TİDİSAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

**Covid 19 Korkusunun İnfaz Koruma
Memurlarının Çalışma Performansına
Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü**

**The Mediation Role of Business Stress in
the Effect of the Fear of Covid 19 on the
Work Performance of Execution Protection
Officers**

Murat KAHYAOĞLU*
Tolga MERİÇBEY**
Tuba BÜYÜKBEŞE***

Geliş/Submitted: 14.11.2021
Kabul/Accepted: 24.12.2021
Yayın/Published: 27.12.2021

Citation / Atıf

Kahyaoğlu, M., Meriçbey, T. ve Büyükbeşe, T. (2021). Covid 19 Korkusunun İnfaz Koruma Memurlarının Çalışma Performansına Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (31), 31-45.

Kahyaoğlu, M., Meriçbey, T., & Büyükbeşe, T. (2021). The Mediation Role of Business Stress in the Effect of the Fear of Covid 19 on the Work Performance of Execution Protection Officers. *The Journal of Turk & Islam World Social Studies*, 8 (31), 31-45.

Makale Türü:

Araştırma Makalesi

Article Information:

Research Article

10.29228/TIDSAD.54198

This article was checked by Intihal.net. Bu makale İntihal.net tarafından taranmıştır.
This article is under the Creative Commons license. Bu makale Creative Commons lisansı altındadır.

*Hasan Kalyoncu Üniversitesi, murat.kahyaoglu@std.hku.edu.tr

**Öğr. Gör., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, tolgaistan@gmail.com

***Prof. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, tuba.buyukbese@hku.edu.tr

TİASAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Covid 19 Korkusunun İnfaz Koruma Memurlarının Çalışma Performansına Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü ¹

The Mediation Role of Business Stress in the Effect of the Fear of Covid 19 on the Work Performance of Execution Protection Officers

Murat KAHYAOĞLU

Öğr. Gör. Tolga MERİÇBEY

Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE

Öz: Çin'in Wuhan eyaletinde ortaya çıkan koronavirüsün kısa sürede büyük bir pandemiye dönüştüğü bu süreçten, özellikle insanlarla temas oranının yüksek olduğu bazı meslek grupları daha fazla etkilenmiştir. Bu araştırma da salgınla mücadelede meslek grupları içerisinde insan etkileşiminin yoğun olduğu ve çalışma sürelerinin bu dönemde oldukça arttığı düşünülen, diğer meslek gruplarına göre hem toplumun huzuru hem de bulundukları kurumların güvenlik ve sağlık şartlarının iyileşmesi adına fazla çaba göstermesi gereken ceza infaz kurumlarında çalışan infaz koruma memurları üzerinde yapılmıştır. Araştırmada infaz koruma memurlarının Covid 19 korku düzeyleri ve bu korkunun çalışma performansına etkisinde iş streslerinin aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda İstanbul bölgesinde faaliyet gösteren ceza infaz kurumlarında çalışan infaz koruma memurlarından anket yolu ile veri toplanmış ve elde edilen veriler SPSS 22 paket programı ile faktör, korelasyon ve regresyon gibi çeşitli analizler kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde infaz koruma memurlarının algıladıkları Covid 19 korkusunun çalışma performansına etkisinde iş stres düzeylerinin aracılık etkisine sahip olmadığı sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid 19 korkusu, iş stresi, çalışan performansı.

Abstract: Some occupational groups, especially those with a high rate of contact with people, have been more affected by this process, where the coronavirus emerging in Wuhan province of China turned into a huge pandemic in a short time. This research is also on prison guards working in penal institutions, who are thought to have intense human interaction among professional

¹ "COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri" beyanları: Bu çalışma için herhangi bir çıkar çatışması bildirilmemiştir. Bu çalışma Hasan Kalyoncu Üniversitesi Etik Kurulu'nun 12.11.201 tarih ve 5091 sayılı izni çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Sorumlu Yazar: Murat KAHYAOĞLU

Statements of "COPE-Code of Conduct and Best Practices Guidelines for Journal Editors": No conflicts of interest were reported for this article. This study was prepared with the approval of Hasan Kalyoncu University Ethics Committee. Corresponding Author: Murat KAHYAOĞLU

groups in the fight against the epidemic and whose working hours are thought to have increased considerably during this period, and who need to make more effort to improve both the peace of the society and the hygiene and safety conditions of their institutions compared to other occupational groups. has been made. In the study, it was investigated whether the work stresses had a mediating effect on determining the Covid 19 fear levels of the warders and the effect of this fear on their work performance. In this context, data was collected from the prison guards working in penal institutions operating in the Istanbul region through a questionnaire and the obtained data was analyzed with various methods using the SPSS 22 package program. When the results were examined, it was concluded that job stress levels did not have a mediating effect on the effect of the fear of Covid 19 perceived by the warders on their work performance.

Keywords: Covid 19 fear, work stress, employee performance.

