

İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü¹

Öğr. Gör. Dr. Vural AKAR
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
Domaniç Hayme Ana MYO
ORCID: 0000-0003-0804-3550
vural.akar@dpu.edu.tr
Öğr. Gör. Fevziye BEKAR
Gümüşhane Üniversitesi
Şiran Sağlık Hizmetleri MYO
ORCID: 0000-0003-1692-4294
gurlas_ben@hotmail.com

Özet

Bu araştırmanın amacı, Covid-19 salgını sürecinde mevcut işin anlamlılığına yönelik çalışan algısının iş performansı üzerindeki etkisinde Covid-19 korkusunun düzenleyici, iş tatmininin aracı rolünün belirlenmesidir. Araştırma sağlık çalışanları üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma evrenini Türkiye’de faaliyette bulunan bir devlet hastanesinde görev yapmakta olan 350 hemşire oluşturmaktadır. Veri toplama sürecinde kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Google Forms aracılığıyla hazırlanan çevrim içi anket formu ve yüz yüze veri toplama aracılığıyla 214 hemşireye ulaşılmıştır. Araştırmanın verilerinin analizinde SPSS 23 ve AMOS 20 paket programından faydalanılmıştır. Araştırmanın analizlerinde güvenilirlik analizine, faktör analizine, korelasyon analizine, regresyon analizine ve SPSS PROCESS analizine başvurulmuştur. Analizler sonucunda işin anlamlılığına yönelik çalışan algısının iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişkide ise Covid-19 korkusunun ise düzenleyici bir rolü, iş tatminin ise aracı rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşin Anlamlılığı, Covid-19 Korkusu, İş Performansı, İş Tatmini, Salgın Süreci

The Mediator Role of Job Satisfaction And Moderator Role of The Covid-19 Fear Within The Effects of Workplace Meaningfulness on Work Performance

Abstract

The aim of this study is to determine the regulatory role of the COVID-19 fear and mediation role of job satisfaction within the effects of workers’ perceptions towards the existing feeling of meaning at work on work performance during the COVID-19 pandemic. The study was conducted on health professionals. Target population of the study consists of 350 nurses working in a state hospital operating in Turkey. Convenience sampling method was preferred in collecting the data. Online questionnaires prepared on Google Forms and face to face were answered by 214 nurses. SPSS 23 and AMOS 20 software package was used to analyse the data. Regarding the analyses of the study, reliability analysis, factor analysis, correlation analysis, regression analysis and SPSS PROCESS analysis were performed. As a result, it was concluded that the workers’ perceptions towards workplace meaningfulness had a positive effect on work performance. Additionally, it was discovered that the COVID-19 fear has a regulatory, job satisfaction has a moderation role in this relationship.

Keywords: Workplace meaningfulness, COVID-19 Fear, Work Performance, Job Satisfaction, Pandemia Process

Giriş

Günümüzde etkisi devam etmekte olan Yeni Koronavirüs salgını, dünya genelinde sağlık sektöründe çalışan bireyler üzerinde yoğun bir stres unsuru olarak görülmektedir. Bu durum salgına yönelik

¹ Bu çalışma 6-8 Kasım 2021 tarihinde İstanbul’da yapılan UYSAD 8. Uluslararası Yönetim ve Sosyal Bilimler Konferansında sunulmuş ve tam metni bildiriler kitabında yayınlanmış bildirinin geliştirilmiş versiyonudur.

olarak koruyucu ekipmanların eksikliği, salgına ilişkin bilgi yetersizliği, bu alanda yetişmiş sağlık çalışanların yetkinliklerine dayalı eksiklikler ele alındığında korku ve endişeler yaşanmasına yol açmıştır. Üstelik salgının etkilerine yönelik dünyada yaşanan gelişmelerin sosyal medyada ve haber kanallarında sürekli haber olarak sunulması da bu korkuyu körüklemiştir (Cawcutt, 2020). Bu yönüyle Covid-19 salgını, insanların sağlığını ve refahını etkileyen önemli bir unsur olduğu kadar aynı zamanda korku, stres ve endişe kaynağı olarak da değerlendirilmektedir (Reznik ve diğ., 2020).

Dünya sağlık örgütü tarafından yapılan tanıma göre sağlık, sadece hastalığın ya da herhangi bir sakatlığın olmayışı ile alakalı bir durum olmayıp, bunula beraber beden, ruhen ve fiziksel olarak da tam iyi olma halidir. Bu tanıma göre bir bireyin sağlıklı olarak nitelendirilebilmesi için fiziksel halinin yanı sıra ruhsal ve psikolojik olarak da iyi durumda olması gerekmektedir. Bu bağlamda iş dünyasında bireylerin yaşam kalitesi açısından ele aldığımızda, Yeni Koronavirüs salgınına yönelik olarak dünya genelinde yürütülen fiziksel iyileştirme çabalarına yönelik uygulamalara ek olarak psikolojik ve ruhsal iyileşmelere de odaklanmanın gerekeceğini ifade etmek mümkündür.

Koronavirüsün mevcut süreçte sebep olduğu ve geleceğe yönelik olarak bireyler üzerinde oluşturacağı zihinsel ve psikolojik etkilere dayalı olarak alan yazında bir boşluk bulunmaktadır (Haktanır ve diğ., 2020). Üstelik sağlık çalışanları görev yapmış oldukları kurumlarda, Covid-19 sürecinden kaynaklı olarak ekstra rol ve davranış içerisinde bulunarak, görev yapmış oldukları kurumlarda daha önce sergiledikleri performansın daha fazlasını ortaya koymak durumunda kalmışlardır.

