



## COVID- 19 RİSK ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL DAYANIKLILIK VE DURUMLUK KAYGININ ROLÜ: BİR AMPİRİK ÇALIŞMA

Teoman ERDAĞ<sup>1\*</sup>, Ömür BENEK<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> PhDc, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Yönetimi ve Organizasyon,

<sup>2</sup> PhDc, İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Yönetim ve Strateji

\*teomanerdag1979@gmail.com, \*omur.benek@gmail.com,

+ORCID: 0000-0002-3829-7546, -ORCID: 0000-0002-6901-8415

Makale katkı oranı: %60-%40

**Öz-** Çalışanların Covid-19 risk algısına bağlı olarak artan kaygı düzeyleri ve örgütün ekonomik koşullara dayanabilirliği hakkındaki düşünceleri durumluk kaygı ile birleşerek işten ayrılma niyetini tetikleyebilmektedir. Çalışmada Türkiye’de bilişim sektörü çalışanlarının Covid-19 kaynaklı risk algıları, örgütsel dayanıklılık algıları, durumluk kaygı düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri araştırılmıştır. Araştırmaya 267 kişi katılmış, veriler SPSS 22 ve AMOS 24 programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda Covid-19 bilişsel risk algısının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif, duygusal Covid-19 risk algısının ve durumluk kaygının pozitif yönde etkisi olduğu bulunmuştur. Bilişsel Covid-19 risk algısının durumluk kaygı üzerinde negatif yönde, duygusal Covid-19 risk algısının pozitif yönde etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bilişsel ve duygusal Covid-19 risk algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde durumluk kaygının aracılık etkisinin düşük düzeyde ve pozitif yönde olduğu saptanmıştır. Son olarak örgütsel dayanıklılık algısının bilişsel risk algısı arttıkça azalan işten ayrılma niyetini pozitif yönde ve duygusal Covid-19 risk algısı arttıkça artan işten ayrılmaya niyetini negatif yönde düzenlediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler-** Covid-19 Pandemisi, Risk Algısı, Örgütsel Dayanıklılık, Durumluk Kaygı, İşten Ayrılma Niyeti

## ROLES OF ORGANIZATIONAL RESILIENCE AND STATE ANXIETY IN THE EFFECT OF COVID-19 RISK PERCEPTION ON INTENTION TO LEAVE: AN EMPIRICAL STUDY

116

**Abstarct-** Increasing anxiety levels due to the Covid-19 risk perception of the employees and their thoughts about the resilience of the organization to economic conditions, combined with state anxiety, may trigger the intention to leave the job. In this study, the risk perceptions due to Covid-19, organizational resilience, state anxiety levels, and intention to leave of the IT sector employees in Turkey were investigated. 267 people participated in the research, and the data obtained were analyzed through SPSS 22 and AMOS 24 programs. According to the results, the effect of cognitive Covid-19 risk perception on intention to leave is negative, the affective Covid-19 risk perception, and the effect of state anxiety on intention to leave are positive. It has been found that cognitive Covid-19 risk perception has a negative effect on state anxiety, while affective Covid-19 risk perception has a positive effect. The mediating effect of state anxiety between Covid-19 risk perception and intention to leave is low-level positive. Finally, it has been concluded that organizational resilience perception positively regulates the decreased intention to leave while cognitive risk perception increases, and negatively regulates the increased intention to leave while affective Covid-19 risk perception increases.

**Keywords-** Covid-19 Pandemic, Risk Perception, Organizational Resilience, State Anxiety, Intention to Leave

## GİRİŞ

Covid-19 virüsü Aralık 2019'da Çin'in Wuhan şehrinde görülmüştür (Sakaoğlu vd.,2020). Virüsün hızla yayılmasıyla (Bozkurt vd., 2020:9) Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) pandemi ilan etmiştir (Varol ve Tokuç, 2020). Ocak 2022'de toplam Covid-19 vaka sayısı 323 milyonun üzerindedir ve 5,5 milyondan fazla kişi hayatını kaybetmiştir. Haftalık ortalama 45 bin ölüm rapor edilmektedir. Omicron varyantının etkisiyle Ocak 2022'de raporlanan yeni vaka 18 milyonu geçmiştir (WHO,2022).

Pandeminin sosyal ve ekonomik etkileri bulunmaktadır (TÜBİTAK, 2020). Günümüzde ülkelerin ekonomileri büyük oranda birbirine bağımlıdır ve küresel tedarik zincirinin sekteye uğraması ekonomik darboğaz yaşanmasına neden olabilmektedir (Şen ve Erdağ, 2021). Ayrıca dönemselsel olarak eğitime ara verilmesi, aile üyeleri arasında ani kayıplar yaşanması, özellikle yaşlı insanlara yönelik sokağa çıkma kısıtlamalarının uygulanması ve düşük gelir seviyesindeki kişilerin temel yaşam kaynaklarına ulaşamaması gibi unsurlar önemli bir toplumsal problem haline gelmiştir (Cihanyurdu, 2021: 20; Rohwerder, 2020).

Pandeminin sosyal ve ekonomik düzen üzerindeki etkileri kaygı düzeyinin artmasına neden olabilmektedir (Tönbül, 2020). Milyonlarca insanın yaşamının olumsuz yönde etkilenmesi ve sürece dair belirsizliğin gün geçtikçe artması bireylerde Covid-19 kaynaklı kaygı oluşmasına yol açabilmektedir (Çiçek ve Almalı, 2020). Kaygı duygusu durumluk ve sürekli olmak üzere iki sınıfta incelenmektedir. Sürekli kaygı bireyin dünyaya bakış açısıyla ilgilidir ve yaşam boyu belirli olaylar karşısında hissedilebilir. Durumluk kaygı ise endişe verici bir olaydan kaynaklanan ve etkileri zamanla geçebilen kaygı türüdür (Karabulut vd., 2013). Bu nedenle Covid-19 pandemisi durumluk kaygıya sebebiyet verebilecek olaylar arasında sayılabilmektedir. Pandeminin etkisi devam ettikçe durumluk kaygı düzeyi artabilecek ve pandemi koşulları ortadan kalktığında kaygı seviyesi normale dönebilecektir.

Pandeminin başlangıcından bu yana DSÖ'nün tavsiyeleri ve hükümetlerin aldıkları kararlar doğrultusunda toplum sağlığını korumaya yönelik çok sayıda tedbir hayata geçirilmiştir. Birçok ülke kısmî ve uzaktan çalışma gibi yöntemleri devreye sokmuş ve vatandaşlarına maddi yardımda bulunarak sağlıklarını ve gelir düzeylerini korumaya çalışmıştır (Akbaş ve Türkmendağ, 2020). Ancak mobilitenin kısıtlanması, sosyal mekanların kapatılması, turizm ve ulaşım sektörlerinin neredeyse bitme noktasına gelmesi gibi küresel ekonomiyi birbirine bağlayan unsurlarda yaşanan durgunluk tüm dünya ekonomisini etkisi altına almıştır.

