# SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERDE TEORİ VE ARAŞTIRMALAR II

CİLT 4

EDİTÖR: PROF. DR. SERDAR ÖZTÜRK

gece kitaplığı

**İmtiyaz Sahibi / Publisher** • Yaşar Hız

**Genel Yayın Yönetmeni / Editor in Chief** • Eda Altunel

**Kapak & İç Tasarım / Cover & Interior Design** • Gece Kitaplığı

**Editör / Edıtor** • Prof. Dr. Serdar Öztürk

**Birinci Basım / First Edition** • © Aralık 2020

**ISBN** • 978-625-7319-29-4

**© copyright**

Bu kitabın yayın hakkı Gece Kitaplığı'na aittir.

Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin almadan hiçbir yolla çoğaltılamaz.

The r ight to publish this book belongs to Gece Kitaplığı. Citation can not be shown without the source, reproduced in any way without permission.

**Gece Kitaplığı / Gece Publishing**

**Türkiye Adres / Turkey Address:** Kızılay Mah. Fevzi Çakmak 1. Sokak Ümit Apt. No: 22/A Çankaya / Ankara / TR

**Telefon / Phone:** +90 312 384 80 40

**web:** www.gecekitapligi.com

**e-mail:** gecekitapligi@gmail.com




**Baskı & Cilt / Printing & Volume**

Sertifika / Certificate No: 47083

# Sosyal ve Beşerı Bilimlerde Teori ve Araştırmalar II

**Cilt 4**

**Editör**

**PROF. DR. SERDAR ÖZTÜRK**

gece kitaplığı

# Bölüm 83

## PANDEMİ DÖNEMİNDE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ KARŞILAŞTIKLARI AŞIRI İŞ YÜKÜ VE COVİD-19 KORKULARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE VE ÖRGÜT DEPRESYONUNA ETKİSİ



*Bedirhan ELDEN*[1]

1 Öğretim Görevlisi Bedirhan ELDEN, Kayseri Üniversitesi PMYO

## 1. GİRİŞ

Tümör, bakteri, mantar veya virüs gibi patojen olarak adlandırılan organizmaların sebep olduğu hastalıklar, insanlık tarihi boyunca ölümcül hastalıkların ana nedeni olarak kabul edilmiştir (Öztürk vd.. 2019). Hemen hepsi konakları için zararlı ve insanlar için ölümcül hastalıklara neden olabildiği için virüsler özellikle dikkati çekmektedir.

Virüsler, grip, soğuk algınlığı, su çiçeği ve uçuk gibi yaygın insan hastalıklarının ana nedenidir. Günümüzde, insanlarda hastalıklara neden olduğu ifade edilen 21 virüs ailesi bulunmaktadır. Bu hastalıklardan bazıları AIDS, Hepatit, Herpes Simplex, Kızamık, kuş gribi, SARS ve SARS- veya MERS benzeri koronavirüs gibi çok ciddi bulaşıcı hastalıklardır (Daşbaşı, 2020). Özellikle SARS-CoV-2 (Şiddetli Akut Solunum Sendromu-Koronavirus-2) virüsünün sebep olduğu ve koronavirüs (Covid-19) olarak isimlendirilen hastalık aralık 2019 yılından itibaren tüm dünyayı etkilemiştir. Koronavirüs bir aküt solunum yolu hastalığıdır. Bu hastalık insanlarda öksürük, ateş, yorgunluk, burun tıkanması gibi belirtiler göstermektedir. Virüsün yüzeyinde taç benzeri uzantılar bulunmaktadır. Bu yüzden hastalığa koronavirüs "taçlı virüs" adı verilmiştir (Doğan ve Düzel, 2020).

Dünya Sağlık Örgütü, Çin'in Wuhan kentinden başlayıp bütün dünyaya hızla yayılan Covid-19 salgını için çeşitli önlemler almıştır. Bu önlemler için 30.01.2020 tarihinde Uluslararası Boyutta Halk Sağlığı Acil Durumu ilan edilmiştir. Daha sonra 11.03.2020 tarihinde Küresel Salgın "Pandemi" ilan edilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı, 2020). Pandemi ilan edilebilmesi için bazı şartlar bulunmaktadır. Bu şartlar; hastalığın yeni bir virüs olması, hızlı ve kolay bir şekilde toplum içerisinde yayılıyor olması gerekmektedir (TÜBA, 2020).

