



Araştırma Makalesi / Research Article

Koronafobinin Karar Verme Tarzları ve İşe Bağlılık Üzerindeki Etkileri

Vedat Tanış¹ Güler Yanık²

Öz

Yeni korona virüsün (Covid-19) neden olduğu pandemi süreci toplumsal, kurumsal ve bireysel düzeyde yaşam rutinleri üzerinde ciddi değişimleri beraberinde getirmiştir. Çalışma pandemi döneminde, yöneticilerin karar verme tarzları ve işe bağlılıkları üzerine odaklanmıştır. Çalışmanın amacı koronafobinin karar verme tarzları ve işe bağlılık üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaktır. Bu araştırmada koronafobi, karar verme tarzları ve işe bağlılık kavramlarının kavramsal çerçevesi verilmiş, literatür taraması yapılmış, araştırmanın uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın anakütlesini Rize ilinde görev yapan sağlık yöneticileri oluşturmaktadır. 51 sağlık yöneticisinden geri dönüşü alınan anket form verileri, yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre koronafobi kaçınma karar verme davranışı rasyonel karar verme davranışı ve bağımlı karar verme davranışının istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordayıcısıdır. Diğer taraftan koronafobinin sezgisel karar verme davranışı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Koronafobinin işe bağlılığın işe istek duyma ve işe adanma boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Koronafobi, Covid-19, karar verme tarzı, işe bağlılık.

The Effects of Coronaphobia on Decision-Making Styles and Work Engagement

Abstract

The pandemic caused by the new Coronavirus (Covid 19) has brought serious changes on social, institutional and individual life routines. This study focused on the decision-making and job commitment of managers during the pandemic. The aim of the study is to reveal the effects of coronaphobia on decision-making styles and work commitment. In this direction, the conceptual framework of coronaphobia, decision-making styles and work commitment were given, literature was reviewed, and the analyses have been carried out accordingly. The sample of the study consists of the health administrators working in Rize. The data received from 51 health administrators were analyzed using structural equation modeling. According to the results of the study, coronaphobia has a statistically significant and positive effect on avoidance decision-making behavior, rational decision-making behavior and dependent decision-making behavior. Furthermore, it was concluded that coronaphobia has no effect on intuitive decision-making behavior. Overall, it has been found that Coronaphobia has a statistically significant and negative effect on the willingness to work and commitment to work.

Key Words: Coronaphobia, Covid-19, decision-making style, work engagement.

¹Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Eğitim Araştırma Hastanesi, vedat.tanis@saglik.gov.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9161-0573>

²Sorumlu Yazar (Corresponding Author) Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, guler.yanik@erdogan.edu.tr <https://orcid.org/0000-0002-5228-2981>

GİRİŞ

Yönetim alanında yapılan en önemli akademik çalışma konularından biri karar vermeyi anlamak ve geliştirmek olmuştur. Bu çalışmaların önemi karar vermenin yönetimdeki öneminden kaynaklanmaktadır. Şöyle ki, karar verme yöneticilerin birincil rolü olarak tanımlanmaktadır. Karar verme risk almayı gerektirdiği, bir tahmin içerdiği için (Certo ve Certo, 2006) her yönetici tarafından kolaylıkla gerçekleştirilebilir bir süreç olarak algılanmamaktadır. Bulunulan yönetim kademesine göre verilen kararlar kurumun mevcut durumuna olumlu ya da olumsuz az ya da çok etki etmektedir.

Yönetimde karar vermede iki yaklaşım sözkonusudur (Huber, 1980). Birincisi, ekonomi veya istatistikten türetilen resmi mantığa dayanan normatif karar kurallarının geliştirilmesi ve uygulanması ile ilgilidir. İkincisi, insanların aslında hüküm verme, karar verme ve seçim yapma konusunda nasıl ilerlediğine dair açıklayıcı hesapları içerir.

Teorik olarak kararlar, bir kurumun misyonu, vizyonu ve değerleri ile uyumlu olarak alınır, ancak karar verme, bireyin kendisinden ve kişisel değerlerinden büyük ölçüde etkilenir. Çünkü karar verme, karar vericinin bireysel değerlerine ve tercihlerine göre alternatifleri belirleme ve seçme sürecidir. Karar vermek, göz önünde bulundurulması gereken alternatif seçeneklerin olduğunu gösterir ki bu durumda alternatifleri tanımlayıp aynı zamanda amaçlara, hedeflere, kişisel istek ve değerlere en uygun olanı seçmek istenmektedir.

Karar vermeye ilişkin çalışmaların Bernard (1938) ve Simon'un (1953) çalışma sonuçlarıyla başladığı söylenebilir. Barnard ve Simon'un geliştirerek Nobel ödülü aldığı "sınırlı rasyonellik" kavramının temellerini "kısıtlı seçim" kavramı ile ortaya atmıştır (Öğüt ve Öztürk, 2007). Klasik iktisatçıların ortaya attığı rasyonel insan kavramını eleştiren Barnard'a göre kişi karar alırken fiziksel, biyolojik ve toplumsal faktörlerden etkilenir. Karar verme süreci "karar vermenin yapıldığı bağlam, karar vericinin ipuçlarını algılama ve anlama şekli ve ipuçlarına ne kadar önem verdiğine ilişkin birçok faktöre bağlıdır (Rowe ve Boulgarides, 1983). Karar verme süreçlerindeki faktörler ve kişinin etkileniş şekli, karar verme tarz farklılıklarına neden olur. Karar verme tarzı dışsal faktörlerin etkisinin yanında bilişsel süreçlerle de ilişkilidir (Messick, 1984). Dışsal faktörlerin kimi zaman bireylerin psikolojilerine yansımaları bilişsel süreçlerini de etkilemektedir. Bu bağlamda yaşamakta olduğumuz Covid-19 virüsünün neden olduğu salgın, kişilerin bireysel hayatlarını etkilediği gibi kurum ve kuruluşların işleyişini de etkilemiştir.

2019 yılı aralık ayı itibarıyla Çin'in Hubei Eyaletinin Vuhan kentinde başlayan ve tüm Dünyaya yayılan Covid-19 salgın hastalığı ülkelerin toplum sağlığını tehdidi altına almıştır (Sağlık Bakanlığı, 2020). Globalleşmenin üst düzeyde olduğu günümüzde virüsün yayılma hızı maalesef çok hızlı olmaktadır. Virüsün ortaya çıkması ve pandemi olarak nitelendirilmesi arasındaki yaklaşık yüz günde 210 ülkenin enfekte olması, virüsün yayılma hızının ne derecede endişe verici olduğunu göstermektedir. Avrupa Hastalık Önleme ve Kontrol Merkezi (ECDC) tarafından yapılan açıklamada koronavirüs hastalığının son derece bulaşıcı olduğu, ölümcül olabileceği ve bazı kişilerde hastalık belirtisi vermeden görüldüğü açıklanmıştır (ECDC, 2020). COVID-19'un Dünyada yaygınlaşmasının nedeni, virüsün yayılımı esnasında karantina önlemlerinin yeterince alınmaması ve küreselleşmenin rol aldığı kanıtlanmıştır (Yücesan ve Özkan, 2020).

Salgın sebebiyle yaşanan belirsizlik kurumlarda programlanmamış kararları (Certo ve Certo, 2006) gerektirmiş, çalışma hayatının işleyiş şeklinde değişikliklere yol açmıştır. Esnek çalışma saatlerinin ön plana çıktığı uzaktan çalışma, dijital iş gücü kullanımı gibi çalışma modelleri (Sezgin, 2020) tüm kamu ve özel kuruluşlarda uygulanmış, kimi kuruluşlar faaliyetlerini bir süre tamamen durdurmuşlardır.