Ekonominin yapı taşı olan örgütlerin zorlu zamanlarda çevresel koşullara dayanabilmesi örgütsel dayanıklılık olarak ifade edilmektedir (Çoban, 2018:59). Pandemi sürecinde birçok örgüt küçülme, kısmi ya da tam tasfiye

gibi stratejiler benimsemek durumundan kalmıştır. Örgütlerin bu tür kararlar alması toplumda ekonomik anlamda kaygı seviyesinin artmasına neden olabilmektedir. İşgörenlerin çalıştıkları örgütün zorlu koşullara karşı dayanıklı olduğunu düşünmesi kaygı düzeyini belirli bir seviyede azalabilmektedir. Ters durumda ise kaygı düzeyi artabilmekte ve çalışanlar daha güvenilir buldukları örgütlere yönelik iş arama davranışı sergileyebilmektedir.

Pandemide çok sayıda sektör derin yaralar almasına karşın özellikle bilişim sektörü (IT) diğer sektörlerle oranla süreçten daha az zarar görmüştür. Pandemiye yönelik tedbirler alışverişten eğitim öğretime kadar hemen her alanda IT'ye olan ihtiyacı artırmıştır. Bu durum IT çalışanlarına olan talebin artmasına ve daha iyi ücret ve sosyal haklar elde edebilmek için farklı örgütlere transfer olmalarına sebebiyet verebilmektedir. IT çalışanlarının mevcut işlerinden ayrılarak sektördeki diğer örgütlere transfer olmasının altında yatan sebeplerden biri çalıştıkları örgütün pandemi sürecini atlatamayarak küçülmeye ya da kapanmaya gidebileceği yönündeki algılarıdır. Pandemi süreci uzadıkça kaygı seviyesinde yaşanan artış, örgütsel dayanıklılığın az olduğu algısıyla birleştiğinde yeni iş arama davranışları görülmesi muhtemeldir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Covid-19 Risk Algısı

Risk kavramı belirli bir kazanım elde etmeyi hedeflerken bu uğurda zarara uğrama ihtimali olarak tanımlanabilmektedir (Alkın, 2017). Karşılaşılabilecek kaybın büyüklüğü ve gerçekleşme olasılığının derecesi gibi kriterler riskin büyüklüğünü ifade etmektedir (Vlek ve Stallen, 1980). Risk algısı, bireylerin risk oluşturan belirli bir durum karşısında takındıkları tutumu ifade etmektedir. Bireylerin farklı sosyal, kültürel ve demografik özelliklere sahip olması benzer risk faktörleri karşısında farklı tutumlar sergilemelerine neden olabilmektedir (Boksberger vd., 2007). Bu nedenle literatürde yer alan araştırmalar gerçek risk kavramı yerine algılanan risk kavramı üzerinde durmaktadır (Peter ve Ryan, 1976; Dillard vd., 2012).

Yapılan çalışmalar bilişsel risk algısı ve duygusal risk algısı olmak üzere iki boyut olduğunu ortaya koymaktadır (Bergstrom ve McCaul, 2004). Bireylerin belirli bir risk karşısında ne derece duyarlı olduğunu ifade eden kavram bilişsel risk algısını, endişe seviyeleri ise duygusal risk algısını tanımlamaktadır (Sjöberg, 1998).

Algılanan risk faktörü bireysel olabileceği gibi belirli bir kesimi, toplumu ve hatta küresel boyutta her bireyi etkileyebilecek düzeyde olabilmektedir. Günümüzde halen etkisini gösteren Covid-19 pandemisi küresel boyutta risk oluşturan en güncel konular arasındadır. Küresel çapta sağlık sorunlarına neden olmakla birlikte ekonomik yaşam ve eğitim öğretim başta olmak üzere birçok alanda önemli kayıplara neden olmaktadır (Öztürk,

2020: 79). Bu nedenle Covid-19 risk algısı üzerine yapılan çalışmalar gün geçtikçe artmakta, farklı sektörlerde ne tür sorunlar ile karşılaşılacağı ve olası çözüm yolları araştırılmaktadır (Artan vd., 2020). Pandemi süresince yapılan araştırmalar başlangıçta sağlık konusuna odaklanmıştır. Pandeminin süresi uzadıkça DSÖ ve hükümetler tarafından alınan önlemler ekonomik sonuçlar doğurmuş, zamanla virüse karşı aşı geliştirilmesinin ardından ekonomik risk algısı ön plana çıkmıştır (European Commission, 2021). Örneğin Temmuz ile Eylül 2020 ayları arasında Avrupa Birliği (AB) bölgesinin işsizlik oranı ortalama %8,5 seviyesine ulaşmıştır. Yıl sonuna doğru bir miktar geri çekilse de yapılan analizler durumun sanılandan daha şiddetli olduğunu göstermiştir (European Parliament, 2021). Türkiye’de 2021 yılında yapılan risk analizlerinde ilk beş ulusal riskin döviz kuru riski, ekonomik kriz riski, işsizlik riski, piyasalardaki olumsuz gelişmeler riski ve pandeminin devam etmesi riski olduğu ortaya koyulmuştur (Pehlivanlı, 2021).

Pandemi nedeniyle alınan sağlık önlemleri ekonomi üzerinde etkili olarak örgütlerin uzaktan çalışmaya geçmesini gerektirmiştir. Bu kapsamda bilişim sektörü, pandemi süresince ekonominin çarklarının dönebilmesi için gerekli alt yapının kurulmasında önemli bir destek sağlamıştır. Türkiye’de TÜBİDER Bilişim Sektörü Derneği tarafından yayınlanan rapora göre, elektronik sektörü içerisinde kabul edilmesinin de etkisiyle, bilişim sektörünün ekonomik önlem paketlerinden yeterli desteği alamadığı ifade edilmiştir (Tübider, 2021). Öte yandan Avrupa ekonomisinin en önemli ekosistemlerinden biri olan bilişim sektörü, sağlanan teşviklerle birlikte 2019’da AB’de 6 milyondan fazla kişiyi istihdam etmiş ve yaklaşık 645 milyar Avro ile AB katma değerinin %4,77’ sini oluşturmuştur (European Parliament, 2021).

Bilişim sektöründen en üst seviyede faydalanılarak söz konusu katma değer devamlı ettirilebilmesi, sektördeki örgütlerin dayanıklılıkları ile yakından ilişkilidir. Salgın hastalık, sel, deprem gibi çevreyi önemli ölçüde etkileyen olaylarla başa çıkabilme derecesi örgütsel dayanıklılık olarak ifade edilmektedir (Koçel, 2018:473-474). Covid-19 pandemisi günümüzde birçok örgütün dayanıklılığının test edilmesine neden olmuştur. Konu hakkında alanda yapılan çalışmalar kısıtlı sayıda olmakla birlikte gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

## 2.2. Örgütsel Dayanıklılık

Dayanıklılık kelimesi karşılaşılan zorluklara cevap verebilme ve eski durumuna dönme esnekliği olarak tanımlanmaktadır. Kökeni Latince “resil” olup “geri zıplamak” anlamına gelmektedir. Bu nedenle kendisine yapılan bir etkiye karşı tepki verme ve önceki durumuna hızla dönebilme yetkinliği olarak tanımlanabilmektedir. Christopher ve Peck (2004), dayanıklılığı öngörülmeyen olaylar karşısında yıkılmamak ve hatta esneklik yeteneği, sürekli öğrenme ve sürekli gelişim ile kendini yenilemeye hazırlayabilmek şeklinde tanımlamıştır. Öte yandan yaşanmış kötü olaylardan güçlenerek ve yenilenerek

çıkabilme yeteneği olarak da ifade edilebilmektedir (Sutcliffe ve Vogus, 2003).