Koronavirüs salgını toplumsal ve ekonomik sistemde çeşitli problemler oluşturmuş, güven duygusunun kaybolduğu, korku ve belirsizliğin hakim olduğu küresel bir kriz meydana getirmiştir. Koronavirüs karşısında özellikle sağlık çalışanları ve toplumun bütün kesiminin risk altında olması ve virüsün gözle fark edilemeyecek durumda olması salgını travmaya çevirmiştir. Bu travma nedeniyle insanlarda korku, çaresizlik gibi negatif örgütsel davranışlar meydana gelmiştir (Aşkın vd., 2020). Toplum içerisinde koronavirüs ile en çok karşılaşan meslek grubu sağlık çalışanlarıdır. Sağlık çalışanları pandemi döneminde ağır iş yükü ile karşılaştıklarından dolayı çeşitli tepkiler gösterebilirler.

Gerek fen gerekse sosyal bilimlerin birçok analında matematiksel ve istatistiksel analiz yöntemlerinin kullanımı literatürde gittikçe artmaktadır (Daşbaşı vd., 2017). Özellikle, sosyal bilimlerdeki deney ve gözlemlerden birçok veri elde edilmektedir (Daşbaşı vd., 2019). Elde edilen bu verilerin anlamlı bir şekilde ifade edilmesi gerekir. İşte bu tür bilimsel araştırmalar-

da elde edilen verilerin çözümlenmesinde ve bulguların yorumlanmasında çeşitli istatistik yöntemler yoğun olarak kullanılmaktadır (Köksoy ve Daşbaşı, 2005).

Bu amaç çerçevesinde araştırmada öncelikle, hastalık korkusu kavramı, aşırı iş yükü, işten ayrılma niyeti ve örgüt depresyonu kavramları incelenmiş olup, Covid-19 salgını hakkında çeşitli bilgiler verilmiştir. Çalışma koronavirüs salgını ve aşırı iş yükü ile karşı karşıya kalan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini ve örgüt depresyonun ölçülmesine dair bilgi vermeyi amaçlamaktadır.

## 2. COVİD-19, HASTALIK KORKUSU, AŞIRI İŞ YÜKÜ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÖRGÜT DEPRESYONU

Günümüzde her geçen yıl yeni salgınlarla karşılaşmaktayız. Bu salgılar yüksek can kaybına neden olmaktadır. Salgınlar nedeniyle bireysel düzeyde yaşanan korku toplumsal hale gelmektedir. Salgınlarla alakalı belirsizlik durumu toplumda meydana gelen kaygı ve korkunun temelini oluşturmaktadır (Bauman, 2003).

Korku insanın beklenmedik veya öngöremediği durumlarda zihninin korkuya yoğunlaşmasını sağlayan bir mekanizmadır. Birey beklenmedik olumsuz durumlarda refleks olarak korku yaşayabilir (Furedi ve Yıldırım, 2001).

Salgınlar insanların gündelik yaşam koşullarını değiştirebilmektedir. Salgının yayılmasını engellemek veya yavaşlatmak için bazı tedbirler alınabilmektedir. Ayrıca bu süreçte sağlık hizmetlerine ihtiyaç duyan insan sayısında artış meydana gelmektedir. Bu yüzden salgınlar kriz veya afet olarak da nitelendirilirler (Dizer ve Demirpek, 2009: 30). Dünyada pandemi olarak ilan edilen Covid-19 salgını insanların hayatlarının kendi kontrollerinde olduğuna dair güven duygusunu zayıflatmıştır. Ortaya çıkan belirsizlik durumu insanlarda tehdit algısı ve kaygılarını artıran bir kriz olarak düşünülebilir (Doğan ve Düzel, 2020).

11 Mart 2020'de Türkiye'de ilk Covid-19 vakası tespit edilmiştir. Fakat koronavirüs salgını Türkiye'ye gelmeden önce 10 Ocak 2020 tarihinde çeşitli çalışmalara başlanılmıştır. Bilimsel Danışma Kurulu kurulmuş ve bu kurulun önerileri doğrultusunda tedbirler alınmaya başlanmıştır (Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı, 2020). T.C. Cumhurbaşkanlığı tarafından genelgeler yayınlanıp kamu ve özel sektör kurumlarında esnek çalışma modellerine geçilmiştir. Kişilerin mümkün olduğunca evden çalışması dönüşümlü mesai gibi imkanlar ve eğitim kurumlarının uzaktan eğitime geçilmesi sağlandı. Ülke genelinde toplantı, kongre gibi faaliyetler ertelendi (TÜBA, 2020).

