan'daki yakın çevrelerde hem develerde hem de insan vakalarında neredeyse aynı MERS-CoV'leri tanımlayan son çalışmalardan gelmektedir (Memish ve Cotten, 2014; Azhar, vd., 2014). Bu çalışmalardan birinde, insan vakasının enfekte bir deve ile doğrudan teması vardı ve bu hastadan izole edilen virüs, deveden izole edilen virüsle aynıydı (Azhar, vd., 2014). Şu anda, insandan insana bulaşmanın aksine, bir ara konakçıya kaç MERS-CoV vakasının atfedilebileceği belirlenmemiştir. Virüs, yalnızca yarasalar, insanlar, develer, tavşanlar ve atlar gibi belirli türlerdeki canlılarda enfeksiyona neden olmaktadır.

1. 3. Koronavirüs Hastalığını Önleme

İnsan koronavirüslerini kontrol etmek için en iyi önlemler, gerektiğinde hızlı teşhis testleri ve karantina ile birlikte güçlü bir halk sağlığı gözetim sistemi olmasıdır. Uluslararası salgınlar için devlet kurumlarının, halk sağlığı yetkililerinin ve sağlık hizmeti çalışanlarının iş birliği önemlidir. Hastalığın yayılmasını önlemek amacıyla koronavirüse yakalanan ilk insanlara 14 günlük bir karantina süreci uygulandı. Daha sonra 14 günlük karantina süreci 10 gün olarak belirlendi. Bununla birlikte insanların maske takma, sosyal mesafe ve el hijyenliği kurallarına dikkat etmesi, virüsün yayılmasını engellemek için hayati bir öneme sahip. Koronavirüse yakalanan hastaları tedavi etmek için ise, aşağıdaki ilaçlar uygulanmaktadır (nhc, 2020):

- IFN-a'nın uygulanması için spesifik yöntem, yetişkinler için günde 2 kez 5 milyon U (ve 2 mL steril enjeksiyonluk su) dozunda buhar inhalasyonudur.
- Lopinavir ritonavirin dozu yetişkinler için 400 mg / 100 mg'dır. Günde 2 kez.
- Ribavirin, yetişkinler için 500 mg'lık bir dozda intravenöz infüzyon yoluyla, IFN-a veya lopinavir/ritonavir ile kombinasyon halinde günde 2 ila 3 kez uygulanmalıdır.
- Klorokin fosfat, yetişkinler için 500mg (klokorin için 300mg) günde 2 kez uygulanır.
- Arbidol günde 3 defa her seferinde 200 mg uygulanır.

Yukarıda koronavirüs hastalığını önlemek amacıyla uygulanan bu ilaçlar tek başına bu salgını önlemek için yeterli değildir. Virüslerin sebep olduğu birçok hastalığı tedavi etmek için aşılar geliştirilmiştir. Nitekim koronavirüs salgınına önlemek için de birçok aşı çalışmaları başlatılmıştır. Koronavirüs salgınında yeni dalgaların gelmesi, koronavirüslerin mutasyona uğradığı bu pandemi ortamında, bilim insanlarının oluşturduğu ekipler, koronavirüs salgınına önlemek için çalışmalar yaptı. Yapılan çalışmalar neticesinde bir yıldan daha az bir zamanda çok sayıda koronavirüs aşı çeşitleri geliştirmeyi başardılar. Geliştirilen bu aşılar ilk başta gönüllü bireylere uygulandı ve aşılarda etkileri hakkında bilgiler toplandı. Bilim insanlarının yoğun çalışmaları neticesinde gelen bu başarı, koronavirüs salgınına önlemek ve bitirmek için çok önemlidir. Geliştirilen bazı aşılar ve başarı oranı Tablo 1.3'te verilmiştir (Koru Hastanesi, 2022).

Tablo 1. 3: Koronavirüse Karşı Geliştirilen Bazı Aşılar

Aşı çeşitleri	Aşılar	Geliştiren ülke	Başarı Oranı (%)
RNA tabanlı	Biontech	Almanya	90
RNA tabanlı	Moderna Aşısı	Almanya	95
Viral vektör tabanlı	Astrazeneca	İngiltere	70
Viral vektör tabanlı	Sputnik V	Rusya	92
RNA tabanlı	Sinovac (CoronaVac)	Çin	>50

Kaynak: Koru Hastanesi (2022)

1. 3. 1. Alınacak Tedbirler

Önceki araştırmalar, insanları pandemi nedeniyle karşılaştıkları korku ve stresten kurtarmak için bazı çözümler geliştirmiştir (Brooks ve diğerleri, 2020; Schwartz ve Pines, 2020; Swinton, 2020). İnsanların fedakârlığı zorlamaya tercih etmesi gerektiği görüşündedirler, insanlar duyguların geçici olduğunu ve sonsuza kadar sürmeyeceğini kabul ederek kaygıyı kabul etmelidirler. Hoof (2020), insanların psikolojik yardım almak için psikolojik sorunları ele alan bir web sitesinden yardım alabilecekleri görüşündedir.

Dünya sağlık örgütü (WHO) raporunda, genel halkın koronavirüs hastalığından kurtulan insanların umut dolu hikâyelerini bulması gerektiğini iddia ediyor (WHO, 2020). Bu, onların morallerini yükseltmelerine ve hastalık korkularını azaltmalarına yardımcı olacaktır. DSÖ, yeni koronavirüsün neden olduğu streten ve korkudan çocukları korumaya yönelik bir kılavuz yayınlayarak, çocuklara korku ve üzüntü gösterme, çocukları aileye yakın tutma, yaşlarına göre çocuklara aktiviteler sağlama ve tartışma için fırsat verilmesi gerektiğini anlatan bir kılavuz yayınladı (WHO, 2020).

Ruh sağlığı ve koronavirüs ile ilgili literatür şu anda oldukça az olmasına rağmen, mevcut literatür koronavirüs nedeniyle depresyon, travma sonrası stres bozukluğu ve obsesif kompulsif bozukluğun önemli ölçüde arttığını göstermektedir (Cheng vd., 2004; Chua vd., 2004; Liu vd., 2012). Koronavirüs nedeniyle ruh sağlığı sorunları üzerindeki dolaylı etkilerin analizi, genel toplumda zihinsel sağlık sorunlarıyla önemli bir ilişkilendirmede daha yüksek anksiyete ve depresif davranışa işaret etmektedir (Lancet vd., 2008). Bu nedenle, ruh sağlığı ve nöropsikiyatrik sonuçları analiz etmek için daha fazla araştırmanın, koronavirüs pandemisi sırasında ruh sağlığı bakımı, tedavisi ve önleyici tedbirlerin benimsenmesinde anahtar rol oynadığını ileri sürmüşlerdir (Fofana vd., 2020).

1. 4. Koronavirüs Pandemisinin Getirdikleri

Koronavirüs salgını, dünya çapında tüm nüfusun toplumsal faaliyetlerinin kısıtlanmasıyla birlikte sağlık, yaşam ve ekonomi üzerinde büyük yıkıcı yükler bırakmaktadır (Kummitha, 2020; Bong vd., 2020). Koronavirüs'ün yayılması sonucunda, küresel bir sağlık ve ekonomik kriz ortaya çıktı; ülkeler sınırlarını kapatıp seyahat

yasakları koyuyor, okulları ve işletmeleri kapatıyor, sıkı karantina uyguluyor ve daha birçok kısıtlama uyguladılar (Schröder, 2020).

1. 4. 1. Koronavirüs Pandemisinin Neden Olduğu Sorunlar

Koronavirüs salgınının psikolojik bir yönü korkudur. Korku, tehdit edici uyarıların algılanmasıyla tetiklenen hoş olmayan bir duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (De Hoog, vd., 2008). Salgın hastalıklar gibi olağanüstü durumlar, birçok insan arasında korku uyandırabilir. Böyle bir korku, koronavirüse sahip olduklarını düşündükleri için bireylerin intihar etmesine yol açmıştır (Goyal vd., 2020; Mamun ve Griffiths, 2020). Korkuları değerlendirmek önemlidir. Belirli sosyo-demografik değişkenlere (örneğin cinsiyet, yaş, eğitim, etnik köken, dindarlık vb.) göre farklı gruplar arasında belirli şeylere ilişkin korku düzeylerini bilmeden, eğitim ve önleme programlarına ihtiyaç olup olmadığını ve bunların gerekli olup olmadığını bilmek zordur. Hangi grupların neye ihtiyaç duydukları ve nerede hedef alınacağı önemlidir (Mamun ve Griffiths, 2020).

1. 4. 2. Koronavirüs Pandemisinin Olumlu Tarafları

Koronavirüs salgını sebebiyle dünya çapında alınan önlemler iklim ve çevre üzerinde olumlu etkiler bıraktı. Alınan önlemler sayesinde sera gazı salınımında, 2020 Nisan ayında tespit edilen seviyelerin önceki yıla göre %17 düşüş sağladığı ortaya çıktı (United in Science, 2020). Koronavirüs salgını, insanların temizlik ve hijyen alışkanlıklarını olumlu yönde etkiledi.

1. 5. Koronavirüs Pandemisinin Ruhsal Boyutları

Acil durumlar, afetler ve krizler hayatın bir parçası olarak ortaya çıkar. Ancak koronavirüs salgını gibi olaylar, acil durumlardan farklıdır (Bashir vd., 2020). Bunun nedeni daha büyük olmaları değil, daha çok bu olayların insan hayatının kontrolünü ele geçirmesidir. Koronavirüs gibi pandemideki kişiler, damgalama, korku, umutsuzluk ve çaresizlik gibi çeşitli psikolojik reaksiyonlar gösterebilir. Bir salgın korkusu, bir krizin sonucu olarak ortaya çıkan önemli bir psikolojik tepkidir. Bazı insanların korkudan

istenen eylemleri gerçekleştirmesi, bazıları ise istenen eylemi gerçekleştirmemesi gibi korkunun farklı sonuçları olabilir. Bir başka sonuç da insanlar korku hissettiklerinde son derece farklı şekillerde tepki verebilecekleridir (Hastalık Önleme ve Kontrol Merkezleri, 2019).

Swinton (2020), pandemi gibi felaketlerin depresyona ve karmaşıklığa neden olduğunu ve bunun da buna bağlı pandemik ve duygusal etkilerle başa çıkmaya hazır olmadığımız için gerçekleştiğini ifade etmektedir. Bu tür felaketlerin en yaygın etkileri kaygı ve korkudur. Bu korkular muhtemelen insanların felaket senaryosunda sakin kalma ve rasyonel düşünme yeteneklerini etkileyen çarpık düşüncelerden kaynaklanmaktadır. Bu çarpıtılmış düşünceler; olumsuz sonuçlar çıkarmak, sorunu felakete uğratmak, bir pandemi veya herhangi bir felaketle ilgili olarak akılda olumsuz duyguların büyümesi gibi kötü düşünceler otomatik olarak ortaya çıkar. Ne yazık ki, bu tür düşünceler kontrol edilemez, ancak yönetilebilir (Swinton, 2020).

Bu özel salgın krizinde, iki acı gerçekle yüzleşmek zorunda olduğumuzu ayırt etmemiz gerekiyor: Birincisi, pandeminin kendisidir; yüksek ölüm oranına sahip ölümcül bir durum, ikincisi ise ruhsal hastalığa neden olan korku ve anksiyete gibi olumsuz duyguların etkisidir (Courier, 2020). Brooks (2020). New York Times'da yayınlanan bir köşede, koronavirüsün bu senaryosunda, duyguları hakkında sorulan bir soruya okuyucuların verdiği yanıtları kaleme almıştır. Kaleme aldığı yanıtlarını, “Bir de dünyanın içinden akan bir keder ırmağı var, dostlarımızın ve komşularımızın önemli bir kısmı ızdırap içinde” şeklinde ifade etmişlerdir (Brooks, 2020).

Shah vd. (2020), ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkisini kavramak ve psikolojik yardım sağlamak için benzer pandemilerin bu dönemdeki tıp pratisyenlerine tarihsel bir bakış sağlamak için önceki tarihten aynı salgınları sunmak için bir inceleme yaptı. Daley (2020), viral salgının ölümcül ve korkutucu olduğunu öne sürüyor. Ancak ortaya çıkan bir başka kriz, işsizlik, zorunlu karantina ve boş zaman aktivitelerinin olmaması gibi nedenlerle bu viral pandemiden sonra dünyayı vuracak olan şiddetli depresyon ve anksiyete salgınıdır. Kendini izole etme o kadar kritik bir olgudur ki, bazı endişeler ve korkuları da beraberinde getirir, çünkü insanlar endişelidir, sevdiklerine bulaştırabilirler. Dahası, sosyal izolasyon ve amacın reddedilmesi ve düşük benlik saygısı, ciddi ruh sağlığı sorunlarının bir nedeni olacaktır. Bu sosyal izolasyonda olduğu gibi, kitlesel

düzeyde bir çaresizlik dalgası var, insan toplumunun insanların ruh sağlığına özen göstermesi gerekecek (Daley, 2020). Johnstone (2020), yukarıdaki görüşlerin biraz zıt olduğunu söylüyor. İnsanların ruh sağlığı sorunlarıyla karşı karşıya kalmadığını, insanların bu olumsuz duygularının pandeminin bu evresinde insanların yaşadıkları deneyimleri olduğunu ve insanların bu deneyimlerinin klinik depresyon, kişilik bozukluğu, psikoz ve daha pek çok şey olarak adlandırıldığını ifade etmektedir (Johnstone, 2020).

1. 5. 1. Toplum Açısından

Ciddi akut solunum yolu sendromuna neden olan koronavirüs 2 (SARS-CoV 2), günümüzde ortaya çıkan en önemli yıkıcı enfeksiyon hastalıklarından biridir. Koronavirüs, 30 Ocak 2020'de uluslararası önemi olan bir halk sağlığı acil durumu (PHEIC) olarak sınıflandırıldı (Morales vd., 2020). Daha sonra, 11 Mart 2020 tarihinde DSÖ tarafından pandemi olarak ilan edildi. SARS-CoV-2, sağlık ve küresel etkileri nedeniyle toplum için çok büyük bir risk taşıdığı için "Risk Grubu 3" patojenleri olarak da sınıflandırılmıştır (Schröder, 2020; Sohrabi vd., 2020).

Koronavirüs hastalığı birçok şeyi etkiledi ve şüphesiz dünya çapında sağlık sisteminin temellerini sarsmıştır (Pokpour ve Griffiths, 2020; Usman vd. 2020). Spesifik bir tedavisi olmamasıyla birlikte yüksek bulaşma oranları gözlemlenmektedir (Mamun ve Griffiths, 2020). Şu anda koronavirüs ile mücadele etmek için dünya genelinde izolasyon, sosyal mesafe ve karantina halk sağlığı önlemleri uygulanmaktadır (Bodrud-Doza vd., 2020). Çalışmalar, kilitlenmenin, tecridin ve karantinanın depresyon, anksiyete, fobi, travma vb. gibi psikolojik semptomları arttırdığını bulmuştur (Brooks vd., 2020; Hawryluck vd., 2004; Sakib vd., 2020; Shammi vd., 2020). Ayrıca her yerde var olan kilitlenmeden kaynaklanan ekonomik sorunlar ve mesleki yoksunluk, bireylerin depresyon, anksiyete, stres vb. psikiyatrik sorunlardan muzdarip olmasına da aracılık etmektedir (Rafi vd., 2019; Mamun ve Ullah, 2020). Örneğin, 1354 yetişkin arasında yapılan yakın tarihli bir Kanada araştırmasında, katılımcıların üçte birinin koronavirüs konusunda endişeli olduğunu belirtti (Angus Reid Enstitüsü, 2020). Almanya'da yapılan başka bir çalışmada, benzer şekilde 1242 birey arasında yapılan bir araştırmada bireylerin koronavirüs hakkında oldukça endişeli olduğunu ifade etti (Gerhold, 2020). 808 ABD'li

yetişkinin katıldığı çevrimiçi bir ankette, katılımcıların %56'sının koronavirüs'ün ABD'de yayılmasından çok endişelendiğini ifade etti (Aubrey, 2020). Bir başka ABD çalışması, katılımcıların koronavirüs hakkında mevsimsel gripten daha fazla endişe duyduklarını belirtti (Morning Consult, 2020).

1. 5. 2. Sağlık Çalışanları Açısından

Sağlık sektörü çalışanları genel olarak hastalara bakarken veya hasta ortamına veya biyolojik numunelere maruz kaldıklarında oldukça bulaşıcı patojenlere maruz kalma riski altındadır. Bu, onları enfekte olmaktan ve enfeksiyonu aile üyelerine bulaştırmaktan endişelendirebilir (Hammen, 2018).

Sağlık çalışanları, bütün insanların karşılaştıkları toplumsal sorunlar, duygusal stres gibi unsurlara daha çok maruz kalmaktadırlar. Koronavirüs salgını ile birlikte sağlık çalışanlarında anksiyete, depresyon, uykusuzluk ve psikolojik sorunların arttığını göstermiştir. Sağlık personelinin psikolojik sıkıntılarının artmasına aşağıdaki durumlar neden olabilmektedir (Shanafelt vd., 2020):

- Uygun kişisel koruyucu ekipmana ulaşamama endişesi
- Koronavirüs'e maruz kalmak ve enfeksiyonu ailelerine bulaştırma endişesi
- Koronavirüs semptomları ve hastalık hakkında öngörü belirsizliği ve iş yerinde enfeksiyonun yayılması
- Enfeksiyonun yayılması durumunda, kuruluşların kişisel ve ailevi ihtiyaçlarını destekleyip/karşılacağına dair olan belirsizlik
- Çalışma saatlerinin artması ve okulların kapanması durumunda çocuk bakımı endişesi
- Çalışma saatleri ve talepler arttıkça diğer kişisel ve aile ihtiyaçları (yemek, konaklama ve ulaşım gibi) için destek almama endişesi
- Yetkin tıbbi bakımı sağlamaya yönelik endişe (Örneğin yoğun bakım personeli olmayanların yoğun bakım personeli olarak görev yapmak zorunda kalmaları).
- Güncel bilgi ve iletişime erişim eksikliği.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Bu bölümde işten ayrılma niyeti kavramı, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler ve işten ayrılma niyetinin sonuçlarına yer verilmiştir.

2. 1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın en güçlü öncüsü olarak ortaya çıkmıştır. (Joo ve Park, 2009). İşten ayrılma niyeti, çalışanın belirli bir süre içinde işini değiştirme olasılığı olarak tanımlanabilir (Sousa-Poza ve Henneberger, 2004). Çalışanın fiili olarak işten ayrılma davranışında işten ayrılma niyetinin etkisi fazladır (Lambert, vd., 2001). Bir çalışan, görevlendirildiği mevcut durumun beklentileri karşılamadığını fark etmeye başladığında, olumsuz tutumlar gelişmeye başlar (Mano-Negrin ve Kirschenbaum, 1999). İşten ayrılma niyeti terimi, bireyin bir organizasyonda ne kadar süre kalmaya istekli olduğu olarak tanımlanır (Cotton ve Tuttle, 1986). Verilen tanımlar arasında görülen tutarsızlıklar ve işten ayrılmaya neden olan olgusal nedenlerden dolayı böyle olmuştur. Bu nedenle hemşirelik devri, hemşireliğin hastane ortamından ayrıldığı veya hastane ortamında transfer edildiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Tai vd., 1998). Ayrıca birçok çalışma, işten ayrılma, örgütten ayrılma ve hatta hemşireliği meslek olarak bırakma gibi farklı boyutlara varan işten ayrılmayı önermektedir (Hayes, vd., 2006).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın işyerinden gönüllü olarak ayrılma isteği veya girişimi olarak tanımlanmaktadır (Takase, 2010). Bu nedenle ayrılma niyeti, gerçekten ayrılmadan önce gelir ve psikolojik, bilişsel ve davranışsal aşamaları olan bir süreç olarak tanımlanır (Homburg vd., 2013; Takase, 2010). Süreçten ayrılma niyeti zamanla değişir ve örgütsel faktörler (statü, iklim, kültür, destek ve liderlik), işle ilgili faktörler (iş yükü, stres, özerklik, maaşlar, vardiyalı çalışma, güç ve etki olasılığı) ve demografik faktörler

(yaş, deneyim yılı ve çalışma alanı) nedeniyle yoğunluk ve olasılık açısından farklılık gösterdiği bulunmuştur. (Galletta vd., 2013; Kelly vd., 2011; Laschinger, 2012; Nelsey ve Brownie, 2012; Takase, 2010). İş ve aile yükümlülükleri arasındaki çatışma gibi dış etkenler de işten ayrılma niyetini etkileyebilir (Takase, 2010).