Covid-19 sürecinde sağlık çalışanları, bu salgının etkilerinin farkında olduklarından, salgının kendilerine ve ailelerine bulaşma riskinin fazla olması nedeniyle yaşadıkları strese rağmen mesleki sorumluluklarını yerine getirmek için bilişsel olarak salgına dair korkularının üstesinden gelmeye çalışmışlardır. Bu kapsamda sağlık çalışanlarının psikolojik algılarının iyileştirilmesine yönelik araştırmaların yürütülmesi önemlidir (Urooj ve diğ., 2021). Bu nedenle bu araştırmada, çalışanların işin anlamlılığı ve iş tatminine dair algıları iş performansı değişkeni için pozitif, COVID-19 korkusu ise negatif bir öncül olarak ele alınmıştır. Sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu ile başa çıkmalarında da etkili olacağı düşünülen işin anlamlılığı, bireylerin varoluş sebepleri ile işleri arasında bir köprü kurmalarını ve bu sayede işlerine vermiş oldukları önemin bir göstergesi olarak ele alınmaktadır (Allan ve diğ., 2019). Bu kapsamda bu araştırmanın temel amacı iş anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Polatçı ve Sobacı (2021) tarafından yapılan araştırmada, Covid-19 sürecinde işin anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada ise, bu iki değişken arasındaki ilişki de COVID-19 korkusunun durumsal etkisine de odaklanılmaktadır. Günümüz salgın koşullarında sağlık çalışanlarının psikolojilerinde iyileştirme meydana getirebilmek ve mevcut durum değerlendirmesi yapabilmek için Covid-19 korkusu değişkeni ele alınmıştır. Bu kapsamda, COVID-19 korkusunun, işin anlamlılığı ile iş performansı arasındaki pozitif ilişkiyi zayıflatacağı varsayılmaktadır. Son olarak ise, işin anlamlılığı ve iş performansı arasındaki ilişki incelenirken iş tatminin aracı rolü de ele alınmıştır. Çünkü iş tatmini, hemşirelerin iyi olma durumlarını, pozitif psikolojilerini artırıcı ve iş yerinden çıkmalarını engelleyici bir unsur olabilmektedir (Savitsky ve diğ., 2021). Pozitif psikoloji konuları arasında yer alan iş tatminin, işin anlamlılığı ve iş performansı arasında pozitif yönlü aracılık etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda mesleki sorumluluklarından dolayı hemşirelerin Covid-19 sürecinden sonra işlerine daha fazla anlam yükledikleri, bu durumun ise işlerine yönelik kendilerinde tatmin oluşturduğu dolayısı ile iş performanslarının arttığı varsayılmaktadır.

Bu araştırmanın tasarımı, güncel gelişmelerin ortaya çıkardığı mevcut iş gücü problemleri, sağlık çalışanları üzerine yürütülen araştırmalar, yapılan gözlem ve görüşmeler etkili olmuştur. Araştırmanın genel amacı iş anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde COVID-19 korkusunun düzenleyici, iş tatminin aracılık rolünün belirlenmesidir. *“Covid-19 sürecinde iş performansını etkileyen unsurlar nelerdir? Nasıl bir etkiye sahiptir?”* Araştırma sorusuna cevap aranmaktadır.

Araştırmanın yazın tasarımı, öncelikle işin anlamlılığı, iş performansı, COVID-19 korkusu ve iş tatminine ait kavramsal açıklamalara yer verilip, bu kavramların alan yazında hangi örgütsel davranış konuları ile ilişkisi olduğuna değinilmiştir. Çalışmaya ait araştırmanın hipotezlerine yer verildikten sonra araştırmanın yöntemi ve araştırmanın sonuç kısmı ile yazın kısmı sonlandırılmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve ve Araştırmanın Hipotezleri

1.1. İş Anlamlılığı

İlgili alan yazında işin anlamlılığına dair genellikle üç farklı boyuta odaklanılmaktadır. Bu boyutlar, (1) bireylerin yürütmekte oldukları işlere atfettikleri anlam düzeyi olarak önem, (2) bireylerin bütüncül bir bakış açısıyla bakmasını sağlayacak geniş amaç ve (3) varoluşsal açıdan bireyin kendisindeki farkındalığı artırması, kendini gerçekleştirmesidir (Lee, 2015). Bu doğrultuda Allan ve arkadaşları (2019: 502) işin anlamlılığını; kişinin işini varoluşsal değerleriyle uyumlu olarak nitelendirmesi, önemli ve değerli görmesi ya da bireyin işini gerçekleştirmeye değer olarak gördüğü amaçlarına ulaşması yönündeki bir araç şeklinde algılaması durumu olarak ifade etmektedirler.

İş anlamlılığı, işe tutkunluk (Seçkin, 2018), sapma davranışları (Evcimen ve diğ., 2020), işten ayrılma niyeti (Yıldırım ve diğ., 2021), iş memnuniyeti ve bağlılık (Türkay, 2015), işe yabancılaşma ve yalnızlık (Amarat ve diğ., 2019), kurumsal sosyal sorumluluk (Afsar ve diğ., 2020), etik liderlik (Mostafa ve Abed El-Motalib, 2020) olmak üzere çok farklı örgütsel psikoloji konularıyla beraber ele alınarak incelenmiştir.

1.2. İş Performansı

Performans kısaca, beklenen örgütsel değerler karşılığında bireylerin ortaya koydukları olarak ifade edilebilir. Bireyler işyerlerinde sergilemiş oldukları eylemler neticesinde, kurumlarının hedeflerine ulaşmasına katkı sağlamakta ya da bu hedeflere ulaşılmasını zora sokan eylemlerde bulunabilmektedirler. Sahip olunan koşullar ve mevcut işin durumu, bireylerin performanslarına ait sonuçları etkilemektedir (Motowidlo, 2003).

Çalışma hayatında kurumları başarıya taşıyacak anahtar “işgörenler” olarak görülmektedir. İş görenlerin performansı bu nedenle her kurum için ayrı bir öneme sahiptir. Bu nedenle iş performansı ilgili alan yazında duygusal zeka (Miao ve diğ., 2021), iş koliklik, duygusal tükenme (Balducci ve diğ., 2021), işe tutkunluk (Shin ve Hur, 2021), iş yerinde maneviyat (Aboramadan ve Dahleez, 2021), iş stresi (Zainuddin ve diğerleri 2021), çalışanların motivasyonu (Niati ve diğ., 2021) gibi çok farklı alanlarda incelenmiştir.

1.3. Covid-19 Korkusu

Korku, panik atak gibi durumlar insanın fizyolojik ihtiyaçlarının yetersizliğinden kaynaklı olabileceği gibi, yaşamla alakalı duyulan yüksek kaygılardan kaynaklanan bir duygu olarak da meydana gelebilmektedir (Chambless ve Gracely, 1989). Ahorsu ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilmiş olan Covid-19 ölçeği, bütün dünyayı olumsuz bir şekilde etkisi altına alan Yeni Koronavirüs salgını süresince, bireylerin hastalığın bulaşma riskine dayalı olarak hissettikleri korku duygusunu belirlemek üzere geliştirilmiştir. Bu ölçek çok kısa sürede Türkiye (Haktanir ve diğ., 2020), Doğu Avrupa (Reznik ve diğ., 2021), İspanya (Martínez-Lorca ve diğ., 2020) ve Hindistan (Doshi ve diğ., 2020) gibi ülkelerde kullanılmak üzere çok farklı dillere çevrilip uyarlanarak, ölçeğin geçerlilik güvenirlik çalışması yapılmıştır.