GİRİŞ

Covid 19 salgınının tüm dünyayı sarsıcı bir şekilde etkisi altına aldığı bir dönemden geçtiğimiz bugünlerde özellikle bazı meslek gruplarının bu süreçten daha fazla etkilendiğini söylemek doğru olacaktır. Araştırmada bunu göz önünde bulundurarak Covid 19 korkusunun infaz koruma memurlarının yaşadığı stres düzeylerini belirlemek ve bu stresin performanslarına etkisinde aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek için bir araştırma tasarımı yapıldı. Covid 19 hastalığı özellikle insandan insana bulaşan bir virüsten kaynaklı olduğu ve ceza infaz kurumlarının da belki de sağlık kurumlarından sonra insan etkileşiminin en yoğun olduğu çalışma alanlarından birisi olduğundan, araştırmamızın konusu olmuştur. Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan virüs kısa zamanda diğer ülkeler ile beraber Mart 2020'den itibaren Türkiye'de de görülmeye başladı. Ülke yönetimleri çok hızlı bir şekilde insan ve toplum hayatına doğrudan etki eden birçok kararlar aldılar. Bunun başında özellikle eğitim, sağlık ve güvenlik gibi alanlarda alınan izolasyona yönelik tedbirler gelmektedir. Alınan bu tedbirler kapsamında birçok kurumun mesai saatlerinde ve çalışma koşullarında değişikliğe gidildi. Hem değişen bu şartlar hem de Covid 19 korkusu ve endişesi çalışanların iş ve sosyal yaşantılarını çeşitli düzeylerde etkiledi. Bulaşın oldukça kolay olduğu Covid 19 virüsünün yayılması ile beraber insanların hastalanması evlerde karantinaya alınması ve kimi hastaların solunum yetmezliğinden ölümüne sebebiyet vermesi toplumu tedirgin etmiş ve insanlar birbirlerinden kaçır hale gelmiştir. Korku ve endişenin insanı belirli bir düzeyden sonra olumsuz yönde etkilediği düşünüldüğünde çalışanların kurumlarında yani iş yerlerinde yaşadığı stresin artması ve performanslarının etkilenmemesi kaçınılmazdır.

Araştırmada önce korku ve Covid 19 pandemisine dair teorik bilgiler verildikten sonra iş stresi ve çalışan performansı kavramları hakkında literatür taraması yapılarak gerekli tanımlar ve aralarındaki ilişkiler açıklanmıştır. Ardından araştırma metodolojisine ilişkin bilgi verilmiştir. İnfaz koruma memurlarının salgın dönemlerinde Covid 19 korku seviyelerini belirlemek, belirlenen bu korkunun iş ortamında yaşadıkları stres ve performansla ilişkisini belirlemeye yönelik yapılan alan çalışması analiz sonuçlarının yer aldığı bulgular kısmını sonuç ve değerlendirme takip etmektedir. Araştırma konusunun henüz yeni olması ve çıkabilecek olumsuz sonuçların giderilmesi noktasında çalışma hem aka-

demik camianın çalışmasına hem de ilgili politika üreten kurumların yapacakları iyileştirme çalışmalarına katkı sunacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Covid 19 Korkusu

TDK korkuyu bir tehlike veya tehlike düşüncesi karşısında duyulan kaygı, üzüntü şeklinde tanımlarken, Furedi (2001: 8) korkuyu, beklenmedik ve öngörülemeyen durumlarla karşılaşıldığında insan zihninin korku objesine yoğunlaşmasını sağlayan bir mekanizma olarak tanımlamaktadır. Ayrıca korku nesnel bir tehdit karşısında ortaya çıkarken kaygı belirsizlik durumunda ortaya çıkmaktadır. Korkmak, kaygı ve endişe duymak, insanın yaşamı boyunca karşılaşılabileceği ve şiddetin boyutunun yüksekliği kimi zaman insana istemediği boyutlarda zarar verebileceği insani bir reflektir. Korkular, kaygılar ve endişeler bireysel olduğu kadar toplumsal olarak da karşımıza çıkmaktadır. Her toplumun kendine has ortak duyguları bazı olay ya da olgulara karşı farklı şekillerde gelişebilir. Bazen de bu korkular endişeler tüm dünyayı etkisi altına alabilmektedir. Literatürde korkunun çok eskiden değişik şekillerde işlendiği görülmüştür. Geçmişteki bireysel riskler küreselleşmenin etkisiyle toplumsal bir boyut kazanmış ve tüm dünyayı etkileyen, tedirgin eden tehditlere dönüşmüştür. Bu bağlamda insanlık, tarihin her döneminde ani ve beklenmedik durumlar karşısında korku, endişe ve huzursuzluk duygusuna sebep olan gerilimli duygu durumunu (Halsey, 1998:42) değişen boyutlarda yaşamıştır.

Covid-19 enfeksiyonu ateş, yorgunluk, kuru öksürük, solunum semptomları, nefes darlığı ile karakterize olan ve ağır vakalarda ise ağır akut solunum yolu enfeksiyonu, pnömoni, böbrek yetmezliği ve ölümlere sebep olabilen dünyanın son yıllarda karşılaştığı en büyük tehditlerden birisidir (WHO 2020). Covid-19 2019'un sonlarında Çin'den başlayarak bütün dünyaya yayıldı ve hayatı her yönüyle belirgin şekilde etkiledi. Türkiye'deki ilk vaka, 11 Mart 2020'de ilgili bakanlık tarafından kamuoyuna bilgilendirildi. Bu tarih aynı zamanda Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından pandemi olarak ilan edildiği tarihtir. Arkasından hızlı bir COVID-19 süreci hayatımızı yönlendirmeye başladı. Devletler değişik kararlar alarak vatandaşlarını korumaya çalıştı. Hastalığın yeni ve tedavisinin henüz tam olarak bilinmemesinden ötürü insanların bireysel düzeyde kendi kendilerine kararlar alması neredeyse imkânsız hale gelmiş bu da insanların iş ve yaşam dünyasında çeşitli psikolojik sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Salgın hastalıklar, özellikle de Covid-19 gibi tedavisine ilişkin henüz kesin bilginin olmadığı pandemiler, taşıdığı belirsizlik nedeniyle toplumların korku, kaygı ve endişe düzeylerini yükseltmektedir. Yaşanan korku ve stresin nedeni hastalığın ilk kez karşılaşılan olağanüstü bir duruma verdiği olağan tepkiler olarak açıklanabilir (Sümer, 2020). Salgının bir virüs yolu ile en fazla insanların birbirleri ile yakın teması sonucunda yayılması nedeniyle insan etkileşiminin fazla olduğu hastaneler, toplu ulaşım araçları, cezaevleri ve okullar gibi yerlerde alınan tedbirlerin etkileri daha yüksek düzeyde hissedilmiştir.