Çalışanın işten ayrılma niyeti ikiye ayrılır. Gönüllü olarak işten ayrılma niyeti ve gönüllü olmayan bir işten ayrılma niyeti olabilir. Gönüllü olmayan işten ayrılma, kuruluşun kendisi, bir çalışanın daha fazla hizmet vermediğini öne sürdüğünde gerçekleşir. Bunun nedeni, atanan rolün sona ermesi veya söz konusu kişi tarafından gösterilen düşük performanstan kaynaklanabilir. Bunun aksine, gönüllü olarak işten ayrılma niyeti, bir çalışanın fiziksel ve zihinsel kapasitesini aştığında veya belki de daha iyi bir fırsat bulduğunda, bir çalışanın kasıtlı olarak örgütten ayrılma kararına sahip olmasıdır (Stumpf ve Dawley, 1981; Shaw vd., 1998). İşten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut işinden ayrılma niyeti ve başka bir örgütte iş arama eğilimidir (Jung vd., 2012). Bu bağlamda işten ayrılma niyeti, bireyin yakın gelecekte işten ayrılma olasılığının kişisel tahminidir (Cho vd., 2009).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın gönüllü olarak işini sonlandırma niyetine sahip olması olarak tanımlanır. Zeffane'e (2003) göre, zekâ, tutumlar, geçmiş, cinsiyet, ilgi alanları, yaş ve çalışma süresi gibi dış faktörler dâhil olmak üzere işten ayrılmayı etkileyen çeşitli faktörler vardır. Mathis ve Jackson'a (2011) göre işten ayrılma niyeti, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgilidir. İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütten ayrıldığı ve derhal değiştirilmesi gereken bir süreçtir. Bu, birçok çalışanın, özellikle ayrılanların potansiyel çalışanlar olması durumunda, bir şirketin yaşayacağı en büyük kayıplardan biridir (Mathis ve Jackson, 2011). Simamora (2004), işten ayrılmayı bir çalışanın örgütten gönüllü olarak ayrılması olarak tanımlamaktadır. Cascio'ya göre (1987) işten ayrılma niyeti, bir kuruluş ile çalışanları arasındaki iş ilişkisinin kalıcı olarak kesilmesi veya bir kuruluş ile işçiler arasındaki bir ayrılmadır. Ayrıca Handoko (2012), işten ayrılma niyetinin çalışanların şirketten başka şirketlerde çalışmak üzere ayrılması olduğunu belirtmektedir.

Tett ve Meyer (1993) işten ayrılma niyetini, başka bir organizasyonda başka alternatifler aramaya yönelik bilinçli isteklilik olarak tanımlamıştır (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyetlerinin öncüllerine ilişkin incelemeler, sonuç değişkeni olarak fiili işten

ayrılma niyetinden ziyade ayrılma niyetini vurgulamıştır. Çalışanlar örgütten ayrılmaya önceden karar vermişlerdir. Bu, kişinin belirli bir davranışı gerçekleştirme niyetinin o davranışın yakın yordayıcısı olduğu tutum-davranış teorisiyle uyumludur (Fishbein ve Ajzen, 1975). İşten ayrılma niyetleri ile fiili işten ayrılma arasındaki ilişkinin araştırılmasına ilişkin sonuçlar, bu değişkenler arasındaki anlamlı ilişki hakkında destek ve kanıt sağlamıştır (Lambert, Hogan ve Barton, 2001).

İşten ayrılma durumunun, özellikle bir birey üzerinde olumsuz etkileri olan tekil bir mevcut olay olmadığı dikkate alınmalıdır. Çünkü deneyimli çalışanın işten ayrılması örgüt için mali açıdan kayıpları arttırıyor. Ayrıca, yeni işe alım ve daha sonra eğitim ve gelişim için yapılacaklar ile ilgili olarak harcanacak maliyetler vardır. İş arkadaşları açısından bakıldığında, bir kuruluştan ayrılan bir çalışanın, işte kalan çalışanlara daha fazla iş yükü yüklediği açıktır (Rehman vd., 2012). Bunun devamında dikkat edilmesi gereken hususların en önemlisi, işgücünün özellikle de yeni işe alınanların elde tutulmasıdır. Bunun için gelecekteki gereksinimler için sürdürülebilirliği kanıtlayacaklardır. Bunu başarmak ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak bir zorunluluktur. Bu tür çevre faktörlerini teşvik etmek için yüksek stres ve iş arkadaşları ile ilişkiler dikkate alınmalıdır (Laschinger, 2012).

2. 1.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyetinin en önemli faktörlerinin, iş yerindeki stres, iş yükü, maaş ve aile ile yaşanan çatışmalar olduğuna dikkat çekilmiştir (Raiq ve Maulabak, 2015). İş yerinde zorbalığa maruz kalmanın işten ayrılma niyetinin artmasına yol açabileceği ifade edilmiştir (Berthelsen, vd., 2011). Yüksek düzeyde rekabetçi olarak algılanan bir işyerinin, çalışanlar arasında daha yüksek işten ayrılma eğilimleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir (Arhab, vd., 2013; Barankay, 2010). İşten ayrılma niyetinin nedenleri genel olarak işle ilgili faktörler (örneğin iş tatmini, ücret, performans, örgütsel bağlılık), bireysel faktörler (örneğin yaş, eğitim, cinsiyet, kıdem) ve dış faktörler (örneğin işsizlik oranı, istihdam algıları, sendika varlığı) olmak üzere 3'e ayrılır (Foreman, 2009).

İşten ayrılma niyetinin en önemli faktörlerinden biri maaştır. Ücret dışında, çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen nedenleri, çalışanların işi veya işyerini beklemedikleri gibi hissetmemesi, iş ve kişi arasında uyumsuzluk olması, koçluk ve geri

bildirimin çok az olması, büyüme ve kariyer fırsatlarının az olması, çalışanların kendilerini iyi hissetmemeleridir. Değeri düşük ve tanınmayan çalışanlar, fazla çalışmaktan stres hissetmekte ve iş/yaşam dengesizliği yaşamakta, üst düzey liderlere güven ve güven kaybı olmaktadır. Örgütler için istenmeyen bir durum olmasına rağmen işten ayrılma niyeti, örgütsel verimlilik üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmek için belirleyici olduğundan önemli bir rol oynamaktadır (Kim vd., 2005).

2. 1.1.1. Örgütsel Faktörler

Bir kurumda var olan bazı faktörler çalışanların çalıştığı kurumdan veya işinden ayrılma niyetini kötü yönde etkileyebilmektedir. Bir bireyin çalıştığı kurumdan veya işinden ayrılmasına neden olan örgütsel değişkenler arasında kötü çalışma ortamı, iş stresi, iş yükü iş tatmini, ücret/maaş, performans, örgütsel bağlılık ve yetersiz kariyer fırsatları yer almaktadır (Staggs ve Dunton, 2012).

2. 1.1.2. Bireysel Faktörler

Çalışan bir bireyin çalıştığı kurumdan veya işinden ayrılmasına neden olan örgütsel faktörler olduğu gibi bireysel faktörler de öne çıkmaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen başlıca bireysel faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem, evlilik durumu, deneyim vb. faktörler yer almaktadır (Staggs ve Dunton, 2012).

2. 1.1.3. İş Memnuniyeti

SET (social exchange theory= sosyal mübadele teorisi), bir organizasyon ve çalışan arasındaki ilişkinin karşılıklılık normuna dayandığını iddia eder (Hansen, vd., 2013). Bu ilkeye göre, bir bireyin bir başkasına yönelik faydalı eylemlerinin, o kişi tarafından karşılık verilmesi gereken yükümlülükler yaratmasıdır. SET'e göre, üstler, aile izinlerini genişleterek, daha esnek çalışma düzenlemeleri oluşturarak ve küçük çocuklar için çocuk bakımını düşünerek astlarına daha fazla iş-aile kaynağı sağladığında, çalışanlar şirket üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek yaratacaktır (Matthews, vd., 2014).

Chen vd. (2004), kariyer yönetimi, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerinde iş tatmini ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif bir ilişki ortaya koymaktadır. İş doyumunun işten ayrılma niyetlerinin güçlü bir negatif yordayıcısı olduğu doğrulanmıştır (Brough ve Frame, 2004). Morrison (2004) tarafından iş yerindeki informal iş ilişkileri üzerine bir araştırmada hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetleri ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir (Morrison, 2004).

2. 1.1.4. Tükenmişlik

Organizasyonda sosyal desteğin az olması, tükenmişlik ve mental yorgunluğa neden olduğu tahmin edilmiştir (Houkes, vd., 2003). Daha düşük sosyal desteğe sahip çalışanlar, organizasyonlar için büyük bir tehdit olabilecek daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşarlar (Bright, 2008). Bazı ABD kamu kuruluşlarında sosyal destek ile işten ayrılma arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun doğrudan aracılık etkilerini gözlemlemiştir. Kamu çalışanları, örgütlerinin sağladığı kaynaklardan memnun olduklarında ve örgütlerinin amaç ve değerlerini paylaştıklarında, örgütlerinden ayrılma niyetleri daha düşük olma eğiliminde olmuştur (Bright, 2008). Çalışanlar iş motivasyonu ve sosyal destek ile ilişkili daha düşük düzeyde duygusal veya sosyal kaynaklar algıladıklarında çalışan tükenmişliği muhtemelen artacaktır. Bu nedenle, bu tür kaynakların (iş motivasyonu, sosyal destek) eksikliği tükenmişlikle ilgili önemli bir stres kaynağı olabilir, bu da işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olabilecek bir etken olur (Kim, 2015).

2. 1.1.5. İş Güvencesizliği

Greenhalgh ve Rosenblatt (1984), iş güvencesizliğini, tehdit altındaki bir iş durumunda arzu edilen sürekliliği sürdürmek için algılanan güçsüzlük olarak tanımlanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Heany vd. (1994) ise iş güvencesizliğini, mevcut işin devamlılığına yönelik potansiyel bir tehdit algısı olarak ifade eder (Heany, Israel ve House, 1994). İş güvencesizliği, çoğunlukla istenen iş sürekliliğini korumak için çaresizlik duygularını ifade eder. İş güvencesizliği öznel bir algıdır. İş güvencesizliğinin bu öznel kavramsallaştırmasını simgeleyen şey, gelecekte işin devamlılığına olan güvensizlikle ilgilidir. Güvensiz çalışanlar, mevcut işlerini

sürdürüp sürdüremeyecekleri ya da kaybedecekleri konusunda emin değildirler. Organizasyon veya şirket içindeki gelecekleri söz konusu olduğunda 'karanlıkta el yordamıyla' çalışıyorlar. Bu algı, işten çıkarmanın kesinliği ile çelişmektedir. Çalışanların gelecekleri ile ilgili bilgilendirilmesi, çalışanın durumla başa çıkmak için somut adımlar atmasını sağlar (örneğin başka işler arayarak). Kendilerini belirsiz hisseden çalışanlar, harekete geçip geçmemeleri konusunda net olmadıkları için kendilerini geleceğe yeterince hazırlayamazlar (Witte, 2005).

İş güvencesizliği, kasıtlı olarak belirsiz bir iş statüsü seçen çalışanlara odaklanmaz (örneğin, mevcut durumlarına uygun olduğu için geçici bir sözleşmeyle çalışmayı tercih eder). Güvensiz çalışanlar daha çok tercih edilen ve algılanan düzey arasında bir tutarsızlık yaşarlar. Bununla birlikte, iş güvencesizliğinin diğer bazı bileşenleri konusunda bilimsel görüşler farklılık göstermektedir. Bazıları, kişinin işini kaybetmesinin bilişsel olasılığı (örneğin, “kovulacağımı düşünüyorum”) ile bunun duygusal deneyimi (örneğin, “işsiz kalacağımdan endişeleniyorum”) arasında ayrım yapar (Borg, 1992). Diğerleri nicel ve nitel iş güvencesizliği arasında ayrım yapar. Nicel iş güvensizliği işin kendisinin sürekliliği (veya kaybı) anlamına gelir. İnsanlar, asıl işlerini sürdürüp sürdüremeyecekleri veya işsiz kalıp kalamayacakları konusunda emin değildirler (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999).

2. 1.1.6. Terfi ve Kariyer Fırsatları

İşten ayrılma niyetinin bir diğer yordayıcısı, çalışanlar arasında alternatif iş fırsatlarının algılanmasıdır. Örgütler önemli büyüme fırsatları sağlayamazlarsa, çalışanlar aktif olarak alternatif bir iş aramaya başlar ve aramaları dış pazarda algılanan fırsatlara dayanır (Negrin ve Tzafrir, 2004). Ing-San Hwang ve Jyh-Huei Kuo'nun (2006) bulguları, kamu sektörü kuruluşlarında algılanan alternatif iş fırsatları ile işten ayrılma niyeti arasında önemli bir pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Ing-San Hwang ve Jyh-Huei Kuo, 2006). Aynı durum Lambert vd. (2001) tarafından iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine odaklanan bir çalışmada da kanıtlanmıştır (Lambert, Hogan ve Barton 2001). İş tatmininin işten ayrılma niyetleri üzerinde en büyük etkiye sahip olduğu ve algılanan alternatif işlerin mevcudiyeti, çalışanların işten ayrılma niyetleri ile pozitif ilişkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Thatcher vd. (2003), bilgi teknolojisi çalışanlarının

işten ayrılması üzerine bir araştırma yapmış ve algılanan alternatif iş fırsatları ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir pozitif ilişki bulmuştur (Thatcher, Stepnia ve Boyle, 2003).

2. 1.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılan personel sayısı hem kurum içinde hem de kurum dışında olumsuz sonuçlar doğurabilir (Singh ve Loncar, 2010). İşten ayrılma, bir organizasyon için çok maliyetli olabilir ve bu maliyetler fesih, reklam, işe alım ve seçim gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır (Abbasi, Hollman ve Hayes, 2008). İşten ayrılma niyeti olan çalışanlarda devamsızlık ve düşük performans gibi istenmeyen sonuçlara yol açar (Bowen, 1982). Çalışanlar ayrıca örgütsel olarak kabul edilen davranışlardan sapma gösterebilirler. Örgütsel sapma, örgütün kendisine veya sistemlerine yönelik davranışlara bakar (Aquino, Lewis ve Bradfield, 1999).

Kalliath ve Kalliath (2012) tarafından belirtildiği gibi, işten ayrılma niyeti, özellikle bilgi çalışanları arasında yaygın bir olgudur (Kalliath ve Kalliath, 2012). Rizwan (2014), örgütten az sayıda personel ayrıldığında yüksek devir oranlarının daha düşük verimlilik ve daha yüksek maliyetlere yol açmasının beklendiğini, bunun da örgütün doğrudan doğruya tüm değişkenlere daha fazla odaklanması gerektiği anlamına geldiğini göstermiştir (Rizwan, 2014). Personel devri, insan kaynakları yönetiminin karşı karşıya olduğu ciddi bir sorundur ve işten çıkarma, reklam ve yeni atamalar nedeniyle önemli maliyetlere neden olur (Foon, Chee-Leong ve Osman, 2010).

Gönüllü işten ayrılma niyeti gibi geri çekilme davranışları, kuruluşlar için maliyetli olabilir. İnsan kaynakları yönetimi perspektifinden bakıldığında, çalışan devri bir organizasyonun itibarını, müşterilerle ilişkilerini ve çalışanlar arasındaki ilişkileri olumsuz etkileyebilir (Koys, 2001; Wallace ve Gaylor, 2012). Çalışan devri aynı zamanda yeni çalışanların işe alınması ve eğitimi ile ilgili maliyetlerin artmasına da yol açmaktadır (Koys, 2001). İşten ayrılma, işe alım maliyetleri, eğitim maliyetleri ve ayrılma maliyetleri gerektirdiği için maliyetlidir (Boushey ve Glynn, 2012). Bunun yanı sıra ciro, verimlilik kaybı, kalan çalışanların moralinin düşmesi, kalite kaybı, müşteri kaybı ve ek maliyetler gibi dolaylı maliyetlere de neden olur (Boushey ve Glynn, 2012). Bu nedenle kuruluşlar mümkünse çalışan devrini azaltmaya çalışmalıdır.

İşverenlerin çalışanlara yönelik artan talepleri, çalışanların gereğinden fazlasını yapmalarına neden olarak, çalışanlar arasında rekabetin birbirini gölgede bırakmasına neden olmuştur (Bolino ve Turnley, 2003). Birbirinden daha iyi performans gösterme baskısı, daha yüksek strese, daha yüksek iş-aile çatışmasına, daha yüksek tükenmeye ve örgütten ayrılma niyetine yol açabilir (Bolino ve Turnley, 2003). Hem personelin gönüllü işten ayrılma niyeti hem de personelin gönülsüz işten ayrılma niyeti organizasyona etkisi çok büyüktür. İş bırakma, müşterilerin hizmet kalitesindeki bozulma algısını, çalışanların iş tatmini ve moralinin düşmesini, personel eğitim maliyetlerinin artmasını ve kişisel gelişimi doğrudan etkiler (Cho vd., 2009).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL SADAKAT

Bu bölümde sadakat kavramı, örgütsel sadakat kavramı, örgütsel sadakatin önemi, örgütsel sadakate etki etki faktörler ve örgütsel sadakatin yapısına yer verilmiştir.

3. 1. Sadakat Kavramı

Fransızca bir kelimeden (loyauté) gelen "sadakat" terimi, meşruiyet, dürüstlük, iyi kalite anlamlarına gelmektedir. Sadakatin günümüzdeki anlamı, güçlü bir destek veya bağlılık duygusu'dur (Çelebi ve Korumaz, 2016). Sadakat, genel bir terim olarak, bir kişinin başka bir kişi veya gruba, bir hedef, bir görev veya bir amaç doğrultusunda belirli bir nesneye bağlılığı anlamına gelir. Kendisini hem düşünce hem de eylemde ifade eder ve sadık kişinin çıkarlarıyla nesnenin çıkarlarını özdeşleştirmeye çalışır (Encyclopedia Britannica, 1998).

3. 2. Örgütsel Sadakat Kavramı

Çalışanlar bir organizasyonun özü olarak kabul edilir ve organizasyonun başarısı veya başarısızlığı çalışanların performansına atfedilir. Çalışanların örgüte sadık olmaları ve aktif olarak başka alternatif fırsatları aramamaları çok önemlidir. Örgütlerin ekonomik performansı, çalışanlarının katılımına, bağlılığına ve daha genel olarak sadakatine her zamankinden daha fazla bağımlı hale gelmektedir (Rodriguez vd., 1999). Sadakat, özellikle işverenler ve çalışanlar arasındaki psikolojik sözleşme ile ilgili ekonomik gerilimler bağlamında, örgütler için hayati kaygılardan biri haline gelmiştir (Naus vd., 2007; Sverke ve Goslinga, 2003). Sadakat, "bir çalışanı, orada kalması ekonomik olarak sağlıklı olmasa bile, şirketine bağlayan güçlü bir istek" olarak tanımlanabilir (Logan, 1984). Çalışan Sadakati, "kişinin yasal ve diğer ahlaki görevlerinin gerektirdiğinin ötesinde kişisel çıkarlarının bazı yönlerini feda etmeyi gerektirse bile,

örgütün çıkarlarını maksimize etmek için kendi istekleriyle çalışmalarıdır" (Elegido, 2013).