İlgili alan yazında Covid-19 korkusunun, iş tatmini, işten ayrılma niyeti (Labrague ve de Los Santos, 2021), yaşam memnuniyeti (Özmen ve diğ., 2021) iş stresi (De los Santos ve Labrague, 2021), iş güvensizliği ve duygusal tükenme (Chen ve Eyoun, 2021), algılanan zaman kontrolü (Caci ve diğ., 2020) gibi çok farklı konularla ilişkisi ele alınmıştır. Genel olarak alan yazın incelendiğinde Covid-19 korkusunun iş tatmini, işe tutkunluk gibi pozitif örgütsel psikoloji konuları üzerine olumsuz bir etki yaptığı, duygusal tükenme, geri çekilme, işten ayrılma niyetine dayalı duygu ve davranışlar ile

arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca Covid-19 sürecinde, bireylerin salgına yönelik olarak hissettikleri korkulara dayalı iş hayatları olumsuz yönde etkilenmiştir (Urooj ve diğ., 2020).

1.4. İş Tatmini

İş tatmini, işe ilişkin faktörler, kişisel özellikler ve iş dışındaki farklı gruplarla olan ilişkiler bağlamında kişinin işine yönelik duyduğu olumlu veya olumsuz bakış açıları olarak ifade edilmektedir (Mishra, 2013: 45). Lévy-Garboua ve arkadaşlarına (2007) göre ise iş tatmini, çalışanın mevcut çalıştığı yerdeki iş koşullarını, dış fırsatlar karşısında tercih etmesindeki belirli göstergeler olarak tanımlanmaktadır.

Covid-19 sürecinde, iş tatmini sağlık koşulları (Zhang ve diğ., 2020), mesleki stres, işten ayrılma niyeti (Said ve El-Shafei, 2021), psikososyal riskler ve işe tutkunluk (del Carmen Giménez-Espert ve diğ., 2020), tükenmişlik (Soto-Rubio ve diğ., 2020), dönüşümcü liderlik (Almohtaseb ve diğ., 2021), örgüt kültürü ve iş performansı (Sapta ve diğ., 2021), iş verimliliği (Feng ve Savani, 2020) gibi çok çeşitli konularla birlikte incelenmiştir. İş tatmini alan yazında genellikle stres, tükenmişlik, iş yerinde sapma davranışlarını azaltıcı, iş verimliliğini, iş performansını artırıcı bir unsur olarak kurumlar için istenilen bir tutum olmaktadır.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

İş günlük hayatımızın ayrılmaz bir parçası olmasının yanı sıra Covid-19 salgını sürecinde sağlık çalışanlarının hayatları tam anlamıyla “işleri” olmuştur. Çünkü bu süreçte meslekleri gereği sağlık çalışanlarına çok önemli görevler ve roller yüklenmiştir. Bu süreçte çalışanlar, performanslarını arttırmaları gereken çok ciddi bir süreçten geçmektedirler. İş anlamlılığının ise, sağlık çalışanlarının enerjisini artıracak önemli bir öncül olduğu düşünülmektedir. Evcimen ve arkadaşları (2020) tarafından, kolayda örneklem yöntemi kullanılarak Mersin ilinde aktif olarak meslek hayatına atılmış kişiler üzerine yapılan araştırmaya göre, yapılan işin anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı yönde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Allan ve arkadaşları (2018), Mechanical Turk veri toplama sisteminden faydalanarak 463 kişi üzerinde işin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda iş anlamlılığının iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda araştırmamızın birinci hipotezi şu şekildedir:

H1: İş anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Covid-19 salgınından, herkesi sağlık yönünden olumsuz yönde etkileyen bir unsur ve bu unsurun sağlığı ölümcül olarak tehdit edici bir etken olduğu ifade edilirse ve ortamda bir belirsizlik varsa korkmak doğaldır (Ng ve Kemp, 2020: 752). Hem kurumsal hem de bireysel olarak salgının önlenmesine ve bireylerin sağlığını korumaya yönelik tedbirlerin alınmasına rağmen, Covid-19 salgını, bireylerin stres düzeyleri, kaygıları gibi olumsuz duyguların artmasına sebep olmuştur (Rodríguez-Hidalgo ve diğ., 2020). Sağlığa yönelik daimi olarak “tehdit edici” bir unsurun olması ise işgörenlerin iş performanslarının düşmesine neden olabilmektedir (Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021). Bu nedenle, bu araştırma kapsamında COVID-19 korkusu düzenleyici bir değişken olarak ele alınmaktadır. Bireylerin korku düzeyleri arttıkça performanslarının olumsuz yönde etkileneceği düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın ikinci hipotezi şu şekildedir:

H2: İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki olumlu etkisinde COVID-19 korkusunun düzenleyici bir rolü vardır. Şöyle ki iş görenlerin COVID-19 salgınına yakalanmalarına yönelik korku düzeyleri arttıkça iş anlamlılığı ile iş performansı arasındaki pozitif ilişki azalacaktır.

Araştırmanın son hipotezi işin anlamlılığı, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için geliştirilmiştir. Bu kapsamda Covid-19 sürecinde, işin anlamlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkide iş tatminin aracı rolü olup olmadığını incelenmektedir.