Covid-19 salgın hastalığı sürecinde, bireylerin Covid-19 salgınından psikolojik olarak etkilenip etkilenmediği araştırma konusu olmuştur. Covid-19 ile ilgili yeni hastalığın doğduğuna işaret eden uzmanlar bu hastalığın koronafobi olarak adlandırmışlardır. Koronafobi, psikolojik ve sosyal birtakım problemlere yol açabilmektedir. Covid-19 virüsü kişilerde kontrol edilemeyen bir stres halinde devam ederse, kişilerin kaçınma davranışları sergilemesine neden olacak ve bu davranışlar da kişilerin bireysel

davranışlarını büyük ölçüde kısıtlayacaktır. Kişilerin yaşadığı yoğun kaygı, endişe ve belirsizlik durumu vücutlarının farklı tepkiler vermesine, yaşam kalitelerinin bozulmasına yol açabilecektir (Aksakallı, 2020).

Pandemi döneminin bireysel düzeyindeki etkilerinin yanı sıra toplumsal ve ekonomik alandaki etkileri de göz ardı edilemez şekilde yaşanmaktadır. Bayham ve Fenichel (2020) pandemi döneminin ekonomik sonuçlarına ilişkin yaptıkları bir çalışmada; Covid-19'un işsizlik oranlarını artırdığı ve insanların ruh sağlığı üzerindeki olumsuz sonuçların ekonomik hasarı hızlandığı ve genişlettiği sonucuna varmışlardır (Arpacı, Baloğlu, Haktanır 2021). Olası koronafobinin sağlık kurumlarında yöneticilik yapan kişilerin karar verme tarzlarına ve işe bağlılıklarına etkileri bu araştırmanın sorularını oluşturmaktadır.

1.KORONAFOBİNİN KARAR VERME TARZLARI VE İŞE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

1.1.Koronafobi

Fobi patolojik korkulara verilen addır. Korku bir insanın herhangi bir nesneye karşı güçsüzlük hissettiği ve kontrolü elde tutamadığı duygular olarak tanımlanırken, fobi canlı-cansız nesnelere kaçışı içeren akıldışı bir korku olarak nitelendirilmektedir (Tözün ve Babaoğlu, 2016). Covid-19 salgını bireylerin sadece fiziksel sağlıkları değil ruhsal sağlıklarını da tehdit edebileceği düşünülmektedir. Psikiyatri literatüründe “mizofobi” denilen mikrop korkusu hastalığının toplumda düşük bir oranda var olduğunu ancak koronavirüs salgını ile adına koronafobi denilebilecek hastalığın da tıp literatürüne eklendiği söylenebilir (Tarhan, 2020).

Koronavirüsü “felaketleştirmek” ve baş edilemeyecek bir olay olarak algılamak kişilerde, kaygı hastalığı da denilen anksiyete bozukluğu ya da aşırı bulaşma takıntısıyla çok fazla temizlik yapma gibi belirtilerle giden obsesif kompulsif bozukluk görülebilir. Çoğu zaman aşırı kaygı duygusuna, zihinde kaygı tetikleyen felaket senaryoları ve bunların sonucunda ortaya çıkan çarpıntı, sık nefes alma, terleme gibi bedensel belirtiler de eşlik eder (Çiftçi, 2020).

Daha önce yapılan pandemi ve psikolojik tepkiler üzerine yapılan çalışmalarda belirsizliğin tahammülsüzlüğü tetiklediği ve bununda psikolojik rahatsızlıklara sebep olduğu ve aynı faktör veya benzeri faktörlerin koronafobide de rol oynayabileceğini düşünülmektedir. Enfeksiyon yaygınlaştıkça, fobiler de yaygın olacaktır (Murat, 2020).

Salgın sürecinin ne zaman ve nasıl sonuçlanacağı, günlük yaşam alışkanlıklarına ne zaman döneceği gibi soruların cevapları henüz netlik kazanmamıştır. Süreç içerisinde hastalık hakkında bilinen doğruların da kısa aralıklarla değişebildiği görülmektedir. Bu belirsizlikler beraberinde, kişilerde duygusal strese neden olabilmektedir. Bu psikolojik stres; sadece toplumsal alışkanlıklarımızı değiştirmekle kalmayıp hastalığa yakalanma veya başkasına bulaştırma korkusuyla insani ilişkilerin bozulmasına, çalışma veriminin azalmasına, uyku bozukluklarına neden olabileceği aşikârdır (Xiao vd. 2020). Dünyayı saran pandeminin stres, depresyon, psikosomatik ve psiko-sosyal bozukluklara neden olan etkilerinin gözlemlendiği görülmektedir (Arpacı vd., 2020) Öte yandan, Covid-19 döneminde Amerikalıların ruh sağlığını ortaya koymak amacıyla yapılan anketler, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki nüfusun yaklaşık %45'inin koronavirüs nedeniyle stres ve endişe yaşadığını ortaya koymaktadır (Arpacı vd., 2021). Koronafobinin bireylerin iş ve özel yaşam pratiklerini olumsuz yönde etkileyecektir.

1.2.Karar Verme Davranış Tarzı

Karar verme davranış tarzı, bireylerin karar vermede kullandıkları öğrenilmiş, alışılmış bir davranış modeli veya bireylerin karar verme görevlerini algılama ve yanıt verme şekli (Harren, 1979) olarak tanımlanmıştır. Bu konuda yapılan çalışmalarda karar verme davranış tarzlarında yöneticilerin tercih ya da yetenek farklılığından doğan bireysel farklılıkların (Stanovich ve West, 1998, Stanovich ve West, 2000) görevleri ve durumlar arasında tutarlı bir şekilde karar verip vermediklerine dikkat çekilmeye başlanmıştır (Parker vd., 2007). İncelenen bireysel farklılıklar riskten kaçınma dereceleri ve riske karşı yargıları ile ilişkilidir (Slavic, 1962; Weber vd., 2002).

Yönetici başarısı ve başarısızlığının ardındaki nedenler üzerine derinlemesine yapılan araştırmalarda, başarılı yöneticilerin kariyerleri boyunca karar verme stillerinin ne kadar tutarlı bir şekilde değiştiğini doğrulamaktadır. Karar verme bilginin nasıl kullanıldığı ve seçeneklerin nasıl oluştuğu ile ilgilidir (Brousseau *vd.*, 2006). Kimi yöneticiler en doğru kararı vermek için durmaksızın bilgi kaynaklarını yoklarken kimi yöneticiler belirli kritik faktörleri belirleyerek, doyum sınırına (Tozlu, 2016) gelindiğinde karar verirler. Bu durum karar verme davranışında tarz farklılığına neden olmaktadır.

Scott ve Bruce karar verme tarzları ilişkin çalışmalarında da çevre faktörlerinden ziyade bireysel farklılıklar üzerinde durmuşlardır (Scott ve Bruce, 1995, Spicer ve Sadler-Smith, 2005). Karar verme davranış tarzı öğrenilmiş, alışılmış tepki modelleri olarak tanımlanırken; bunun bir kişilik özelliği değil, bir karar verilmesi durumunda belirli bir şekilde tepki verme alışkanlığına dayalı bir eğilim olduğu ifade edilmiştir, beş karar verme davranış tarzı şu şekilde sıralanmaktadır (Scott ve Bruce, 1995):

1. Akılcı (Rational) karar verme davranışı, karar vermede mantıksal ve sistematik yaklaşımları içermektedir.

2. Sezgisel (Intuitive) tarz, önsenzilere, duygulara ve izlenimlere olan güvene göre karar verme gerçekleşmektedir. Rand ve arkadaşları çalışmalarında sosyal sezgisel teoriyi tartışmış ve erkeklerden ziyade kadınların başkalarının iyiliği için özverili davrandıkları ve sezgisel karar verme süreçlerini içselleştirme eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir (Rand *vd.*, 2016).

3. Bağımlı (Dependent) karar verme davranışı, başkalarının yönlendirmesi, tavsiyesi ve desteğini alarak gerçekleşen karar verme tarzını ifade etmektedir.