Sadakat şu şekilde tanımlanabilir: "Güven ilişkisi, dışarıdan daha iyi bir iş teklifi almasına karşın fırsatçı davranışlardan kaçınma" (Dutot, 2004); ya da örgütte uzun süre kalmayla birleşen "aidiyet duygusu"dur (Colle, 2006). Bir çalışanın mesleğe olan bağlılığı, duygusal yatırımı ve örgüte bağlılığının düzenliliği, örgütlerin uzun ömürlülüğünü ve performansını belirleyen kilit faktörlerdir (Bakker ve Schaufeli, 2008). Örgütsel sadakat, örgütü dışarıdakilere tanıtmayı, onu dış tehditlere karşı korumayı ve savunmayı ve olumsuz koşullar altında bile örgüte bağlı kalmayı gerektirir (Organ vd., 2006).

Kang GS. Tak JG (2011), örgütsel sadakati; örgütsel amaç ve değerler, işle ilgili roller ve örgütün kendisine yönelik duygusal bağlılık olarak tanımlamış ve örgütsel sadakat kavramını üç unsur olarak sunmuştur. Bireylerin örgütün amaç ve değerlerini kendilerine ait olarak kabul ettikleri özdeşleşme kavramını, örgütün amaç ve değerleriyle ilgili olarak kişinin rolüyle meşgul olması kavramını ve bir örgüt olarak sadakat kavramını içerir (Kang GS. Tak JG.,2011). Shin SH (2012) örgütsel sadakati, bir örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç, örgüt için çaba gösterme isteği ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya yönelik güçlü bir istek olarak tanımlamıştır. Bu itibarla, örgütsel bağlılık kavramı çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (Shin SH., 2012). Ortak olarak, birçok bilim insanının yaklaşımları, örgütsel amaç ve değerlere güçlü güven ve bağlılık, örgüte bağlılık, üyeliği sürdürmeye yönelik güçlü istek vb. olarak özetlenmektedir. Bilgili bir çalışanı kaybetmenin önemli ekonomik etkisini yeni bir çalışanın işe alım ve eğitim harcamalarını ve kalifiye işçilerden kaynaklanan tüm maliyet etkinliklerini aşağı çekerek önler (Ramlall, 2004; Snell ve Dean, 1992).

Sonuç olarak, çalışanların elde tutulması bir organizasyonun kârını artırır (Rust vd., 1995). Çalışan sadakati bazen bir tutum olarak görülmüştür. Bununla birlikte, organizasyonlarda önemli olan bir tutum olmaktan çok, en temel eylem bileşenidir (Meyer ve Allen, 1991). Çalışan sadakati, örgütte kalma isteğidir (Solomon, 1992). Çalışan sadakati, çalışanların kendilerini örgütün başarısına adanmaları ve bu örgüt için çalışmanın en iyi seçenek olduğuna inanmaları olarak tanımlanabilir. Sadece örgütte kalmayı planlamakla kalmazlar, aktif olarak alternatif iş aramazlar ve tekliflere yanıt

vermezler (Sadakat Araştırma Merkezi, 1990). Çalışan bağlılığı, örgüte sadakati, çıkarlarını ve imajını dışarıdakilere yükseltmek için yansıtan bir örgütsel vatandaşlık davranışıdır (Benttencourt, Gwinner ve Meuter, 2001).

Bağlılık karşılıklı bağımlılığı ifade ederken sadakat, asttan lidere tek taraflı bağımlılığı ifade eder. Çin’de yapılan bir araştırmaya dayanarak, Chen vd. (2002), yöneticiye bağlılığın beş boyuttan oluştuğunu öne sürmüştür:

-Boyutların ilki özveri'dir. Bu, astın kendisini amirine adamaya istekli olmasını ve kişisel çıkarlar pahasına da olsa amirin refahını korumasını içerir.

-İkinci boyut çabadır. Bu boyut, bir astın yönetici adına önemli çaba sarf etme istekliliğini içerir.

-Üçüncü boyut, yöneticiyi takip etmektir. Bu, astın amirine bağlanma ve onu takip etme arzusuna odaklanır.

-Boyutların dördüncüsü, yönetici ile özdeşleşmedir. Bu boyut, astın amirinin başarılarına saygı duymasını ve o amirin astı olmaktan gurur duymasını içerir.

-Beşinci ve son boyut ise içselleştirmedir. Ast ve yönetici arasındaki değer uyumunu ifade eder (Chen vd., 2002).

Sadık bir kişiden normalde beklenen şeyler, kendi çıkarlarını, en azından ara sıra ve bir dereceye kadar, sadakat nesnesinin çıkarlarına tabi kılmasıdır. Çalışanlar sadıklarsa, şirket için tek başına iyi bir yargının onları yapmalarına yol açacağından daha fazlasını yapabilirler. Bir ikramiye sistemi üretkenliği artırabilir ve böylece çalışan bağlılığı kazanabilir. Örgütsel sadakati kazanmak daha ucuz ve daha kalıcı bir yöntem olabilir (Ewin, 1993). Çalışan sadakati, örgütsel sadakatin bir belirtisidir, bireyin belirli bir organizasyonla özdeşleşmesinin ve katılımının göreceli gücüdür (Mowday, Porter ve Steers 1982), içselleştirme ve özdeşleşmeye dayalıdır (O'Reilly ve Chatman 1986). Bu davranış üç ilişkili faktörle karakterize edilebilir. Bunlar; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul, örgüt adına önemli çaba sarf etmeye isteklilik ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istektir (Mowday, Porter ve Steers 1979).

Örgütsel sadakat, çalışanın örgüte psikolojik olarak bağlanma derecesidir (Ashforth ve Mael, 1989), iş tatmini ve bağlılığı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Caldwell ve Chatman, 1990). Örgütsel sadakat ne kadar yüksekse, çalışanın verimliliği

de o kadar yüksek denilebilir (Silvestro, 2002). Örgütsel sadakat, değerleri ve normları takip etme ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya istekli olma durumudur (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel sadakat, tıpkı bir örgüte ait olma duygusuna karşı psikolojik ve duygusaldır. Bu, bireyin örgüte karşı yüksek düzeyde duygu ve hisleri olurken, örgütte sürekli bulunma isteği ile ortaya çıkar (Uygur ve Koç, 2010).

3. 3. Örgütsel Sadakatin Önemi

Sadakat ve riske karşı tutum, örgütsel çalışmalarda önemli konulardır. Çalışan sadakati, kârlı bir sadık müşteri tabanı oluşturmak için gereklidir (Reichheld, 1993). Ali (1992), sadık çalışanların;

- Zor zamanlarda bile örgütlere yüksek bağlılık gösterdiklerini,
- Kurumsal hedeflere ulaşmak için ek çaba sarf etmeye istekli,
- Diğer çalışanlarla ilişkilerinde olumlu tutum sergilemek,
- Planlanmış organizasyonel değişikliklere açık, ve
- Daha az sadık çalışanlardan görece daha az devamsızlık gösterdiğini belirtmektedir.

Benzer şekilde Salancik (1983), sadakatin üretkenliği artırdığını, nihai ürünlerin kalitesini garanti ettiğini ve uyarlanabilir inovasyon akışını garanti ettiğini ifade etmiştir (Salancik, 1983). Sadakat, insanların sahip olduğu ve makinelerin sahip olmadığı bir şeydir, böylece şirketteki insanlar, şirketteki rollerinin, bir takımın dışlisi olmak değil, bir ekibin üyesi olmak olduğunu düşünmeye teşvik edecektir. Sadakat, zaman zaman ve bir dereceye kadar, kişinin kendi çıkarlarını sadakat nesnesinin çıkarlarına tabi kılmaya hazır olmayı içerir, bu nedenle sadık çalışanlar bazen daha uzun saatler çalışmaya, ekstra özen göstermeye ve hatta maaşta kesinti yapmaya hazır olurlar (Ewin, 1991).

3. 4. Örgütsel Sadakate Etki Eden Faktörler

Bazı unsurlar çalışan bir bireyin örgüte olan sadakatini etkileyebilir. Bunlar; kazanç, iş çevresi, kişi-örgüt uyumu, kişi-iş uyumu ve güçlendirme olarak sınıflandırılabilir.

3. 4. 1. Kazanç

Harcanan emek veya yerine getirilen bir iş karşılığında elde edilen para, ödül vb. gibi maddi ve maddi olmayan değerler, kazanç olarak tanımlanabilir. Gaertner ve Nollen (1989) tarafından yapılan bir çalışmada, ödül uygulamalarının ardından bağlılık üzerinde normalde bağlılığın öncülleri olarak kabul edilen diğer kavramlardan daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu nedenle, sadık ve kararlı bir işgücü tutmakla ilgilenen kuruluşlar, çalışanların sadakat ve bağlılık düzeylerini açıkça ödüllendirerek bunu çalışanlara iletebilir (Gaertner ve Nollen, 1989). Kuruluşlar, yüksek düzeyde bağlılık ve sadakati arttırmak ve sürdürmek için ödüller gibi insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kullanabilir (Fischer, 2004).

3. 4. 2. İş Çevresi

İş çevresi kavramı, çalışma ortamı veya çalışma şartları olarak da ifade edilebilir. Bir çalışanın performansı, verimliliği çalışma ortamından etkilenebilir. Çalışan iş çevresi ile ilgili olumlu duygulara sahipse, işe devam etme durumunu koruyacaktır. Bununla birlikte çalışanların iş arkadaşlarıyla ve bağlı oldukları yöneticilerle iyi ilişkileri olması durumunda, çalışanların var olan sadakatlerini arttıracak bir durum olacaktır (Chen, 2001).

3. 4. 3. Kişi-Örgüt (Değer) Uyumu

Kişi örgüt uyumu, çalışanların kişilikleri, ihtiyaçları ve değerleri ile örgütün değerleri ve kültürü arasındaki benzerlikleri vurgulayan bir kavramdır (Afsar vd., 2015). Bu uygunluk, iki temel boyutta gösterilmektedir; birincisi, çalışanların ihtiyaç ve hedefleri ile kuruluşun bu ihtiyaç ve hedefleri karşılama yeteneği arasındaki uyumluluk ve ikincisi, çalışan yetkinlikleri ve iş gereksinimleri arasındaki uyumluluk. Schneider'e (1987) göre, kişi örgüt uyumu, etkileşimcilik teorisinin en uygun yorumudur, çünkü bir kişi örgüte uygunluk hissederse ve örgüte kolayca uyum sağlayabilirse, olumlu davranışın ortaya çıkması muhtemeldir. Ancak, bunun tersi bir durum söz konusu ise, olumsuz davranışlar ortaya çıkacaktır (Schneider, 1987).

Afsar ve Badir'e (2016) göre, kişi örgüt uyumu, bir çalışan ile bir organizasyonun değeri ve hedefleri arasındaki ilişki nedeniyle esnekliğı, ilhamı ve bağıllığı sürdürmek için çok önemlidir. Yüksek kişi-örgüt uyumu'na sahip olmanın, organizasyonların rekabet edebilmesi için mükemmel bir yol olduğu bilinmektedir (Moynihan ve Pandey, 2008). Güçlü bir kişi-örgüt uyumu, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını artırması muhtemel olan iş sonuçlarını olumlu yönde etkiler (Afsar vd., 2018). Çalışanların örgütsel değere uygunluk düzeyi ne kadar yüksek olursa, yenilikçi iş davranışları o kadar yüksek olur. Kişi-örgüt uyumu önemli bir unsurdur, çünkü bir bireyin bir organizasyona uygunluğu, meslektaşları ve dış aktörlerle uyum kolaylığını teşvik edebilir (Schneider, 1987).

Bilim insanları kişi-örgüt uyumunu üç şekilde değerlendirmişlerdir:

-İlk olarak, çalışanların kuruluşlarıyla ne derece uyumlu olduklarına ilişkin algılarını paylaşımlarını isteyebilirler; buna algılanan uyum denir.

-İkinci olarak, çalışanlardan kendi nitelikleri hakkında bilgi paylaşımlarını isterken, aynı işyerindeki diğer çalışanların aynı nitelikler kümesi hakkında bilgi paylaşmasını ve ardından iki bilgi kümesini karşılaştırmalarını isteyebilirler. Buna objektif uyum denir.

-Üçüncüsü, çalışanlardan kendi nitelikleriyle birlikte kuruluşlarının, meslektaşlarının veya amirlerinin niteliklerini tanımlamalarını isteyebilir ve ardından iki bilgi grubunu karşılaştıracırlar. Buna subjektif uyum denir (Kristof-Brown ve Billsberry, 2013).

3. 4. 4. Kişi-İş Uyum

Kişi-İş uyumu, bir kişinin özellikleri ile yapılan işin özellikleri arasındaki uyum olarak tanımlanmıştır (Kristof, 1996; Kristof-Brown vd., 2005). Holland'ın (1997) meslek seçimi teorisine göre, mesleki ilgiler genellikle olası iş bağıllığı ve mesleki gelişimin önemli bir kişisel kaynağı olarak kabul edilebilir (Holland, 1997). Mesleki ilgilerin eğilimsel kişilik özelliklerini yansıttığı düşünülür ve mesleki kişilik tipleri olarak yorumlanabilir (Holland, 1999; Holland, Johnston ve Asama, 1994), Holland'ın modeli

altı temel mesleki kişilik tipini ve bunlara karşılık gelen çalışma ortamlarını içerir, döngüsel bir yapıda organize edilmiştir (Darcy ve Tracey, 2007).

Hem bireyler hem de çevreler, altı boyutun her birine benzerlikleriyle karakterize edilebilir. Aşağıda, altı temel mesleki kişilik tipinin yanı sıra tipik olarak ilişkili yetkinlikler, karakter nitelikleri ve karşılık gelen iş örnekleri daha ayrıntılı olarak açıklanmıştır (Holland, 1997).

Gerçekçi Tip (R): Yüksek gerçekçi ilgileri olan bireylerdir. Nesnelerin, aletlerin veya makinelerin açık, düzenli veya sistematik olarak işlenmesini gerektiren etkinlikleri tercih ederler. Özellikle manuel, mekanik veya teknik yeterliliklere sahiptirler. Gerçekçi tipler doğal, sağlam, uyumlu ve kendini geri planda bırakan tipler olarak tanımlanmaktadır. İş örnekleri elektrikçi, mekanik veya mühendistir.

Araştırmacı Tip (I): Araştırmacı tipler, fiziksel, biyolojik veya kültürel olayların gözlemsel ve sistematik olarak araştırılmasını gerektiren faaliyetleri tercih eder. Bu tercihler ve davranışsal eğilimler, bilimsel ve matematiksel yeterliliklerin kazanılmasına yol açar. Araştırmacı tip bağımsız, analitik, entelektüel, eleştirel ve rasyonel olmaya uygundur. İş örnekleri bilim adamı veya matematikçidir.

Sanatsal Tip (A): Sanatsal kişiler belirsiz, özgür ve sistematik olmayan etkinliklere yüksek ilgi ve tercih gösterirler. Sanat formları veya ürünleri yaratmayı ve dil, sanat, müzik, drama veya yazı alanlarında yeterlilik göstermeyi severler. Yazar, oyuncu veya sanatçı gibi işlerde uygulanabilecek tipik karakter nitelikleri duygusallık, dışavurumculuk, yaratıcılık ve duyarlılıktır.

Sosyal Tip (S): Sosyal tip, bilgilendirmek, eğitmek, eğitmek veya geliştirmek için başkalarının yönlendirmelerini gerektiren faaliyetleri tercih eder. Ağırlıklı olarak sosyal ilgileri olan bireyler, yüksek insan ilişkileri yetkinlikleri gösterirler. Yardımsever, empatik, sabırlı, sıcak kalpli ve aynı zamanda sorumlu olmaya yatkındırlar. İş örnekleri öğretmen veya danışmandır.

Girişimci Tip (E): Girişimcilik ölçeğinde yüksek tezahürleri olan bireyler, kişi ve grupların liderliğini, yönlendirmelerini veya ikna edilmesini gerektiren faaliyetler için tercihlere sahiptir. Sırasıyla, liderlik, kişilerarası ve ikna edici yetkinlikler gösterirler ve genellikle dışa dönük, enerjik, otoriter, hevesli ve kendine güvenen olarak tanımlanırlar. İş örnekleri girişimci veya yöneticidir.

Geleneksel Tip (C): Esas olarak geleneksel faaliyetlerle ilgilenen bireyler, verilerin açık veya derlenmiş sistematik yönlendirmelerde (örneğin, dosyalama materyalleri, veri işleme, dokümantasyon ve idari faaliyetler) yüksek tercihler gösterirler. Yüksek idari yetkinlikleri vardır ve ihtiyatlılık, düzen, verimlilik, uygunluk, sabır gibi karakter özellikleriyle ilişkilendirilirler. Muhasebeci veya bankacı gibi işleri tercih ederler.

Bu RIASEC modeline dayalı olarak, bir kişinin mesleki profili, belirli bir çalışma ortamının profili ile eşleştirilebilir. Bireyin mesleki kişiliği ile çalışma ortamı (kişi-iş uyumu) arasında yüksek düzeyde bir uyum, örgütsel sadakati, işte daha uzun kalma süresi, daha yüksek iş tatmini ve daha iyi akademik ve profesyonel performansı olumlu yönde artırır (Assouline ve Meir, 1987; Van Iddekinge vd., 2011).

Fredrickson'ın (2001) genişlet ve inşa et teorisine göre, pozitif duygulanım durumları, insanlarda fiziksel ve entelektüel kaynaklardan psikolojik ve sosyal kaynaklara kadar kalıcı kişisel kaynaklar oluşturan bireylerin anlık düşünce-eylem dağarcıklarını genişletme yeteneğini paylaşır. Kaynaklar, olumlu motivasyonel-duygusal bir durum olarak işe bağlılık, çalışanların düşünce-eylem dağarcıklarını genişletebilir ve kişisel ve iş kaynaklarını oluşturmaya veya artırmaya yardımcı olabilir (Bakker, 2011; Tims vd., 2012).

3. 4. 5. Güçlendirme

Velthouse (1990), güçlendirmeyi, yöneticilerin çalışan bireyin seçim yapma yeteneğine olan inancı olarak tanımlamaktadır (Velthouse, 1990). Güçlendirme, bireylerin hedefleri ile bu hedeflere nasıl ulaşılacağı duygusu arasında daha yakın bir uyum ve çabaları ile yaşam sonuçları arasındaki ilişkiyi görmeyi öğrendiği bir süreç olarak görülebilir (Mechanic, 1991). Güçlendirme aynı zamanda soyut karar verme süreçlerine erişimi de içerir. Hem karar alma sürecine daha güçlü bir konumdan katılmak hem de bu kararları fiilen etkilemek için insanların kendi çıkarlarının farkına varma süreçleri ve bunların başkalarının çıkarlarıyla nasıl ilişkili olduğuyla ilgilenir (Rowlands, 2010).

3. 5. Örgütsel Sadakatin Yapısı

Belirlenen iş için gerekli nitelikli insanlar, daha az vasıflı insanlara göre daha kolay bir başarı elde edebilirler, dolayısıyla diğerlerine göre işten daha fazla memnun olurlar. Genel olarak işlerinden memnun olan çalışanlar, iyi çalışma koşullarını eski haline getirmek için güçlü bir şekilde motive olmuş ve iyileştirme olanakları konusunda iyimserdir, bu da sadakatin artmasına yol açacak, işten ayrılma ve ihmal gibi yıkıcı tepkileri azaltacaktır. Öte yandan, bir kişi ile bir iş arasındaki zayıf uyumdan dolayı işten ayrılma azalır (Rusbult vd., 1988). İşe daha uygun olan çalışanlar daha fazla yetkinliğe sahip olacak ve iş önerilerinde bulunma konusunda kendilerini daha sorumlu hissedecek ve işi ihmal etme olasılıkları daha düşük olacaktır. Geleneksel basit ve resmi olmayan personel alımı uygulamaları ile karşılaştırıldığında, seçici personel alımı çok daha fazla zaman, para ve insan içerir ve personel alımına büyük önem verir. Sonuç, işe ve organizasyona daha yüksek sadakat olabilir (Huselid, 1995).