Dünya genelinde Covid-19 ile alakalı esas olarak enfeksiyonun kontrolüne ve etkili aşının bulunup dağıtılmasına odaklanılmıştır (Dong vd.,

2020). Psikolojik ve sosyolojik boyutu henüz tam olarak incelenememiştir. Koronavirüsün yüksek enfeksiyon hızı ve yüksek ölüm oranı yüzünden insanlarda, enfekte olmuş kişilerle temasa geçme korkusu bulunmaktadır. Dolayısıyla insanların Covid-19 ile alakalı korkularıyla ilgili çalışmalar da yapılmalıdır (Lin, 2020).

Aşırı iş yükü, işgören sayısı ve çalışma süresine göre tamamlanması gereken iş miktarının fazla olması durumudur (Greenberg vd., 1995). Aşırı iş yüküne maruz kalan işgörende stres ve gerginlik gibi olumsuzluklar görülebilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Özdemir'in (2019) çalışması da bu durumu destekler niteliktedir. Ayrıca işgörenin aşırı iş yükü karşısında performansının azalması beklenen bir durumdur. Çalışan kendisini psikolojik açıdan yorgun hissedebilir (Schaubroeck ve Merritt,1997).

İşten ayrılma niyeti, bireyin çalıştığı işletmeden ayrılıp başka işletmede işe başlama isteğidir. İşgörenler genellikle iş ile alakalı şartlarda memnuniyetsiz ve tatminsiz olduklarında bu davranışı tercih ederler. Araştırmacılar işten ayrılma niyetinin örgütsel faaliyetleri etkilediğini düşünmektedirler. Yöneticiler işgörenlerde işten ayrılma niyetini fark ettiklerinde, ayrılma davranışı gerçekleşmeden çeşitli önlemler alarak müdahale etmelidirler (Elden, 2017; Özdemir ve İsmailçebi, 2020).

Bilchik (2000) örgüt depresyonunu; "*örgütte yayılmış bir hareketsizlik, saplanıp kalmış olma hali, genellikle geleceği planlayamama, örgütte çalışan bireylerin gelecekte ne yapacakları hakkında bir vizyonlarının olmayışı ve denemekten vazgeçmiş olmalarıdır*" şeklinde tanımlamıştır (Akt. Sezer, 2011). Örgütsel depresyonun gerçekleştiği işletmelerde, genel olarak umutsuzluk vardır. İşgörenler arasında birbirini suçlama eğilimi yüksektir. İşgörenlerin geleceğe dair pozitif beklentileri yoktur ve sağlıksız kararlar alınmaktadır (Dökmen, 2004).

## 3. YÖNTEM

Çalışmanın örneklemi Kayseri, Kırşehir, Niğde İllerindeki devlet ve özel sektör hastanelerinde çalışan ve kolayda örneklem yöntemiyle ulaşılan 374 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri anket tekniği ile toplanmıştır.

Çalışanların Covid-19 korkusunu ölçmek için Bakioğlu ve arkadaşlarının (2020) geliştirdiği Koronavirüs (Covid-19) Korkusu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan yüksek düzeyde Koronavirüs korkusu yaşamak anlamına gelmektedir (Bakioğlu vd., 2020). Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonucu (Cronbach Alpha) 0,843 olarak tespit edilmiştir.

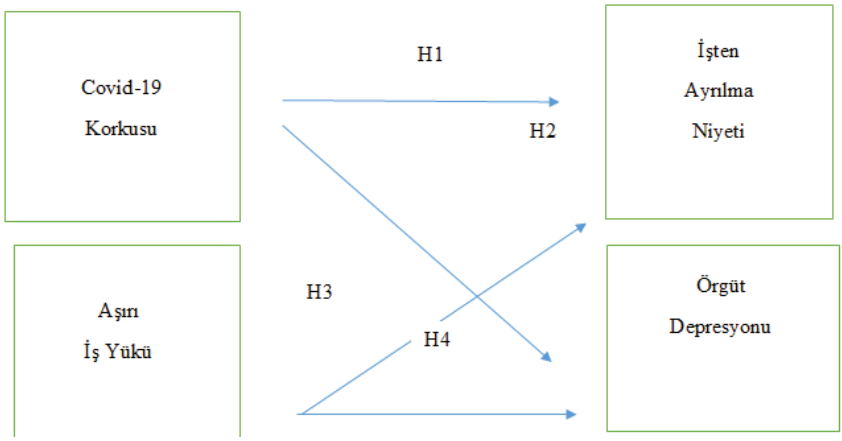
Katılımcıların aşırı iş yükü düzeyini ölçmek için; Peterson ve arkadaşlarının (1995) geliştirdiği, Türkçe'ye Derya (2008) tarafından uyarlanan,