Baron ve Kenny (1986)’a göre, bir değişkenin aracı etkisi olması için, 1) bağımsız değişkenin (işin anlamlılığının) bağımlı değişken (iş performansı) ve aracı değişken (iş tatmini) arasında bir ilişkinin

olması gerekmektedir. Allan ve arkadaşları (2018), Evcimen ve arkadaşları (2020) ve Polatçı ve Sobacı (2021) COVID-19 sürecinde işin anlamlılığı ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Baron ve Kenny (1986)'ın aracı değişkene dair varsayımı bu koşullar altında sağlanmaktadır. Laaleh Al-Aali ve Ahmed (2021), iş yerinde olumlu durumların olumlu sonuçlara yol açtığını ifade etmektedirler. Bu doğrultuda olumlu bir öncül olarak ele alınan iş anlamlılığının, iş tatminine katkıda bulunacağı belirtilmektedir. Yüksek bir anlama sahip işte çalışmak çalışanlar için bir amaç olabilir. Sparks ve Schenk (2001) araştırmalarında, çalışanların yüksek bir amaca sahip olmaları ile iş tatmini yaşamaları arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Maharaj ve Schlechter (2007) tarafından yürütülen araştırmada da iş anlamlılığı ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Sparks ve Schenk (2001), Maharaj ve Schlechter (2007), Laaleh Al-Aali ve Ahmed (2021) araştırması temelinde Baron ve Kenny (1986)'e ait aracı değişken olma koşulunun sağlandığı düşünülmektedir. Bu nedenle araştırmanın son varsayımı şu şekilde oluşturulmuştur:

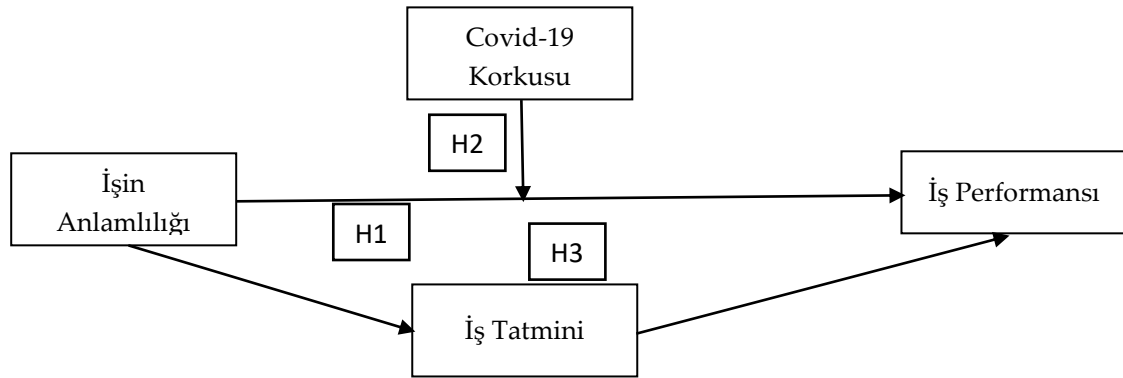
H3: İş tatmininin, işin anlamlılığı ile iş performansı arasındaki olumlu ilişkide aracılık rolü vardır.

2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, mevcut işin anlamlılığına yönelik çalışan algısının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı, Covid-19 korkusunun düzenleyici rolünün belirlenmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında ulaşılan verilerin testinde SPSS 21, SPSS Process (Hayes, 2018) ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Bu doğrultuda, ilk olarak demografik soruların frekans dağılımları ele alınmış, daha sonra ise çalışmada yer alan ölçeklere yönelik güvenilirlik analizi gerçekleştirilip, geçerliliklerini ölçmek adına açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Değişkenlerin birbirleri arasında kurulan ilişkileri değerlendirebilmek amacıyla korelasyon analizine ve geliştirilen hipotezlerin testi için de regresyon ve process analizlerine başvurulmuştur.

Modele eklenen iş tatmini aracı değişkeninin testinde Baron ve Kenny'in (1986: 1176) geliştirdiği yöntemden yararlanılmıştır. Çalışmaya, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında kurulan ilişkinin kuvvetine etki eden düzenleyici değişken (Baron ve Kenny, 1986: 1185) olarak Covid-19 korkusu da eklenilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Yukarıda yer alan Şekil 1'deki modelde de belirtildiği üzere bu çalışmada, Covid-19 sürecinde sağlık alanında faaliyette bulunan hemşirelerin mevcut işlerinin anlamlılığına yönelik algılarının, iş performanslarına etki edeceği ve bu ilişkide ise Covid-19 korkusunun düzenleyici bir role sahip olabileceği düşünülmektedir.

2.1. Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki bir devlet hastanesinde çalışan 350 hemşire oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemine (Walliman, 2015) başvurularak çevrimiçi ve yüz yüze anket yöntemi aracılığıyla araştırmanın verileri elde edilmiştir. Araştırmanın sonucunda 214 kişiye ulaşılmıştır. Baş (2008: 41)’a göre araştırma evreni 250 ise, %95 güven aralığında 152 kişinin, araştırmanın evreni 500 ise %95 güven aralığı için 217 kişinin yeterli olacaktır. Bu kapsamda, bu araştırmanın evreni için ulaşılan örneklem sayısının, araştırma amacını ölçebilecek nitelikte bir güce sahip olduğu düşünülmektedir. Etik kurulu onayı 04.02.2021 tarihinde Gümüşhane Üniversitesi Etik kurulundan ve 05.01. 2021 tarihinde T.C. Sağlık Bakanlığı Bilimsel Araştırma Platformuna başvuru yapılarak iki farklı kurumdan alınmıştır.

Araştırmaya katılanların %52,8’i erkek, %47,2’si kadındır. Katılımcıların %61’i 26 - 35 yaş aralığındadır. Diğer yaş gruplarının ise %27’si 18 – 25 yaş aralığında, %12’si 36 yaş ve üzeridir. Katılımcıların eğitim seviyeleri değerlendirildiğinde %69,2’sinin bir fakülte mezunu, diğerlerinin ise sırasıyla %22,4’ünün lise, %7,5’inin yüksekokul ve %0,9’unun ise yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılanların gelirleri ortalaması 4554TL ve kurumlarında çalışma süreleri ortalaması 8 yıldır. Katılımcıların %96,3’ü hemşire, %0,5’i kıdemli hemşire ve %3,3’ü ise diğer pozisyonlardaki hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %61,2’si evli, %38,8’i ise bekârdır. Bunların yanı sıra katılımcıların % 74,8’inin herhangi bir kronik hastalığının bulunmadığı, %71’ine Covid-19 teşhisi konulmadığı, %87,4’ünün uluslararası seyahat yapmadığı, %61,2’sinin Covid-19 teması olmadığı ve % 54,2’sinin Covid-19 salgınına yakalanan bir yakınının bulunduğu da belirlenmiştir.

2.2. Ölçekler

Çalışmadaki ölçeklerin önceki araştırmalarda Türkçe’ye uyarlaması yapılarak, geçerlilik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiştir.