Öte yandan, örgütsel sadakat çalışanların tepkilerini etkileyecektir. Kendini örgüte adanmış insanların, örgütten ayrılmak ya da onun düşmesine izin vermek yerine, sesini duyurarak ya da sadık kalarak örgütün geliştiğini görmek için çalışmaları daha olasıdır (Withey ve Cooper 1989). Örneğin, Arthur (1994), sadakatin gelişimini vurgulayan firmaların daha düşük devir oranlarına sahip olduklarını ifade etmiştir. Organizasyonda bilgi, beceri ve değerlerini geliştirmek için daha fazla fırsatı olan çalışanların, sadakat gibi yapıcı davranışları benimseme olasılığının daha yüksek ve işten ayrılma ve ihmal gibi yıkıcı tepkiler verme olasılığı daha düşük olacaktır (Si ve Li, 2012).

3. 5.1. Yöneticiye Sadakat

Bir yöneticiye, örneğin yöneticiye kişisel minnettarlığa dayalı tamamen kişisel bir sadakat, bir çalışanı yöneticinin iyiliği için hareket etmeye ve çıkarlarını şirketin çıkarlarından ziyade, yöneticinin çıkarlarına tabi kılmaya yönlendirecektir. Kişisel velinimet olarak yönetici, sadakatin nesnesi olduğu sürece, o zaman bu sadakat, yöneticinin hatalarını örtmek, yolsuzluklarını gizlemek ve insanların onun hatalarını göstermesini engellemek ve böylece durumu iyileştirmek için bir motivasyon görevi görecektir (Grosman, 1989). Bir çalışan, yöneticiye sadık ise yönetici ile benzer değerleri paylaşacak ve psikolojik olarak yöneticiye bağlı olacaktır. Bir çalışanın yöneticisine sadık

olması durumunda, organizasyonun temsilcisi durumda olan yöneticinin yanında kalmaya istekli olacaktır (Chen vd., 1998).

3. 5.2. Şirkete Sadakat

Şirkete olan benzer türden bir kişisel sadakat, aynı türden sorunlara yol açar; sadakati elinde tutan kişi, bu çıkarların ne olduğunu algılayıp algılamadığına bakmadan, çıkarlarını, şirketin çıkarlarına tabi tutacaktır. Şirketi örtbas etmeye, bazı durumlarda komisyonlara sahte raporlar vermeye, şirket içinde cinsiyet ayrımcılığı gibi uygunsuzlukları gizlemeye vb. hazır olacaktır (Grosman, 1989). Sadakatin sebebi sadece bu şirketin ona iş vermesi, çalışanlar için mükemmel bir emeklilik planı olması, kısacası onun sadakatini satın alması ise, işte şirkete karşı oluşacak böyle bir sadakat, bazı sorunları beraberinde getirecektir. Sadakat, en azından ara sıra ve bir dereceye kadar, kişinin çıkarlarını sadakat nesnesinin çıkarlarına tabi kılma istekliliğini içerir. Sadakatin temeli, sadık kişinin sadakat nesnesini varlık olarak ne gördüğünü ve dolayısıyla nesnenin çıkarlarını varlık olarak ne gördüğünü belirler; sadakatin temeli, eğer şirketin mükemmel çalışması ise, o zaman hataları düzeltmek yerine hataları gizlemek şirketin mükemmel çalışmasına katkıda bulunmaz (Ewin, 1993).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KORONAVİRÜS (COVID-19) KORKUSU İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ VE BU İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL SADAKATIN ARACILIK ROLÜ: ERZİNCAN İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırma, araştırma yöntemi, verilerin istatistiksel analizi, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın kısıtı, araştırmanın varsayımı, araştırmanın bulguları ve demografik yapılara göre yapılan karşılaştırmalara yer verilmiştir.

4. 1. Araştırma

Araştırmanın evrenini; Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastahanesi'nde çalışmakta olan 1076 kişiden oluşan doktor, hemşire ve diğer sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Mevcut evren içerisinde 400 katılımcıya ulaşılmıştır. 400 kişiye uygulanan anketin eksik cevaplı ve hatalı olan katılımcıların anketleri elendikten sonra 389 adet anket formu değerlendirilmeye alınmıştır. Örneklem tekniği olarak basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır.

4. 1. 1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde dünyayı etkisi altına alan koronavirüs salgını, insanları; sosyal, psikolojik ve ekonomik olarak birçok alanda çok kötü etkilemektedir. Özellikle salgın boyunca koronavirüs hastalığına karşı mücadele eden sağlık çalışanları hem fiziksel hem de psikolojik olarak en fazla etkilenen bireyler olmuştur. Bununla birlikte bu grup hala işlerinden ayrılmayıp mücadele etmeye devam etmektedirler.

Bu çalışmanın amacı, koronavirüs korkusunun sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi olup olmadığını ve bir ilişki mevcutsa bu ilişkide örgütsel sadakatin aracılık rolünün bulunup bulunmadığını tespit etmektir.

Günümüzde dünyanın en büyük sorunu haline gelen koronavirüs salgınının bireysel olarak en fazla etkilediği bireyler sağlık çalışanlarıdır. Koronavirüs salgınıyla mücadele eden sağlık çalışanları fiziksel olarak da psikolojik olarak da çok fazla etkilenmektedirler. Sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusundan nasıl etkilendiğinin araştırılması önem arz etmektedir.

Bu çalışma ile koronavirüs salgınının neden olduğu koronavirüs korkusunun sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerine etkisi ve örgütsel sadakatin bu etkide aracı rolü incelenerek literatüre katkıda bulunulmaya çalışılmıştır.

4. 1. 2. Araştırma Yöntemi

Yöntem; araştırmada kullanmak için tasarlanan model, evren ve örneklem, kullanılacak araç ve gereçlerin tanımlandığı, elde edilen verilerin hangi örneklem yöntemi ile nasıl toplanacağı ve verilerin nasıl analiz ve inceleneceğini açıklayan bir kavramdır (Kızıl, 2019).

Bu çalışmada kullanılan yöntem, genel tarama yöntemidir. Genel tarama, çok sayıda ögeden meydana gelen bir anakütleye, anakütleye ilişkin genel bir fikre ulaşmak için anakütlenin hepsi ya da anakütleden elde edilen örneklem üstünde yapılan tarama işlemleridir (Karasar, 2002). Aşağıda yapılan araştırma hakkında kullanılan yöntem ve teknikler ile ilgili bilgiler yer almıştır.

4. 1.2.1. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmanın verileri için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastahanesi'nde çalışmakta olan doktor, hemşire ve diğer sağlık çalışanları üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Bu amaçla koronavirüs korkusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sadakat ölçekleri kullanılmıştır.

4. 1.2.1.1. Koronavirüs Korkusu Ölçeği

Koronavirüs korkusunu ölçmek için Ahorsu vd. (2020) tarafından geliştirilen 7 madde kullanılmıştır. “Koronavirüsten çok korkuyorum” bu maddelerden bir tanesidir. Tüm ölçümler 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5’li Likert ölçeğine göre yapılmıştır.

4. 1.2.1.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten Ayrılma Niyetini ölçmek için Daia vd. (2019) tarafından geliştirilen 3 madde kullanılmıştır. “Çoğu zaman işten ayrılmayı düşünüyorum” bu maddelerden bir tanesidir. Tüm ölçümler 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5’li Likert ölçeğine göre yapılmıştır.

4. 1.2.1.3. Örgütsel Sadakat Ölçeği

Örgütsel Sadakati ölçmek için kullanılan sorular Jun vd. (2006) tarafından geliştirilen 4 madde kullanılmıştır. “Çalıştığım iş yerinin başarılı olmasına yardımcı olmak için beklenenin üzerinde bir çaba sarf etmeye hazırım” bu maddelerden bir tanesidir. Tüm ölçümler 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5’li Likert ölçeğine göre yapılmıştır.

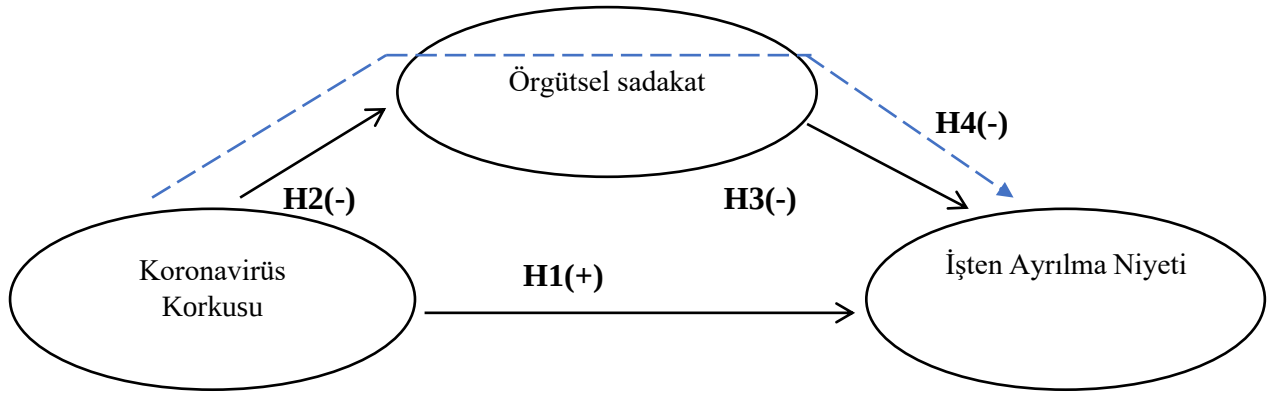
4. 1.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada toplanan verilerin değerlendirilmesi ve analizinde SPSS 21.0 ve AMOS 24 istatistik programı kullanılmıştır. Bu programlar aracılığıyla; güvenilirlik ve geçerlilik analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, t-testi ve anova testleri uygulanmıştır.

4. 1.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli yapılan araştırmalar neticesinde çalışmaya uygun olarak Şekil 4.1’de verilen model kullanılmıştır. Çalışmada incelenen değişkenlerden; Koronavirüs korkusu bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti bağımlı değişken, örgütsel sadakat ise aracı değişken olarak kullanılmıştır.

Şekil 4. 1: Araştırmanın Modeli



4. 1.4.1. Koronavirüs Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Çoşkun ve Mamacı (2021) yapmış oldukları çalışmada koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır (Çoşkun ve Mamacı, 2021). Benzer şekilde Yiğitol ve Büyükmumcu (2021) yaptıkları çalışmada koronavirüs korkusunun işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediklerini bulmuşlardır. Çalışmaya göre koronavirüs korkusunun yüksek olması, işten ayrılma niyetine etki eden önemli bir etkidir (Yiğitol ve Büyükmumcu, 2021).

Elden (2020) sağlık çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya katılan 374 sağlık çalışanından elde ettiği veriler doğrultusunda, koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu ifade etmiştir (Elden, 2020).

Khattak vd. (2020) Pakistan’da hemşirelere yönelik yapmış oldukları, koronavirüs pandemisi Korkusunun Pakistan’daki Hemşirelerin Ruh Sağlığına Etkisi adlı çalışmada, 380 hemşireden elde edilen veriler neticesinde, koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır (Khattak vd., 2020).

Labrague ve De los Santos (2020), 261 hemşirenin katılımıyla elde ettikleri veriler sonucunda yaptıkları çalışmada, hemşireler arasında koronavirüs korkusunun yüksek olması, psikolojik sıkıntıların artmasına, iş tatmininin düşmesine ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olduğunu bulmuşlardır (Labrague ve De los Santos, 2020).

Abd-Ellatif vd. (2021) yapmış oldukları çalışmada Mısır'da çalışan sağlık çalışanlarının koronavirüs korkuları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmiş, çalışmaya katılan 411 sağlık çalışanından elde edilen veriler sonucunda koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu ifade etmiştir (Abd-Ellatif vd. 2021).

Yukarıdaki araştırmalar doğrultusunda elde edilen sonuçlara dayanılarak aşağıdaki gibi H1 hipotezi oluşturulmuştur.

H1: Koronavirüs Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4. 1.4.2. Koronavirüs Korkusu ile Örgütsel Sadakat Arasındaki İlişki

Yapılan literatür taraması sonucu koronavirüs korkusu ile örgütsel sadakat arasındaki ilişkiye yönelik yapılan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Aşağıda oluşturulan H2 hipotezi literatürde bulunan bu boşluğu doldurmaya katkı sağlayacaktır. Buna göre oluşturulan H2 hipotezi aşağıdaki gibidir.

H2: Koronavirüs Korkusu ile Örgütsel Sadakat arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4. 1.4.3. Örgütsel Sadakat ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Aşkın (2014), sağlık çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, örgütsel sadakat ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Çalışmaya katılan 250 sağlık çalışanından elde edilen verilere göre, örgütsel sadakat artarken işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmüştür (Aşkın, 2014).

Yukarıdaki çalışma da göz önüne alınarak aşağıdaki gibi H3 hipotezi oluşturulmuştur.

H3: Örgütsel Sadakat ile İşten Ayrılma Niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4. 1.4.4. Koronavirüs Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Sadakatin Aracılık Etkisi

Yapılan literatür taraması neticesinde örgütsel sadakatin aracı değişken olarak kullanıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Oluşturulan H4 hipotezi Literatürde bulunan bu boşluğu doldurmaya katkı sağlayacaktır. Buna göre oluşturulan H4 hipotezi aşağıdaki gibidir.

H4: Koronavirüs Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkide Örgütsel Sadakatin aracılık etkisi vardır.

4. 1.5. Araştırmanın Kısıtı

Koronavirüs korkusunun sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini hangi yönde etkilediği araştırılması gereken bir konudur. Bu çalışma koronavirüs korkusuna sahip olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti açısından davranışlarının incelenmesi önemlidir.

Araştırma Erzincan ili Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastahanesi'nde yapılmıştır. Araştırmanın yalnızca Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastahanesi'nde yapılması ve koronavirüsün neden olduğu sorunlar, araştırmanın kısıtı olmuştur. Sağlık çalışanlarının pandemi süreci ile beraber yoğun şekilde çalışmaları ve anket sorularına vakit ayırmak istememeleri de bir başka kısıttır.

4. 1.6. Araştırmanın Varsayımı

“Koronavirüs Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki ve bu ilişkide Örgütsel Sadakatin Aracılık Rolü: Erzincan İli Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Çalışma” adlı çalışmada yapılan ankete katılım sağlayan bütün bireylerin ankette yer alan sorulara samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

4. 1.7. Araştırmanın Bulguları

Söz konusu bu çalışmada 400 kişiye uygulanan anketin hatalı ve eksik cevapları olan katılımcıların anketleri elendikten sonra 389 çalışana ait bazı demografik özellikleri ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo 4.1’de verilmiştir.

4. 1.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Ankete katılan ve anketi eksiksiz dolduran 389 katılımcının demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 4. 1’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde (%)	Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	195	50,1	Evli	205	52,7
Erkek	194	49,9	Bekar	184	47,3
Yaş	Frekans	Yüzde (%)	Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
30 Yaş ve Altı	221	56,8	Lise	23	5,9
31-40	117	30,1	Ön lisans	54	13,9
41 Yaş ve Üstü	51	13,1	Lisans	260	66,8
			Lisansüstü	52	13,4
Mesleki Unvan	Frekans	Yüzde (%)	Mesleki Deneyim	Frekans	Yüzde (%)
Doktor	141	36,2	1-5 Yıl	206	53
Hemşire	211	54,3	6-10 Yıl	105	27
Diğer Sağlık Çalışanları	37	9,5	11-15 Yıl	42	10,8
			16 Yıl ve Üstü	36	9,2
Toplam	389	100	Toplam	389	100

Tablo 4. 1’de görüldüğü gibi çalışmaya katılım sağlayan sağlık çalışanlarının %50,1’ile kadın bireylerden oluşurken, %49,9’u erkek bireylerden oluşmaktadır. Erkek ve kadın bireylerin ankete katılım oranlarının aynı olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına göre bakıldığında %52,7’si evli, %47,3’ü bekar bireylerden oluşmaktadır.

Sağlık çalışanlarının yaşa göre dağılımlarına bakıldığında bireylerin çoğunluğu %56,8 ile 30 yaş ve altı bireylerden oluşmakta, %30,1’i 31-40 yaş aralığını, %13,1’ini ise 41 yaş ve üstü bireyler oluşturmaktadır. 30 yaş ve altı bireylerin çoğunlukta olmasının sebebi, koronavirüs pandemisi nedeniyle sağlık alanına yapılan yeni alımların etkili olduğu söylenebilir.

Katılımcıların eğitim durumu göz önüne alındığında çoğunluğunun %66,8 ile lisans mezunu olduğu, lisans mezunu bireyleri %13,9 ile ön lisans mezunu bireyler takip etmektedir. Geri kalanların ise %13,4'ü lisansüstü, %5,9'u lise mezunudur. Lisans mezunlarının açık ara önde olduğu görülmektedir.

Ankete katılım sağlayan bireylerin mesleki unvanlarına göre dağılımları göz önüne alındığında çoğunluğunun %54,3 ile hemşirelerden oluştuğu görülmektedir. Hemşireleri %36,2 ile doktorlar takip etmektedir. Diğer Sağlık Çalışanlarının oranı ise %9,5'tir.

Sağlık personelinin mesleki deneyimlerine göre dağılımları incelendiğinde çoğunluğun %53 ile 1-5 yıl deneyime sahip bireylerden oluştuğu görülmektedir. 6-10 yıl deneyime sahip bireyler katılımcıların %27'sini oluştururken onu %10,8 ile 11-15 yıl deneyime sahip bireyler takip etmektedir. 16 yıl ve üstü deneyime sahip olan bireyler ise %9,2 ile en az orana sahip bireylerdir.

4. 1.7.2. Normallik Analizi

Verilerin istatistiksel analizi için parametrik veya parametrik olmayan testlerden hangisinin uygulanıp uygulanmayacağına karar vermek amacıyla normallik analizi yapılmalıdır. Verilerin yaklaşık normal dağıldığı ve yeterli örneklem olması durumunda daha güçlü olan parametrik testler uygulanır.

Verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti amacı SPSS 21.0 programı aracılığıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 4. 2'de verilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığı ile ilgili birçok yöntem bulunmaktadır. Bu çalışmada verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları dikkate alınmıştır. Normal dağılım için çarpıklık ve basıklık katsayılarının kabul aralığı hakkında birkaç uzman görüşü vardır. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 aralığında olduğunda verilerin normal dağılım gösterdiği söylenir (Hair vd., 2013). Tabachnick ve Fidell (2014) ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olan verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir.

Tablo 4.2 incelendiğinde koronavirüs korkusunun çarpıklık ve basıklık değerleri (çarpıklık= 0,402; basıklık= -0,152) -1 ile +1 değerleri arasında yer almaktadır. Örgütsel

sadakat için çarpıklık ve basıklık değerleri (çarpıklık= -0,812, basıklık= 0,524) değerlerin -1 ile +1 arasında olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti için çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde (çarpıklık= 0,814, basıklık= 0,259) bu değerlerin de -1 ile +1 arasında yer aldığı görülmektedir. Sonuç olarak verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 değerleri arasında yer aldığı için verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Tablo 4. 2’de değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 4. 2: Değişkenlerin Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Değerleri

		İstatistik	Standart Hata
Koronavirüs Korkusu			
	Çarpıklık (Skewness)	0,402	0,124
	Basıklık (Kurtosis)	-0,152	0,247
Örgütsel Sadakat			
	Çarpıklık (Skewness)	-0,812	0,124
	Basıklık (Kurtosis)	0,524	0,247
İşten Ayrılma Niyeti			
	Çarpıklık (Skewness)	0,814	0,124
	Basıklık (Kurtosis)	0,259	0,247

4. 1.7.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Temel faktörlerin belirlenmesi, ilişkisiz ve zayıf ifadelerin elenmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi, bir anketteki madde ölçeklerini doğrulamak için SPSS’de gerçekleştirilebilen bir süreçtir. Bir açıklayıcı faktör analizinin amacı, daha az değişken kullanarak çok boyutlu bir veri setini tanımlamaktır. Açıklayıcı faktör analiz sonucu oluşacak faktörlerin birbirinden bağımsız olmaması ve birbiri ile korelasyona girmemesi için varimax metodu kullanılmıştır.