Örgütlerin dayanıklılığı çalışanların ve sistemin direnme gücünü çeşitli etkenlerle artırmaktadır. Mevcut kapasiteyi korumak için çeşitli seviyelerdeki risk etkenlerinin azaltılması olarak da açıklanabilir ki bu risk faktörlerinin arasında kriz ve çatışma yönetimi ile örgütsel stres bulunmaktadır (Künü, 2020).

Dayanıklılık birey, takım ve örgüt düzeyinde incelenebilmektedir. Lee (2013)’ye göre bireysel, takım ve örgütsel dayanıklılık arasındaki ilişkide dayanıklılık açısından güçlü olan bireyler dayanıklı takımları ve örgütleri oluşturmaktadır. Dayanıklı örgütler ise dayanıklı topluluklar oluşturmaya imkân vermektedir. Takım seviyesinde dayanıklılık ortak etkililik, inovasyon becerisi, adaptasyon ve güven gibi çeşitli özellikler ile betimlenmektedir (Gittell vd.,2006). Örgütsel dayanıklılık bir örgütün yaşadığı sorunlara karşın iş yapma becerisini koruma şeklinde açıklanırken, yaşanması istenmeyen olaylardan güçlenerek çıkabilme yetisi de vurgulanmaktadır (Sutcliffe ve Vogus, 2003).

Örgütsel dayanıklılık, içinde bulunulan ekosisteme adapte olarak, olumsuz koşullara rağmen gelişimini sürdürebilmeyi ifade etmektedir. Bu yönüyle aynı zamanda rekabet üstünlüğü sağlayabilmektedir. Kriz dönemlerinde rakiplerine göre daha dayanıklı örgütler sahip oldukları kaynakları kullanarak kriz yönetimini başarı ile yürütebilmektedir (Ulrich Pickert Training, 2019).

Covid-19 gibi küresel ölçekteki risklerin yönetimi ve planlaması birçok örgüt tarafından dikkate alınmayan bir konu olmuştur. Ancak 2020 yılında pandeminin etkisiyle hızlı bir değişim içerisine giren örgütler; risk yönetimi, çeviklik, hızlı karar verebilme, kısıtlı kaynakların optimum yönetimi, yönetim ve örgütsel dayanıklılık gibi konuları stratejik olarak konumlandırmaya başlamıştır (Gruß vd., 2021).

Tierney (2003), örgütsel dayanıklılığın sağlık, yedekleme, beceri ve atiklik olmak üzere dört alt boyuttan oluştuğunu ifade etmiştir. Sağlık boyutu örgütlerin çevresel zorluklar karşısında faaliyetlerini sürdürebilme yeteneğidir (Wicker vd., 2013). Yedekleme boyutu bir örgütün çevresel faktörlerden olumsuz etkilenmesi durumunda zarara uğrayan unsurlarını telafi edebilecek yetenekte olmasını ifade etmektedir (Thun vd., 2011). Beceri boyutu karşılaşılan sorunları tespit etme, önem sırasını algılayabilme ve zorlu dönemlerde kaynakları doğru şekilde kullanma kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Tierney, 2003: 2). Atiklik boyutu önem sırası belirlenmiş problemler karşısında zamanı optimum kullanarak örgütsel amaçlara planlanan zamanda ulaşabilme çevikliğine sahip olmaktır. Bir diğer ifadeyle atiklik, çevredeki değişimin farkında olarak avantaj ve dezavantajları belirleyebilme ve doğru zamanda örgütsel amaçlar için kullanabilme yetisidir (McCann, 2004).

Pandemi gibi örgütleri hayati derecede etkileyen olumsuz çevre koşulları söz konusu olduğunda örgütsel dayanıklılığının önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Halen kontrol altına alınmayan Covid-19 pandemisinin yıkıcı ekonomik etkileri hemen her sektörde yer alan örgütleri ve insan kaynağını tehdit etmektedir. Bu durum çalışanların işini kaybetme kaygısına kapılmasına neden olabilmektedir.

### 2.3. Durumluk Kaygı

Kaygı, bireylerin korkuya neden olan endişeli olma hali olarak ifade edilebilmektedir (Öz vd., 2020). Bir diğer tanıma göre gerçekte ya da düşüncede algılanan bir tehlike karşısında bireylerin hissettikleri duyguların bütünüdür (Karabulut vd., 2013). Spielberg (1970), Kara ve Acet (2012) gibi araştırmacılar hem korku ve gerginliğe neden olabilecek düşünceleri hem de nefes darlığı, kalp çarpıntısı, kontrolü kaybetme hissi gibi fiziksel belirtileri kapsayacak şekilde kaygıyı tanımlamaktadır. Söz konusu psikolojik ve fiziksel uyarılar bireyi çevresinden gelecek tehlikelere hazırlamakta, ortaya çıkan yeni duruma adaptasyon sağlamasına yardımcı olmaktadır (Şirin vd., 2003).

Kaygı kavramı durumluk ve sürekli kaygı olmak üzere iki boyutta incelenmektedir (Spielberger vd., 1970). Durumluk kaygı, bireylerin buldukları çevreyi tehdit eden olayları algılama şekillerine bağlı olarak ortaya çıkan duygusal ve genellikle çevredeki diğer kişiler tarafından mantıksal temellere dayandırılabilen tepkidir (Sakaoğlu vd., 2020:3; Karabulut vd., 2013). Sürekli kaygı, bireylerin yaşam görüşünü ortaya koyan, etrafında gelişen olayları algılamasına bağlı olarak ortaya çıkan ve temelde bireyin kendisinden kaynaklanan devamlı bir kaygı durumudur (Uzuntarla vd., 2016).

Durumluk kaygı bir diğer ifadeyle bireylerin yaşadıkları tehdit edici durumu sıklıkla hissetmeleri veya bu durumu bir stres unsuru olarak yorumlamaları olarak ifade edilebilmektedir. Durumluk kaygının tehdit edici ya da stres yaratıcı unsur ortadan kalktığına geçmesi beklenmektedir. (Yıldız, 2019).

Covid-19 virüsü ortaya çıktığından bu yana, bireylerin kaygı, korku ve endişe duygularına kapılmasına yol açmaktadır (Özyurt vd., 2021:10). Aşı başta olmak üzere koruyucu önlemler devreye alınmasına karşın, çeşitli varyantların gelişmesi ve pandeminin istenen düzeyde engellenememesi, bireylerde durumluk kaygı seviyesinin artmasına neden olabilmektedir.

Covid-19 pandemisine bağlı olarak Türkiye’de durumluk kaygı seviyesi üzerine yapılan çalışmalar genellikle sağlık sektörü çalışanları (Çuvadar vd., 2020, Sakaoğlu vd. 2020, Özyurt vd., 2021, Göksu ve Kumcağız, 2020, Güler ve Hatırnaz, 2020), sporcular (Kara vd., 2021, Gümüşgül vd., 2020) ve öğrenciler (Öz vd., 2020) üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Pandeminin öncelikle sağlık sektörünü ilgilendirmesi ve ayrıca eğitim kurumlarının uzaktan eğitime geçmek durumunda kalması, yapılan çalışmaların bu konular üzerinde toplanmasını anlamlı kılmaktadır. Bununla birlikte pandeminin uzamasıyla artan Covid-19 risk algısı ve ekonomik sonuçlarının gündün güne artarak hissedilmeye başlanması, araştırmacıları çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren örgütlerde pandemiye yönelik çalışmalar yapmaya yöneltmektedir.