İş Stresi

Stres kavramı ilk kez 17. yüzyılda fizikçi Robert Hook tarafından elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere kullanılmıştır. İlk zamanlar mühendislik daha sonra fizik, psikoloji, biyoloji ve yönetim bilimleri alanında stres kavramı ile ilgili çalışmalar yapılmıştır (Koçer, 2015: 47). Ancak Selye (1956), bugünkü anlamda

stresi ilk tanımlayan kişidir. Hans Selye stresi, “Organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi” olarak tanımlamıştır (Pehlivan, 2000: 7). Stres; bireyin farklı kişiler üzerinde değişik etkileri olan, endişe, üzüntü, gerilim ve baskıya yol açan duyguları yaşamasıdır (Ivanvewich ve Mattason, 1996: 648). Iwancevich, Gibson ve Donelly’in geliştirdiği ve günümüzde en çok kullanılan tanıma göre stres, bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsal bir davranış olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik ve fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış ve iç hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 17). Kişi ve çevrenin etkileşimi sonucunda oluşan stres, insanı harekete geçirir. Stres altında kişi için bir tehlike söz konusudur ve önemli olan bu tehlikenin derecesidir. Diğer taraftan stres, organizmanın tümünü etkiler ve stres normal olarak kontrol edilebilir bir tepki değildir (Soysal,2009: 19). Stres bir yandan birey üzerinde olumsuz etkiye sahip bir uyaran olarak tanımlanmakta ve bu uyaran aynı zamanda birer stres kaynağı olarak ifade edilmekte; diğer yandan ise, bireyin bu tarz stres kaynaklarına verdiği bir tepki olarak ele alınmakta ve genellikle çalışanın iş ile ilgili yaşadığı gerginlik, endişe, hayal kırıklığı ve sıkıntı hissi olarak tanımlanmaktadır (Griffin vd., 2010; 242). Stresin olumlu ve olumsuz olmak üzere iki boyutu vardır. Belli bir seviyeye kadar stres bireye olumlu anlamda etki eder. Belli bir seviyeye kadar kabul edilebilir olan bu stres, kişiyi motive eder, kişinin amaçlarına ulaşması için teşvik edici bir rol oynar (Gök,2009: 431). Ancak belli bir seviyeyi aşarak kişiyi rahatsız edici boyutlara taşıyan stres, olumsuz stres olarak adlandırılır. Olumsuz stres kişiye aşırı bir yük bindirerek, sorunun aşılamayacak gibi algılanmasına neden olur (Altıntaş,2003: 10). Kişi olumsuz strese karşı hem fiziksel hem de psikolojik olarak tepkiler verir. Fazla iş stresi fiziksel olarak kalp damar hastalıklarına, sindirim ve solunum sistemi rahatsızlıklarına, uyku bozukluklarına, alerjilere, baş ağrısına, kilo alımı veya kaybına, strese bağlı boyun ağrılarına neden olabilmektedir (Gillespie vd., 2001: 58).

Literatürde iş stresi kavramı ise bazı yazarlar tarafından farklı kavramlarla ifade edilmektedir. Bu kavramlardan bazıları, “mesleki stres”, “çalışma stresi”, “endüstriyel stres”, “örgütsel stres”, “iş baskısı” ve “iş gerilimi” olarak sıralanabilir (Tutar, 2000: 238). İnsanlar, işlerinin gereklilikleri zihinsel ve fiziksel kaynaklarını aştığında ve tehdit edici hatta zararlı olarak algılandığında, işlerinde stres yaşarlar. İşten kaynaklanan stres sadece işteki performansı kötüleştirmekle kalmayıp aynı zamanda genel olarak sağlık durumunu ve refahı da olumsuz yönde etkileyebilir (Şahin, M. & Bedük, A :2019). Yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, çalışma saatleri, bireyin kişiliği, aile yapısı, yaşam standartları, ekonomik durumu, özel hayatta veya iş hayatında hayal kırıklığı yaşama gibi etkenler birer bireysel stres kaynağıdır (Yavuz ve Doğan, 2019: 44). Örgütsel stres kaynakları olaraksa aşırı veya az iş yükü, rol çatışması ve rol belirsizliği, iş ortamı, değişen çalışma saatleri ve örgütteki kişiler arası ilişkiler sayılabilmektedir (Aksoylu, 2019: 230). Ayrıca pandemi sürecinde insanların evden kolay kolay dışarıya bile çıkamadığı bir süreçte görevleri başında çalışması gereken infaz koruma memurlarının da işleri hem sağlık hem de güvenlik boyutu ile Sharma vd. (2012)’nin de ifade ettiği strese yol açabilen tehlike düzeyi yüksek işler olarak görülebilir.