Bartlett testi veri matrisinin birim matris olup olmadığına, değişkenler arasındaki Korelasyonun yeterli olup olmadığına karar verir. Tüm korelasyon katsayıları sıfırdır boş hipotezini test eder. P (value) değeri < 0,05 ise veri seti faktör analizi için uygundur. **KMO (Kaiser Mayer Olkin) T esti**, Örneklemen analiz için yeterli olup olmadığını açıklar. KMO 0 ile 1 arasında değer alır 1’e ne kadar yakınsa örneklem o kadar faktör analizine uygundur. KMO değerinin 0,50’den büyük olması gerekir (Sarıtaç, 2014).

Tablo 4,3'te KMO ve Barlett's Test Sonuçları, tablo 4.4'te değişkenlere ait faktör analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. 3: KMO ve Barlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örnek Yeterliliği Testi	0.845
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare (χ^2) 3063,868 df (Serbestlik Derecesi) 91 Sig (p) =0.001

Tablo 4. 4: Değişkenlere Ait Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Faktörü Oluşturan İfadeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans (%)	Güvenilirlik (Cronbach's Alfa)
Koronavirüs Korkusu	Koronavirüsten çok korkuyorum.	0.827	76.035	0.889
	Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız ediyor.	0.775		
	Koronavirüsü düşündüğümde ellerim soğuk soğuk terliyor.	0.752		
	Koronavirüs nedeniyle hayatımı kaybetmekten korkuyorum.	0.808		
	Sosyal medyada koronavirüsle ilgili hikayeleri ve haberleri gördüğümde gerilir veya endişelenirim.	0.797		
	Koronavirüse yakalanacağım korkusundan dolayı uyuyamıyorum.	0.720		
	Koronavirüse yakalanacağımı düşündüğümde kalbim hızla çarpmaya başlıyor.	0.761		
Örgütsel Sadakat	Çalıştığım iş yerinin başarılı olmasına yardımcı olmak için beklenenin üzerinde bir çaba sarf etmeye hazırım.	0.783	70.697	0.859
	Kariyerimi çalıştığım iş yerinde sürdürmeyi planlıyorum.	0.805		
	Çalıştığım iş yerinin geleceğini önemsiyorum.	0.898		
	Çalıştığım iş yerine çok bağlı hissediyorum.	0.872		
İşten Ayrılma Niyeti	Çoğu zaman işten ayrılmayı düşünüyorum.	0.890	77.351	0.853
	Muhtemelen gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım.	0.849		
	Çoğu zaman işimi değiştirmeyi düşünüyorum.	0.899		

Tablo 4.3 incelendiğinde yapılan Barlett testi sonucu ($\chi^2 = 3063,868$; $p=0.001<0.05$) değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğu, değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olduğu kabul edilmiştir. Örnek büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığının anlaşılması için yapılan test sonucunda $KMO=0.845$ olarak hesaplanmıştır. $KMO=0.845>0.70$ olduğundan örnek büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu anlaşılmaktadır.

Ölçüm araçlarının güvenilirliğinin tespiti için Cronbach's Alfa yöntemi kullanılmıştır. Bu değer 0 ile 1 arasında değişen bir değerdir. Bu değer(a) $0.00 \leq a < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil, $0.40 \leq a < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilir, $0.60 \leq a < 0.80$ ise oldukça güvenilir ve $0.80 \leq a < 1$ ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Alpar, 2003: 381-382; Usta ve Memiş 2009, 2009: 99). Tablo 4.4 incelendiğinde bütün değişkenlerin (koronavirüs korkusu=0,889; örgütsel sadakat:0,859; işten ayrılma niyeti:0,853) Cronbach's Alfa değerlerinin 0.80 ile 1 arasında olduğu görülmektedir. Bu durumda ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

4.1.7.4. Doğrulayıcı Faktör Analizi

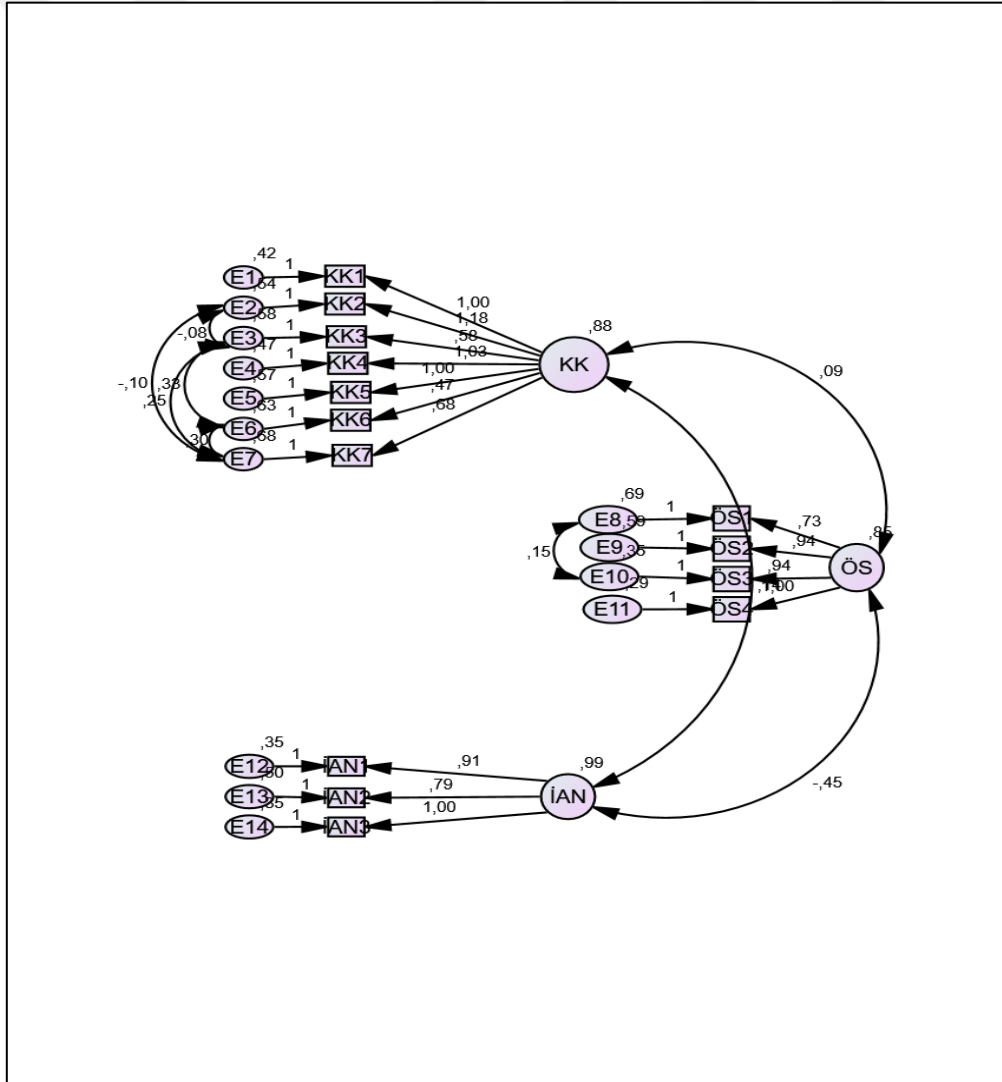
Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), araştırmacının, gözlemlenen değişkenler ile bunların arasındaki bir ilişkinin var olup olmadığını, hangi değişkenlerin hangi faktörlerle ilişkili olduğunu ve faktörlerin modeli açıklamakta yeterli olup olmadığını test etmek için kullanılan bir analiz yöntemidir (Suhr, 2006). AMOSS programı aracılığıyla, kullanılan modelin geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

DFA'da modelin genel uyumluluğunu test etmek amacıyla kullanılan birtakım uyum indeksi değerleri vardır. Bu çalışmada kullanılan uyum indeksleri, Yaklaşık Hata Kareler Ortalamasının Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation- RMSEA), Ki-Kare Uyum Testi (CMIN/DF), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjustment Goodness of Fit Index, AGFI) ve Tucker-Lewis İndeksi (Tucker-Lewis Index – TLI) değerlendirmeye alınmıştır (aktaran Koçak, 2017). Çalışmada değerlendirmeye alınan uyum iyiliği indekslerine ait kabul edilebilir uyum değerleri ve ideal uyum değerleri Tablo 4.5'te verilmiştir. RMSEA değeri için 0,08 ile 0,1 arasındaki değerler vasat/orta düzeyde uyum gösterdiği kabul edilir (Hooper vd., 2008).

Tablo 4. 5: Uyum İndekslerinin Değer Aralıkları

Uyum Ölçüsü	Mükemmel Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum İndeksi
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$
AGFI	$0.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$
TLI	$0.95 \leq TLI$	$0.90 \leq TLI$

Kaynaklar: Munro (2005); Schreiber, Nora, Stage, Barlow ve King (2006); Schumacker ve Lomax (2010); Kline, (2011); Hu ve Bentler, (1999).

Şekil 4. 2: Koronavirüs Korkusu, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sadakat Ölçeklerine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yapılan analizler neticesinde yapısal modele ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4. 6: Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum İndeksi	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$	3,751
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,938
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,084
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,915
AGFI	$0.95 \leq AGFI$	$0.90 \leq AGFI$	0,869
TLI	$0,95 \leq TLI$	$0.90 \leq TLI$	0,918

Aracı değişkenin etkisini analiz etmek amacıyla oluşturulan yapısal modelin analiz edilmesi ile uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları tespit edilmiştir (CMIN/DF=3,751; CFI=0,938; GFI=0,915; AGFI=0,869; TLI=0,918; RMSEA=0,084 orta düzeyde uyum göstermektedir).

4. 1.7.5. Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamında kurulan H1, H2 ve H3 hipotezlerindeki değişkenlerin ilişkilerini test etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik testlerden korelasyon analizi yöntemi olarak Pearson analiz yöntemi kullanılmıştır. Korelasyon analiz sonuçları Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 7: Değişkenlere Ait Korelasyon Analiz Sonuçları

Faktörler	Koronavirüs Korkusu	Örgütsel Sadakat	İşten Ayrılma Niyeti
Koronavirüs Korkusu	1,000		
Örgütsel Sadakat	0,047 (p=0,355)	1,000	
İşten Ayrılma Niyeti	0,205** (p=0,000)	-0,420** (p=0,000)	1,000

** p< 0.01 anlamlılık düzeyinde

* P< 0.05 anlamlılık düzeyinde

Tablo 4. 7 incelendiğinde yapılan korelasyon analizi sonucunda %1 anlamlılık düzeyinde koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, örgütsel sadakat ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan analiz sonucunda koronavirüs korkusu ile örgütsel sadakat arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

4. 1.7.6. Hipotezlerin Testi

Hipotezleri test etmek amacıyla SPSS 21.0 Paket Programı PROCESS Hayes makrosu kullanılmıştır. Hipotezlerin analiz sonuçları Tablo 4.8’de belirtilmiştir.

Tablo 4. 8: Hipotezlerin Analiz Sonuçları

Hipotez	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	β	S.H	t	P	LLCI	ULCI	R ²
H ₁	IAN <-----KK		0,1365	0,0502	4,9798	0,0000	0,1512	0,3484	0,0421
H ₂	ÖS <----- KK		0,0494	0,0533	0,9265	0,3547	-0,0555	0,1543	0,0022
H ₃	IAN <-----ÖS		-0,4432	0,0478	-9,2703	0,0000	-0,5372	-0,3492	0,2169

%95 Güven aralığı

KK: Koronavirüs (Covid-19) Korkusu

IAN: İşten Ayrılma Niyeti

ÖS: Örgütsel Sadakat

Yapılan analizler sonucunda koronavirüs (Covid-19) korkusu ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunarak H₁ hipotezi kabul edilmiştir ($\beta=0.13$, $t= 4,97$, $P=.00$, %95 Güven aralığı [.15-.34]). Koronavirüs (Covid-19) korkusu ve örgütsel sadakat arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sebeple H₂ hipotezi reddedilmiştir ($\beta=.04$, $t= 0,92$, $P=.35$, %95 Güven aralığı [-.05-.15]). Örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilerek H₃ hipotezi de kabul edilmiştir ($\beta=-.44$, $t= -9,27$, $P=.00$ %95 Güven aralığı [-.53- -.34]).

H₄ hipotezinin sorgulanabilmesi için Baron ve Kenny (1986: 1176) tarafından kullanılan yöntem gereği;

-Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisi vardır (H₁ hipotezi bunu desteklemektedir, Tablo 4.8).

-Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde bir etkisi vardır (H₂ hipotezi bunu desteklememektedir, Tablo 4.8).

-Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisi vardır (H3 hipotezi bunu desteklemektedir, Tablo 4.8).

Bu koşullar (H2 hipotezi koşulu sağlamamaktadır) sağlanmadığı zaman bir araştırmada aracılık etkisinden söz edilemez.

Ayrıca aracılık etkisini test etmek amacıyla AMOS programı bootstrap yöntemi kullanılarak elde edilen YEM araştırma modeli sonuçlar Tablo 4.9’da, koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dair kestirim sonuçlarının yapısal model üzerinde gösterilmesi Şekil 4.3’te, koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait kestirim sonuçlarının uyum iyiliği değerleri Tablo 4.10’da, koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait değerler Tablo 4.11’de ve araştırmanın aracılık etkisi analizi Tablo 4.12’de verilmiştir.

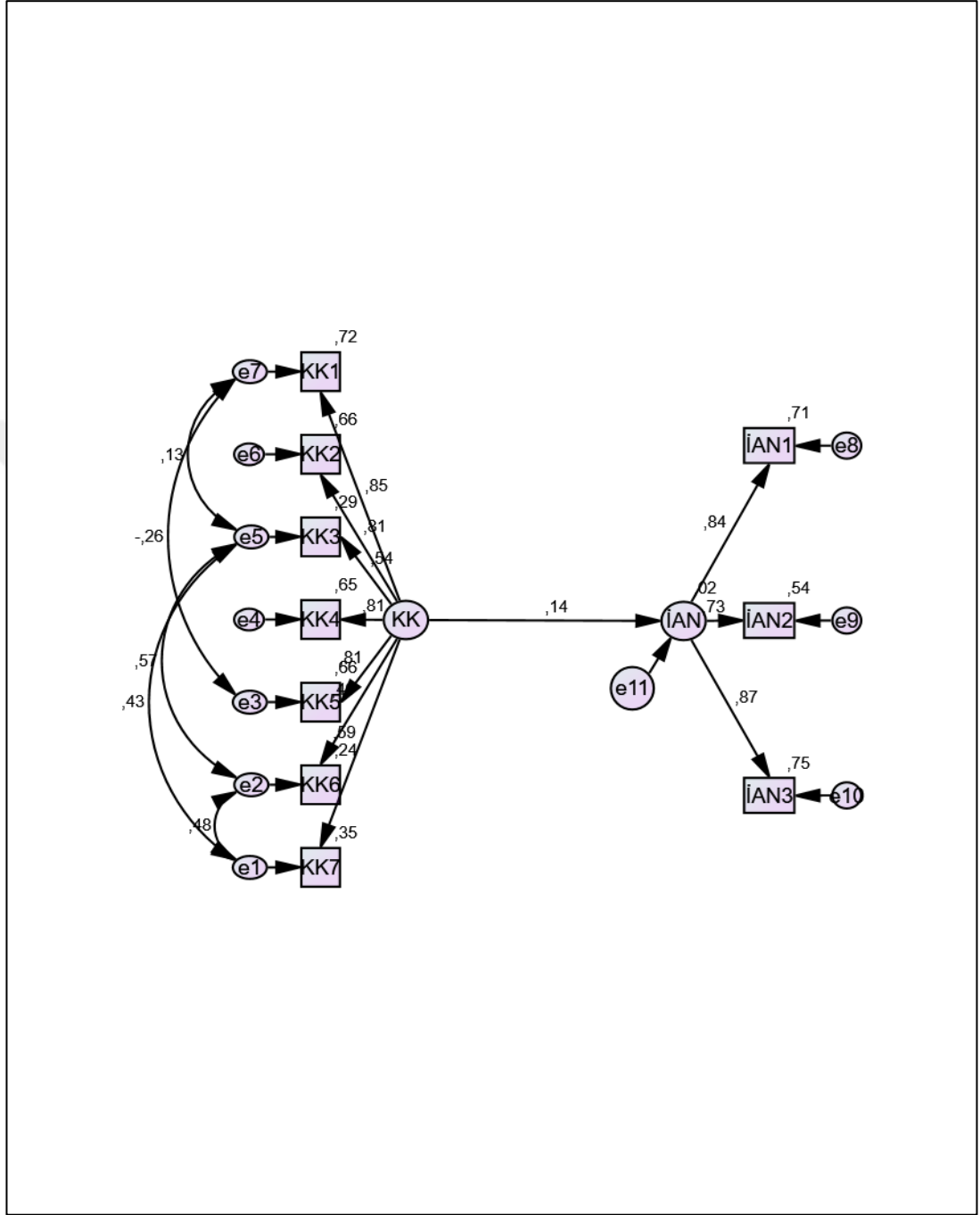
YEM araştırma modeli sonuçları için yapısal ilişkiler, standartlaştırılmış regresyon katsayıları (β), kritik oran (CR), çoklu belirlilik katsayısı (R^2), anlamlılık (p), hipotezler ve hipotez sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4. 9 : Yapısal Eşitlik Modeli Araştırma Modeli Sonuçları

Yapısal İlişkiler	Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları (β)	Kritik Oran (CR)	R ²	P	Hipotezler	Hipotez Sonuçları
ÖS <--- KK	0,111	1,930	0,012	0,054	H2	Desteklenmedi
İAN <--- KK	0,203	3,850	0,278	***	H1	Desteklendi
İAN <--- ÖS	-0,510	-8,925		***	H3	Desteklendi
*** p< 0.01 (%5 düzeyde anlamlı kabul edilmektedir)						

Tablo 4.9 incelendiğinde örgütsel sadakat ile işten ayrılma niyeti arasında ($\beta=-0,510$; $p<0,05$) negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum örgütsel sadakat değişkenindeki 1 birimlik artışın işten ayrılma niyeti değişkeninde 0,510 birimlik bir azalışa neden olacaktır şeklinde yorumlanabilir. Koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında ($\beta=0,203$; $p<0,05$) ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani koronavirüs korkusu değişkeninde meydana gelecek 1 birimlik bir artış işten ayrılma niyeti değişkeninde 0,203 birimlik bir artışa neden olacaktır şeklinde yorumlanabilir. Koronavirüs korkusu ile örgütsel sadakat arasında anlamlı bir ilişki ($p>0.05$) bulunamamıştır.

Şekil 4. 3: Koronavirüs Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Dair Kestirim Sonuçlarının Yapısal Model Üzerinde Gösterilmesi



Koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ait kestirim sonuçlarının uyum iyiliği değerleri Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4. 10: Koronavirüs Korkusu (Bağımsız) ile İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı) Arasındaki İlişkiye Ait Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüsü	İdeal Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum İndeksi	Faktör Uyum Değeri
CMIN/DF	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	$2 < X^2/sd \leq 5$	4,711
CFI	$0.95 \leq CFI$	$0.90 \leq CFI$	0,95
RMSEA	$RMSEA \leq 0.05$	$RMSEA \leq 0.08$	0,085
GFI	$0.95 \leq GFI$	$0.90 \leq GFI$	0,938
AGFI	$0.95 \leq AGFI$	$0.90 \leq AGFI$	0,883
TLI	$0,95 \leq TLI$	$0.90 \leq TLI$	0,922

Koronavirüs korkusu (bağımsız) ile işten ayrılma niyeti (bağımlı) değişkenlerine ait uyum iyiliği değerleri Tablo 4.10’da verilmiştir. Tablo incelendiğinde uyum iyiliği değerleri (CMIN/DF: 4,711; CFI: 0,95; GFI: 0,938; AGFI: 0,883; TLI: 0,922; RMSEA: 0,085 orta düzeyde uyum göstermektedir) kabul edilebilir uyum indeksi sınırları içinde olduğu tespit edilmiştir.