"Aşırı İş Yükü Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek tek boyut 11 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonucu (Cronbach Alpha) 0,794 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmek için Cammann ve arkadaşlarının (1983) geliştirdiği, Mimaroğlu'nun (2008) Türkçeye çevirdiği üç maddeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonucu (Cronbach Alpha) 0,901 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların örgüt depresyonunu ölçmek için Sezer'in (2011) geliştirdiği örgüt depresyonu ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 42 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonucu (Cronbach Alpha) 0,846 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın modeli Şekil 1'deki gibidir;




**Şekil 1***: Araştırma Modeli*

Hipotez 1: Sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu işten ayrılma niyetini istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez 2: Sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu örgüt depresyonunu istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez 3: Sağlık çalışanlarının aşırı iş yükü işten ayrılma niyetini istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde etkilemektedir.

Hipotez 4: Sağlık çalışanlarının aşırı iş yükü örgüt depresyonunu istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde etkilemektedir.

## 4. BULGULAR

Araştırmaya katılanların %57,4'ü kadın, %42,6'sı erkekler oluşturmaktadır. 34 ve altı yaş grubu %56,4'dür. Lisans mezunları %57,5 ile büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Çalışanlar çoğunlukla %49,3 ile 10 yıl

ve altında bulundukları hastanede çalışmaktadırlar. Çalışmaya katılanların %37,4'ünü sağlık teknisyenleri oluşturmaktadır.

Araştırmada yer alan değişkenlere ait Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 1'de de yer almaktadır. Tabloda görüldüğü gibi, Covid-19 korkusu ve işten ayrılma niyeti ve örgüt depresyonu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler vardır. Ayrıca ağır iş yükü ile işten ayrılma niyeti ve örgüt depresyonu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

**Tablo 1***: Temel Değişkenlere İlişkin Korelasyon Tablosu*

| **Değişkenler** | **Ortalama** | **S.S.** | **1.** | **2.** | **3** | **4** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Covid-19 Korkusu | 3,74 | ,909 | 1 | | | |
| Ağır İş Yükü | 3,85 | ,893 | ,294* | 1 | | |
| İşten Ayrılma Niyeti | 4,01 | 1,21 | ,647** | ,703** | 1 | |
| Örgüt Depresyonu | 3,77 | 1,08 | ,432* | ,384* | ,288* | 1 |

n= 374; * p< 0,05; ** p< 0,01

Sağlık çalışanlarının Covid-19 korkularının ve ağır iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini (Hipotez 1 ve Hipotez 3) incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin tablo aşağıda verilmiştir;

**Tablo 2***: İşten Ayrılma Niyeti bağımlı değişkenli regresyon analizi*

| Model (Bağımsız Değişkenler) | **Standardize Edilmemiş Katsayılar** | | **Standardize Edilmiş Beta** | **Anlam Düzeyi** | **İç İlişki İstatistikleri** | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Standart Hata | | | Tolerans Değeri | VIF Değeri |
| Covid-19 Korkusu | ,543** | ,084 | ,416** | ,000 | 1,000 | 1,000 |
| Ağır İş Yükü | ,354** | ,057 | ,351** | ,000 | | |
| $R^2$ | ,514** | | | | | |
| F | 174,688** | | | | | |
| Düzeltilmiş $R^2$ | ,508** | | | | | |
| Durbin-Watson | 1,945 | | | | | |

Bağımlı değişken: İşten Ayrılma Niyeti

* p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

** p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2'de görüldüğü üzere Covid-19 korkusunun çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen model anlamlı bulunmuştur (β = ,416, p<0.01; R2 = 0.514, p<0.001). Dolayısıyla 1. Hipotez kabul edilmiştir. Çalışanlarının ağır iş yükü işten ayrılma niyetini pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir (β = ,351, p<0.01; R2 = 0.514, p<0.001). Dolayısıyla 3. Hipotez kabul edilmiştir.