İşin Anlamlılığı: İşin anlamlılığı ölçeği Spreitzer (1995) tarafından yürütülen araştırmadan elde edilmiştir. Ölçekte “İşimle ilgili olarak yaptığım faaliyetlerin benim için özel bir anlamı var.” şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 6’lı Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 6. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.98’dir.

Covid-19 Korkusu: Araştırma kapsamında, Ladikli vd., (2020) tarafından oluşturulan Covid-19 korkusu ölçeği kullanılmıştır. “Covid 19’a yakalanmaktan endişelendiğim için uykularım kaçıyor. “Covid 19 yüzünden hayatımı kaybetmekten korkuyorum.”, şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 6’lı Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 6. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.92’dir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin Covid-19 korkusunu ölçme gücünün kabul edilebilir olduğunu göstermektedir ($\chi^2 / df = 4,009$, RMR=.05, GFI=.93, AGFI=.85, IFI=.98, CFI=.98, RMSEA=.11).

İş Tatmini: İş tatmininin ölçümünde, Chirchill, Ford ve Walker (1974) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte, “İşim bana başarma duygusu veriyor” şeklinde örnek maddeler yer almaktadır. Cevaplar 6’lı Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 6. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.92’dir.

İş Performansı: İş performansı soruları Goris, Vaught ve Pettit (2003) tarafından yapılan araştırmadan alınmıştır. “Görevimin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiririm” şeklinde örnek maddeler bulunmaktadır. Cevaplar 6’lı Likert ölçeğine göre elde edilmiştir (1. Kesinlikle Katılmıyorum → 6. Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ait Cronbach Alpha (α) kat sayısı 0.83’tür. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin kabul edilebilir uyuma sahip olduğunu göstermektedir ($\chi^2 / df = 3,690$, RMR=.14, GFI=.97, AGFI=.90, IFI=.98, CFI=.98, RMSEA=.11).

3. Bulgular

Çalışmada ulaşılan verilerin testinde SPSS 21 ve AMOS 20 paket programları kullanılmıştır. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda $p = 0,01$ ve $p = 0,05$ genel olarak kabul edilen anlamlılık düzeyleridir. Değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkilerinde belirtilen sınırlarda anlamlılık düzeylerine sahip olmaları istatistiksel olarak anlamlılığı ortaya koymaktadır.

3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada yer alan değişkenlerin ortalama, standart sapma ve korelasyon analizine ait sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

	Ort.	SS	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Cinsiyet	U	,50	1										
2. Yaş	29,48	5,48	-,308**	1									
3. Eğitim	U	,85	-,200**	,176**	1								
4. Gelir	4554	1286,3	-,257**	,598**	,241**	1							
5. Süre	8	5,55	-,175*	,637**	-,025	,346**	1						
6. Pozisyon	U	,54	,044	-,197**	-,181**	-,392**	-,081	1					
7. Medeni Hâl	U	,48	-,304**	,540**	,083	,389**	,353**	-,182**	1				
8. İşin Anlamlı	4,22	1,88	-,114	,167*	,129	,033	,090	-,099	,230**	1			
9. İş Tatmini	4,27	1,64	-,138*	,150*	,119	,149*	,089	-,197**	,318**	,666**	1		
10. Covid-19 Korkusu	2,18	1,32	,167*	-,127	,014	-,074	-,034	,011	-,129	,158*	-,054	1	
11. İş Perform	4,23	1,26	,035	,077	,018	,101	,049	-,091	,226**	,610**	,645**	,090	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Araştırmada yer alan bağımsız değişken işin anlamlılığı ile aracı değişken iş tatmini ($r = 0,666$, $p = 0,01$), düzenleyici değişken Covid-19 korkusu ($r = 0,158$, $p = 0,05$) ve bağımlı değişken iş performansı ($r = 0,610$, $p = 0,01$) arasında kurulan ilişkilerin anlamlı ve pozitif yöne sahip olduğu bulgularına erişilmiştir. Bununla beraber aracı değişken iş tatmini ile iş performansı ($r = 0,645$, $p = 0,01$) arasında kurulan ilişkinin de anlamlı ve pozitif yöne sahip olduğu belirlenmiştir.

3.2. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada sağlık sektöründe hemşire olarak çalışmakta olan kişilerin Covid-19 nedeniyle yaptıkları işin daha fazla anlam kazanmasının iş performanslarına yaptığı etki ele alınmıştır. Araştırma modelinde ele alınan bağımsız değişken işin anlamlılığı; bağımlı değişkeni iş performansıdır. Modele ayrıca kontrol değişkenleri olarak cinsiyet, yaş, eğitim ve gelir düzeyleri, işyerindeki çalışma süresi ve pozisyon, medeni hal, kronik hastalık, Covid-19 teşhisi, uluslararası seyahat, Covid-19 temasılığı ve Covid-19 yakına sahiplik durumları; düzenleyici değişken olarak Covid-19 korkusu da eklenerek, regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

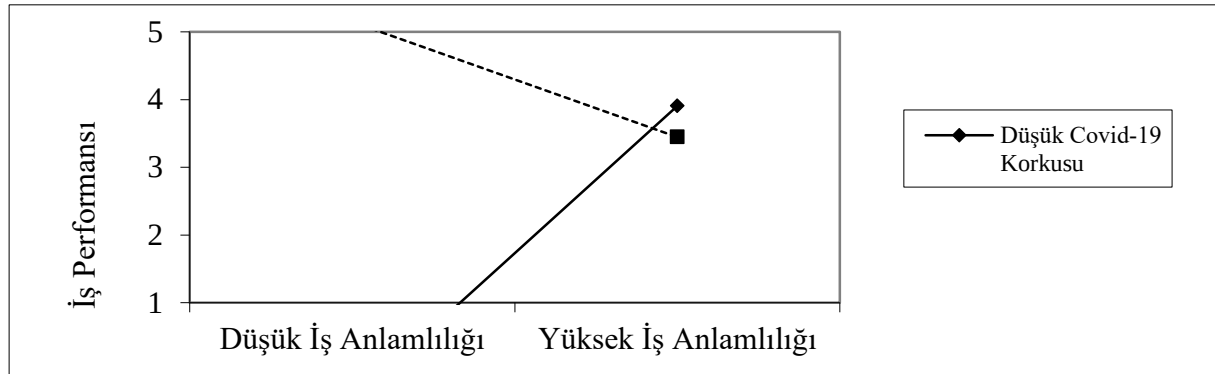
Çalışma kapsamında Tablo 2’de ortaya konulan regresyon analizi sonuçları, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisini inceleyen modelin anlamlı olduğunu ifade etmektedir ($F = 0,111$, $p < 0,001$). Sonuçlara göre kontrol değişkenlerden yalnızca cinsiyet ($Beta = 0,135$, $p = 0,024$) ve medeni hal ($Beta = 0,134$, $p = 0,047$) değişkenlerinin iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada işin anlamlılığının sağlık çalışanı olarak görevli hemşirelerin iş performanslarını pozitif yönde etkilediği bulgulararak ($Beta = 0,869$, $p = 0,000$), “İşin anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır” biçimindeki hipotez 1 kabul edilmiştir.