4. Kaçınma (Avoidance) tarzı erteleme veya karar vermekten kaçınma şeklinde bir davranış sergilenmesi sözkonusudur.

5. Kendiliğinden- Anlık (Spontaneous) karar verme davranışı, dürtüsel, hızlı, anlık ya da düşünmeden karar verme davranışını ifade eder. Spontan karar vericiler ellerindeki seçenekleri analitik olarak değerlendirmek veya içgüdülerine güvenmek için fazla çaba harcamadan karar verme sürecini hızlı bir şekilde tamamlamayı tercih eden aciliyet duygusuyla davranış göstermektedirler.

Scott ve Bruce'a (1995) göre, bir karar verme davranış tarzı baskın olsada, bireyler farklı seviyelerde beş karar verme davranış tarzına da sahiptir.

Alan yazında karar vericilerin maliyeti en aza indirmeyi ve faydayı en çoklamayı amaçlayan faydacı ahlaki yargılarının kontrollü olarak bilişsel süreçler (örneğin rasyonel) tarafından yönlendirildiğini göstermiştir. Buna karşın hak ve görevlerin faydacı düşüncelerin yerini alması durumunda deontolojik ahlaki yargıların otomatik bir duygusal tepkiye (örneğin anlık karar verme) neden olduğu belirtilmiştir (Rand *vd.*, 2016; Greene *vd.*, 2008). Tremoliere ve arkadaşları çalışmalarında ölüme yaklaşmanın daha az faydacı olma eğilimindeki karar alma davranış tarzlarının tercih edilmesine yol açtığını ifade etmişlerdir (Tremoliere *vd.*, 2012). Narooi ve Karazee (2015), Riaz *vd.* (2012), Bajwa *vd.* (2016) çalışmalarında kişilik özellikleri ile karar verme tarzı davranışları arasında bir ilişki olduğunu öne sürmüşlerdir. Bajwa ve arkadaşları çalışmalarında vicdanlı kişilik özelliğinin rasyonel karar verme tarzıyla ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır (Bajwa *vd.*, 2016).

1.3. İşe Bağlılık

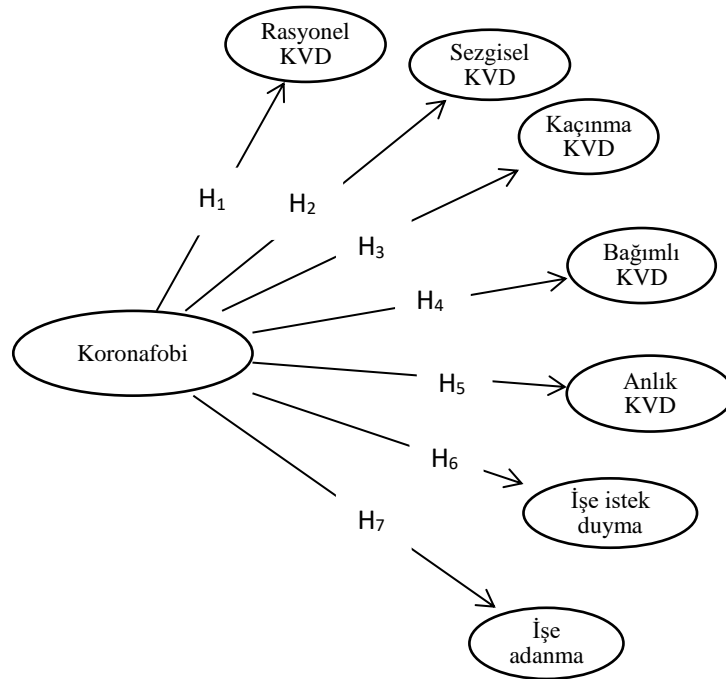
İşe bağlılık; canlılık, adanmışlık ve odaklanma ile nitelendirilen, işle ilgili olumlu, tatmin edici bir zihin durumu olarak tanımlanır (Schaufeli *vd.*, 2002). Canlılık, çalışanın yüksek derecede enerjik olması ve zihinsel dirence sahip olması, işinde çaba harcama isteği ve zorluklar karşısında çalışma kararlılığını ifade eder. Adanmışlık, kişinin işine güçlü bir şekilde dahil olma ve işini önemli bulma, coşku, ilham, gurur duyma ve meydan okuma duygusu yaşaması anlamına gelir. Odaklanma, kişinin işine tamamen konsantre olması ve mutlu bir şekilde yoğunlaşması sonucu mesai zamanını hızlı geçirmesi ve kişinin kendini işten alıkoyamaması olarak nitelendirilir (Bakker ve Schaufeli, 2008). Kahn (1990) işe bağlılığın kaynağını iş rolü olarak belirtirken, bağlılığı tükenmişliğin karşıtı olduğunu iddia eden araştırmacılar ise işe bağlılığın

kaynağını iş faaliyetleri veya işin kendisi olarak görürler. Her iki görüş de işe bağlılığın canlılık, adanmışlık ve odaklanma ekseninde gerçekleştiği konusunda hemfikirdirler (Bakker ve Schaufeli, 2014). İşe bağlılık, geçici değil sürekli olan, belli bir nesneye, olaya kişiye bağlı olmayan olumlu duygusal ve bilişsel bir durumdur (Eryılmaz ve Doğan, 2012). İşe bağlılık gösteren çalışanlar kendilerine inanan, kendilerine olumlu geri bildirimler oluşturan, örgütleriyle eşleşen değerlere sahip olan, çalışırken yorgun hissetseler de iş tatmini olan ayrıca iş dışında işi düşünen kişilerdir. İşe bağlılığın çalışanın kendi kaderini belirleme ve motivasyon kapasitesiyle ilgili olduğu ileri sürülmüş, bunun örgütsel hedeflere ulaşmak için kaynakların daha iyi kullanımını sağlayacağı iddia edilmiştir (Yan vd., 2017)

Fobi ile işe bağlılık ilişkisi kaynakların korunması teorisiyle ilişkilendirilebilir. Kaynakların korunması teorisi bireylerin değer verdikleri belirli kaynakları elde etmek, kaybetmemek ve korumak için yoğun çabalarının olduğunu savunmaktadır (Hobföll, 1989). Teori sadece bireylerin tehditle karşılaştığında ne yaptıkları değil, aynı zamanda tehdit yokluğunda nasıl davrandıklarını da tanımlamaktadır (Innstrand vd., 2012). Bireylerin stresle karşı karşıya kaldıklarında kaynak kaybını en aza indirmek için çaba gösterdikleri, tehditler sözkonusu değilse, gelecekteki kayıp olasılığını telafi etmek için kaynak fazlası geliştirmeye çalıştıkları varsayılmaktadır. Kaynakların korunması teorisine göre tükenmişlik aşırı kaynak tükenmesi, işe bağlılık kaynak fazlası oluşturmaçabası olarak kabul edilmektedir (Neveu, 2007).