Pandemide en önemli görevlerden biri bilişim sektörüne düşmektedir. Gerekli alt yapının sağlanması ve bilişim sektörüne her alanda artan talebin karşılanabilmesi için süreçlerin iyileştirilmesi gerekliliği, sektör çalışanlarının iş yükü, stres ve durumluk kaygı seviyelerinin artmasına neden olabilmektedir. Bununla birlikte IT çalışanlarının pandemi uzadıkça çalıştıkları örgütlerin faaliyetlerini sürdürebileceğine olan inançları azalabilmekte ve bu durum ekonomik anlamda durumluk kaygı nedeni olabilmektedir. Artan Covid-19 risk algısıyla birlikte ortaya çıkan durumluk kaygı ve örgütsel dayanıklılığın yetersiz olabileceği düşüncesi bilişim sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetini tetikleyebilmektedir.

### 2.4. İşten Ayrılma Niyeti

Küreselleşen dünyada çevresel koşullarda yaşanan değişimin hızı gün geçtikçe artmaktadır. 21. yy.’ da hızla büyüyen dünya ekonomisi istihdamın artmasına neden olmuştur. Artan talep karşısında çalışanlarına yeterli olanakları sunamayan örgütler çalışan devir hızının artması problemiyle karşılaşabilmektedir.

Bir çalışanın yakın bir zamanda işi bırakma ya da değiştirme olasılığına ilişkin öznel yargısı işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır (Mowday vd., 1982). Ayrıca işten ayrılma niyeti çalışanın işten ayrılma yönündeki tavrının en önemli habercisidir (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyetini tetikleyen etkenleri genel ekonomik nedenler, örgüt içi nedenler ve kişisel yaşam şartlarına ilişkin nedenler olarak sıralamak mümkündür (Kaya, 2010:42-44).

İşten ayrılma oranının yüksek olması rakiplere karşı rekabet üstünlüğünün kaybedilmesine neden olabilmektedir. Ayrıca yeni iş gücü ihtiyacına bağlı olarak tedarik, seçim ve eğitim maliyetlerine katlanmak durumunda kalınabilmektedir (Bibby, 2008). Mevcut çalışanların iş arkadaşlarını kaybetmelerinin getirdiği üzüntü ile örgüte yeni başlayanlarla geliştirecekleri sosyal ilişkilerin belirsizliği, kaygı düzeylerinin artması gibi istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir (Scott vd., 1999).

Günümüzde birçok örgüt Covid-19 pandemisinin etkisiyle yetmiş insan kaynağını kaybetmektedir. McKinsey (2020) tarafından hazırlanan rapora göre pandeminin başında yapılan tahminlerin gerçekleşme süreci hızlanmıştır. Araştırma sonuçları pandeminin etkileri nedeniyle %25'e kadar daha fazla çalışanın yeni mesleklerde iş bulmasının gerekebileceğini ortaya

koymaktadır. Kalıcı hale gelme ihtimali bulunan uzaktan çalışmayla birlikte proje bazlı geçici işlerde çalışanların sayısında da artış beklenmektedir.

Yapılan araştırmalar pandemi sürecinde özellikle otomotiv, moda ve lüks tüketim sektörlerinde 2020 yılına oranla %10 ile %15 arasında gelir düşüşü yaşandığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde petrol ve gaz işletmeleri %20'den fazla gelir kaybı yaşarken turizm ve seyahat işletmelerinin gelirlerinde %50 oranında düşüş yaşanmıştır. Buna karşın pandemi dönemini fırsata çevirerek karlılığını ve gelirlerini arttıran sağlık, ilaç, teknoloji ve bilişim sektörü yaklaşık %7 oranında büyümüştür (Gruß vd., 2021).

Olağanüstü koşulların yaşanmadığı dönemlerde çalışanların iş değiştirme niyetini ekonomik koşullarını iyileştirme, işinden ya da çalışma ortamından memnun olmama, kariyer yolunun düzlüğü gibi çeşitli nedenlerle açıklamak mümkündür. Ancak Covid-19 pandemisiyle birlikte başta sağlık olmak üzere ekonomik sorunların çalışanlarda yarattığı kaygı düzeyi ve çalışılan örgütün dayanıklılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki rolü önem kazanmaktadır. Bilişim sektörü günümüzde yükselen bir değer olmasına karşın çalışanların örgütsel dayanıklılık algısının kaygı düzeyini etkileyerek işten ayrılma niyetini artırması olasılık dahilindedir.

## 2.5. Covid-19 Risk Algısı, Örgütsel Dayanıklılık, Durumluk Kaygı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Covid-19 pandemisinin toplum sağlığı başta olmak üzere sosyal yaşama, ekonomiye ve politik unsurlara olan etkileri kısa sürede literatürde önemli bir yer edinmiştir. Bununla birlikte örgüt literatüründe Covid-19 pandemisi kapsamında yapılan araştırmalar sıklıkla kaygı ve iş tatmini gibi konulara odaklanmıştır. Örgütler toplumların sosyal ve ekonomik yapısının temelini oluşturan unsurlar arasında yer aldığından varlıklarını devam ettirebilmeleri toplumun geleceği açısından önem arz etmektedir. Salgın hastalık nedeniyle yaşanan can kayıplarını en aza indirmek amacıyla yetkili kurumlar tarafından alınan önlemler, örgütlerin faaliyetlerini azaltmasına ya da sonlandırmasına neden olabilmektedir. Öte yandan örgüt çalışanlarının hastalık kapma kaygısıyla performanslarının düşmesi, işe devamsızlık yapması ve hatta işten ayrılması gibi nedenler de örgütlerin yaşamları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu tür durumlarda çalışanlarına güven veren ve kendilerini emniyette hissetmelerini sağlayan örgütlerin diğerlerine göre başarı kazanması daha olasıdır.

Örneğin Yüksel vd. (2021) tarafından yapılan bir çalışmada sağlık çalışanlarının Covid-19 sürecinde örgütsel dayanıklılık algıları ve işten ayrılma niyetleri ölçülmüş, değişkenler arasında anlamlı yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan çalışanların organizasyonel değişim konusunda bilgilendirmesi durumunda, örgütsel dayanıklılık algılarının diğer çalışanlara oranla farklılaştığı görülmüştür. Ayrıca, Covid-19 salgını nedeniyle, görevden ayrılma talebinde bulunan katılımcılarla talepte bulunmayan katılımcılar

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İşten ayrılma talebinde bulunan çalışanların örgütsel dayanıklılık algılarının diğerlerine oranla daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Karadağ ve Diken (2020) tarafından yapılan çalışmada durumluk ve sürekli kaygı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda durumluk kaygı ve sürekli kaygı düzeylerinin işten ayrılma niyetiyle pozitif yönlü orta düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür.