Bağımsız (koronavirüs korkusu) ile bağımlı (işten ayrılma niyeti) değişken arasındaki ilişkiye ait değerler Tablo 4.11’de yer almaktadır.

Tablo 4. 11: Koronavirüs Korkusu (Bağımsız) ile İşten Ayrılma Niyeti (Bağımlı) Değişken Arasındaki İlişkiye Ait Değerler

Yapısal İlişkiler	Standartlaştırılmış Regresyon Kat Sayıları (β)	Kritik Oran (CR)	R2	P
İAN<---KK	0,136	2,362	0,019	,018

*** $p < 0.01$ (%5 düzeyde anlamlı kabul edilmektedir)

Tablo 4.11 incelendiğinde koronavirüs korkusu (KK) ile işten ayrılma niyeti (İAN) arasında (,136) aynı yönlü bir ilişki olduğu ve regresyon katsayısı (0,019) olduğu görülmektedir. Bağımsız değişken olan koronavirüs korkusunun bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetinin %1,9’unu açıkladığı 0,05 anlamlılık düzeyinde görülmektedir.

Aracı değişkenin etkisini test etmek için %95 güven düzeyinde Bootstrap metodu kullanılarak analiz yapılmıştır. Bootstrap metodunda incelenen örneklemde 10.000 farklı örnek seçilerek 10.000 farklı dolaylı etki hesaplanmaktadır. Daha sonra %95 güven aralığında bu etkilerin alt ve üst sınır değerleri belirlenir. Belirlenen alt ve üst sınır değerleri içerisinde sıfır (0) olmadığı sürece ilişkilerin anlamlı olduğu kabul edilir (Hayes, 2013).

Tablo 4. 12 : Araştırmanın Aracılık Etkisi Analizi

Aracı İlişkisi	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap (Alt Sınır/Üst Sınır) %95 GA
İAN <-- ÖS <-- KK	0,146	0,203	-0,057	[-0,001 ; 0,208]

Aracı değişkenin anlamlı olup olmadığı alt ve üst değerler göz önünde bulundurularak belirlenmektedir. Tablo 4.12 incelendiğinde sıfır (0) değeri %95 güven aralığında Bootstrap değer aralığının (alt sınır= -0,001; üst sınır= 0,208) içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bu değerler göz önüne alınarak, modelde aracı değişken olarak kullanılan örgütsel sadakatin aracılık etkisinin anlamlı olmadığını söylemek mümkündür.

Hipotezlerin kabul/red durumu Tablo 4. 13’de verilmiştir.

Tablo 4. 13: Hipotezlerin Kabul/Red Durumu

İLERİ SÜRÜLEN HİPOTEZLER	SONUÇ
H1: Koronavirüs Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır.	KABUL
H2: Koronavirüs Korkusu ile Örgütsel Sadakat arasında negatif bir ilişki vardır.	RED
H3: Örgütsel Sadakat ile İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif bir ilişki vardır.	KABUL
H4: Koronavirüs Korkusu ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkide Örgütsel Sadakatin negatif aracılık etkisi vardır.	RED

4.1.8. Demografik Özelliklerine Göre Yapılan Karşılaştırmalar

Araştırmanın bu kısmında sağlık çalışanlarının cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki unvan ve mesleki deneyim gibi demografik özellikler ile koronavirüs korkusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sadakat açısından anlamlı bir farklılığın olup olmadığı test edilmiştir.

Verilerin normal dağılım gösterdikleri ve yeterli örneklem sayısı göz önüne alınarak iki gruptan oluşan cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için parametrik testlerden iki bağımsız grubun karşılaştırmasını sağlayan bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. İki'den fazla gruptan oluşan yaş, eğitim durumu, mesleki unvan ve mesleki deneyim değişkenleri için ise yine parametrik testlerden One-way ANOVA testi (tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır.

4.1.8.1. Cinsiyete Göre Yapılan Karşılaştırmalar

Sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sadakat düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılan t-testi sonuçları aşağıda Tablo 4. 14'te verilmiştir.

Tablo 4. 14: Cinsiyete Göre Karşılaştırma (t-testi)

N=389	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Koronavirüs Korkusu	Kadın	195	2,54	0,860	5,007	0,000
	Erkek	193	2,12	0,815		
Örgütsel Sadakat	Kadın	195	3,51	0,876	-2,284	0,023
	Erkek	193	3,72	0,934		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	195	2,32	0,959	3,113	0,002
	Erkek	193	2,02	0,954		
* p<0,05 ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır						

Tablo 4. 14 incelendiğinde sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusu ($p<0,05$) algıları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında kadın çalışanların koronavirüs korkusu algıları ($\bar{X}=2,54$) erkek çalışanlara oranla ($\bar{X}=2,12$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeyleri de ($p<0,05$) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında erkek çalışanların örgütsel sadakat düzeyi ($\bar{X}=3,72$) kadın çalışanlara oranla

($\bar{X}=3,51$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde işten ayrılma niyeti bakımından ($p<0,05$) çalışanların cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında kadın çalışanların işten ayrılma niyeti algıları ($\bar{X}=2,32$) erkek çalışanların işten ayrılma niyeti algılarına ($\bar{X}=2,02$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Moynihan ve Landuyt (2008) yaptıkları çalışmada, bu çalışmanın aksine kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu ileri sürmektedir (Moynihan ve Landuyt, 2008).

4.1.8.2. Medeni Duruma Göre Karşılaştırmalar

Sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sadakat düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılan t-testi sonuçları Tablo 4. 15'te verilmiştir.

Tablo 4. 15: Medeni Duruma Göre Karşılaştırma (t-testi)

N=389	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Koronavirüs Korkusu	Evli	205	2,24	0,833	-2,176	0,030
	Bekâr	184	2,43	0,886		
Örgütsel Sadakat	Evli	205	3,75	0,921	3,186	0,002
	Bekâr	184	3,46	0,879		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	205	2,03	0,894	-2,988	0,003
	Bekâr	184	2,32	1,025		
* p<0,05 ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır						

Tablo 4. 15 incelendiğinde çalışanların koronavirüs korkuları bakımından ($p<0,05$) medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında evli çalışanların koronavirüs korkusu algıları ($\bar{X}=2,24$) bekâr çalışanların koronavirüs korkusuna ($\bar{X}=2,43$) oranla kısmen daha düşük olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeyleri bakımından ($p<0,05$) medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında evli çalışanların örgütsel sadakat düzeyleri ($\bar{X}=3,75$) bekâr çalışanların örgütsel sadakat düzeylerine ($\bar{X}=3,46$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyetleri bakımından ($p<0,05$) medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında evli çalışanların ($\bar{X}=2,03$) işten ayrılma niyetlerinin bekâr çalışanların işten ayrılma niyetlerine ($\bar{X}=2,32$) göre daha düşük olduğu görülmektedir.

4.1.8.3. Yaş Göre Karşılaştırmalar

Sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sadakat düzeylerinin yaşa bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 4. 16’da verilmiştir

Tablo 4. 16: Yaş Göre Karşılaştırma (Tek Yönlü ANOVA testi)

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Koronavirüs Korkusu	30 Yaş ve Altı	221	2,683	1,167	1,612	0,201
	31-40	117	2,453	1,004		
	41 Yaş ve Üstü	51	2,549	1,300		
	Toplam	389	2,596	1,141		
Örgütsel Sadakat	30 Yaş ve Altı	221	3,873	1,01	1,268	0,282
	31-40	117	4,051	1,04		
	41 Yaş ve Üstü	51	4,039	1,355		
	Toplam	389	3,948	1,07		
İşten Ayrılma Niyeti	30 Yaş ve Altı	221	2,371	1,123	6,929	0,001
	31-40	117	2,094	0,937		
	41 Yaş ve Üstü	51	1,803	1,077		
	Toplam	389	2,213	1,08		
* p<0,05 ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır						

Tablo 4. 16 incelendiğinde koronavirüs korkusu ve örgütsel sadakat bakımından ($p>0,05$) sağlık çalışanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığını göstermektedir. Fakat sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri bakımından ($p=0,001<0,05$) yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalar dikkate alındığında “30 yaş ve altı” grubun ortalaması ($\bar{X}=2,371$) ile “31-40” yaş aralığı grubun ortalaması ($\bar{X}=2,094$) arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir. Fakat “30 yaş ve altı” grubun ortalaması ($\bar{X}=2,371$) ile “41 yaş ve üstü” grubun ortalaması ($\bar{X}=1,803$) arasında ve “31-40 yaş” aralığı grubun ortalaması ($\bar{X}=2,094$) ile 41 yaş ve üstü grubun ortalaması ($\bar{X}=1,803$) arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Bu durum “30 Yaş ve Altı” bireylerin yaşları itibari ile farklı iş fırsatları bulup değerlendirme olasılıklarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olmasından kaynaklı olabilir.

4.1.8.4. Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırmalar

Sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sadakat düzeylerinin eğitim durumuna bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 4. 17’de verilmiştir.

Tablo 4. 17: Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırmalar (Tek Yönlü ANOVA testi)

	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Koronavirüs Korkusu	Lise	23	2,652	1,265	0,494	0,686
	Ön Lisans	54	2,481	1,094		
	Lisans	260	2,638	1,149		
	Lisans Üstü	52	2,480	1,111		
	Toplam	389	2,596	1,141		
Örgütsel Sadakat	Lise	23	3,347	1,612	2,698	0,046
	Ön Lisans	54	3,925	1,130		
	Lisans	260	3,988	0,972		
	Lisans Üstü	52	4,038	1,136		
	Toplam	389	3,948	1,070		
İşten Ayrılma Niyeti	Lise	23	2,217	1,380	1,917	0,126
	Ön Lisans	54	2,425	1,109		
	Lisans	260	2,126	0,980		
	Lisans Üstü	52	2,423	1,333		
	Toplam	389	2,213	1,080		
* p<0,05 ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır						

Tablo 4. 17 incelendiğinde sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusu bakımından ($p=0,686>0,05$) eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti bakımından da ($p=0,126>0,05$) eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Fakat sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat bakımından ($p=0,046<0,05$) çalışanların eğitim durumlarına göre kısmen de olsa anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. Örgütsel Sadakat bakımından ortalamalar dikkate alındığında “Lise Eğitimi” grubun ortalaması ($\bar{X}=3,347$) ile diğer eğitim grupları (Ön Lisans, Lisans, Lisansüstü) arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Fakat Ön Lisans ($\bar{X}=3,925$), Lisans ($\bar{X}=3,988$) ve Lisansüstü ($\bar{X}=3,988$) eğitim grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Eğitim düzeyi “Lise” olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeyi diğer gruplara göre düşük

bir düzeydedir. Bu durum, sağlık çalışanlarında eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sadakat artmaktadır şeklinde yorumlanabilir.

4.1.8.5. Mesleki Unvana Göre Karşılaştırmalar

Sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sadakat düzeylerinin mesleki unvana bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 4. 18’de verilmiştir.

Tablo 4. 18: Mesleki Unvana Göre Karşılaştırmalar (Tek Yönlü ANOVA testi)

	Mesleki Unvan	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Koronavirüs Korkusu	Doktor	141	2,581	1,096	0,370	0,691
	Hemşire	211	2,630	1,140		
	Diğer Sağlık Çalışanları	37	2,459	1,324		
	Toplam	389	2,596	1,141		
Örgütsel Sadakat	Doktor	141	4,00	1,075	0,936	0,393
	Hemşire	211	3,952	1,050		
	Diğer Sağlık Çalışanları	37	3,729	1,170		
	Toplam	389	3,948	1,070		
İşten Ayrılma Niyeti	Doktor	141	2,198	1,090	0,086	0,917
	Hemşire	211	2,232	1,063		
	Diğer Sağlık Çalışanları	37	2,162	1,166		
	Toplam	389	2,213	1,080		
* p<0,05 ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır						

Tablo 4. 18 incelendiğinde koronavirüs korkusu, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti bakımından (bütün değişkenler için $p>0,05$) sağlık çalışanlarının mesleki unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu durum sağlık çalışanlarının algıladıkları koronavirüs korkusu, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti çalışanların sahip oldukları mesleki unvanlarına göre farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

4.1.8.6. Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırmalar

Sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusu, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sadakat düzeylerinin mesleki deneyime bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılan Tek Yönlü ANOVA testi sonuçları Tablo 4. 19’da verilmiştir.

Tablo 4. 19: Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırmalar (Tek Yönlü ANOVA testi)

	Mesleki Deneyim	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Koronavirüs Korkusu	1-5 Yıl	205	2,658	1,184	2,555	0,055
	6-10 Yıl	105	2,581	0,948		
	11-15 Yıl	42	2,166	1,145		
	16 Yıl ve Üstü	37	2,783	1,315		
	Toplam	389	2,596	1,141		
Örgütsel Sadakat	1-5 Yıl	205	3,892	1,023	0,521	0,668
	6-10 Yıl	105	3,990	1,096		
	11-15 Yıl	42	3,976	1,178		
	16 Yıl ve Üstü	37	4,108	1,149		
	Toplam	389	3,948	1,070		
İşten Ayrılma Niyeti	1-5 Yıl	205	2,317	1,116	1,904	0,128
	6-10 Yıl	105	2,152	0,958		
	11-15 Yıl	42	2,142	1,116		
	16-20 Yıl	37	1,891	1,125		
	Toplam	389	2,213	1,080		
* p<0,05 ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır						

Tablo 4. 19 incelendiğinde koronavirüs korkusu, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti bakımından (bütün değişkenler için $p>0,05$) sağlık çalışanlarının mesleki deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu durum sağlık çalışanlarının sahip oldukları deneyimlerin koronavirüs korkusu algıları, örgütsel sadakat düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel sadakatin aracılık etkisini analiz etmeye yönelik yapılan bu çalışmada, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastane'sinde çalışmakta olan sağlık personeline anket uygulanmıştır. 400 sağlık çalışanına uygulanan anket neticesinde 11 anket çalışması hatalı ve eksik doldurulduğundan dolayı değerlendirilmeye alınmayarak 389 anket analiz edilmiştir. Anket yöntemi ile elde edilen verilerin analiz ve yorumları aşağıda verilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda 0.01 anlamlılık düzeyinde koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, literatürde yer alan bazı araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021; Khattak vd., 2020). Örgütsel sadakat ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç Aşkın (2014) yaptığı araştırma ile paralellik göstermektedir (Aşkın, 2014). Bu sonuca göre, çalışanlarda örgütsel sadakatin yüksek olması işten ayrılma niyetinin azalmasını sağlayacak şekilde yorumlanabilir. Koronavirüs korkusu ile örgütsel sadakat arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamış, son olarak koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel sadakatin anlamlı bir aracı etkisi bulunamamıştır.

Yapılan hipotez analizleri sonucunda Koronavirüs korkusu ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunarak H_1 hipotezi kabul edilmiştir ($\beta=0.203$, $P=0.00$). Koronavirüs korkusu ve örgütsel sadakat arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sebeple H_2 hipotezi reddedilmiştir ($\beta=0.111$, $P=0.054$). Örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilerek H_3 hipotezi de kabul edilmiştir ($\beta=-0.510$, $P=0.00$). Koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel sadakatin aracı etkisi anlamlı bulunamamıştır. Bu sebeple H_4 hipotezi reddedilmiştir.

Yapılan analizler neticesinde sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusu algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre kadın çalışanların koronavirüs korkusu algıları ($\bar{X}=2,54$) erkek çalışanlara oranla ($\bar{X}=2,12$) daha yüksektir. Sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuca göre erkek çalışanların örgütsel sadakat düzeyi

($\bar{X}=3,72$) kadın çalışanlara oranla ($\bar{X}=3,51$) daha yüksektir. Benzer şekilde sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kadın çalışanların işten ayrılma niyeti ($\bar{X}=2,32$) erkek çalışanların işten ayrılma niyetine ($\bar{X}=2,02$) göre daha yüksektir. Moynihan ve Landuyt (2008) yaptıkları çalışmada, bu çalışmanın aksine kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu ileri sürmektedir (Moynihan ve Landuyt, 2008).

Yapılan analizler sonucunda sağlık çalışanlarının koronavirüs korkularının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre evli çalışanların koronavirüs korkusu algıları ($\bar{X}=2,24$) bekar çalışanların koronavirüs korkusuna ($\bar{X}=2,43$) oranla daha düşüktür. Sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, evli çalışanların örgütsel sadakat düzeyleri ($\bar{X}=3,75$) bekar çalışanların örgütsel sadakat düzeylerine ($\bar{X}=3,46$) göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, evli olan sağlık çalışanlarının ($\bar{X}=2,03$) işten ayrılma niyetleri bekar olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerine ($\bar{X}=2,32$) göre daha düşüktür.

Yapılan analizler sonucunda, koronavirüs korkusunun ve örgütsel sadakatin ($p>0,05$) sağlık çalışanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığını göstermektedir. Fakat sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ($p=0,001<0,05$) incelendiğinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Tablo 4.16 incelendiğinde “41 Yaş ve Üstü” çalışan bireylerin işten ayrılma niyetleri ($\bar{X}=1,803$) düşük bir seviyede iken, işten ayrılma niyetinin diğer yaş gruplarına göre fazla olan yaş grubu ($\bar{X}=2,371$) “30 Yaş ve Altı” çalışan bireyler oluşturmaktadır. Bu durum “30 Yaş ve Altı” bireylerin yaşları itibari ile farklı iş fırsatları bulup değerlendirme olasılıklarının diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olmasından kaynaklı olabilir.

Yapılan analizler sonucunda, sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusu ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin ($p>0,05$) eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Fakat sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeyleri ($p=0,046<0,05$) çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgütsel sadakat değişkeni incelendiğinde eğitim düzeyi “Lise” olan grup ile diğer gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Diğer grup ortalamalarına bakıldığında

ortalamaların birbirine yakın olduğu ve aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Eğitim düzeyi “Lise” olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeyi ($\bar{X}=3,347$) en düşük grup iken onları sırasıyla “Ön Lisans” ($\bar{X}=3,925$), “Lisans” ($\bar{X}=3,988$) ve “Lisans Üstü” ($\bar{X}=4,038$) eğitim düzeyine sahip sağlık çalışanları takip etmektedir. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça örgütsel sadakat artmaktadır şeklinde yorumlanabilir.

Yapılan analizler neticesinde koronavirüs korkusu, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyetinin sağlık çalışanlarının mesleki unvanlarına ve mesleki deneyimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde gelecekte yapılacak çalışmalar için aşağıdaki gibi önerilerde bulunulabilir.

Araştırmanın örneklemini Erzincan ilinde çalışan sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel sadakatin aracılık rolü farklı illerde ve farklı meslek guruplarında araştırılması önerilebilir.

Bu çalışmada koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel sadakatin aracılık rolü incelenmiş ancak örgütsel sadakatin aracık rolü bulunamamıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalar için koronavirüs korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye etki edecek farklı aracı değişkenlerin aracılık rolünün araştırılması önerilebilir.

Bu çalışmada koronavirüs ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bilgi ışığında hastane yönetimi, sağlık çalışanlarının koronavirüs korkusuna sebep olan unsurların belirlenmesi, bu unsurlara karşı tedbirlerin alınması ve sağlık çalışanlarında koronavirüs salgınının neden olduğu korkuları en alt seviyelere indirmeleri önerilebilir.

Koronavirüs salgınından dolayı sağlık çalışanlarının psikolojik değerleri takip edilmeli ve gerekli görüldüğü takdirde müdahale edilmesi önerilebilir.

Kadın sağlık çalışanlarının koronavirüs korku düzeyleri erkek sağlık çalışanlarının koronavirüs korku düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bundan dolayı kadın sağlık çalışanlarına salgın döneminde korkularını azaltacak eğitimler verilmesi önerilebilir.

Kadın sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri erkek sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Yöneticilerin gerekli eğitim ve desteği verip, kadın sağlık çalışanlarının fiili olarak işten ayrılmaya karşı gerekli tedbirleri almaları önerilebilir.