2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Karar verme davranış tarzları ile bilişsel özellikler ve kişilik özellikleriyle ilgili çok sayıda çalışma yapıldığı görülmüştür. (Galotti, vd. 2006; Sadler-Smith, 2004; Loo, 1999; Parker, vd. 2007; Thunholm, 2008, Allwood ve Salo, 2012). Rasyonel karar verme davranışının diğer davranış tarzlarına göre daha olumlu sonuçlarla ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışanların katılımcı olduğu çalışmalarda rasyonel karar verme davranışı (Russ vd., 1996) ve sezgisel karar verme davranışını (Sadler-Smith, 2004) sergileyen çalışanların daha iyi performans gösterdikleri diğer taraftan kaçınma karar verme davranışını (Russ vd. 1996) sergileyen çalışanların kötü performansa sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Karar verme davranış tarzları ile stres, anksiyete veya fobi ilişkisine ilişkin az sayıda çalışmanın olduğu görülmüştür (Thunholm, 2008; Leykin ve DeRubeis, 2010; Allwood ve Salo, 2012; Masureik vd., 2014). Stres, fobi gibi “akılcı olmayan” ve duyguların olumsuz etkileyen faktörler bireylerin kararlarını etkileyebilir (Bolte vd., 2003: 418). Fobi sebebiyle duygu durum bozukluklarına sahip bireylerin, sağlıklı olan bireylere göre farklı karar verme sürecine girme eğiliminde olduğu ve daha az verimli kararlar alabileceği düşünülmektedir (Leykin ve DeRubeis, 2010). Çevresel belirsizliklerin duygu durum bozukluklarına yol açması durumunda bireylerin bir kararı verirken içsel çatışmalarla başa çıkmak için kullandığı başa çıkma stratejileri ile en uygulanabilir çözüme ulaşmaları ve karara güven (Janis ve Mann, 1977) duymaları ihtiyacının olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle koronafobinin bireyin hedefleri belirleme, alternatifleri gözden geçirmek ve alternatifleri kontrol etme davranışları arttırdığı varsayılmış H₁ hipotezi kurulmuştur.

H₁: Koronafobi rasyonel karar verme davranışının pozitif yönde anlamlı bir yordayıcısıdır.

Alan yazın incelendiğinde geçmişte yapılan çalışmaların rasyonel ve sezgisel karar verme üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Batooll vd., 2015). Duyguların karar verme üzerindeki etkisine ilişkin çalışmalarda olumlu ruh halinin sezgisel karar vermeyi kolaylaştırdığı, olumsuz ruh halinin olması halinde ise sezgisel karar vermeden ziyade rasyonel karar vermenin önem kazandığı görülmüştür (Isen, 2000). Diğer taraftan acil durum, karmaşıklık, belirsizlik, risk ve zaman baskısının yoğun olduğu zamanlarda, analiz yapmak yerine genel durum bakılarak yaratıcı çözümlere ihtiyaç duyulduğu ve sezgisel karar verme stratejisinin uygun olduğu ifade edilmektedir (St. John vd., 2000). Pandemi ile bireysel ve toplumların bir sağlık krizi yaşanmaktadır; covid-19 virüsüne yakalanma kaygısının sezgisel karar verme davranışını arttıracakları öngörülmüş ve H₂ hipotezi kurulmuştur.

H₂: Koronafobi sezgisel karar verme davranışının pozitif yönde anlamlı bir yordayıcısıdır.

DSM-IV-TR'ye göre kararsızlık, depresyonun temel semptomlarından biri olarak kaydedilmiştir (APA, 2000). Karardan kaçınma ya da “erteleyerek ya da hiçbir eylem ya da değişiklik içermeyen kolay bir çıkış yolu arayarak bir seçim yapmaktan kaçınma” (Anderson, 2003) özellikle depresif bireyler için sorunlu olabileceği (Saunders vd., 2000) algılanan stresin bireyi kaçınma karar verme davranışına yönlendirdiğine (Thunholm, 2008) ilişkin saptamalar yapılmıştır.

Araştırmada bireyin duygu durum bozukluklarının olması halinde optimal karar verme stratejilerini kullanmaktan ziyade erteleme eğilimine gireceği varsayılmış, H₃ hipotezi oluşturulmuştur.

H₃: Koronafobi kaçınma karar verme davranışının pozitif yönde anlamlı bir yordayıcısıdır.

Scott ve Bruce (1995) çalışmalarında bağımlı ve kaçınma karar verme davranışı gösterenlerin kararları üzerinde kontrol hissetmediklerini ve kararların sonuçlarını başkalarına bağladıkları belirtmektedirler. Araştırmada koronafobinin bağımlı karar verme davranışını arttıracakları varsayılmış H₄ hipotezi kurulmuştur.

H₄: Koronafobi bağımlı karar verme davranışının pozitif yönde anlamlı bir yordayıcısıdır.

Birey karar vermeden önce bilişsel yeteneklerinden tam olarak yararlanmıyor ise anlık karar verme davranışını benimsemektedir, hızlı, aceleci veya dürtüsel davranmayı tercih etmektedir. Thunholm (2004)'e göre kararlardan kaçınma eğiliminde olanlar, aynı zamanda karar vermede kendiliğinden davrananlardır. Karar vermenin gerekli olduğu durumlarda, bunu mümkün olan en kısa sürede yapmak

isteyebilirler. Koronafobinin anlık karar verme davranışını arttıracığı varsayılarak H₅ hipotezi düzenlenmiştir.

H₅: Koronafobi anlık (spontane) karar verme davranışının pozitif yönde anlamlı bir yordayıcısıdır.

Fobik kaygıların çalışanların hem sağlığı hem de performansları üzerinde olumsuz etkilerinin olduğuna ilişkin çalışmalardan (Schaufeli vd., 2008; Baken ve Trop, 2012) hareketle H₆, H₇ hipotezleri kurulmuştur.

H₆: Koronafobi işe istek duymanın negatif yönde anlamlı bir yordayıcısıdır.

H₇: Koronafobi işe adanmanın negatif yönde anlamlı bir yordayıcısıdır.

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın ana kütesini Rize ilinde bulunan sağlık kuruluşlarında görevli, 100 sağlık yöneticisi oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı ve il sağlık müdürlüğünden veri toplamak için gerekli izinler alınmış, kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Online ortamda anket formu hazırlanmış, sağlık yöneticilerinin tamamına link ulaştırılmış, 51 geri dönüş alınmıştır.

Araştırmaya katılanların %60,8'i erkek ve %39,2 kadındır. Katılımcıların %92,2'si evli ve %7,8 bekârdır, yaş ortalamaları 40,55'tir. Katılımcıların %66,7'si lisans, %17,6'sı yüksek lisans, %9,8'i doktora ve %5,9'u ön lisans mezunudur. Çalışma süreleri incelendiğinde, katılımcıların %35,3'ünün 16-20 yıl, %25,5'inin 21 yıl ve üstü ve %19,6'sının 11-15 yıl sağlık alanında çalıştığı tespit edilmiştir. Yönetici olarak çalışma süreleri dikkate alındığında, katılımcıların %56,9'unun 1-5 yıl ve 23,5'inin 6-10 yıl arası tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. Sağlık kurumlarında yönetici olarak çalışan katılımcıların unvanları aşağıdaki Tablo 1'de sunulmuştur. Araştırma kamu hastanelerinde gerçekleştirilmiş, ankete katılanların orta(%27,5) ve alt kademe(%72,5) yöneticilerden oluştuğu görülmüştür.

Tablo1: Katılımcıların Unvanları

Unvanlar	Frekans	Yüzde
Birim Sorumlusu	24	47
Müdür Yardımcısı	10	19,6
Başhekim Yardımcısı	3	5,9
Müdür	8	15,7
Başhekim	5	9,8
Daire Başkanı	1	2,0
Toplam	51	100

4.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu hazırlanmıştır. Anketin uygulanabilmesi için Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'na başvurulmuş, 18.08.2020 tarihli 2020/83 numaralı toplantıda anket formunun uygulanması izni onaylanmıştır.

Anket formu demografik sorular ve araştırmaya konu olan değişkenlerin ölçeklerine ait ifadeleri içeren sorular olmak üzere iki bölümden oluşmuştur. Demografik sorular katılımcıların cinsiyeti, medeni halleri, yaşları, eğitim düzeyleri, çalışma süreleri, yöneticilik deneyimi süreleri ve unvanlarının neler olduğunu tanımlamaya yöneliktir. Değişkenlerin ölçümünde 1: Kesinlikle Katılmıyorum'dan 5: Kesinlikle Katılıyorum'a doğru derecelendirilen 5'li likert ölçeği kullanılmıştır.