Canbaz (2001), Yazıcıoğlu ve Kızanlıklılı (2018), Akhtar vd. (2018), Sopiah ve Sangadji (2020), Yukongdi ve Shrestha (2020) yaptıkları araştırmalarda stres faktörünün işten ayrılma oranını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Söz konusu çalışmalara göre kaygı düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır.

Şevik (2020) tarafından yapılan çalışmada örgütün zorlu koşullarla baş edebilmek için gerekli yönetsel düzenlemeleri yapmış olmasının, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre algılanan örgütsel politikanın işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkileri, çalışanların pozitif psikolojik sermayeleri aracılığıyla kısmen azalmaktadır.

Genç (2014) tarafından yapılan çalışmada psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkide bulunduğu görülmüştür. Baykal (2020) Covid-19 pandemisinde deneyimlenen kaygının bireylerin dayanıklılık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemiş ve yüksek kaygı seviyelerinin düşük psikolojik dayanıklılık seviyelerine yol açtığını ortaya koymuştur. Covid-19 pandemisi gibi zorlu süreçlerin çalışanlarda kaygı düzeyinin artmasına yol açabileceği bulgusuna ulaşılmıştır.

Literatürde Covid-19 döneminde kaygı, örgütsel dayanıklılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri irdeleyen çalışmalara bakıldığında kaygı düzeylerinin ve örgütsel dayanıklılık algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkileri olduğu görülmektedir.

## 3. Yöntem

### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Pandeminin etkisiyle örgütlerin ani ve zorlu çevresel değişimler karşısında ne derece dayanıklı oldukları konusu önem kazanmıştır. Çalışanların, bünyesinde buldukları örgütün pandeminin etkilerinden kurtulamayacağına ve işsiz kalabileceklerine yönelik düşünceleri kaygı düzeylerinin artmasında etkili olabilmektedir. Kaygı verici bu duygudan kurtulabilmek adına daha dayanıklı olduğuna inandıkları örgütlere transfer olmayı istemeleri mümkündür.

Pandemi döneminde önemi her geçen gün artan bilişim sektörü çalışanlarının Covid-19 kaynaklı kaygı

seviyelerini, örgütsel dayanıklılık algılarını ve işten ayrılma niyetlerini ölçmeye yönelik bir araştırmaya literatürde rastlanmamıştır. Çalışmada söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenerek literatüre ve sektör çalışanlarına katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Toplanması

Araştırma Covid-19 pandemisinin koşulları nedeniyle katılımcılara çevrimiçi anket gönderilerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de bilişim sektörü çalışanları oluşturmaktadır ve kolay ulaşılabilir (convenience sampling) örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Katılımcıların üye oldukları on sekiz adet sosyal medya grubuna ve altı adet derneğe yöneticileri aracılığıyla 01.12.2021 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere on beş gün süreli anket linki gönderilmiştir. Beş adet derneğin ve on bir adet sosyal medya grubunun üyeleri ankete katılım sağlanmıştır. Çalışmaya ilişkin etik kurul onay tarihi 03.11.2021’dir ve sayı numarası E-35980450-663.05-583043’tür.

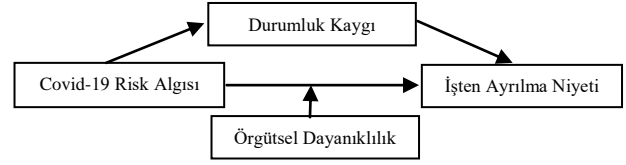
Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından Kasım 2021 tarihinde açıklanan son verilere göre Türkiye’de bilgi ve iletişim sektöründe ücretli çalışan sayısı yıllık bazda %14,5 oranında artarak 256.966’a ulaşmıştır (TÜİK, 2021). Araştırma kapsamında gönderilen toplam 324 ankete 281 katılımcı dönüş yapmıştır. Anketlerden 14 tanesi eksik bilgiler içermesi nedeniyle kapsam dışında bırakılmış, hipotezler %90 güvenilirlik seviyesi ve %5 hata payına karşılık gelen 267 anketle test edilmiştir (SurveyMonkey, 2022).

Ankette sosyo-demografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla yedi ifade bulunmaktadır. Covid-19 risk algısını ölçmek için Bae ve Chang, 2000, tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek her biri dört ifadeden oluşan bilişsel ve duygusal iki alt boyuttan oluşmaktadır ve beşli Likert tipindedir. Örgütsel dayanıklılık ölçeği atıklık, beceri, yedekleme ve sağlamlık alt boyutlarından oluşan yirmi bir ifadedir ve beşli Likert tipi ölçektir. Wicker vd. (2013) tarafından geliştirilen ölçek Çoban (2018)’in doktora tezinde Türkçe’ye çevrilerek uygulanmıştır.

Durumluk kaygı düzeyinin ölçümünde Spielberger vd., 1970, tarafından geliştirilen ve Öner ve Le Compte (1985) tarafından Türkçe çevirisi yapılan durumluk-sürekli kaygı ölçeğinin ilk 20 ifadesini oluşturan durumluk kaygı ölçeği kullanılmıştır. Durumluk kaygı ölçeği dördümlü Likert tipindedir ve ölçekte on adet ters kodlanan ifade bulunmaktadır. Ters kodlanan ifadeler 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19 ve 20. maddelerdir. İşten ayrılma niyeti ölçeği için Cammann vd. (1983), tarafından geliştirilen, Türkçe çevirisi Gürbüz ve Pekmezci (2012) tarafından yapılan üç ifadedir, tek boyutlu ve beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS 22 ve AMOS 24 istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

### 3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan model Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

**H1:** Covid-19 risk algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.

**H2:** Covid-19 risk algısının durumluk kaygı düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

**H3:** Durumluk kaygı düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır.

**H4:** Covid-19 risk algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide durumluk kaygı düzeyinin aracılık etkisi bulunmaktadır.

**H5:** Covid-19 risk algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel dayanıklılık algısının düzenleyici rolü vardır.

## 4. Bulgular

### 4.1 Normal Dağılım, Faktör Analizi ve Güvenilirlik

#### 4.1.1. Veri Setinin Normal Dağılımı ve Parametrik Testlere Uygunluğu

Parametrik testlerin araştırmanın gücü üzerinde diğer testlere oranla daha etkili olduğu kabul edilmektedir (Şevgin ve Çetin, 2017:1474). Analizlerin parametrik testlerle yapılabilmesi için verilerin normal bir dağılım göstermesi gerekmektedir (Yüksel, 2019). Bu amaçla SPSS 22 istatistik paket programı kullanılarak verilerin normal dağılıma uygunluğu kontrol edilmiştir. Veri sayısına bağlı olarak ilk aşamada Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır (Bircan vd., 2003).

Test sonucuna göre verilerin normal dağılıma uygun olduğu kararı verilemediğinden ikinci aşamada Basıklık ve Çarpıklık değerleri kontrol edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Basıklık ve Çarpıklık değerleri normal dağılım açısından uygun kabul edilen -2 ile +2 arasında değer almıştır (George ve Mallery, 2010). Üçüncü aşamada Histogram incelemesi yapılarak veri setinin simetrik ve dik bir üçgene benzer şekilde olduğu gözlemlenmiştir. İlaveten anket ifadelerinin standart sapmalarının ortalamalara olan oranının 0,3 değerinin altında olduğu saptanmıştır. Son aşamada Detrended grafiklerin normal dağılıma aykırı şekiller oluşturmadığı görülerek veri setinin normal dağılıma uygun olduğu

kabul edilmiş (Baydemir, 2021:13) ve araştırma ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik testlerine geçilmiştir.