Tablo 2: İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerine Etkileri Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	Adım 1: İş Performansı (Bağımlı Değişken)			Adım 2: İş Performansı (Bağımlı Değişken)			Adım 3: İş Performansı (Bağımlı Değişken)		
Bağımsız Değişken	Beta	t	p	Beta	t	P	Beta	T	p
Cinsiyet	,109	1,461	,145	,123	2,060	,041	,135	2,271	,024
Yaş	-,017	-,151	,880	-,099	-1,074	,284	-,108	-1,180	,239
Eğitim	,011	,148	,882	-,045	-,767	,444	-,034	-,593	,554
Gelir	,053	,516	,606	,074	,912	,363	,068	,844	,400
Süre	-,016	-,183	,855	,012	,171	,864	,022	,314	,754
Pozisyon	-,054	-,725	,469	,004	,073	,942	,011	,185	,853
Medeni Hal	,208	2,464	,015	,135	1,992	,048	,134	1,998	,047
Kronik Hastalık	,125	1,752	,081	,096	1,691	,092	,098	1,754	,081
Covid-19 Teşhisi	,099	,944	,346	-,017	-,198	,843	-,036	-,411	,681
Uluslararası Seyahat	,086	1,230	,220	,019	,339	,735	,023	,409	,683
Covid-19 Teması	,056	,507	,613	-,067	-,735	,463	-,074	-,821	,413
Covid-19 Yakını	-,097	-1,155	,250	-,081	-1,214	,226	-,084	-1,276	,204
İşin Anlamlılığı				,650	10,755	,000	,869	7,515	,000
Covid-19 Korkusu				-,022	-,384	,702	,357	1,978	,049
İA X CK							-,478	-2,215	,028
R ²	,456			,442			,111		
R	,675			,665			,333		
F	11,047			11,264			2,087		

N = 214. Standardized regression coefficients, (İA X CK = İşin Anlamlılığı X Covid-19 Korkusu)

Çalışmada ilk olarak işin anlamlılığı ile Covid-19 korkusu değişkenlerinin etkileşimlerinin iş performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($Beta = -0,478$, $p = 0,028$) (Tablo 2, Şekil 2). Daha sonra uygulanan basit eğim analizinin sonuçlarına göre Covid-19 korkusu yüksek düzeyde olan çalışanlarda yüksek iş anlamlılığı durumunun, çalışanların iş performansları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir ($Beta = -0,639$, $t = -0,964$, $p = 0,336$). Bununla beraber düşük düzeyde Covid-19 korkusuna sahip olan çalışanların, yaptıkları işin anlamlılığını yüksek olarak görmelerinin, iş performansları üzerinde anlamlı etkide bulunduğu tespit edilmiştir ($Beta = 1,635$, $t = 4,365$, $p = 0,000$). Buna göre “İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde Covid-19 korkusunun düzenleyici etkisi vardır” biçimindeki Hipotez 2 kabul edilmiştir.

Şekil 2: İş Performansı Üzerine İşin Anlamlılığı İle Covid-19 Korkusunun Etkileşiminin Etkisi

İşin anlamlılığının iş performansı üzerine etkisinin ardından, bu ilişkide iş tatmininin aracı etkisi de ele alınmıştır. Hipotez 3'e göre iş tatmini, işin anlamlılığı ile iş performansı arasındaki pozitif yönlü ilişkiye

aracılık etmektedir. Bu hipotezin testi de SPSS’de PROCESS eklentisi uygulamasındaki Model 4 ile test edilmiştir. Tablo 3’te de belirtildiği üzere, işin anlamlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisi anlamlıdır ($B = ,19$, $se = ,04$, $LLCI = ,10$, $ULCI = ,29$). Bu bakımdan, iş tatmininin işin anlamlılığı ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık etkisi olduğu belirlenerek, hipotez 3 kabul edilmiştir.

Tablo 3: İş Tatmininin Aracılık Etkisi Sonuçları

	İş Performansı (<i>Bağımlı Değişken</i>)			
	E	se	LLCI	ULCI
İş Tatmini	0,19	0,04	0,10	0,29

SONUÇ

Bu araştırmada, “COVID-19 sürecinde iş performansını etkileyen unsurlar nelerdir? Nasıl bir etkiye sahiptir?” araştırma sorusundan yola çıkılarak iş performansına ait öncüllerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Kolayda örneklem yöntemi seçilerek, Türkiye’deki bir devlet hastanesinde görev yapmakta olan 214 hemşireye anket uygulaması yapılarak araştırmanın verileri toplanmıştır.

Araştırmanın neticesinde iş anlamlılığının iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu yönüyle bu araştırma, Allan ve arkadaşlarının (2018), Evcimen ve arkadaşlarının (2020) ve Polatçı ve Sobacı (2021) araştırma sonuçları ile benzerlik göstererek literatür tarafından desteklenmektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezi, bireylerin sahip oldukları olumsuz duygu durumlarının iş performansını ve işin anlamlılığını olumsuz yönde etkileyeceği varsayımından yola çıkarak oluşturulmuştur. İlgili alan yazında sağlık çalışanlarının mesleklerine duymuş oldukları inançtan dolayı, Covid-19 korkusunun iş performansları üzerinde negatif yönlü bir etkisi olmadığı sonucuna sahip olan araştırmalar mevcut olmakla birlikte (*örneğin*, Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021), Yeşil ve Mavi (2021) tarafından yapılan bir araştırmada tam tersi bir sonuç ortaya konulmuştur.