Sonuç itibarıyla ortaya çıkan stres durumu hem bireyleri hem de örgütleri değişik düzeylerde etkilemektedir. Bireyde belirli ölçüde olumlu etkilere sahip olan stres düzeyi arttığında oluşan stres sonucunda bireylerde, saldırganlık, telaş ve uykusuzluk gibi olum-

suzluklar meydana getirmektedir (Gökgöz 2013; Eroğlu 2007: 467). Bu bireyler ise örgütte çeşitli problemlerle karşılaşınca agresif davranarak veya şiddete başvurarak tepkisini göstermektedir (Gürgeç vd. 2003: 75). Ayrıca giderek artan stresten etkilenen çalışanların iş performansının neredeyse dibe vurmasından, işten ayrılmaya ve hatta çok ciddi sağlık problemlerine varacak kadar çeşitli olumsuz yansımalar görülmektedir. Hindle (1998: 10) ise, aşırı ve devam eden stresin iş organizasyonlarına etkilerini hizmet ve ürün kalitesinde düşüşü, yüksek personel devri, artan devamsızlık oranı, olumsuz firma imaj ve soğuk örgüt iklimi olarak sıralamaktadır

Çalışan Performansı

Performans kavramı daha çok Sanayi Devriminden sonra üzerinde durulan bir konu olmuştur. Fransızca kökenli olan Performans sözcüğünün dilimizdeki karşılığı edimdir. Fakat dilimizde edim kelimesi yerine performans kelimesi daha sık kullanılmaktadır (Fırat Çorbacıoğlu, 2018: 43). Performans kavramı ile ilgili geçmişten günümüze birçok tanımlama yapılmıştır. Bunlardan birisi, ulaşılması hedeflenen amaçları gerçekleştirmedeki etkinlik ve verimliliklerdir. Başka bir tanıma göre ise, bir bireyin kendi gereksinimlerini karşılayabilmesi için işletme içerisindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirirken harcadığı emek ve zamandır (Tınaz, 2005: 77). Mathis ve Jackson (2002: 56) ise çalışanların işletmeye yapmış oldukları katkıyı çalışan performansı olarak tanımlamışlardır. Çalışan performansı en genel tanımı ile çalışanın işlerini yapabilme derecesidir (Vosloban, 2012: 661). Günümüzde kuruluşların amaçlarının gerçekleştirilmesi, çalışanların motivasyonlarının yükseltilmesi, verimliliğin artırılması, etkinliğin ve başarı düzeyinin belirlenmesinde performans ile ilgili konuların önemli bir stratejiye dönüştüğü ifade edilmektedir (Çukurçayır ve Eroğlu 2005: 132). Literatür incelendiği zaman çalışan performansı ile ilgili de çok fazla tanımlama yapıldığı tespit edilmiştir. Yapılan bu tanımların ortak noktası performansın, bireysel beklenti ve işletmenin hedefi arasındaki ilişki sonucu oluştuğudur (Tutar ve Altınöz, 2014: 202).

İşletmeler için performansın ölçütleri üretilen mal ve hizmetin çeşidine göre farklılık göstermektedir. Söz gelimi kimi örgütlerde kalite ve müşteri odaklılık ön planda tutulurken kimilerinde ise üretim miktarı, ekonomiklik, etkinlik ve karlılık seviyesi dikkate alınmaktadır (Köseoğlu 2005: 213). Her örgüt genel olarak en az maliyetle en yüksek verimlilikle çalışmayı hayal etmektedir. Ancak bu her zaman mümkün olmamaktadır. Çünkü tüm masraflar ve maliyetler ekonomiklik kriterine dahil edilerek hesaplanamamaktadır (Erdumlu 1991: 324). Çalışanların en yüksek verimlilikte performans gösterebilmesi ise hem bireysel hem de örgütsel birtakım unsurların istenilen durum ve şartlara bağlı olmasını gerektirmektedir. Örgütsel olarak bunun en önemli unsurlarından birisi işyerindeki stres düzeyini mümkün olduğu kadar en düşük seviyelere indirebilmekten geçer.

Covid 19-İş Stresi- Çalışan Performansı İlişkisi

Salgın sürecinde her bakımdan olumsuz etkilenen toplum paydaşlarının huzuru ve güvenliğini sağlamaya yardımcı olan en önemli kurumlardan olan ceza infaz kurumlarının hedeflerine ulaşabilmeleri çalışan performanslarının yüksek olmasına bağlıdır. Kurum çalışanların performansı konusunda öncelikle dikkat edilmesi gereken unsur olan çalışan sağlığı ile ilgili çalışmalar gün geçtikçe artmaktadır. Çünkü fiziksel ve psikolojik olarak rahatsız olan çalışan yalnızca kendi performansını değil diğer çalışanların da sağlıklarını

ve performanslarını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Stres yaşayan çalışandaki korku ve kaygı hali bir süre sonra fiziksel ya da ruhsal sorunlara dönüşecek ve çalışanın performansını düşürmesinin yanında yapılan işin de kalitesizliği ve iş kazalarına da neden olabilecektir (Yılmaz, G., Y. Günay, G, 2020). Çalışanlar işletme içerisinde birtakım nedenlere bağlı olarak stres yaşamakta ve bu stres de doğrudan çalışan performansını etkileyerek performans düzeyinin düşmesine yol açabilmektedir (Koçoğlu, 2007: 26-27). Belirli düzeyde stres ile performans arttırılabilmektedir. Fakat bu noktada önemli olan stresin dozunu ayarlayabilmektir. Yeterli dozdaki stres düzeyi ile ise verimlilik ve performans artırımı sağlanmaktadır (Özdevecioğlu vd., 2003: 131).

ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

İnfaz koruma memurlarının algıladıkları Covid 19 korkusunun işyerindeki sergiledikleri performansa etkisinde iş stresinin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik bu araştırmada, öncelikle örneklem ve ölçekler hakkında bilgiler verilmiştir. Ardından örneklem-lerden elde edilen veriler ışığında ortaya çıkan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda ilk olarak değişkenlerin durumuna göre keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Daha sonra değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Ardından da oluşturulan modele ilişkin yapısal eşitlik modeli ile modele ait uyum iyiliği testleri yapılmıştır. Bu testler yapılırken değişkenler arası regresyon analiz sonuçları ve hipotez test sonuçları da ortaya konmuştur. Ayrıca aracılık etkisini belirlemek üzere hiyerarşik regresyon analizi de yapılmıştır. Yapılan bütün bu analizler sonucunda elde edilen sonuçlar mevcut literatür ile karşılaştırılarak politika yapıcılar, idareciler ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur. Kuramlardan ve görgül çalışmalardan faydalanılarak oluşturulan hipotezler çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’ de sunulmuştur.

Araştırmanın Örneklemi

Araştırma evrenini ülkemizde bulunan ceza infaz kurumlarında çalışan infaz koruma memurları oluşturmaktadır. Covid 19 pandemisinin yoğun olduğu dönemde gerçekleşen bu araştırmada özellikle tüm evrene ulaşmanın zor olması nedeniyle bu çalışmada kümeleme örnekleme yöntemi kullanılarak tesadüfî seçilen İstanbul bölgesinde faaliyet

gösteren ceza infaz kurumlarında infaz koruma memurlarından verilen anket formlarını doldurmaları istenmiştir. Bu kapsamda geri dönüşü gerçekleşen anket sayısı 421 olmuştur. Ankete katılanların demografik özelliklerine baktığımızda katılanların %7,4'ü (n=31) kadın, %92,6'sı (n=390) erkek, %82,9'u (n=349) evli, %17,1'i (n=72) bekdir. Eğitim durumları incelendiğinde %5'i (n=21) lise, %90,3'ü (n=380) lisans, %4,8'i (n=20) lisansüstü bir eğitim derecesine sahiptir. Çalışanların yaş aralığı incelendiğinde en yüksek yüzde; 26-30 yaş aralığında %38 (n=160), en düşük yüzdeye sahip aralık ise %3,8 (n=16) ile 20-25 yaş aralığı olarak ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %26,4'ünün (n=111) hiç çocuğu yokken, %43,5'i (n=183) tek çocuğa, %26,4'ü (n=111) iki çocuğa, %3,8'i (n=16) üç çocuğa sahiptir. Ayrıca çalışma süreleri incelendiğinde ise 0-5 yıl arası çalışma süresine sahip çalışanlar %12,1'ini (n=51), 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar %51,5'ini (n=217), 11-15 yıl arası çalışma süresine sahip olanlar %25,4'ünü (n=107), 16-20 yıl arası çalışma süresi olanlar %10,2'sini (n=43) ve son olarak 21 ve üzeri çalışma süresine sahip olanlar ise %0,7'sini (n=3) olarak bulunmuştur.

Araştırmanın Ölçekleri

Covid 19 korkusunun infaz koruma memurlarının performansları ile ilişkisinde iş stresinin etkisi üzerine yaptığımız çalışmada kullanılan ölçeklerle ilgili bilgiler şu şekildedir. Araştırmada tasarlanan model ve hipotezleri test etmek amacıyla çeşitli değişkenler kullanılarak analiz yapılmıştır. Analizi yapmak için modeldeki değişkenlerin ölçülmesinde kullanılan bütün ölçüm araçlarının araştırmada kullanılan tüm ölçeklere ilişkin yapılan güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarına ilişkin sonuçlar, her ölçekle ilgili bölümün sonunda verilmiştir.

Tüm ölçeklerin KMO değerleri .60 üstünde ve Bartlett's test anlamlı olarak belirlendiğinden veri sayısının faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları, keşfedici faktör analizleri, korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizi SPSS 22.0 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ve uyum iyiliği analizleri AMOS 6.0 programı ile analiz edilmiştir.

Covid-19 Korkusu Ölçeği: Bireylerin Kovid-19 kaynaklı korku düzeylerinin ölçülmesi için Ahorsu ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin öğeleri korku üzerindeki mevcut ölçeklerin kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmesi, uzman değerlendirmeleri ve katılımcı görüşmeleri temel alınarak oluşturulmuştur. Ölçek tek faktörlü yapıdadır ve beşli Likert tipinde (1 = Kesinlikle katılmıyorum; 5 = Kesinlikle katılıyorum) yedi maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığı 0,82 ve test tekrar test güvenilirliği 0,72 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek puan, Kovid-19 korkusunun yüksek olduğunu göstermektedir.

Türkiye de Covid 19 Korku ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Nefise Ladikli vd. tarafından yapılmış. Yapılan keşfedici faktör analizinde, Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı (KMO=0,87) ve Bartlett Küresellik Testi veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen faktör sayısının sınanması ve faktör yapısının örneklem için uygunluğunun belirlenmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda tek faktörlü yapının çalışma örneklemini için uygunluğu görülmüştür. Standardize edilmiş faktör yükleri 0,61-0,75 arasındadır. Ayrıca Kovid-19 Korkusu Ölçeğinin güvenilirliğinin incelenmesinde Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,86

olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada SPSS 22.0 paket programı ile yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı toplam varyansın %79,285 olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda 7 maddelik ölçeğin faktör yüklerinin ,744 ile ,887 aralığında olduğu anlaşılmıştır. KMO analiz sonucu ,637 ve Barlett testi $p=0.000$ olarak anlamlı bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı görülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda 7 maddelik Covid Korku Ölçeğinin güvenilirlik kat sayısı ,620 olarak kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır.