#### 4.1.2. Covid-19 Risk Algısı Ölçeği Güvenilirlik Testi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizinde değerlendirilmesi gereken ilk bulgular Ki Kare, serbestlik derecesi ve probability level değerleridir (Yaşhoğlu, 2017). İlk aşama değerlendirmede probability level 0 olarak tespit edilirse regresyon yüklerinin 0,5'in üzerinde olduğu kontrol edilerek bu değerlerin altında olan ifadeler analizden çıkartılmalıdır (Albright ve Park, 2009). Çıkarılan ifadelerin ardından probability level tekrar kontrol edilerek model fit (uyum iyiliği) değerleri incelenmelidir.

Uyum iyiliği değerlerinden CMIN/ DF 2,5' in altında, GFI ve TLI 0,9' un üzerinde, PCLOSE 0.000' dan farklı, Standardized RMR (SRMR) ve RMSEA 0.08' in altında ise faktör analizinin ilk aşama sonuçları olumlu kabul edilmektedir (Samancıoğlu vd., 2015: 136-138). Analiz aşamasında düzeltme indislerinden faydalanılarak uyum iyiliği değerleri iyileştirilebilmektedir. Kabaca yeterli bir modele ulaşılmasıyla birlikte güvenilirlik testi yapılarak faktör analizi süreci tamamlanmaktadır (Yaşhoğlu, 2017).

AMOS 24 istatistik paket programı aracılığıyla Covid-19 risk algısı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen ilk verilere göre Ki Kare değeri 21,944, serbestlik derecesi 19 ve probability level 0,287'dir. Test sonucunun kabul edilebilir değer aralıklarında olması nedeniyle ikinci aşamaya geçilmiş ve Tablo 1'de gösterilen faktör yükleri ve uyum iyiliği değerleri değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Covid-19 Risk Algısı Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri ve Faktör Yükleri

Ki Kare	df	Cmin/Df	Tli	Cfi	Gfi	Rmsea	Pclose	Srmr
21,944	19	1,155	,994	,996	,972	,030	,723	,0440
B1 ←	Bilişsel		0,829		D1 ←	Duygusal		0,849
B2 ←	Bilişsel		0,649		D2 ←	Duygusal		0,873
B3 ←	Bilişsel		0,766		D3 ←	Duygusal		0,863
B4 ←	Bilişsel		0,614		D4 ←	Duygusal		0,798

Tablo 1'de görüldüğü üzere uyum iyiliği değerleri faktör analizi için kabul edilen üst sınırın altındadır ve standardize faktör yükleri 0,5'in üzerinde değer almıştır. Bu aşamada uyum iyiliği değerleri yeterli bulunmuş ve ölçeğin güvenilirliğini ölçmek amacıyla SPSS 22 istatistik paket programı aracılığıyla Cronbach's Alpha (CA) değeri tespit edilmiştir. CA değeri 0,878 bulunarak yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dilekçi ve Sezgin Nartgün, 2020). Güvenilirlik testinin istenilen düzeyde olmasıyla faktör analizi tamamlanmış ve ölçeğin hipotez testine uygun olduğu kabul edilmiştir.

#### 4.1.3. Örgütsel Dayanıklılık Ölçeği Güvenilirlik Testi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel dayanıklılık ölçeğinin ilk aşama analizinde Ki Kare değeri 398,775, df değeri 183 ve probability değeri ,000 olarak bulunmuştur. Probability değerinin ,000 olması nedeniyle standart regresyon yükleri incelenmiş ve 0,5 değerinin altında kalan 'Şirketimiz çeşitli

kaynaklardan gelir elde edebilir' ifadesi çıkartılarak analize devam edilmiştir.

Çıkarılan ifadenin ardından Ki Kare değeri 340,773, df değeri 164 ve probability değeri ,000 olarak tespit edilerek uyum iyiliği değerlerinin kontrolüne geçilmiştir. CMIN/DF değerinin 2,078, GFI değerinin 0,830, TLI değerinin 0,939, CFI değerinin 0,947, RMSEA değerinin 0,078, PCLOSE değerinin ,000 ve SRMR değerinin 0,0499 olduğu görülerek ilk aşama uyum iyiliği değerleri yeterli kabul edilmemiştir. Bu nedenle düzeltme indislerinden yararlanılarak e19 ile e20 hata terimlerinin arasına kovaryans yerleştirilmiştir. Düzeltme indisinin ardından CMIN/DF değerinin 1,991, GFI değerinin 0,902, TLI değerinin 0,944, CFI değerinin 0,952, RMSEA değerinin 0,075, PCLOSE değerinin ,005 ve SRMR değerinin 0,0472 olduğu tespit edilerek faktör analizinin ikinci aşaması tamamlanmıştır. Tablo 2' de ilk aşama değerleri, faktör yükleri, uygulanan düzeltme indisi ve ikinci aşama değerleri gösterilmektedir.

Tablo 2. Örgütsel Dayanıklılık Ölçeği Faktör Analizi Değerleri

İlk Aşama Uyum İyiliği Değerleri								
Ki Kare	df	Cmin/Df	Tli	Cfi	Gfi	Rmsea	Pclose	Srmr
340,773	164	2,078	,939	,947	,830	,078	,000	,0499
B1 ←	Beceri		0,852		A1 ←	Atıklık		0,811
B3 ←	Beceri		0,831		A2 ←	Atıklık		0,837
B4 ←	Beceri		0,797		A3 ←	Atıklık		0,877
B5 ←	Beceri		0,862		A4 ←	Atıklık		0,777
B6 ←	Beceri		0,754		A5 ←	Atıklık		0,854
S1 ←	Sağlamlık		0,887		Y1 ←	Yedekleme		0,849
S2 ←	Sağlamlık		0,906		Y2 ←	Yedekleme		0,829
S3 ←	Sağlamlık		0,946		Y3 ←	Yedekleme		0,627
S4 ←	Sağlamlık		0,913		Y4 ←	Yedekleme		0,754
S5 ←	Sağlamlık		0,739		Y5 ←	Yedekleme		0,798
Uygulanan Düzeltme İndisi								
e19- e20						32,453		
İkinci Aşama Uyum İyiliği Değerleri								
Cmin/Df	Tli	Cfi	Gfi	Rmsea	Pclose	Srmr		
1,991	,944	,952	,902	,075	,005	,0472		

Son aşamada SPSS 22 istatistik paket programı aracılığıyla Cronbach's Alpha (CA) değerinin 0,968 ile yüksek derecede güvenilir olduğu ve ölçekten çıkartılan ifadeden sonra orijinal modelde yer alan dört faktörlü yapının bozulmadığı gözlemlenerek doğrulayıcı faktör analizi tamamlanmıştır.