Sağlık çalışanlarının Covid-19 korkularının ve ağır iş yükünün örgüt üzerindeki etkilerini (Hipotez 2 ve Hipotez 4) incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analize ilişkin tablo aşağıda verilmiştir;

**Tablo 3***: Örgüt Depresyonu bağımlı değişkenli regresyon analizi*

| Model (Bağımsız Değişkenler) | **Standardize Edilmemiş Katsayılar** | | **Standardize Edilmiş Beta** | **Anlam Düzeyi** | **İç İlişki İstatistikleri** | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Standart Hata | | | Tolerans Değeri | VIF Değeri |
| Covid-19 Korkusu | ,267* | ,077 | ,241* | ,024 | 1,000 | 1,000 |
| Ağır İş Yükü | ,143 | ,094 | ,110 | ,127 | | |
| $R^2$ | ,354** | | | | | |
| F | 64,329** | | | | | |
| Düzeltilmiş $R^2$ | ,325** | | | | | |
| Durbin-Watson | 1,987 | | | | | |

Bağımlı değişken: Örgüt Depresyonu

* p<0.05 düzeyinde anlamlıdır.

** p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3'de görüldüğü üzere Covid-19 korkusunun çalışanların örgüt depresyonu üzerindeki etkisini inceleyen model anlamlı bulunmuştur (β = ,241, p<0.05; R2 = 0.325, p<0.001). Dolayısıyla 2. Hipotez kabul edilmiştir. Çalışanlarının ağır iş yükü işten ayrılma niyetini pozitif yönde anlamlı bulunmamıştır (β = ,351, p>0.05; R2 = 0.325, p<0.001). Dolayısıyla 4. Hipotez reddedilmiştir.

**Tablo 4***: Hipotez sonuçları*

| HİPOTEZLER | SONUÇ |
|---|---|
| Hipotez 1: Sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu işten ayrılma niyetini istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde etkilemektedir. | KABUL |
| Hipotez 2: Sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu örgüt depresyonunu istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde etkilemektedir. | KABUL |
| Hipotez 3: Sağlık çalışanlarının aşırı iş yükü işten ayrılma niyetini istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde etkilemektedir. | KABUL |
| Hipotez 4: Sağlık çalışanlarının aşırı iş yükü örgüt depresyonunu istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde etkilemektedir. | RED |

## 5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, koronavirüsten en fazla etkilenen meslek olan sağlık çalışanlarını incelemiştir. Sağlık çalışanlarının Covid-19 korkularının ve aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti ve örgüt depresyonuna etkisi araştırılmıştır.

Sonuçlar;

- Sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu işten ayrılma niyetini istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde etkilemektedir.
- Sağlık çalışanlarının Covid-19 korkusu örgüt depresyonunu istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde etkilemektedir.
- Sağlık çalışanlarının aşırı iş yükü işten ayrılma niyetini istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönde etkilemektedir.

Fakat Sağlık çalışanlarının aşırı iş yükü örgüt depresyonunu ilişkisi istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

Koronavirüs döneminde örgütler çeşitli insan kaynakları sorunlarıyla karşılaşmıştır. Dünya genelinde böyle sonuçlar doğuran salgın sağlık çalışanlarının aşırı iş yükü ile karşı karşıya kalmasına sebep olmuştur. Koronavirüsün bu olumsuz etkisi ile karşılaşan sağlık çalışanlarının işten ayrılma düşüncesi oluşabilir.

Bu çalışmada sağlık çalışanları incelenmiştir. Sonraki çalışmalarda diğer işletme ve örgüt modellerinin de katılımcı havuzuna eklenmesi faydalı olabilir. İşgörenden salgın döneminde ve aşırı iş yükü karşısında sadık kalmasını bekleyen işletmeler, onların beklentilerine cevap verecek, korkularını giderecek, hassasiyetlerini dikkate alan bir yönetim tarzı benimsemelidir.

## KAYNAKÇA

Bakioğlu, F., Korkmaz, O., & Ercan, H. (2020). Fear of COVID-19 and positivity: Mediating role of intolerance of uncertainty, depression, anxiety, and stress. International Journal of Mental Health and Addiction. doi: 10.1007/s11469-020-00331-y

Bauman, Zygmunt (2003). Modernlik ve müphemlik, çev. İsmail Türkmen, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Bozkurt, Y., Zeybek, Z., & Aşkın, R. (2020). Covid-19 pandemisi: psikolojik etkileri ve terapötik müdahaleler. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(37), 304-318.