30 Yaş ve Altı sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu işten ayrılma niyetleri fiili olarak işten ayrılmaya dönüşmeden önce yöneticilerin işten ayrılma niyetini arttıran sorunları bulup gerekli tedbirleri almaları önerilebilir.

Yöneticilerin koronavirüs salgınının neden olduğu sorunları göz önünde bulundurarak gelecekte meydana gelebilecek benzer salgınlara karşı tedbirlerin alınması ve sağlık çalışanlarının en iyi şekilde hizmet vermelerini sağlayacak ortamların oluşturulması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Abbasi, S. M., Hollman, K. W., ve Hayes, R. D. (2008). Bad Bosses and How Not to Be One. *Information Management Journal*, 42, s.52-56.
- Abd-Ellatif E. E., Anwar, Manal M., Aljifri, Abobakr A., Dalatony, Mervat M. E. (2021). Fear of Koronavirus and its impact on job satisfaction and turnover intention among Egyptian physicians. *Safety and Health at Work*.
- Afsar, B., Badir, Y., Khan, M.M. (2015). Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: the mediating role of innovation trust. *J. High Technol. Manag. Res.* 26 (2), s.105–116.
- Afsar, B., Badir, Y. (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behaviour. *J. Chin. Hum. Resour. Manag*, 7 (1), s.5–26.
- Afsar, B., Cheema, S., Saeed, B.B. (2018). Do nurses display innovative work behavior when their values match with hospitals' values?. *Eur. J. Innovat. Manag.*, 21 (1), s.157–171.
- Ahorsu, K. Daniel, Lin, Chung-Ying, Imani, Vida, Saffari Mohsen, Griffiths Mark D., ve Pakpour Amir H. (2020). The Fear of Koronavirus Scale: Development and Initial Validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*.
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1980). Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour. *Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ*.
- Ali, A. (1992). Managerial loyalty and attitude toward risk. *Paper presented at the 1992 Annual Meeting of the International Academy of Business Disciplines*, Washington, DC.
- Altman LK. (2009). Is this a pandemic? define ‘pandemic’. *New York Times*.
- Angus Reid Institute. (2020). Half of Canadians taking extra precautions as coronavirus continues to spread around the globe.
- Anthony R. Fehr ve Stanley Perlman. (2015). Coronaviruses: An Overview of Their Replication and Pathogenesis. s.21-23
- Aquino, K., Lewis, M. U., ve Bradfi eld, M. (1999). Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), s.1073–1091.
- Alpar, R. (2003). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlere Giriş 1. *Genişletilmiş İkinci Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara*.
- Arhab, A., Houston, J., Kolla, V., ve Lucker, J. (2003). Are star performers leaving you? Workforce analytics can help you determine why, and what to do about it. *Human Resource Executive*.
- Arthur, J. (1994). Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *Academy of Management Journal*, 37, s.670–687.
- Aşkın, H. Hasan. (2014). *Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.

- Aubrey, A. (2020). Poll: Most Americans say U.S. “doing enough” to prevent coronavirus spread. *National Public Radio*.
- Azhar El, El-Kafrawy SA, Farraj SA. (2014). Evidence for camel-to-human transmission of MERS coronavirus. *New England Journal of Medicine*.
- B. E. Ashforth ve F. Mael. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Reviews*, Vol.14, No.1, s.20-29.
- Bakker, A. B., ve Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2): s.147–154.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, s.265–269.
- Barankay, I. (2010). Rankings and social tournaments: Evidence from a field experiment. *CEPR Public Policy Symposium*. London.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), s.1173-1182.
- Bashir, M.F., Ma, B., Bilal, Komal, B., Bashir, M.A., Tan, D., Bashir, M. (2020). Correlation between climate indicators and Koronavirus pandemic in New York. *Sci. Total Environ.* USA.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., ve Einarsen, S. (2011). Do they stay or do they go? A longitudinal study of intentions to leave and exclusion from working life among targets of workplace bullying. *International Journal of Manpower*, 32(2), s.178-193.
- Bettencourt Lance A., Kevin P Gwinner ve Mathew L Meuter. (2001). A comparison of attitude, personality and knowledge predictors of service oriented organizational citizenship behaviors. *Journal of applied psychology* 86 (1), s.29-41.
- Bodrud-Doza, M., Shammi, M., Islam, A.R.M.T, Rahman, M.M. (2020). Strategic assessment of Koronavirüs pandemic in Bangladesh: Comparative lockdown scenario analysis, public perception, and management perspectives. *Preprints*.
- Bolino, M. C., ve Turnley, W. H. (2003). Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behaviour. *Academy of Management Executive*, 17(3), s.60-73.
- Bong C-L, Brasher C, Chikumba E, Mcdougall R, Mellin-Olsen J. (2020). The Koronavirus pandemic: effects on low and middle-income countries. *Anesth Analg*.
- Borg, I. (1992). Ueberlegungen und untersuchungen zur messung der subjektiven unsicherheit der arbeitsstelle. *Zeitschrift fur arbeits- und organisations psychologie*, 36 (3), s.107-116.
- Boushey, H., ve Glynn, S. J. (2012). There are significant business costs to replacing employees. *Center for American Progress*.
- Bowen, D. E. (1982). Some unwanted consequences of intention to quit. *Academy of Management Review*, 7(2), s.205–211.
- Bradburne Af, Bynoe ML, Tyrell Daj. (1967). Effects of a “new” human respiratory virus in volunteers. *British medical journal*. 3:767–769.

- Bright, L. (2008). Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees?. *American Review of Public Administration*, 38, s.149-166.
- Brooks, D. (2020). The Pandemic of Fear and Agony. *The New York Times*.
- Brooks, S.K., Webster, R.K., Smith, L.E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., Rubin, G.J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet* 395, s.912–920.
- Brough, P. ve Frame, P. (2004). Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The role of Social Support and Police Organizational Variables. *New Zealand Journal of Psychology*, s. 8-16.
- Cascio, W.F. (1987). *Applied Psychology in Personnel Management* (3rd.ed). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Centers for Disease Prevention and Control. (2019). CERC: Psychology of a Crisis. U.S. Department of Health and Human Services. *Centers for Disease Prevention and Control (CDC)*.
- Chen ZX, Tsui As, Farh, J.L. (2002). Loyalty to supervisor vs. organizational commitment: relationships to employee performance in China. *J. Occupational Organ, Psychol.* 75:339-356.
- Chen, T. Y., Chang, P. L. ve Yeh, C. W. (2004). A Study of Career Needs, Career Development, Job Satisfaction and the Turnover Intentions of R&D Personnel. *Career Development International*, s. 424-437.
- Chen, Z., Farh, J.L., ve Tsui, A.S. (1998). Loyalty to supervisor, organizational commitment, and employee performanc: the Chinese case. *Academy of Management*.
- Chen, Z. (2001). Further investigation of the outcomes of loyalty to the supervisor: Job satisfaction and intention to stay. *Journal of managerial psychology*, 16(8), s.650-660.
- Cheng, S.K.W., Tsang, J.S.K., Ku, K.H., Wong, C.W., Ng, Y.K. (2004). Psychiatric complications in patients with severe acute respiratory syndrome (SARS) during the acute treatment phase: a series of 10 cases. *British Journal Psychiat*, 359–360.
- Chibo D, Birch C. (2006). Analysis of human coronavirus 229E spike and nucleoprotein genes demonstrates genetic drift between chronologically distinct strains. *J Gen Virol* 87:1203–1208.
- Cho, S., Johanson, M.M., Guchait, P. (2009). Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28: s.374-381.
- Chua, S.E., Cheung, V., Mcalonan, G.M., Cheung, C., Wong, J.W., Cheung, E.P., Chan, Letter to the Editor Psychiatry Research 291 (2020) 113230 2M.T.Y., Wong, T.K.W., Choy, K.M., Chu, C.M. (2004). Stress and psychological impact on SARS patients during the outbreak. *Can. J. Psychiat*, s.385–390.
- Clarke L., Chess C., Holmes R. (2006). Speaking with one voice: risk communication lessons from the US anthrax attacks. *J. Conting Crisis Manage*, s.160-169.
- Cohen J. (2009). Here comes swine flu phase 6, severity.
- Cole, C.L. (2000). Building loyalty. *Workforce*, 79: s.42–47.

- Colle, R. (2006). L'Influence De La Grh A La Carte Sur La Fidelite Des Salaries: Le Role Du Sentiment D'Auto-Determination. *Centre d'Etudes et de Recherche sur les Organisations et la Gestion*.
- Coşkun, Hikmet Hakan, Mamacı, Merve. (2021). Pandemi Döneminde Öğretmenlerin İş Yaşamı: Koronavirüs Fobisi, İşten Ayrılma Niyeti ve Psikolojik Sermaye. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*.
- Cotton, J.L., Tuttle, J.M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, s.55-70.
- Courier, T. (2020). In a time of crisis, fear itself could be the great enemy.
- Covello V, Hyer R. (2020). Koronavirus: Simple Answers to Top Questions, Risk Communication Guide. Association of State and Territorial Health Officials. *Association of State and Territorial Health Officials*. Arlington, Virginia, USA.
- Çelebi, Nurhayat ve Korumaz, Mithat. (2016). Teachers' loyalty to their supervisors and organizational commitment. *Educational Research and Reviews*, s.1162.
- Caldwell, D. F. ve J. A. Chatman. (1990). Building organizational commitment: A multiform study. *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, s.245-261.
- Daia, You-De; Zhuangb, Wen-Long; Huanc, Tzung-Cheng. (2019). Engage Or Quit? The Moderating Role Of Abusive Supervision Between Resilience, İntention To Leave And Work Engagement. *Tourism Management*. s.69-77
- Daley, P. (2020). We face a pandemic of mental health disorders. Those who do it hardest need our support. *The Guardian*.
- Darcy, M. U. A., ve Tracey, T. J. G. (2007). Circumplex structure of Holland's RIASEC interests across gender and time. *Journal Of Counseling Psychology*, 54, s.17-31.
- Daşdağ, M. Mutlu, Çelik, M. Yusuf, Satıcı, Ömer, Akkuş, Zeki, Çelik, H. Coşkun. (2006). Hangi Tür Araştırmalarda Path Analizi Kullanılmalıdır?. *IX Ulusal Biyoistatistik Kongresi 5-9 Eylül 2006 Zonguldak*.
- De Hoog, N., Stroebe, W., ve De Wit, J. B. (2018). The processing of fear-arousing communications: How biased processing leads to persuasion. *Social Influence*, s.84-113.
- Deacon, B., ve Maack, D. J. (2008). The effects of safety behaviors on the fear of contamination: An experimental investigation. *Behaviour Research and Therapy*, 46(4), 537–547.
- Dutot, C. (2004). Contribution to representations of personal loyalty to the company: convergence and divergence elements between workers and employers. The case of the workers of two metallurgical industries of the Country of Retz. *Institute of Business Administration (Poitiers)*.
- Eckerle I, Corman VM, Muller MA. Replicative capacity of MERS coronavirus in livestock cell lines. *Emerg Infect Dis* 20:276–279. doi: 10.3201/eid2002.131182
- Elden, Bedirhan. (2020). Pandemi Döneminde Sağlık Çalışanlarının Karşılaştıkları Aşırı İş Yükü ve Koronavirüs Korkularının İşten Ayrılma Niyetine ve Örgüt Depresyonuna Etkisi. *Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Teori ve Araştırmalar II*.
- Elegido, J. M. (2013). Does it make sense to be a loyal employee?. *Journal of Business Ethics*, 116(3): s.495–511.

- Elhanafya, Elham Y., El Hessewı, Ghada Samir. (2021). Effect of fear of Koronavirüs pandemic on work satisfaction and turnover intentions of nurses. *Egyptian Nursing Journal*.
- Encyclopedia, Britannica. (1998). The Definition of Loyalty.
- Engelhard, I. M., Van Uijen, S. L., Van Seters, N., ve Velu, N. (2015). The effects of safety behavior directed towards a safety cue on perceptions of threat. *Behavior Therapy*, 46(5), 604–610.
- Enserink M. (2009). Swine flu: WHO “really very close” to using the P word.
- Ewin, R. E. (1993). Corporate Loyalty: Its Objects and Its Grounds. *Journal of Business Etkics*, s.387-396.
- Ewin, R. E. (1991). The Moral Status of the Corporation. *Journal of Business Ethics*.
- Falatah, Rawaih. (2021). The Impact of the Coronavirus Disease (koronavirüs) Pandemic on Nurses’ Turnover Intention: An Integrative Review. *Nursing reports*.
- Fischer, Ronald. (2004). Rewarding Employee Loyalty: An Organizational Justice Approach. *International Journal of Organisational Behaviour*, Volume 8 (3), s.486-503.
- Fishbein, M. ve Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research. *Reading, MA: Addison Wesley*.
- Fofanaa, Kadidiatou Nina, Latif, Faiza, Sarfraz, Summaria, Bilal, Bashir, Farhan Muhammad, Komal Bushra. (2020). Fear and agony of the pandemic leading to stress and mental illness: An emerging crisis in the novel coronavirus (Covid-19) outbreak. *Psychiatry Research*.
- Foon, Y, Chee-Leong, L., ve Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), s.57-64.
- Foreman, W.T. (2009). Job Satisfaction and Turnover in The Chinese Retail Industry. *Chinese Management Studies*, 3(4): s.356-378.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, s.218–226s.
- Gaertner, KN. ve Nollen, SD. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization. *Human Relations*, 42, s.975-991.
- Galletta, M., Portoghese, I., Battistelli, A., Leiter, M.P. (2013). The roles of unit leadership and nurse-physician collaboration on nursing turnover intention. *Journal of Advanced Nursing* 69, 1771e1784.
- Ge XY, Li JL, Yang XL. (2013). Isolation and characterization of a bat SARS-like coronavirus that uses the ACE2 receptor. *Nature* 503:535–538.
- Gerhold, L. (2020). Koronavirüs: Risk perception and coping strategies. Results from a survey in Germany. *Manuscript submitted for Publication*.
- Goyal, K., Chauhan, P., Chhikara, K., Gupta, P., ve Singh, M. P. (2020). Fear of COVID 2019: First suicidal case in India. *Asian Journal of Psychiatry*.
- Göğebakan, Tolga. (2020). Tarihteki Diğer Pandemiler: İnsanlık Diğer Ölümcül Salgın Hastalıklardan Nasıl Kurtuldu. *Veri Analiz*.

- Graham, JW. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Empl Responsib Rights Journal* 4:249–270.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of management review*, 9 (3), s.438-448.
- Grosman, B. A. (1989). Corporate Loyalty, Does it Have a Future?. *Journal of Business Ethics*.
- Guan W, Ni Z, Yu H. (2020). Clinical characteristics of 2019 novel coronavirus infection in China. *Medrxiv*.
- Hammen C. (2018). Risk factors for depression: an autobiographical review. *Annu Rev Clin Psychol*, s.1-28.
- Hamre D, Procknow JJ. (1966). A new virus isolated from the human respiratory tract. *Proc. Soc. Exp. Biol Med*. 121:190–193.
- Handoko, H. T. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *BPFE – UGM, Yogyakarta*.
- Hansen SD, Alge BJ, Brown ME. (2013). Ethical leadership: assessing the value of a multifoci social exchange perspective. *Journal Business Ethics*, 2013;115(3):435e49. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1408-1>
- Hawryluck, L., Gold, W.L., Robinson, S., Pogorski, S., Galea, S., Styra, R. (2014). SARS control and psychological effects of quarantine. *Emerg. Infectious Dis*. 10, s.1206–1212. Toronto, Canada.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. New York, NY: *Guilford Publications, Inc*.
- Hayes, L.J., O'brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H.K.S., North, N., Stone, P.W. (2006). Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, s.237-263.
- Heaney, C., Israel, B. ve House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38 (10), s.1431-1437.
- Hellgren, J., Sverke, M., ve Isaksson, K. (1999). A two dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), s.179-195.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. *Odessa, FL: Psychological Assessment Resources*.
- Holland, J. L. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. *Apa Psycnet*.
- Holland, J. L., Johnston, Joseph A., Asama, N. Francis. (1994). More Evidence for the Relationship Between Holland's Personality Types and Personality Variables. *Journal of Career Assessment*, s.331-340.
- Homburg, V., Van Der Heijden, B., Valkenburg, L. (2013). Why do nurses change jobs? An empirical study on determinants of specific nurses' post-exit destinations. *Journal of Nursing Management* 21, 817e826.
- Hoof, D.E.V. (2020). Lockdown is the world's biggest psychological experiment and we will pay the price. *World Economic Forum*.

- Hooper D, Coughlan J, Mullen M (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines For Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), s.53-60
- Hu, L., ve Bentler, P.M. (1999). Cutoff Criteria For Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), s.1-55.
- Huselid, M.A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38, s.635–672.
- Igbaria, M. ve Greenhaus, J.H. (1992). Determinants of MIS employees' turnover intentions: a structural equation model. *Communications of the ACM*, Vol. 35 No. 2, s.35-49.
- Ing-San H. ve Jyh-Huei K. (2006). Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention – An Examination of Public Sector Organizations. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, s. 254-269.
- Jiang, S., Shi, Z., Shu, Y., Song, J., Gao, G. F., Tan, W., ve Guo, D. (2020). A distinct name is needed for the new coronavirus. *Lancet*, 395(10228), 949.
- Johns Hopkins (2022, Mayıs 6). <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>. Erişim Tarihi: 06.05.2022.
- Johnstone, D.L. (2020). Why it's healthy to be afraid in a crisis. *The Guardian*.
- Joo, Baek-Kyoo (Brian), Park, Sunyoung. (2009). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Lodj*, s.488.
- Jun, Minjoon., Cai, Shaohan., Shin, Hojung. (2006). TQM practice in maquiladora: Antecedents of employee satisfaction and loyalty. *Journal of operations management*.
- Kalliath, T., ve Kalliath, P. (2012). Changing work environments and employee wellbeing: an introduction. *International Journal of Manpower*, 33(7), s.729-737.
- Karasar, Niyazi. (2002). Bilimsel Araştırma Yöntemi. *Nobel Yayınları*, 11. Baskı, Ankara.
- Kasperson JX., Kasperson RE. (2005). The Social Contours of Risk: Publics, Risk Communication and the Social Amplification of Risk. *Earthscan*, London, UK.
- Kelly, L.A., Mchugh, M.D., Aiken, L.H. (2011). Nurse outcomes in Magnet(R) and nonmagnet hospitals. *Journal of Nursing Administration* 41, 428e433.
- Khattak, S. R., Saeed, I., Rehman, S. U. ve Fayaz, M. (2020). Impact of fear of Coronavirus Pandemic on The Mental Health of Nurses in Pakistan. *Journal of Loss and Trauma*, s.1-15.
- Kızıl, Oktay. (2019). Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Etik Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Etik. *Accelerating The World's Research*.
- Kim, J. (2015). What increases Public Employee's Turnover Intention. *Public Personnel Management*, s.496-519.

- Kim, W.G., Leong, J.K., Lee, Y.K. (2005). Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in A Casual Dining Chain Restaurant. *Hospitality Management*, 24: s.171-193.
- Kline, R. B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. *The Guilford Press*. New York, USA
- Koçak, Daimi (2017). *Lider Üye Etkileşimi ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koru Hastanesi, (2022, Mayıs 9). Covid-19 aşı çeşitleri <https://www.koruhastanesi.com/covid-19-asi-cesitleri-2688-5>
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1), 101–114.
- Kristof, Amy L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*.
- Kristof-Brown, Amy L., Zimmerman, Ryan D., Johnson, Erin, C. (2005). Consequences Of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, And Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*.
- Kristof-Brown, A. L., ve Billsberry, J. (2013). Fit for the future. In A. L. Kristof-Brown, & J. Billsberry (Eds.), *Organizational fit: Key issues and new directions*. s. 1-18, Malden. MA: Wiley-Blackwell.
- Kummitha RKR. (2020). Smart technologies for fighting pandemics: the techno- and human- driven approaches in controlling the virus transmission. *Gov Inf Q*.
- Kwan Hoong NG, Ray Kemp. (2020). Understanding and reducing the fear of coronavirus. *Zhejiang Univ-Sci B (Biomed & Biotechnol)*, s.752-754.
- Labrague LJ, De Los Santos JAA. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience, and social support. *Journal Nurse Management*.
- Labrague, L. J. ve De Los Santos, J. (2020). Fear of Koronavirüs, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*.
- Lambert, E. C., Hogan, N. L. ve Barton S. M. (2001). The impact of job Satisfaction on Turnover Intent; A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of workers. *The Social Science Journal*, s.233-250.
- Lancee, W.J., Maunder, R.G., Goldbloom, D.S. (2008). Prevalence of psychiatric disorders among Toronto hospital workers one to two years after the SARS outbreak. *Psychiat. Serv.*, s.91–95.
- Laschinger, H.K.S. (2012). Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, s.472-484.
- Last, JM. (1988). A dictionary of epidemiology. *Oxford: Oxford University Press*.
- Lau, YL, Peiris JSM. (2005). Pathogenesis of severe acute respiratory syndrome. *Curr Opin Immunol*, s.404–410.