İş Stresi Ölçeği: İş stresini ölçmek için Demiral vd.(2007) tarafından güvenilirliği ve geçerliliği yapılmış olan İşveç İş Yüğü-Kontrol-Destek Anketi kullanılmıştır. 17 maddeden oluşan anket formundan 3 madde analiz sonuçlarına göre faktör yükleri düşük çıktığından çıkarılmış ve 14 maddelik ölçek kabul edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa tutarlılık kat sayıları 0,51 ile 0,72 arasında değişmektedir. Bartlett testi $p<0,001$ ve Kaiser- Meyer-Olkin(KMO) katsayısı 0,70 olarak saptanmıştır.

Bu çalışmada SPSS 22.0 paket programı ile yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı toplam varyansın %77,321 olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda 14 maddelik ölçeğin faktör yüklerinin ,518 ile ,870 aralığında olduğu anlaşılmıştır. KMO analiz sonucu ,698 ve Barlett testi $p=0.000$ olarak anlamlı bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda İş Stres Ölçeğinin güvenilirlik kat sayısı ,751 olarak kabul edilebilir seviyede çıkmıştır.

Çalışan Performansı Ölçeği: Çalışanların iş performansının ölçülmesinde; önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise Sigler ve Pearson (2000) tarafından kullanılan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. 4 sorudan oluşan ölçeğin güvenilirlik katsayısı her iki çalışmada da 0.70'in üstündedir. Türkiye'de Çöl (2008) tarafından akademisyenler üzerinde uygulanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,82 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada cevaplar 5'li Likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). SPSS 22 ve AMOS (6.0) paket programı kullanılarak yapılan analiz sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu keşfedici faktör analizi ile doğrulanmış ve varyansın %87,582 olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin faktör yüklerinin ,874 ile ,971 aralığında olduğu anlaşılmıştır. KMO analiz sonucu ,831 ve Barlett testi $p<0.000$ olarak anlamlı bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğini test amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin dört maddelik tek faktörlü yapısına uyum sağladığı görülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, çalışan performansına ait Cronbach Alfa katsayısı 0.952 olarak bulunmuştur.

BULGULAR

Yapılan araştırma sonucunda ortaya çıkan veriler dahilinde SPSS 22 ve Amos program ile çeşitli analizler yapılmıştır. Analizler kapsamında, öncelikle infaz koruma memurlarının algıladıkları Covid 19 korkusu, iş stresi ve çalışma performanslarına yönelik elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlar incelenmiştir. Daha sonraki aşamalarda ise kurulan hipotezleri test etmek ve mevcut ilişkileri neden-

sellik boyutu ile incelemek üzere değişkenler arası regresyon analizleri ve aracılık rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır.

Analiz neticesinde elde edilen verilere ait ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Verilere ilişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	ORT.	S.S.	1	2	3
Covid 19 Korkusu	3.43	.367	-(.62)		
İş Stresi	3.64	.367	-.011	-(.75)	
Çalışan Performansı	4.38	.469	.119*	-.144**	-(.95)

*p<.05

**p<.01

Tablo 1’de gösterilen çoklu korelasyon analizi sonuçları göz önünde bulundurulduğunda araştırmaya konu olan değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu bulgular ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu bulgular incelendiğinde algılanan Covid 19 korkusu ile iş stresi arasında ($p>.05$) anlamlı bir ilişki görülmezken, çalışan performansı ile arasında ($= .119, p<.05$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Ayrıca iş stresi’nin çalışan performansı ile arasında ($= -.144, p<.01$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuçlara göre Covid 19 korkusu ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, Covid 19 korkusu arttıkça çalışan performansının arttığı ve iş stresi arttıkça çalışan performansının düştüğü görülmüştür.

Kurulan hipotezlerin ve modelin test edilmesi amacı ile SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. İstanbul bölgesinde bulunan ceza infaz kurumlarında infaz koruma memuru olarak çalışanların algıladıkları Covid 19 korkusunun, iş streslerine ve çalışma performanslarına etkisini ve nedenini belirlemek için 421 kişiden anket yoluyla veri elde edilmiştir. Algıladıkları korku ile çalışma performansı arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolünü belirlemek için Baron ve Kenny’in önerdiği dört aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yaklaşımı çerçevesinde çeşitli regresyon analizleri uygulanmıştır. Kurulan modelin regresyon analizine ait sonuçlar Tablo-4’de gösterilmiştir.

Tablo-2 Regresyon Analizleri Sonuçları (N=421)

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Modelin İstatistikleri
	B	SH	ö	
1nci Adım				$R^2=.014$;
Bsızd: Covid 19 Korkusu	.151	.062	.119*	$F(1,419)=5.982$;
BlıD: Çalışan Performansı				$p<.05$
2nci Adım				$R^2= .000$;
Bsızd: Covid 19 Korkusu	-.011	.049	-.011	$F(1,419) =.051$;
BlıD: İş Stresi				$p>.05$

3ncü Adım				R ² = .021
BsızD: İş Stresi	-.185	.062	-.144**	F(1,419)=8.920;
BlıD: Çalışan Performansı				p<.01
4.üncü Adım				R ² =.035;
BsızD1: Covid 19 Korkusu	.149	.061	.117*	F (2,105) =7.479;
BsızD2: İş Stresi	-.183	.061	-.143**	p<.01
BlıD: Çalışan Performansı				