#### 4.1.4. Durumluk Kaygı Ölçeği Güvenilirlik Testi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Durumluk kaygı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizinin ilk aşamasında Ki Kare değeri 418,21, df değeri 136 ve probability level değeri ,000 olarak tespit edilmiştir. Probability level değerinin ,000 olması nedeniyle faktör yükleri kontrol edilmiş 0,5 değerinin altında kalan ifadeler çıkartılmıştır (Albright ve Park, 2009). Analiz dışında bırakılan 11. ifade (*Kendime güvenim var* 0,211), 12. ifade (*Şu anda asabım bozuk* 0,358), 13. ifade (*Çok sinirliyim* 0,401), 14. ifade (*Sinirlerimin çok gergin olduğunu hissediyorum* 0,289), 15. ifade (*Kendimi rahatlamış hissediyorum* 0,361) ve 18. ifadenin (*Heyecandan kendimi şaşkına dönmüş hissediyorum* 0,370) ardından ikinci aşamada Ki Kare'nin 328,14, df'nin 77, probability level'in ,000, CMIN/DF'nin 4,261,

GFI'nın 0,762, TLI'nın 0,835, CFI'nın 0,861, RMSEA'nın 0,136, PCLOSE'un 0,000 ve SRMR'nin 0,0640 olduğu gözlemlenmiştir.

Uyum iyiliği değerleri model fit için yeterli bulunmadığından düzeltme indisleri incelenerek e19 ile e20 arasına (M.I. 69,331), e9 ile e17 arasına (M.I. 40,954), e4 ile e6 arasına (M.I. 27,740), e3 ile e4 arasına (M.I. 19,900) kovaryans yerleştirilerek model iyileştirilmiştir. Düzeltme indislerinin kullanılmasının ardından Ki Kare değeri 165,598, df değeri 73, probabillity level 0,000, CMIN/DF değeri 2,268, GFI değeri 0,905, TLI değeri 0,936, CFI değeri 0,949, RMSEA değeri 0,078, PCLOSE değeri 0,01 ve SRMR değeri 0,0513 olarak tespit edilmiştir. Tablo 3'te modelin ilk aşama değerleri, faktör yükleri, ikinci aşama değerleri, uygulanan düzeltme indisleri ve faktör analizi açısından uygunluğu kabul üçüncü aşama değerleri gösterilmektedir.

Tablo 3. Durumluk Kaygı Ölçeği Faktör Analizi Değerleri

Uyum iyiliği değerlerinin faktör analizi için uygun

İlk Aşama Uyum İyiliği Değerleri									
Ki Kare	df	Cmin/Df	Tli	Cfi	Gfi	Rmsea	Pclose	Srmr	
418,21	136	3,075	,754	,895	,742	,093	,000	,0642	
D1	← Durumluk Kaygı		0,645		D8	← Durumluk Kaygı		0,640	
D2	← Durumluk Kaygı		0,684		D9	← Durumluk Kaygı		-0,782	
D3	← Durumluk Kaygı		-0,596		D10	← Durumluk Kaygı		0,825	
D4	← Durumluk Kaygı		-0,598		D16	← Durumluk Kaygı		0,862	
D5	← Durumluk Kaygı		0,856		D17	← Durumluk Kaygı		-0,777	
D6	← Durumluk Kaygı		-0,683		D19	← Durumluk Kaygı		0,801	
D7	← Durumluk Kaygı		-0,631		D20	← Durumluk Kaygı		0,840	
İkinci Aşama Uyum İyiliği Değerleri									
Ki Kare	df	Cmin/Df	Tli	Cfi	Gfi	Rmsea	Pclose	Srmr	
328,14	77	4,261	,835	,861	,762	,136	,000	,0640	
Uygulanan Düzeltme Indisleri									
e19- e20		69,331							
e9- e17		40,954							
e4- e6		27,740							
e3- e4		19,900							
Üçüncü Aşama Uyum İyiliği Değerleri									
Cmin/Df	Tli	Cfi	Gfi	Rmsea	Pclose	Srmr			
2,268	,936	,949	,905	,078	,001	,0513			

olduğunun kabul edilmesiyle güvenilirlik analizi uygulanmış ve yüksek derecede güvenilir olduğu (CA= 0,928) bulgusuna ulaşılarak faktör analizi tamamlanmıştır.

#### 4.1.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Güvenilirlik Testi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin ön analizi esnasında tam tanımlanmış bir model olduğu tespit edilmiştir. Tam tanımlanmış model, doymuş modelin (saturated model) sifira eşit olduğunu ifade etmektedir ve mükemmel uyum iyiliği değerlerine sahip olduğundan yapısal eşitlik aracılığıyla test edilmesi anlamlı bulunmamaktadır (Rigdon, 1995). Doymuş modelde beklenen frekanslar ile gözlenen frekanslar arasında tespit edilebilecek bir serbestlik derecesi olmadığından mükemmel bir eşleşme söz konusudur. İlaveten parametreler ile kontenjans tablosunda yer alan hücreler aynı sayıdadır (Oğuzlar, 2004: 236). Bu nedenle doğrulayıcı faktör analizine SPSS 22 istatistik paket programında devam edilmiştir.

İlk aşamada Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's küresellik testi sonuçları değerlendirilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0 ile 1 arasında değer almakta ve 1'e yaklaştıkça faktör analizine uygunluğu artmaktadır (Kaiser, 1974). Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,749 olarak tespit edilerek faktör analizine iyi derecede uygun bulunmuştur. Bartlett's küresellik testi sonucunda Ki Kare değerinin 511,076, df değerinin 3 ve significance (anlamlılık) değerinin ,000 olduğu görülmüştür. Significance değerinin 0,05' den küçük olması ( $p < 0,05$ ) ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu göstermektedir (Hair vd., 1998).

Bir sonraki aşamada bileşen matrisi incelenmiştir. Ölçek ifadelerinin tek bir faktör altında toplandığı ve faktör yüklerinin yüksek değerler aldıkları görülmüştür. Tablo 4'te Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's testi sonuçları ve bileşen matrisi gösterilmektedir.

Tablo 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin	0,749	
Bartlett's Küresellik Testi	Ki Kare	511,076
	df	3
	Sig.	,000
Bileşen Matrisi		
İAN1	0,955	
İAN2	0,924	
İAN3	0,962	

Son aşamada açıklanan toplam varyans tablosu incelenmiş ve ölçek ifadelerinin toplam varyansın %89,716'sını açıkladığı tespit edilerek faktör analizi sonuçlandırılmıştır. Ayrıca ölçeğin CA değeri 0,942 olarak tespit edilmiştir. Tablo 5'te açıklanan toplam varyans tablosu görülmektedir.

Tablo 5. Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Bileşen	Temel Eigenvalues (Özdeğer)			Açıklanan Toplam Varyans		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	2,691	89,716	89,716	2,691	89,716	89,716
2	,215	7,172	96,888			
3	,093	3,112	100,000			

Tablo 6'da tüm ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, Cronbach's Aslpha ve KMO değerleri birlikte verilmektedir.