Koronafobiyi ölçmek için Ahorsu ve arkadaşlarının (2020) geliştirdiği Bakioğlu vd. (2020) Türkçeye uyarladığı Covid-19 Korkusu ölçeği kullanılmıştır. Ölçek psikolojik, psikosomatik, sosyal ve ekonomik olmak üzere 4 boyutta ele alınmış ve 20 sorudan oluşmuştur.

Karara verme davranışlarını ölçmek için Scott ve Bruce (1995) yılında geliştirdikleri 24 maddeden oluşan, anlık, kaçıma, bağımlı, sezgisel ve rasyonel olmak üzere 5 boyutu içeren karar verme tarzı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiştir.

İşe bağlılığı değişkenini ölçmek için Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) da geliştirdiklerin UWES-9 ölçeği kullanılmıştır. İşe bağlılık işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere üç boyutu içeren sorulardan oluşmaktadır. Araştırmada işe bağlılığın işe istek duyma ve adanma boyutlarına ilişkin sorular kullanılmıştır.

4.3. Verilerin Analizi

Araştırmada incelenmek istenen ilişkiler ağına dair geçerlilik ve güvenilirlik ölçümlerini yapmak ve ilişkilerin parametrelerini hesaplamak için örneklem küçüklüğü sebebiyle yapısal eşitlik modeli dahilinde kısmi en küçük kareler (PLS-PartialLeastSquares) yöntemi kullanılmıştır. PLS Yapısal eşitlik modeli kapsamında kullanılan AMOS ve LISREL gibi kovaryans tabanlı klasik yaklaşımlardan farklı olarak, bileşen tabanlı yeni bir yaklaşımdır. PLS küçük örneklem büyüklükleri ve karmaşık tahminli modeller için uygun bulunmakta, normal dağılım varsayımını zorunlu kılmamaktadır (Chin, 2001'den Acaray, 2019, Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2017).

5. BULGULAR

5.1. Bulguların Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırma ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik testleri, Smart PLS 3 programı kullanılarak yapılmıştır. Koronafobi değişkeni için ikinci düzey faktör analizi (Second Order Factor Analysis) yapılmış, diğer değişkenler için birinci düzey faktör analizi yapılmıştır. Buradaki amaç, bir bütün olarak koronafobi değişkeninin karar verme tarzları üzerindeki olası etkilerini belirlemektir. Buna göre yapılan analiz sonucunda koronafobinin psikolojik boyutunda yer alan "YeniKoronavirüs hastalığına yakalanma korkusu beni çok kaygılandırıyor", "Yeni koronavirüs hastalığı ile ilgili belirsizlikler beni ciddi anlamda kaygılandırıyor" ve "Yeni koronavirüse karşı insanların duyarsız davrandıklarını gördüğümde, onlarla tartışmak istiyorum" ifadelerinin faktör yüklerinin düşük olduğu ve güvenilirliği etkilemediği görülmüş; ifadeler analizden çıkarılmıştır. Ölçüm modelinde yer alan diğer ifadelerin faktör yükleri 0,683 ile 0,897 arasında değerlere sahiptir. Değişkenler için hesaplanan ortalama varyans (AVE) 0,642 ile 0,759; bileşik güvenilirlik (CR) 0,878 ile 0,904 ve Cronbach Alfa ise 0,814 ile 0,858 değerleri arasında yer almaktadır (Tablo 2). Dolayısıyla Koronafobi değişkeni için ulaşılan AVE, CR ve Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri, Nunnally'nin (1978) ve Fornell ve Larcker'ın (1981) belirledikleri sınır değerlerin üzerindedir.

Tablo 2: Koronafobi Değişkeninin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa	AVE	CR
Ekonomik Faktörler		0,817	0,650	0,880
S12	0,748			
S16	0,878			
S4	0,715			
S8	0,871			
Psikolojik Faktörler		0,840	0,759	0,904
S17	0,897			
S5	0,815			
S9	0,847			
Psikosomatik Faktörler		0,858	0,642	0,899
S10	0,851			
S14	0,724			
S18	0,890			
S2	0,683			
S6	0,840			
Sosyal Faktörler		0,814	0,643	0,878
S15	0,767			
S19	0,820			
S3	0,842			
S7	0,707			

Tablo 3'te karar verme tarzları değişkeninin doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Karar verme tarzı ölçeği rasyonel, sezgisel, bağımlı, anlık ve kaçınma karar verme davranış olmak üzere beş boyuttan oluşmuştur. Analiz sonuçlarında anlık karar verme davranışı boyutunda yer alan ifadelerin faktör yüklerinin çok düşük düzeylerde olduğu görülmüş, bu nedenle "Yeni koronavirüs salgını sürecinde önemli kararları genelde son dakikada alıyorum", "Yeni koronavirüs salgını sürecinde, sık sık düşünmeden karar veriyorum" "Yeni koronavirüs salgını sürecinde hızlı karar veriyorum", "Yeni koronavirüs salgını sürecinde sık sık tepkisel kararlar veriyorum", "Yeni koronavirüs salgını sürecinde karar verirken o an başarılı olması en yüksek alternatifi seçiyorum", "Yeni koronavirüs salgını döneminde anlık kararlar veriyorum" ifadeleri analizden çıkarılmıştır. Yeni koronavirüs salgın döneminde, rutin dönemlerde olduğu gibi programlanmış kararlar alınamaması sonucunda anlık karar verme davranışının tercih edilmemesinin olağan olduğu düşünülmektedir. Bağımlı karar verme davranışı boyutunda yer alan "Yeni koronavirüs sürecinde başkalarına danışmadan nadiren önemli kararlar alıyorum" ifadesinin faktör yükü düşük bulunduğu ve geçerliliği etkilemediği için analizden çıkarılmıştır. Ölçüm modelinde yer alan diğer ifadelerin faktör yükleri 0,690 ile 0,959 arasında değerlere sahiptir. Değişkenler için hesaplanan ortalama varyans (AVE) 0,670 ile 0,720; bileşik güvenilirlik (CR) 0,908 ile 0,936 ve Cronbach Alfa ise 0,872 ile 0,911 değerleri arasında yer almaktadır (Tablo 3). Karar verme tarzı değişkeni için ulaşılan AVE, CR ve Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri, literatürde belirlenen alt sınır değerlerin üzerindedir.

Tablo 3: Karar Verme Tarzı Değişkeninin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa	AVE	CR
Rasyonel Karar Verme		0,899	0,768	0,930
S21	0,796			
S22	0,925			
S23	0,892			
S24	0,887			
Sezgisel Karar Verme		0,911	0,670	0,908
S25	0,959			
S26	0,959			
S27	0,690			
S28	0,699			
S29	0,739			
Bağımlı Karar Verme		0,872	0,720	0,911
S30	0,819			
S32	0,787			
S33	0,869			
S34	0,913			
Kaçınma		0,909	0,787	0,936
S35	0,796			
S36	0,884			
S37	0,946			
S39	0,916			

Tablo 4: İşe Bağlılık Değişkeninin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa	AVE	CR
İşe İstek Duyma		0,844	0,684	0,896
S45	0,755			
S46	0,885			
S47	0,892			
S48	0,768			
İşe Adanma		0,836	0,748	0,899
S51	0,830			
S52	0,898			
S53	0,866			

Tablo 4'te işe bağlılık değişkeninin doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Araştırma tasarımında olduğu gibi analiz sonucunda da iki boyut elde edilmiştir. İşe bağlılığın iş istek duyma boyutunda yer alan "Yeni koronavirüs salgını sürecinde, işimde çıkabilecek aksaklıklara karşı zihinsel olarak dirençliyim" ve "Yeni koronavirüs salgını sürecinde, çalışırken işler yolunda gitmediğinde bile daima azimle çalışmaya devam ediyorum" ifadelerin faktör yükleri düşük bulunduğu için analizden çıkarılmıştır. İşe istek duyma alt boyutunun Cronbach Alfa değeri 0,844, AVE değeri 0,684 ve CR değeri 0,896 olarak hesaplanmıştır. İşe adanma alt boyutuna ilişkin Cronbach Alfa değeri 0,836, AVE değeri 0,748 ve CR değeri 0,899 olduğu görülmüştür.