- Law, HK, Cheung CY, Ng HY. (2005). Chemokine upregulation in SARS coronavirus infected human monocyte derived dendritic cells. *Blood*, s.2366–2376.
- Lee, Sunho. (2015). The Impact of Coffee Barista Job Stress on Job Satisfaction and Organizational Loyalty. *The Korean Journal of Culinary Research* Vol. 21, No. 6, s. 91-102.
- Lee, Jung-Hyun, Kim, Min-su, Jeon, Aeeun. (2012). The effects of emotional intelligence on service recovery and organizational loyalty: a case of flight attendants of South Korean airlines. *Springer-Verlag Berlin Heidelberg*.
- Leung, G.M., Lam, T.-H., Ho, L-M., Ho, S.Y., Chan, B.H., Wong, I.O., Hedley, A.J. (2003). The impact of community psychological responses on outbreak control for severe acute respiratory syndrome in Hong Kong. *Journal Epidemiology Community Health* 57, s.857–863.
- Li S, Wang Y, Xue J, Zhao N, Zhu T. (2020). The impact of koronavirus epidemic declaration on psychological consequences: a study on active Weibo users. *Int Journal Environ Res Public Health*.
- Li Q, Guan X, Wu P. (2020). Early transmission dynamics in Wuhan, China, of novel coronavirus-infected pneumonia. *New England Journal of Medicine*.
- Liu, X., Kakade, M., Fuller, C.J., Fan, B., Fang, Y., Kong, J., Guan, Z., Wu, P. (2012). Depression after exposure to stressful events: lessons learned from the severe acute respiratory syndrome epidemic. *Compr. Psychiatry*, s.15–23.
- Logan, G. M. (1984). Loyalty and a sense of purpose. *California Management Review*, 27(1): s.149–156.
- Mamun, M.A. ve Griffiths, M.D. (2020). First koronavirus suicide case in Bangladesh due to fear of koronavirus and xenophobia: Possible suicide prevention strategies. *Asian Journal of Psychiatry*.
- Mamun, M.A., Griffiths, M.D. (2020). Young teenage suicides in Bangladesh — Are mandatory Junior School Certificate exams to blame? *Int. Journal Mental Health Addict. Epub ahead of print*.
- Mamun, M.A., Ullah, I. (2020). Koronavirüs suicides in Pakistan, dying off not koronavirüs fear but poverty? – The forthcoming economic challenges for a developing country. *Brain Behav. Immun.* 87, 165–168.
- Mano-Negrin, R., Kirschenbaum, A. (1999). Push and pull factors in medical employees' turnover decisions: The effect of a careerist approach and organizational benefits on the decision to leave the job. *International Journal of Human Resource Management*, s.689-702.
- March, J.G. ve Simon, H.A. (1958). Organizations. NY: Wiley. New York.
- Mathis, R. L., ve Jackson, J.H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Salemba Empat, Jakarta*.
- Matthews RA, Mills MJ, Trout RC, English L. (2014). Family-supportive supervisor behaviors, work engagement, and subjective well-being: a contextually dependent mediated process. *Journal Occup Health Psychology*, 2014;19(2):168-181. <https://doi.org/10.1037/a0036012>
- Mcintosh K, Becker WB, Chanock RM. (1967). Growth in suckling-mouse brain of “IBV-like” viruses from patients with upper respiratory tract disease. *Proceedings of the journal*. s.2268–2273.

- Memish ZA, Cotten M, Meyer B. (2014). Human infection with MERS coronavirus after exposure to infected camels. *Emerging Infectious Diseases*. Saudi Arabia, 1012–1015.
- Mertens, Gaëtan, Gerritsen, Lotte, Duijndam, Stefanie, Salemink, Elske, Engelhard, Iris M. (2020). Fear of the coronavirus (koronavirüs): Predictors in an online study conducted in March 2020. *Journal of Anxiety Disorders*.
- Meyer B, Muller MA, Corman VM. (2014). Antibodies against MERS coronavirus in dromedary camels, United Arab Emirates, 2003 and 2013. *Emerg Infectious Diseases*, s.552– 559.
- Meyer, J.P., ve Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, s.61-89.
- Mobley, W.H. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal research. *Academy of Management Review*, Vol. 7, s.111-116.
- Morens D. M., Taubenberger JK, Fauci AS. (2009). The persistent legacy of the 1918 influenza virus. *New England Journal of Medicine*.
- Morrison, R. (2004). Informal Relationships in the Workplace: Association with Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions. *New Zealand journal of Psychology*, s.114-128.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., ve Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages. *New York: Academic Press*.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., ve Steers, R.M. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, s.224-227.
- Moynihan, P. Donald, Landuyt, Noel. (2008). Explaining Turnover Intention in State Government Examining the Roles of Gender, Life Cycle, and Loyalty. *Review of Public Personnel Administration*, Volume 28, Number 2, ss. 120-143.
- Moynihan, D.P., Pandey, S.K. (2008). The ties that bind: social networks, person-organization value fit, and turnover intention. *Journal Publ. Adm. Res. Theor.*, 18 (2), s.205–227.
- Munro BH. (2005). Statistical Methods For Health Care Research. Philadelphia. *Lippincott Williams & Wilkins*. s.351-376.
- Naus, F., Van Iterson, A., ve ROE, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5): s.683–718.
- Negrin, R. M. ve Tzafrir, S. S. (2004). Job Search Modes and Turnover. *Career Development International*, s. 442-458.
- Nemati, M., Ebrahimi, B., ve Nemati, F. (2020). Assessment of Iranian nurses knowledge and anxiety toward coronavirus during the current outbreak in Iran. *Archives of Clinical Infectious Diseases*. Doi: 10.5812/archcid.102848.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M. ve Mackenzie, S.B. (2006). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. *Sage, Beverly Hills, CA*.
- Pakpour, A.H., Griffiths, M.D., Lin, C.Y. (2020). Assessing psychological response to the Koronavirüs: The fear of Koronavirüs scale and the korona stress scales. *Int. Journal Mental Health Addict*.

- Panchal N., Kamal R., Orgera K., Cox C., Garfield R., Hamel L. (2020). The Implications of koronavirüs for Mental Health and Substance Use. *Kaiser Family Foundation*.
- Payne Susan. (2017). Family Coronaviridae. *Elsevier*, DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-803109-4.00017-9>, s.149-158.
- Peiris JS, Chu CM, Cheng VC. (2003). Clinical progression and viral load in a community outbreak of coronavirus-associated SARS pneumonia: a prospective study. *Lancet* 361:1767–1772.
- Peiris JS, Yuen KY, Osterhaus AD. (2003). The severe acute respiratory syndrome. *New England Journal Medicine* 349:2431–2441.
- Pulido CM, Villarejo-Carballido B, Redondo-Sama G. (2020). Koronavirüs infodemic: more retweets for science-based information on coronavirus than for false information. *International Sociology*. s.377-392.
- Qiu J, Shen B, Zhao M, Wang Z, Xie B, Xu Y. (2020). A nationwide survey of psychological distress among Chinese people in the koronavirüs epidemic: implications and policy recommendations. *Gen Psychiatr*.
- Rafi, M., Mamun, M.A., Hsan, K., Hossain, M., Gozal, D. (2019). Psychological implications of unemployment among Bangladesh civil service job seekers: a pilot study. *Frontiers in Psychiatry* 10, s.578.
- Raj VS., Mou H., Smits SL. (2013). Dipeptidyl peptidase 4 is a functional receptor for the emerging human coronavirus EMC. *Nature*. s.251–254.
- Ramlall, S. (2004). A review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *Journal of American Academy of Business*, Vol. 5 No. 1, s.52-63.
- Raziq, A., ve Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *2nd Gobar Conference on Business, Economics, Management and Tourism, Procedia Economics and Finance* 23, s.717-725.
- Rehman, O., Karim, F., Rafiq, M., Mansoor, A. (2012). The mediating role of organizational commitment between emotional exhaustion and turnover intention among customer service representatives in Pakistan. *African Journal of Business Management*, s.9607- 9616.
- Reichheld, F. (1993). Loyalty-based management. *Harvard Business Review*, s.64-73.
- Rizwan, M., Arshad, M.Q., Munir, H., Iqbal, F., ve Hussain, A. (2014). Determinants of employees' intention to leave: A study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), s.1-18.
- Roberts A, Paddock C, Vogel L. (2005). Aged BALB/c mice as a model for increased severity of severe acute respiratory syndrome in elderly humans. *Journal Virol* s.5833–5838.
- Rodríguez, L. C., Boltansky, L., Chiapello, É., ve Vázquez, A. (1999). Le nouvel esprit du capitalisme. *Reis*, (98): s.199.
- Rodriguez-Morales AJ, Cardona-Ospina JA, Gutiérrez-Ocampo E. (2020). Clinical, laboratory and imaging features of koronavirüs: a systematic review and metaanalysis. *Travel Medicine Infections Diseases*, 2020.
- Rowlands, Jo. (2010). Empowerment examined. *Development in Practice*, s.101-107.

- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G., ve Mainus, A.G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31, s.599–627.
- Rust, R., Zahorik, A. ve Keiningham, T.L. (1995). Return on quality (ROQ), making service quality financially accountable. *Journal of Marketing*, Vol. 59 No. 2, s.58-79.
- Sakib, N., Bhuiyan, A.I., Hossain, S., Al Mamun, F., Hosen, I., Mamun, M.A. (2020). Psychometric validation of the Bangla fear of koronavirus scale: confirmatory factor analysis and Rasch analysis. *Int. Journal. Mental Health Addict*.
- Salancik, G. (1983). Commitment and control of organization behavior and beliefs. In B. Straw (Ed.), *Psychological foundations of organizational behavior*, s.202-207, Dallas, TX: Scott, Foreman.
- Sarıtaç, Enes (2014). Faktör Analizinde KMO ve Bartlett Testi. <https://enessaritac.blogspot.com/2014/11/faktor-analizinde-kmo-ve-bartlett-testi.html>. Erişim Tarihi: 09.08.2022.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Person, Psychol.* 40 (3), s.437–453.
- Schreiber JB., Nora A, Stage FK., Barlow EA., King J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research* 99(6): 323-38.
- Schröder I. (2020). COVID-19: a risk assessment perspective. *Journal Chem Health Saf*.
- Schumacker RE, Lomax RG. (2010). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. *New York: Taylor & Francis Group*. s.85-90
- Schwartz, T., ve Pines, E. (2020). Coping with Fatigue, Fear, and Panic During a Crisis. *Harvard Business Review*
- Shah, K., Kamrai, D., Mekala, H., Mann, B., Desai, K., Patel, R.S. (2020). Focus on mental health during the coronavirus (COVID-19) pandemic: applying learnings from the past outbreaks. *Cureus* 12.
- Shammi, M., Bodrud-Doza, M., Islam, A.R.M.T., Rahman, M.M. (2020). COVID-19 pandemic, socioeconomic crisis and human stress in resource-limited settings: A case from Bangladesh. *Heliyon* 6.
- Shanafelt T, Ripp J, Trockel M. (2020). Understanding and addressing sources of anxiety among health care professionals during the COVID-19 pandemic. *Jama*.
- Shaw, J.D., Delery, J.E., Jenkins, G.D., Gupta, N. (1998). An organizationlevel analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5), 511-525.
- Shin, Seon-Haeng. (2012). A Study on Employment Stress and Self-esteem of Health College Students. *Journal of dental hygiene science*, Volume 12 Issue 3, s.217-225.
- Sı, Steven ve LI Yi. (2012). Human resource management practices on exit, voice, loyalty, and neglect: organizational commitment as a mediator. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 23, No. 8, April 2012, s.1705–1716.
- Silvestro, R. (2002). Dispelling the modern myth: Employee satisfaction and loyalty drive service profitability. *International Journal of Operations & Production Management*, Vol.22, No.1, s.30-49.

- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simon, H.A. (1976). Administrative behavior. 3rd edn. The Free Press, New York.
- Simon, H.A. (1991). Organizations and markets. *Journal Economic Perspect*, 5(2):25–44.
- Singh, P., ve Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations industrielles/industrial relations*, s.470-490.
- Slovic P. (2000). The Perception of Risk. Earthscan Publications. London, UK.
- Snell, S.A. ve Dean, J.W. (1992). Integrated manufacturing and human resource management: a human capital perspective. *Academy of Management Journal*, Vol. 35 No. 3, s.467-504.
- Sohrabi C, Alsafi Z, O’neill N, Khan M, Kerwan A, Al-Jabir A. (2019). World Health Organization declares global emergency: a review of the 2019 novel coronavirus (COVID-19). *International Journal of Surgery*. s.76.
- Solomon, C.M. (1992). The loyalty factor. *Personnel Journal*, s.52-62.
- Sousa-Poza A, Henneberger F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: an international comparative study. *Journal Economic Issues*, s.113-137.
- Suhr, Diana D. (2006). Exploratory or Confirmatory Factor Analysis?. *Statistics and Data Analysis* s.1-17.
- Spiegel M, Schneider K, Weber F. (2006). Interaction of severe acute respiratory syndrome- associated coronavirus with dendritic cells. *Journal General Virology* 87:1953–1960.
- Staggs, V. S., ve Dunton, N. (2012). Hospital and unit characteristics associated with nursing turnover include skill mix but not staffing level: an observational cross-sectional study. *International journal of nursing studies*, 49(9), s.1138-1145.
- Staw, B. M. (1980). The Consequences Of Turnover. *Journal Of Occupational Behavior*, Vol. 1, s.253-273.
- Stockman LJ, Bellamy R, Garner P. (2006). SARS: Systematic review of treatment effects. *PLoS Med.*, s.343.
- Stumpf, S.A., Dawley, P.K. (1881). Predicting voluntary and involuntary turnover using absenteeism and performance indices. *Academy of Management Journal*, s.148-163.
- Sverke, M., ve Goslinga, S. (2003). The consequences of job insecurity for employers and unions: Exit, voice and loyalty. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2): s.241–270.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2014). Using Multivariate Statistics hlm.6th Edisi. Essex: Pearson Education Limited.
- Tai, T.W.C., Bame, S.I., Robinson, C.D. (1998). Review of nursing turnover research, 1977-1996. *Social Science & Medicine*, s.1905-1924.
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: implications for nursing management. *Collegian* 17.

- Thatcher, J. B., Stepnia, L. P. ve Boyle R. J. (2003). Turnover of Information Technology Workers: Examining Empirically the Influence of Attitudes, Job Characteristics and External Markets. *Journal of Management Information Systems*, s.231-261.
- Thirumalaisamy P. Velavan ve Christian G. Meyer. (2020). The Covid-19 Epidemic. *Tropical Medicine and International Health*, s.278-280.
- Tims, M., Bakker, A. B., ve Derks, D. (2012). Development and validity of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186.
- Tims, M., Bakker, A. B., ve Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, s.230–240.
- Tyrrell D.A., Bynoe ML. (1966). Cultivation of viruses from a high proportion of patients with colds. *Lancet*, s.76–77.
- United in Science (2020, Eylül). United in Science 2020 Raporu. https://www.researchgate.net/publication/344176836_United_In_Science_2020_-_UN_Climate_Report, Erişim tarihi: 01.06.2021.
- Usta, R., ve Memiş, S. (2009). Hizmet Kalitesi ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişki Üzerine Müşteri Tatmininin Aracılık Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:23, Sayı:4, ss.87-108. (2022, 4 Nisan).
- Uygur, Akyay ve Koç Hakan. (2010). Organizational Loyalty and Organizational Commitment: An Analysis in Terms of Political Party Organizations. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, s.80.
- Van Boheemen S, de Graaf M, Lauber C. (2012). Genomic characterization of a newly discovered coronavirus associated with acute respiratory distress syndrome in humans. *ASM Journals, mBio*, Vol. 3, No. 6.
- Van Der Hoek L, Pyrc K, Jebbink MF. (2004). Identification of a new human coronavirus. *Nature Medicine* 10:368–373.
- Van Der Hoek L, Sure K, Ihorst G. (2005). Croup is associated with the novel coronavirus. *Plos Medicine*.
- Van Iddekinge, C. H., Putka, D. J., ve Campbell, J. P. (2011). Reconsidering vocational interests for personnel selection: The validity of an interest-based selection test in relation to job knowledge, job performance, and continuance intentions. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), s.13–33.
- Velthouse, B. A. (1990). Creativity and empowerment: a complementary relationship. *Review of Business*, 12, Fall, s.13.
- Vijgen L, Keyaerts E, Lemey P. (2005). Circulation of genetically distinct contemporary human coronavirus OC43 strains. *Virology* 337:85–92.
- Wallace, J., ve Gaylor, K. P. (2012). A study of the dysfunctional and functional aspects of voluntary employee turnover. *SAM Advanced Management Journal*, 77(3), 27.
- Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y, Xu L, Ho CS. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International Journal Environmental Research Public Health*.
- Webster N. (1828). An American dictionary of the English language. S. Converse, New York.

- WHO. (2007). Effective Media Communication During Public Health Emergencies: a WHO Handbook. *World Health Organization*, Geneva, Switzerland.
- WHO. (2020). Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. *World Health Organization*.
- Withey, M.J., ve Cooper, W.H. (1989). Predicting Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. *Administrative Science Quarterly*, 34, 4, s.521–539.
- Williams ve Wilkins. (2006). Stedman's medical dictionary. *Lippincott*, Philadelphia.
- Witte De Hans. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*.
- Woo PC, Lau SK, Chu CM. (2005). Characterization and complete genome sequence of a novel coronavirus, coronavirus HKU1, from patients with pneumonia. *Journal Virology* 79:884–895.
- WHO. (2020). Coronavirus disease (COVID-2019): *Situation report –46*.
- Yığıtol, Büşra, Büyükmumcu, Saniyebengisu. (2021). Koronavirüs Korkusu, Kişilik Özellikleri, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*.
- Zaki AM, Van Boheemen S, Bestebroer TM. (2012). Isolation of a novel coronavirus from a man with pneumonia in Saudi Arabia. *New England Journal Medicine*, s.1814–1820.
- Zeffane, R. (2003). Organizational Behavior A Global Perspective. *Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd*.
- Zhao J, LI K, Wohlford-Lenane C. (2014). Rapid generation of a mouse model for Middle East respiratory syndrome. *Proceedings National Acad Sciences USA*, s.4970–4975.
- Zhao J, Zhao J, Legge K. (2011). Age-related increases in PGD (2) expression impair respiratory DC migration, resulting in diminished Anthony R. Fehr and Stanley Perlman-induced T cell responses upon respiratory virus infection in mice. *Journal of Clinical Investigation*, s.4921–4930.
- Zhao J, Zhao J, Perlman S. (2010). T cell responses are required for protection from clinical disease and for virus clearance in severe acute respiratory syndrome coronavirus infected mice. *Journal Virology*, s.9318–9325.

ETİK KURUL ONAYI

Bu çalışma için etik kurul onayı Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu) 31/03/2021 tarihli ve 04-34 numaralı kararı ile alınmıştır.



ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Yasin KAYA	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Fakülte	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Bölüm	İşletme
Yüksek Lisans	
Üniversite	
Enstitü Adı	
Anabilim Dalı	
Programı	
Makale ve Bildiriler (Varsa)	
1.	
2.	