Not: Bsız: Bağımsız Değişken, BlıD: Bağımlı Değişken *p<.05, ** p<.01

Regresyon analizi sonuçlarına göre; birinci adımda algılanan Covid 19 korkusunun çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin ($\beta=.119$, $p<.05$) olduğu, ikinci adımda algılanan korkunun aracı değişken iş stresi üzerinde herhangi bir etkisinin ($\beta=-.011$, $p>.05$) bulunmadığı, üçüncü adımda iş stresinin çalışan performansına negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin ($\beta=-.144$, $p<.01$) olduğunu görülmüştür. Dördüncü adımda ise infaz koruma memurlarının algıladıkları korku ile aracı değişken iş stres düzeyleri birlikte ananalize girmiş ve çalışan performansına etkisine bakılmıştır.Çıkan sonuca göre iş stresinin performansa negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin ($\beta=-.143$, $p<.01$) olduğu; Covid 19 korkusunun performans üzerinde etkisinin ($\beta=.117$, $p<.05$) pozitif yönlü ve anlamlı olduğu bulunmuştur.Başka bir ifade ile yapılan hiyerarşik regresyon analizlerine göre ikinci adımda Covid 19 korkusu ile aracı değişken iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığından; aracılık rolünün gerekli şartları sağlanamamıştır.Dolayısı ile korkunun iş stresini arttıracak ve buna bağlı olarak performansa etkisinde aracılık edeceği sonucuna ulaşılamamıştır.

Yapılan analizlerle hipotezlere ilişkin sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo-3: Hipotez Sonuçları

	HİPOTEZ	SONUÇ
H1	Covid Korkusu – Çalışan Performansı	RED
H2	Covid Korkusu- İş Stresi	RED
H3	İş Stresi- Çalışan Parformansı	KABUL
H4	Covid Korkusu- İş Stresi(Aracılık)- Çalışan Performansı	RED

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma önemli ölçüde pandemi tedbirlerinin alındığı bir dönemde İstanbul bölgesi özelinde faaliyet gösteren ceza infaz kurumlarında görevli çalışanların bu dönemde yaşadıkları covid 19 endişe düzeylerini belirleyerek performanslarına etkisinde iş stresinin aracılık rolünün bulunup bulunmadığı üzerine yapılmıştır. Analizleri yapabilmek adına çalışanlardan bir anket formunu doldurmaları istenmiş ve doldurulan formlardan gerekli veri seti oluşturularak SPSS 22 paket program ile veriler analiz edilmiş ve çeşitli bulgulara ulaşılmıştır.

Pandeminin yoğun bir şekilde hissedildiği bir süreçte gerçekleştirilen araştırma so-

nuçlarına değişkenler özelinde bakıldığında ceza infaz kurumlarında çalışan infaz koruma memurlarının algıladıkları Covid 19 korku düzeylerinin ortalaması 3,43 gibi bir değer çıkmıştır. Bu da çalışanların korkuyu ortalamanın üstü bir düzeyde hissettiklerini göstermiştir. Benzer şekilde aracılık rolünü test ettiğimiz çalışanların iş stresi ortalamaları 3,64 olarak bulunmuş ve bu ortalama göre infaz koruma memurlarının algıladıkları stres düzeyleri de beklendiği gibi yüksek çıkmıştır. Fakat beklenilenin aksine son olarak bağımlı değişken olan çalışma performansı ortalaması ise 4,38 olarak bulunmuştur. Bu ortalama ise infaz koruma memurlarının bu dönemde çok yüksek seviyede bir performans gösterdiklerini göstermiştir. Ortalamalar birlikte değerlendirildiğinde yüksek korku ve yüksek iş stresi altında bulunan infaz koruma memurlarının performans değerlerinin yüksek olması çeşitli parametlerden kaynaklanmış olabileceğini göstermiştir. Literatürde yoğun iş temposu ve belirsizlik gibi nedenlerin strese neden olduğu ve yüksek stresin iş performansını düşürdüğü ifade edilmektedir (Baytar 2010: 84; Tuten ve Neidermeyer 2004, 27; Gökgez 2013). Her ne kadar performansı olumsuz yönde etkilediği şeklinde çok sayıda çalışma bulunsada, yüksek performans göstermelerindeki asıl nedeninin çalışanın performansını kendisinin değerlendirmesi olsa da salgın döneminde çalışanların işlerini kaybetme korkusu, mesleklerine bağlılık, işlerini devam ettirmeleri gerekliliğini vicdani bir sorumluluk olarak hissetmeleri veya daha başka sebeplerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma modeliyle beraber ortaya koyulan hipotez sonuçlarına göre dört hipotezden sadece biri kabul edilirken üçü reddedilmiştir. H1 hipotezi olarak ortaya konan infaz koruma memurlarının algıladıkları Covid 19 korkusu çalışma performanslarını negatif ve anlamlı bir şekilde etkiler hipotezi reddedilmiştir. H2 hipotezi yani algılanan Covid 19 korkusunun iş stresini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler şeklinde kurulan hipotez reddedilmiştir. H3 hipotezi çalışanların algıladıkları iş stresleri çalışma performansını negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkiler hipotezi ise kabul edilmiştir. Son olarak aracılık rolünü değerlendirdiğimiz H4 hipotezi olan infaz koruma memurlarının algıladıkları Covid 19 korkusunun çalışma performansına etkisinde iş stresinin aracılık rolü vardır şeklinde kurulan hipotez reddedilmiştir. Hipotez sonuçları değerlendirildiğinde Covid 19 korkusunun beklenilenin tam tersine çalışma performansını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Covid 19 korkusu ile stres arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. İş stresi ile performans arasında ise literatürde Yılmaz ve Günay,2020, Uğan vd,2018’de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Herhangi bir aracılık rolü ise ortaya konmamıştır.