Değişkenlere ilişkin faktör analizi sonuçlarının yanında değişkenlerin ayrışma geçerliliğini sağlayıp sağlamadıklarını yani değişkenlerin birbirlerinden ayrılıp ayrılmadığını ortaya koymak gerekmektedir. Tablo 4'te verilen Faktörlerin ayrışma geçerliliği için, her bir faktörde AVE'nin karekökünün elde edilen değerlerin korelasyonlardan büyük olması gerekir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 5'teki diyagonal bölüme koyu rakamlarla yazılan değerler ayrışma geçerliliğinin olduğunu göstermektedir. Şu ana kadar elde edilen analiz sonuçları yeterli geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahiptir.

Tablo5: Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Analizi Sonuçları

	\bar{x}	S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.bağımlı	3,294	,932	,848									
2.ekonomik	1,833	,723	,197	,806								
3.işe istek duyma	3,421	,882	-,068	-	,827							
				,145**								
4.işe adanma	3,921	,890	,090	-,281	,301	,865						
5.kaçınma	2,382	1,017	,511**	,570*	-,140	-,167	,887					
				*								
6.psikolojik	2,993	1,106	,319*	,535*	-,351*	-,224	,365**	,871				
				*								
7.psikosomatik	1,909	,765	,131	,689*	-,429**	-,385**	,519**	,611**	,802			
				*								
8.rasyonel	3,838	,894	,498**	,081	,162	,117	,308*	,381**	,253	,876		
9.sezgisel	3,482	,888	,130	,032	,191	,063	,088	,188	,060	,420*	,819	
10.sosyal	2,573	,938	,304*	,542*	-,295*	-,254	,469**	,785**	,666**	,380**	,208	,802
				*								

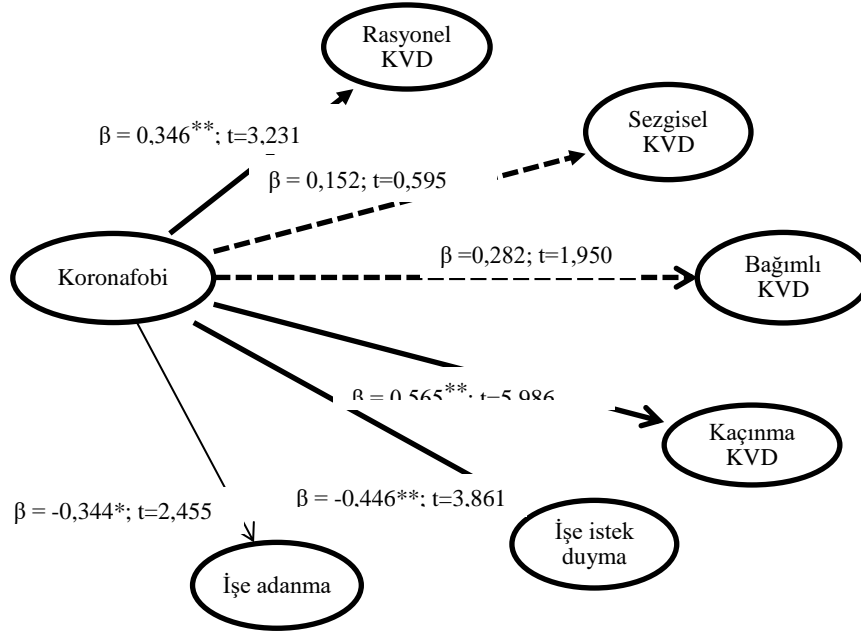
** $p < .01$, * $p < .05$

Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılan korelasyon analizine göre;

- işe istek duyma ile koronafobinin sosyal boyutu ($r = -0,295$, $p < .05$), psikosomatik boyutu ($r = -0,429$, $p < .01$), psikolojik boyutu ($r = -0,351$, $p < .05$) arasında negatif yönlü bir ilişki;
- işe adanma ile koronafobinin psikosomatik boyutu arasında ($r = -0,385$, $p < .01$) negatif yönlü bir ilişki;
- kaçınma karar verme davranışı ile koronafobinin psikolojik boyutu ($r = 0,365$, $p < .01$), psikosomatik boyutu ($r = 0,519$, $p < .01$), sosyal boyutu ($r = 0,469$, $p < .01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki

- bağımlı karar verme davranışı ile koronafobinin psikolojik boyutu ($r=0,319$, $p<,05$), sosyal boyutu ($r=0,304$, $p<,01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki rasyonel karar verme davranışı ile koronafobinin sosyal boyutu arasında ($r=0,380$, $p<,01$) pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Şekil 2: Modelin Test Edilmesi (Path Analizi)



Şekil 2’de model test edilmiş, koronafobinin karar verme davranış tarzları ve işe bağlılık üzerindeki etkileri ortaya konmuştur. Buna göre koronafobinin kaçınma karar vermedavranışı ($\beta=0,565$, $p<0,05$) ve rasyonel karar vermedavranışını ($\beta=0,346$, $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre koronafobininbağımlı karar verme davranışını ($\beta=0,282$, $p<0,1$) pozitif yönde yordadığı görülmüş ancak bu etki %90 güven aralığında olması nedeniyle H_4 hipotezinin reddedilmesi uygun olacağı düşünülmüştür. Diğer taraftan koronafobinin sezgisel karar verme davranışı üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür. Koronafobinin işe bağlılık üzerindeki etkilerine boyutları bazında bakıldığında; işe istek duyma ($\beta=-0,446$, $p<0,05$) ve işe adanmayı ($\beta=-0,344$, $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde yordadığı saptanmıştır. Buna göre faktör analizinde anlık karar verme davranışı boyutu oluşmadığı için H_5 hipotezi iptal edilmiş, H_1 , H_3 , H_6 , H_7 hipotezleri kabul edilmiş ve H_2 ve H_4 hipotezi reddedilmiştir.

6. TARTIŞMA ve SONUÇ

Fobinin insanın ruh ve beden sağlığı için olumsuz olduğu anlaşılabilir bir durumdur. Psikolojide fobi bir kaygı, korku, gerginlik ve baskı hissi olarak nitelendirilmektedir (Cohen, vd., 2007). Fobi anksiyeteye neden olan bir ruh halidir. Anksiyete gerçek endişe kaynağı ile orantısız olan ve gündelik şeyler hakkında aşırı, kontrol edilemeyen ve çoğu zaman mantıksız endişe olarak nitelendirilir. Kaygı mevcut zaman ve gelecek zamana ilişkin bir korku yaratmaktadır (Barlow, 2000). Çalışmada koronafobinin karar alma davranış tarzlarını etkileyeceği varsayılmış ve analiz sonuçlarının varsayımları karşıladığı saptanmıştır. Çalışmadakoronafobi ile kaçınma karar verme davranışı, rasyonel karar verme davranışı ve bağımlı karar verme davranışı arasında bir ilişki olduğu hatta koronafobinin adı geçen karar verme davranış tarzları üzerinde pozitif yönlü etkili olduğu görülmüştür. Literatürde benzer sonuçlara rastlanmıştır. Masureik ve