Yürütülen araştırma doğrultusunda elde edilen bulgular, Covid-19 salgınına yönelik korkunun hala devam etmekte olduğunu gözler önüne sermektedir. Öyle ki, her ne kadar sağlık çalışanları mesleklerinin ve yapmış oldukları işlerin anlamlı olduğunu düşünseler de, olağanüstü hal sürecinde iş performansları yüksek olmasına rağmen Covid-19 salgınına yönelik duydukları korku, sağlık çalışanlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Alan yazında, Covid-19 korkusunun olup olmamasına yönelik etkisinin farklı sonuçlara yol açması, çalışılan kurumlarda kaynakların kullanımı, iş arkadaşı ya da yönetsel destekle ilgili iş ortamındaki güven değişkenlerine bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle, bu araştırma bu konular kapsamında da genişletilerek Covid-19 korkusu ile ilgili derinlemesine bir inceleme yapılabilir.

Gençöz (1998) korkuyu yenmenin en önemli yollarından birisinin korkuyu oluşturan sebeplerden kaçınmak yerine korkular ile yüzleşmek olduğunu belirtmiştir. Artık Covid-19 salgını günümüzde kaçınılmaz bir unsur olmuştur. Bu nedenle, bu araştırmada bu salgına yönelik korku sürecinin devam ettiği ve sürecin iş performansını etkilediği gözler önüne serilmektedir. Geleceğe yönelik araştırmalarda ise, bu sürece ait duyarsızlaşma konusu üzerine araştırmalar yürütülebilir. Böylelikle geleceğe ve olası salgınlar için duyarsızlaşma ve korku ile yüzleşmenin nasıl olacağına ait araştırma modelleri de ortaya konularak alan yazında ve mesleki uygulamalarda bulunan mevcut boşluklar kapatılabilir.

Araştırmanın son varsayımı, işin anlamlılığı, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi belirlemek için geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin, Covid-19 sürecinde işlerine daha fazla anlam

yükledikleri, bu anlamın iş tatminini olumlu yönde etkilediği, iş tatmini aracılığıyla da iş performanslarının arttığı bulgularına ulaşılmıştır. İş anlamlılığı ve iş tatmini arasındaki bu pozitif yönlü ilişki Sparks ve Schenk (2001), Maharaj ve Schlechter (2007), Laaleh Al-Aali ve Ahmed (2021) ile benzer sonuçlara sahiptir. Fakat literatürde işin anlamlılığı, iş tatmini ve iş performansına ait ilişkiyi bir arada ölçen bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Araştırmanın bu yönüyle özgün bir değere sahip olduğu düşünülmektedir. Kurumları adına çalışanlarından yüksek beklentisi olan yöneticilerin, iş anlamlılığının, iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulacak bir yönetim anlayışı benimsemelerinin, istedikleri verimi elde etmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışanların fiziksel güvenliğinin yanında ruhsal ve psikolojik sağlıklarının korunması da kurumlar için faydalı olabilecektir.

Bu araştırmanın en büyük kısıtı, kesitsel bir çalışma olarak yürütülmüş olmasıdır. Gelecekteki araştırmalarda iş performansına ait sorular çalışanlarını değerlendirmesi için yöneticilere sorularak veri çeşitlenmesine gidilebilir bu sayede farklı kaynaklardan veri toplanarak bu araştırma modelinin derinlemesine incelemesi sağlanabilir. Bununla beraber boylamsal bir araştırma yürütülerek farklı zamana dair çalışanların tutum ve davranışlarının kıyaslanması yapılabilir.

KAYNAKÇA

Aboramadan, M., & Dahleez, K. A. (2021). Workplace Spirituality and Job Performance in Higher Education. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 18(2), 128-150.

Afsar, B., Al-Ghazali, B., & Umrani, W. (2020). Retracted: Corporate Social Responsibility, Work Meaningfulness and Employee Engagement: The Joint Moderating Effects of Incremental Moral Belief and Moral Identity Centrality. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(3), 1264-1278.

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*, 1-9.

Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 172-182.

Almohtaseb, A., Almahameed, M., Sharari, F., & Dabbouri, E. (2021). The Effect of Transformation Leadership on Government Employee Job Satisfaction During Covid-19. *Management Science Letters*, 11(4), 1231-1244.

Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., & Güneş Karakaya, B. (2019). The Mediating Role Of Work Alienation In The Effect of Workplace Loneliness on Nurses' Performance. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 553-559.

Balducci, C., Alessandri, G., Zaniboni, S., Avanzi, L., Borgogni, L., & Fraccaroli, F. (2021). The Impact of Workaholism on Day-Level Workload and Emotional Exhaustion and on Longer-Term Job Performance. *Work & Stress*, 35(1), 6-26.

Baş, T. (2008). Anket: Anket Nasıl Hazırlanır?, Anket Nasıl Uygulanır?, Anket Nasıl Değerlendirilir?. Seçkin Yayıncılık.

Baron, R. M., & 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), 1173.

- Caci, B., Miceli, S., Scrima, F., & Cardaci, M. (2020). Neuroticism and Fear of COVID-19. The Interplay Between Boredom, Fantasy Engagement and Perceived Control Over Time. *Frontiers in Psychology*, 11, 2578.
- Cawcutt, K. A., Starlin, R., & Rupp, M. E. (2020). Fighting Fear in Healthcare Workers During The COVID-19 Pandemic. *Infection Control & Hospital Epidemiology*, 41(10), 1192-1193.
- Chambless, D. L., & Gracely, E. J. (1989). Fear of Fear and The Anxiety Disorders. *Cognitive Therapy and Research*, 13(1), 9-20.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do Mindfulness and Perceived Organizational Support Work? Fear of COVID-19 on Restaurant Frontline Employees' Job Insecurity and Emotional Exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102850.
- Chirchill, G.A. – Ford, N.M. – Walker, O.C., (1974), Measuring the Job Satisfaction of Industrial Salesmen, *Journal of Marketing Research*, 11(3), ss.254-260.
- De Los Santos, J. A. A., & Labrague, L. J. (2021). The Impact of Fear of COVID-19 On Job Stress, and Turnover Intentions of Frontline Nurses in The Community: A Cross-Sectional Study in The Philippines. *Traumatology*, 27(1), 52.
- Del Carmen Giménez-Espert, M., Prado-Gascó, V., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8: 1-10.
- Doshi, D., Karunakar, P., Sukhabogi, J. R., Prasanna, J. S., & Mahajan, S. V. (2020). Assessing Coronavirus Fear in Indian Population Using The Fear of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-9
- Doshi, D., Karunakar, P., Sukhabogi, J. R., Prasanna, J. S., & Mahajan, S. V. (2020). Assessing Coronavirus Fear in Indian Population Using The Fear of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health And Addiction*, 1-9.
- Dünya Sağlık Örgütü <https://www.who.int/about/frequently-asked-questions> (Erişim tarihi: 23.11.2021).
- Evcimen, C., Çakıcı, A., & Çakıcı, C. (2020). İşin Anlamlılığının Sapma Davranışı ve Performansa Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 672-683.
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 Created A Gender Gap in Perceived Work Productivity and Job Satisfaction: Implications for Dual-Career Parents Working From Home. *Gender in Management: An International Journal*.
- Gençöz, T. (1998). Korku: Sebepleri, Sonuçları ve Başetme Yolları. *Kriz Dergisi*, 6(2), 9-16.
- Goris, J. R., Vaught, B. C., & Pettit, J. D. (2003). Effects of Trust in Superiors and Influence of Superiors on the Association Between Individual-Job Congruence and Job Performance/Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 327-343.
- Haktanır, A., Seki, T., & Dilmaç, B. (2020). Adaptation and Evaluation of Turkish Version of The Fear of COVID-19 Scale. *Death Studies*, 1-9.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis second edition: A regression-based approach. New York, NY: Ebook The Guilford Press. Google Scholar.
- Laaleh Al-Aali, A. O., & Ahmed, U. (2021). Addressing The ssue of Meaningful Work During Covid-19 Through Ldw Model: An Empirical Study. *Elementary Education Online*, 20(4), 1791-1799.