Pandemi döneminde insanların içinde bulundukları ruh hali ve toplumun yapısı son derece karmaşık bir haldeydi. Çalışanlar bir taraftan kendi sağlıklarını ve aile sağlıklarını korumaya çalışırken bir taraftan da devlete ve topluma karşı vazifelerini yerine getirme mücadelesini vermek zorunda kalmışlardır. Çalışanın hem korkması hem stres düzeyinin yükselmiş olması performanslarında kayıplara yol açacağı düşünülürken örgütüne olan bağlılığının yüksek olması ya da başka bir seçeneklerinin olmaması gibi bir zorunluluktan ötürü tam tersine performanslarında bir artışa neden olmuştur. Çıkan bu sonuçların sebeplerinin çalışanların içinde bulundukları psikolojik ya da sosyal yapısının daha detaylı bir araştırma ile analiz edildiğinde tam olarak ortaya konulabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın ülkenin sadece bir bölgesindeki ceza infaz kurumlarındaki çalışanlar üzerinde yapılmış olması araştırmanın sınıridir. Farklı bölgelerde ve farklı sektörlerde çalışanlar

üzerinde de yapılacak araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılabilir. Bu çalışmanın araştırma bulguları kullanılarak çalışanların pandemi şartları altında yaşadıkları stres ve endişe düzeylerini azaltmaya bununla beraber iş performanslarını pozitif olarak daha da artırmaya yönelik olarak hem akademik hem de operasyonel anlamda yöneticilerin başka yapacağı çalışmalara önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020) The Fear of COVID- 19 Scale: development and initial validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8>
- Aksoylu, S. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarında Strese Neden Olan Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Kayseri İli Örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 1 (21), 228-245.
- Altıntaş, E., (2003). Stres Yönetimi. İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Baytar, Ö. (2010). İş Yaşamında Stresin İş gören Performansı Üzerindeki Etkileri (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çukurçayır, M. A. ve Eroğlu, H. T. (2005). Yerel Yönetimler ve Performans Denetimi. (Edt. H. Özgür-ve M. Kösecik). *Yerel Yönetimler Üzerine Güncel Yazılar I*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin, A. C., Uçku, R. ve Theorell, T. (2007). İş Stresi Ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi'nde çalışan erkek işçilerde geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(1), 11-18.
- Erdumlu, G. (1991). Kamu Yönetiminde Performans Ölçülmesi. *G.Ü. İİBF Dergisi*, 7(1-2).
- Fırat Çorbacıoğlu, F. (2018). İşyerinde Mobbingin Çalışan Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Furedi, F., ve Yıldırım, B. (2001). *Korku kültürü: Risk almamanın riskleri*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Gillespie, N., and Walsh, M., Winefield, A., and Stough, C., (2001). "Occupational Stress in Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress". *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 15(1), 53-72.
- Gök, S. (2009). Çalışanlar İçin Verimlilik Anahtarı: Stres Yönetimi, Marmara Üniversitesi. *İ.İ.B.F. Dergisi*, 27(2), 429-448.
- Gökgöz, H. (2013). Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A. & Baker, D. N. (2010). "Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the Burnout of Correctional Staff". *Criminal Justice and Behavior*, 37 (2), 239-255.

- Gürgen, H. (2003). *Halkla İlişkiler ve İletişim* (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Halsey William D., (1998). *Macmillan contemporary dictionary* (1.b.). ABC Tanıtım Basımevi.
- Hindle, T. (1998). *Reducing Stress*. London: Dorling Kindersley.
- Ivancewich, J.M., M. T. Mattason (1996); *Organizational Stres and Management*, Irwin Pub.
- Koçer, C. (2015). Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Koçoğlu, M. (2007). İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Köseoğlu, Ö. (2005). Belediyelerde Performans Yönetimi. *Türk İdare Dergisi*, 447, 211-234.
- Ladikli, N., Bahadır, E., Yumuşak, F. N., Akkuzu, H., Karaman, G. ve Türkkan, Z. (2020). Covid-19 Korkusu Ölçeği'nin Türkçe güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 71-80.
- Mathis, R.L., and Jackson, J.H. (2010). *Human Resource Management, South-Western Cengage Learning*. USA.
- Memiş Doğan, M., Düzel, B. (2020). Covid-19 özelinde korku-kaygı düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 739-752. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44678>
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Özdevecioğlu, M., Bulut, A.E., Tekçe, E.A., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M. ve Doğan, Y. (2003). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 125-138.
- Pehlivan, İ., (2000). *İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Soysal, A., (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 2(1), 17-40.
- Sharma, S., Sharma, J.A. and Devi, A. (2012). Role Stress Among Banking Sector Employees: A Logit Approach. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 11(3), 41-63.
- Şahin, M. ve Bedük, A. (2019). Çalışanlarda İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi: Bankacılık Örneği. *International Social Sciences Studies Journal*, 5(31), 1448-1458.
- Tekin, B ve Deniz, B. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Stresi, İş Performansı ve İş Tatmini Düzeyleri Üzerinde Kontrol Odağı Etkili Bir Faktör Mü? *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 84, 65-94.

- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayım.
- Tutar, H., (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Uğan, Ç -Karakaya, F- Nayır, Y. (2018), Psikolojik Sermayenin İşgören Performansı ve İş Stresine Etkisi. 2.Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on The Company's Growth- A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3, 660-665.
- Yavuz, N. ve Doğan, A. (2019). İş Stresinin İş- Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Esnek Çalışma Bağlamında Test Edilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 41-62.
- Yılmaz, G., Y. Günay, G. (2020). Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Social Sciences Research Journal*, 9 (1), 91-106.
- WHO (2020). Situation report- 78 Coronavirus disease 2019 (COVID-19) 7 April 2020 <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/> (Erişim Tarihi 20.11.2020)