arkadaşları yaptıkları çalışmada anksiyetenin kaçınma karar verme tarzı ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Karar verici, anksiyete yaşaması durumunda; erteleyerek, sorumluluğu başkasına devrederek veya en az itiraz verilebilir alternatifi destekleyerek olası olumsuz sonuçlarda kaçınma eğilimindedirler (Masureik *vd.*, 2014). Benzer bir şekilde Miu ve ark. anksiyetenin karar verme davranışını olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir (Miu, *vd.*, 2008). Anksiyete halinde bireylerin “savunmacı” (Janis ve Mann, 1977) olarak değerlendirilebilecek bağımlı ve kaçınma tarzı karar verme davranışlarının göstermesi şaşırtıcı görülmemektedir; yaşanan kaygı nedeniyle erteleme ya da destek alma eğilimini arttırmaktadır. Aynı durumun fobi için de geçerli olacağı aşikârdır. Janis ve Mann (1977) aşırı tedbirli karar verme telaş içinde ikilemlerden çıkış yolu olduğunu ifade etmiştir. Buna göre zaman baskısı nedeniyle karar verici rahatlama ihtiyacına girebilir. Keinan (1987)’de stresin aşırı tedbiri tetiklediğini; aceleci, düzensiz, hatalı kararlara ya da karar sonrası pişmanlığa neden olmamak için aşırı tetikte olma ve olası tüm alternatifleri gözden geçirme eğilimini arttırdığını ifade etmektedir (Keinan, 1987: 641). Rasyonel karar verme davranışını gösteren sağlık yöneticilerinin tüm gerçekleri aramaktan ziyade kendilerini doğru olduğuna ikna etmek için çok zaman harcayacakları anlamına gelebileceği düşünülmektedir.

Koronofobinin işe bağlılığın işe adanma ve işe istek boyutlarını olumsuz etkilediği araştırmanın diğer sonuçlarıdır; literatürde anksiyete ve depresyon semptomları gibi ruh sağlığı sorunlarının düşük iş bağlılığı seviyelerine neden olduğuna (Innstrand *vd.*, 2012, Lau, 2020) ilişkin benzer sonuçlar olduğu görülmüştür. Demerouti, Bakker ve Bulters (2004) kendisini bir anda sıkıntılı hisseden bir kişinin, duygusal durumunu iyi yönde değiştirmede süreci, daha sonra da sıkıntılı olabileceğinin ifade etmektedir. Bu bağlamda sağlık, aile, barınma ve işle ilişkili yaşam gerginliği uzun vadede depresyon ve anksiyeteye neden olabileceği gibi (Billings *vd.*, 1983, McLaughlin ve Hatzenbuehler, 2009), aynı yaşam alanlarıyla ilişkili neşe ve tatminin depresyon ve anksiyete semptomlarını hafifletebileceği ileri sürülmektedir (Innstrand *vd.*, 2012). Koronafobinin beden sağlığına ilişkin bir kaygıya neden olurken ruh sağlığı sorunlarını beraberinde getirebilmektedir. Bu bağlamda iş bağlılığını olumsuz etkilemesi doğal bir sonuç olarak düşünülmektedir.

Çalışmanın uygulamasının sadece bir ildeki kamu kurumları sağlık yöneticileri ile gerçekleştirilmiş olması ve verilerin aynı anda birçok kişiden toplanarak kesitsel gerçekleştirilmesi araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Çalışmanın farklı sektörlerdeki yöneticilere uygulanmasının, sonuçların geçerliliği açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Koronafobinin yöneticilerin tükenmişlik sendromu üzerindeki etkileri başka bir çalışmanın konusu olarak düşünülmektedir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’na başvurulmuş, 18.08.2020 tarihli 2020/83 numaralı toplantıda anket formunun uygulanması izni onaylanmıştır.

Yazar Katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Acaray, A. (2019), "Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkide Güç Mesafesinin Düzenleyici Etkisi", Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 24, 197-214.
- Aksakallı, G. (2020), "Koronavirüs (Covid-19) Salgını Ve Koronafobi Etkisi", [Çevrimiçi] Available at: <https://www.guvenliweb.org.tr/blog-detay/koronavirus-covid-19-salgini-ve-koronafobi-etkisi>, E.T.: 23.07.21.
- American Psychiatric Association (2000), Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (4th edition, Text Revision), Washington DC: Author.
- Anderson, C. J. (2003), "The Psychology of Doing Nothing: Forms of Decision Avoidance Result From Reason and Emotion", Psychological Bulletin, 129, 139–167.
- Arpaci, I., K. Karataş, M. Baloğlu, A. Haktanir (2021), "COVID-19 Phobia in the United States: Validation of the COVID-19 Phobia Scale (C19P-SE)", Death Studies, <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1848945>.
- Arpaci, I., K. Karataş, M. Baloğlu (2020), "The Development and İnitial Tests For The Psychometric Properties of the COVID-19 Phobia Scale (C19P-S)", Personality and Individual Differences, 164, 110108. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110108>.
- Bajwa, R. S., I.Batool, M. Asma, H. Ali, A. Ajmal (2016), "Personality Traits And Decision Making Styles Among University Students", Pakistan Journal of Life Social Science, 14(1), 38-41.
- Bakker, A., W. B. Schaufeli (2008), "Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations", Journal of Organizational Behavior, 29, 147-154.
- Bakker, A., W. B. Schaufeli (2014), Work Engagement, P. S. C. L. Cooper, dü. Wiley Encyclopedia of Management, John Wiley & Sons, Ltd., 1-5.
- Bakken, B., S. Torp (2012), "Work Engagement and Health Among Industrial Workers", Scandavian Journal of Organizational Psychology, 4, 4–20.
- Barlow, D. H. (2000), "Unraveling The Mysteries of Anxiety and its Disorders From The Perspective of Emotion Theory", American Psychologist, 55(11), 1247-1263.
- Bergstrand, B. (2001), "Situating The Estimate: Naturalistic Decision Making As an Alternative to Analytical Decision Making in The Canadian Forces", <http://wps.cfc.dnd.ca/irc/nh/nh9798/0021.html>, E.T.: 17.02.2021
- Billings, A. G., R. C. Cronkite, H. Rudolf (1983), "Social-Environmental Factors in Unipolar Depression: Comparisons of Depressed Patients and Nondepressed Controls", Journal of Abnormal Psychology, 2, 119-133.
- Bolte, A., T. Goschke, J. Kuhl (2003), Emotion and Intuition: Effects of Positive and Negative Mood on Implicit Judgments of Semantic Coherence, Psychological Science, 14, 416–421.
- Brousseau, K., M. J. Driver, G. Hourihan, R. Larsson (2006), "The Seasoned Executive's Decision Making Style", Harvard Business Review, 1-11.
- Certo, S. C., S. T. Certo (2006), Modern Management. 10e. dü. Nex Jersey: Pearson Education Limited, INC.
- Chin, W. (2001), PLS-graph User's Guide Version 3.0, Houston, Texas: C.T. Bauer College of Business, University of Houston.
- Cohen, S., D.J.-Deverts, G. Miller (2007), "Psychological Stress and Disease", JAMA, 298(14), 1685-1687.
- Çiftçi, A. (2020), "'Koronafobi' Virüsten Daha Hızlı Yayılıyor", [Çevrimiçi] Available at: <https://www.yesilay.org.tr/tr/makaleler/koronafobi-virusten-daha-hizli-yayiliyor>, E.T.: 12.07.2020.
- Eryılmaz, A., T. Doğan (2012), "İş Yaşamında Özne İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi", Klinik Psikiyatri, 15, 49-55.
- Fornell, C., D. F. Larcker (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", Journal of Marketing Research, 18(1), 39-50.
- Greene, J. D., S. A. Morelli, K. Lowenberg, L. E. Nystrom, J. D. Cohen (2008), "Cognitive Load Selectively Interferes With Utilitarian Moral Judgment", Cognition, 107(3), 1144-1154.