- Labrague, L. J., & De Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of Covid-19, Psychological Distress, Work Satisfaction and Turnover İntention Among Frontline Nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395-403.
- Ladikli, N., Bahadır, E., Yumuşak, F. N., Akkuzu, H., Karaman, g., & Türkkan, Z. (2020). Kovid-19 Korkusu Ölçeği'nin Türkçe Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *International Journal of Social Science*, 3(2), 71-80.
- Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C., & Simonnet, V. (2007). Job Satisfaction and Quits. *Labour Economics*, 14(2), 251-268.
- Maharaj, I., & Schlechter, A. F. (2007). Meaning in Life And Meaning of Work: Relationships With Organisational Citizenship Behaviour, Commitment And Job Satisfaction. *Management Dynamics: Journal of The Southern African Institute For Management Scientists*, 16(3), 24-41.
- Martínez-Lorca, M., Martínez-Lorca, A., Criado-Álvarez, J. J., Armesilla, M. D. C., & Latorre, J. M. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Validation in Spanish University Students. *Psychiatry Research*, 293, 113350.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2021). Emotional İntelligence and Job Performance in The Hospitality Industry: A Meta-Analytic Review. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Mishra, P. K. (2013). Job Satisfaction. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 14(5), 45-54.
- Mostafa, A. M. S., & Abed El-Motalib, E. A. (2020). Ethical Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in The Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 40 (1), 112-131.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job Performance. *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, 12, 39-53.
- Ng, K. H., & Kemp, R. (2020). Understanding and Reducing The Fear of COVID-19. *Journal of Zhejiang University. Science. B*, 21(9), 752-754.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.
- Özmen, S., Özkan, O., Özer, Ö., & Yanardağ, M. Z. (2021). Investigation of COVID-19 Fear, Well-Being and Life Satisfaction in Turkish Society. *Social Work in Public Health*, 36(2), 164-177.
- Polatçı, S., & Sobacı, F. (2021). Covid-19 Küresel Salgınında İş Performansı İçin Aranan Kaynak Olarak İşin Anlamı: Doktorlar Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 185-207.
- Reznik, A., Gritsenko, V., Konstantinov, V., Khamenka, N., & Isralowitz, R. (2021). COVID-19 Fear in Eastern Europe: Validation of The Fear of COVID-19 Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 19(5), 1903-1908.
- Rodríguez-Hidalgo, A. J., Pantaleón, Y., Dios, I., & Falla, D. (2020). Fear of COVID-19, Stress, and Anxiety in University Undergraduate Students: A Predictive Model for Depression. *Frontiers in Psychology*, 11, 3041.
- Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Occupational Stress, Job Satisfaction, and İntent To Leave: Nurses Working on Front Lines During COVID-19 Pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science And Pollution Research*, 28(7), 8791-8801.

- Sapta, I., Muafi, M., & Setini, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, And Job Satisfaction in Improving Employee Performance During The Covid-19 Pandemic. *The Journal of Asian Finance, Economics, And Business*, 8(1), 495-505.
- Savitsky, B., Radomislensky, I., & Hendel, T. (2021). Nurses' Occupational Satisfaction During Covid-19 Pandemic. *Applied Nursing Research*, 59, 151416.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160.
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2021). When Do Job-Insecure Employees Keep Performing Well? The Buffering Roles of Help And Prosocial Motivation in The Relationship Between Job Insecurity, Work Engagement, And Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 36(4), 659-678.
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. (2020). Effect of Emotional Intelligence And Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, And Nurses' Health During The Covid-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 17(21), 7998.,
- Sparks, J.R., & Schenk, J.A. (2001). Explaining The Effects of Transformational Leadership: An Investigation of The Effects of Higher-Order Motives In Multilevel Marketing Organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 22(8), 849-869.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Türkay, O. (2015). Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 239-256.
- Urooj, U., Ansari, A., Siraj, A., Khan, S., & Tariq, H. (2020). Expectations, Fears and Perceptions of Doctors During Covid-19 Pandemic. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 36 (COVID19-S4), 37-42.
- Walliman, N. (2015). *Social research methods: The essentials*. Sage.
- Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A., & Çiçek, H. (2021). İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 277-306.
- Yiğitol, B., & Büyükmumcu, 2021 S. Covid-19 Korkusu, Kişilik Özellikleri, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17 (Pandemi Özel Sayısı), 1(1). 3415-3446.
- Zainuddin, P. F. A., Noor, N. M., Kadri, A., & Maimon, N. Z. (2021). Identifying Factors of Job Stress That Affect Job Performance Among Employees in Sarawak Corporation, Malaysia. *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(2), 1283-1293.
- Zhang, S. X., Liu, J., Jahanshahi, A. A., Nawaser, K., Yousefi, A., Li, J., & Sun, S. (2020). At The Height of The Storm: Healthcare Staff's Health Conditions and Job Satisfaction and Their Associated Predictors During The Epidemic Peak of COVID-19. *Brain, Behavior, And Immunity*, 87, 144-146.