Cammann C, Fichman M, Jenkins D, Klesh JR (1983) Assessing the attitudes and perceptions of organizational members, Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices: 71- 138.

Daşbaşı, B. (2020). Stability analysis of the hiv model through incommensurate fractional-order nonlinear system. Chaos, Solitons & Fractals, 109870.

Daşbaşı, B., Barak, D., & Çelik, T. (2019). Türkiye İçin Makroekonomik Performans Endeksinin Analizi (1990-2017): Yapay Sinir Ağı Yaklaşımı. Bingöl Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 93-112.

Daşbaşı, B., Boztosun, D., & Aksoylu, S. (2017) Bir İşletmenin Üretim Durumunun Kısıtlayıcı Koşullar Altında Matematiksel Analizi Öz. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 48, Haziran 2017, s. 124-143.

Derya, S. (2008). Crossover of work-family conflict: Antecedent and consequences of crossover process in dual-earner couples (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Koç Üniversitesi, İstanbul

Dizer, U. ve Demirpek, U. (2009). Blood supply in pandemics, İnfeksiyon Dergisi (Turkish Journal of Infection), 23(1), 29-34.

Doğan, M. M., & Düzel, B. (2020). Covid-19 Özelinde Korku-Kaygı Düzeyleri. Electronic Turkish Studies, 15(4).

Doğan, M. M., & Düzel, B. (2020). Covid-19 Özelinde Korku-Kaygı Düzeyleri. Electronic Turkish Studies, 15(4).

Dökmen, Ü. (2004). Küçük Şeyler. İstanbul; Sistem Yayıncılık.

Erkutlu, H. V., & Elden, B. (2017). Psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde birey-örgüt uyumunun düzenleyici rolü (Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).

Furedi, F., ve Yıldırım, B. (2001). Korku kültürü: Risk almamanın riskleri. Ayrıntı Yayınları.

Greenberg, E. S., Patricia, G., ve Moore, L. (1995). Work teams and organizational commitment working paper.

Gümüştekin G. E. ve Öztemiz B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve perfomansla etkileşimi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 271-288.

Köksoy, O., & Daşbaşı, (2005) B. Ağır Kuyruklu Dağılımlarda Monte Carlo Simulasyonu İle Konum Parametresinin Analizi. Journal of Arts and Sciences Sayı: 4

Lin, C. Y. (2020). Social reaction toward the 2019 novel coronavirus (COVID-19). Social Health and Behavior, 3(1), 1–2. https://doi.org/10.4103/SHB.SHB_11_20

Mimaroğlu H (2008) Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.

Özdemir, N. (2019). Sağlık sektöründe çalışan ebelerin işkolikliklerinin iş stresleri üzerine etkileri, International Journal of Arts Social Studies, 2(3), 60-69.

Özdemir, H. Ö., İsmailçebi, Y. Z. (2020). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Analizi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20(1), 261-274.

Öztürk, İ., Daşbaşı, B., & GİZEM, C. (2019). A Simple Mathematical Model Through Fractional-Order Differential Equation For Pathogenic Infection. Journal of Scientific Perspectives, 3(1), 29-40.

Peterson, M. F., Smith, P. B, Akande, A. & Ayestaran, S. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21- nation study. Academy of Management Journal, 38, 429-452.

Sağlık Bakanlığı, (2020). COVİD 19(SARS-Cov-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemioloji ve Tanı. T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, Bilimsel Danışma Kurulu Çalışması. https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/depo/rehberler/covid-19-rehberi/COVID-19_REHBERI_GENEL_BILGILER_EPIDEMIYOLOJI_VE_TANI.pdf

Schaubroeck, J. ve Merritt, D.E. (1997). Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. Academy of Management Journal, 40, 738-754.

Sezer, Ö. G. D. S. (2011). Örgüt Depresyonu Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Niteliklerinin belirlenmesi. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 13(1), 39-50.

TÜBA (Türkiye Bilimler Akademisi). (2020). COVİD 19 pandemi değerlendirme raporu. http://www.tuba.gov.tr/files/images/2020/kovidraporu/Covid-19%20Raporu-Final+.pdf