- Hair, J. F., T.G. Hult, C.M. Ringle, M. Sarstedt (2017), A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), Second Edition, Sage Publication, Los Angeles.
- Harren, V. A. (1979), "A Model of Career Decision Making for College Students", Journal of Vocational Behavior, 14, 119-133.
- Hobföll, S. E. (1989), "Conservation of Resources. A New Attempt at Conceptualizing Stress", The American Psychologist, 44, 513-524.
- Huber, G. P. (1980), Managerial Decision Making. Glenview, IL: Scot, Foresman and Co..
- Innstrand, S. T., E. M. Langballe, E. Falkum(2012), "Longitudinal Study of the Relationship between Work Engagement and Symptoms of Anxiety and Depression", Stress and Health, 28, 1-10.
- Isen, A. M. (2000), Positive Affect and Decision Making, In M. Lewis & J. Haviland-Jones (Eds.), Handbook of Emotions (pp. 417-435), New York: The Guilford Press.
- Janis, I. L., L. Mann (1977), "Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict Choice, and Commitment, Free Press.
- Keinan, G. (1987), "Decision Making under Stress: Scanning of Alternatives Under Controllable and Uncontrollable Threats", Journal of Personality and Social Psychology, 52(3), 639-644.
- Lau, B. (2020), "Mental Health Challenges and Work Engagement: The Results From A Cross-Sectional Study of Norwegian Priests", Cogent Psychology, 7(1), 1-13.
- Masureik, N., N. V. Roman, N. J. Roman (2014), "Stress, Anxiety Levels and Decision Making Styles of South African Senior Learners: Results of a Science Fair Project", International Journal of Education, 6(3), 57-69.
- McLaughlin, K. A., M.Hatzenbuehler (2009), "Stressful Life Events, Anxiety Sensitivity, and Internalizing Symptoms in Adolescents", Journal of Abnormal Psychology, 118, 659-669.
- Messick, S. (1984), "The Nature of Cognitive Styles: Problems and Promise in Educational", Educational Psychologist, 13, 59-74.
- Miu, A. C., R. M. Heilman, D. Houser (2008), "Anxiety Impairs Decision-Making: Psychological Evidence From an Iowa Gambling Task", Biological Psychology, 22, 353-358.
- Murat, M.(2020), "Koronafobi (Coronaphobia): Korku ve 2019", [Çevrimiçi] Available at: <https://hipokampusakademi.com/koronafobi-coronaphobia-korku-ve-2019-ncov-salginii/>, E.T.: 12.07.2020.
- Narooi, Z. S., F. Karazee (2015), "Investigating the Relationship Among Personality Traits, Decision-Making Styles, And Attitude To Life (Zahedan branch of Islamic Azad University as case study in Iran)", Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(6), 6, 311-317.
- Neveu J.P.(2007), Jailed Resorces: Conservation of Resorces Theory as Applied to Burnout Among Prison Guards", Journal of Organizational Behavior, 28, 21-42.
- Nunnally, J.C. (1978), Psychometric Theory, New York: McGraw-Hill.
- Öğüt, A., Y. E.Öztürk (2007), "Yönetimin ilimleşme(Scientization) Sürecine Katkıları Açısından Chester Irving Barnard ve Herbert Alexander Simon: Betimleyici ve İlişkilendirici Bir Çalışma", Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 7(14), 29-46.
- Parker, A., W. B. Bruin, B. Fischhoff (2007), "Maximizers Versus Satisficers: Decision-Making Styles, Competence, and Outcomes", Judgment and Decision Making, 2(6), 342-350.
- Rand, D., V. I.Brescoll, J. A.C. Everett, Valerio Capraro, Helene Barcelo(2016), "Social Heuristics and Social Roles: Intuition Favors Altruism for Women but Not for Men", Journal of Experimental Psychology: General, 145(4), 389-396.
- Riaz, M. N., M. A. Riaz, N. Batool (2012), "Personality Types As Predictors Of Decision Making Styles", Journal of Behavior Science, 22(2), 100-114.
- Rowe, A. J., J. D. Boulgarides (1983), "Desicion Styles- a Perspective", Leadership and Organization Development Journal, 4(4), 3-9.
- Sağlık Bakanlığı (2020), "COVID-19 (Yeni Koronavirüs Hastalığı) Nedir?". [Çevrimiçi] Available at: <https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/tr/covid-19-yeni-koronavirus-hastaligi-nedir.html>, E.T.: 12.07.2020.

- Saunders, D., G. W. Peterson, J. P. Sampson, R. C. Reardon (2000), Relation of Depression and Dysfunctional Career Thinking to Career Indecision, *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288–298.
- Smith-Sadler, E.(2004), "Cognitive Style and the Management of Small and Medium-Sized Enterprises", *Organization Studies*, 25(2), 155-181.
- Schaufeli, W.B., T. W. Taris, W. Van Rhenen (2008), "Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee well-being?", *Applied Psychology*, 57(2), 173–203, 2008.
- Schaufeli, W. B., M.S., V. G.-Roma, A. Bakker (2002), "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach", *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Scott, S., R. A. Bruce (1995), "Decision Making-Style; Development and Assessment of a New Measure", *Educational and Psychological Measurement*, 55, 818-831.
- Sezgin, C. (2020), "COVID-19: Çalışanlara ve Çalışma Hayatına Olası Etkileri", [Çevrimiçi] Available at: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.pdf>, E.T.: 23.07.2020.
- Slavic, P. (1962), "Convergent Validation of Risk-Taking Measures", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65, 68-71.
- Spicer, D., E. S.Smith (2005), "An Examination of the General Decision Making Style Questionnaire in two UK sample", *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 137-149.
- St John, M. Callan, J. Proctor, H. Steven (2000), Tactical Decision-Making Under Uncertainty: Experiments I and II, 22, Technical Report 1821, Space and Naval Warfare Systems Center, San Diego, CA.
- Stanovich, K., R. F. West (1998), "Individual Differences in Rational Thought", *Journal of Experimental Psychology:General*, 127, 161-188.
- Stanovich, K., R. F. West (2000), "Individual Differences in Reasoning: Implications for the Rationality Debate?", *Behavioral ve Brain Sciences*, 23, 645-726.
- Tarhan, N. (2020), "Prof. Dr. Nevzat Tarhan: "Koronafobi, Hayatı Kısıtlıyor".[Çevrimiçi] Available at: <https://npistanbul.com/koronavirus/prof-dr-nevzat-tarhan-koronafobi-hayati-kisitliyor>, E.T.: 20.07.2020.
- Tozlu, A. (2016), "Karar Verme Yaklaşımları Üzerinde Herbert Simon Hegemonyası", *Sayıştay Dergisi*, 109, 27-45.
- Tözün, M., A. B. Babaoğlu (2016), "Fobiler ve Sağlıklı Yaşam Davranışları: Bir Halk Sağlığı Bakışı", *Fam Pract Palliat Care*, 1(1), 24-26.
- Tremoliere, B., W. D.Neys, J.-F.Bonnefon (2012), "Mortality Salience and Morality: Thinking About Death Makes People Less Utilitarian", *Cognition*, 124(3), 379-384.
- Weber, E. U., A.-R. Blais, N.Betz (2002), "A domain-Specific Risk Attitude Scale: Measuring Risk Perceptions and Risk Behavior", *Journal of Behavioral Decision Making*, 15, 263-290.
- Xiao, H.; Shu, W.; Li, M.; Li, Z.; Tao, F.; Wu, X.; Yu, Y.; Meng, H.; Vermund, S.H.; Hu, Y. (2020), "Social Distancing among Medical Students during the 2019 Coronavirus Disease Pandemic in China: Disease Awareness, Anxiety Disorder, Depression, and Behavioral Activities", *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 5047.
- Yan, X., J.Su, Z. Wen, Z.Luo (2017), "The Role of Work Engagement on The Relationship Between Personality and Job Satisfaction in Chinese Nurses", *Current Psychology*, 1-6.
- Yücesan, B., Ö. Özkan (2020), "Evaluation of The COVID-19 Pandemic Process in Terms of Health Management", *Eurasian Journal of Health Sciences*, COVID-19 Özel Sayı, 134-139.