Tablo 6. Tüm Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cmin/Df	Tli	Cfi	Gfi	Rmsea	Pclose	Srmr	CA
Covid-19 Risk Algısı	1,155	,994	,996	,972	,030	,723	,0440	0,878
Örgütsel Dayanıklılık	1,991	,944	,952	,902	,075	,005	,0472	0,968
Durumluk Kaygı	2,268	,936	,949	,905	,078	,001	,0513	0,928
İşten Ayrılma Niyeti	Ki Kare	Df	P	Kaiser-Meyer-Olkin			CA	
	511,076	3	,000	0,749			0,942	

#### 4.2. Hipotezlerin Testi

Araştırma modeline ait ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılmasıyla birlikte AMOS 24 istatistik paket programından faydalanılarak araştırma hipotezleri

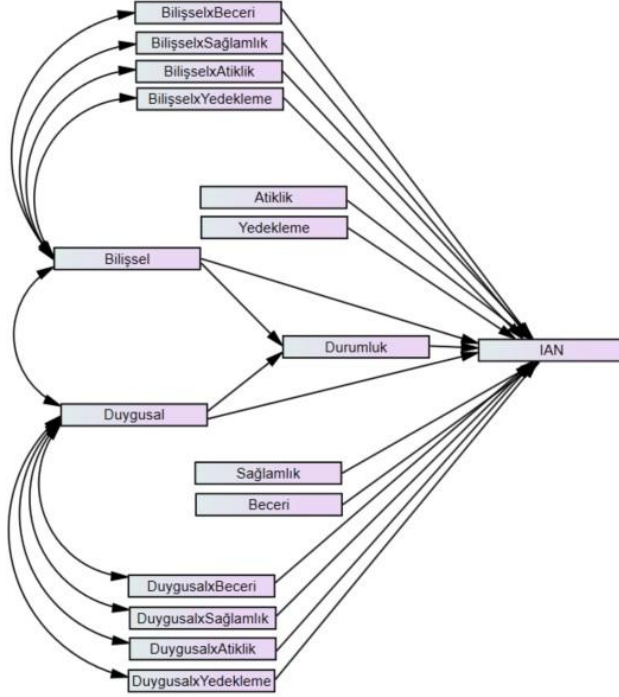


test edilmiştir. Araştırma modelinin uyum iyiliği değerleri tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7. Araştırma Modeli Uyum İyiliği Değerleri

Ki Kare	df	Cmin/Df	Tli	Cfi	Gfi	Rmse	Pclose	Srnr
63,719	28	2,276	,914	,991	,964	,076	,127	,0692

Araştırma modelinin AMOS istatistik paket programı aracılığıyla oluşturulan modeli şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Araştırma Modeli

Hipotezlerin testinden önce korelasyon düzeyleri test edilmiş ve bilişsel Covid-19 risk algısı ile duygusal Covid-19 risk algısı arasında yüksek düzeyde korelasyon (0,704) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Etki değerleri incelendiğinde bilişsel Covid-19 risk algısının işten ayrılma niyeti üzerinde -0,08 düzeyinde negatif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı ( $p=0,029$ ) bir etkisi olduğu görülmüştür. Duygusal Covid-19 risk algısının işten ayrılma niyeti üzerinde 0,11 düzeyinde pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı ( $p=0,034$ ) bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Söz konusu test sonuçlarına bağlı olarak her iki alt boyutunda pozitif yönde etkide bulunmaması nedeniyle **H1 hipotezi reddedilmiştir**.

H2 hipotezini test amacıyla yapılan analizler sonucunda bilişsel Covid-19 risk algısının durumluk kaygı düzeyi üzerinde -0,141 düzeyinde negatif yönde ve anlamlı ( $p=0,032$ ) bir etkisi olduğu görülmüştür. Duygusal Covid-19 risk algısının durumluk kaygı üzerinde 0,067 düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı ( $p=0,027$ ) bir etkisi bulunduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara dayanılarak **H2 hipotezi kabul edilmiştir**.

Duruşluk kaygı değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde 0,440 düzeyinde pozitif yönlü ve %99 düzeyinde

anlamlı ( $p=0,008$ ) bir etkisi olduğu bulunarak **H3 hipotezi kabul edilmiştir**. Bilişsel Covid-19 risk algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde durumluk kaygının aracılık etkisi 0,083 ile düşük düzeyde pozitif yönlüdür. Duygusal Covid-19 risk algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde durumluk kaygının aracılık etkisi 0,044 ile düşük düzeyde pozitif yönlüdür. Bu sonuçlara bağlı olarak **H4 hipotezi kabul edilmiştir**.

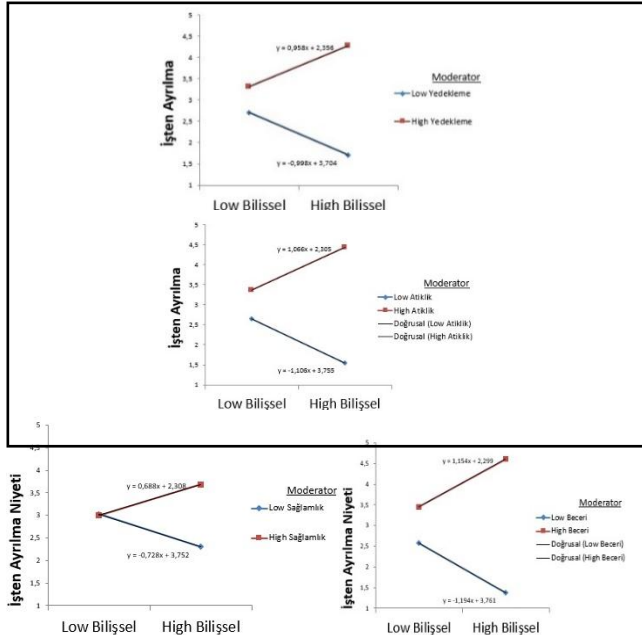
H5 hipotezinin test edilmesi amacıyla örgütsel dayanıklılık değişkeninin Covid-19 risk algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici rolü incelenmiştir. Bilişsel Covid-19 risk algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide sağlık değişkeninin ( $\beta=0,354$ ,  $p=0,004$ ) %99 düzeyinde, beceri değişkeninin ( $\beta=0,587$ ,  $p=0,028$ ), atıklık değişkeninin ( $\beta=0,543$ ,  $p=0,017$ ) ve yedekleme değişkeninin ( $\beta=0,489$ ,  $p=0,044$ ) %95 düzeyinde anlamlı bir düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

Duygusal Covid-19 risk algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide atıklık değişkeninin ( $\beta=-0,191$ ,  $p=0,037$ ), beceri değişkeninin ( $\beta=-0,431$ ,  $p=0,024$ ), sağlık değişkeninin ( $\beta=-0,659$ ,  $p=0,034$ ) ve yedekleme değişkeninin ( $\beta=-0,929$ ,  $p=0,018$ ) %95 düzeyinde anlamlı bir düzenleyici etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Tablo 8’de örgütsel dayanıklılık değişkeninin düzenleyici etkisine yönelik regresyon yükleri ve anlamlılık değerleri gösterilmektedir.

Tablo 8. Örgütsel Dayanıklılık Değişkeninin Düzenleyici Etkisi ve Anlamlılık Değerleri

	$\beta$	p değeri
Sağlamlık x Bilişsel	0,354	0,004
Beceri x Bilişsel	0,587	0,028
Atıklık x Bilişsel	0,543	0,017
Yedekleme x Bilişsel	0,489	0,044
Sağlamlık x Duygusal	-0,659	0,034
Beceri x Duygusal	-0,431	0,024
Atıklık x Duygusal	-0,191	0,037
Yedekleme x Duygusal	-0,929	0,018

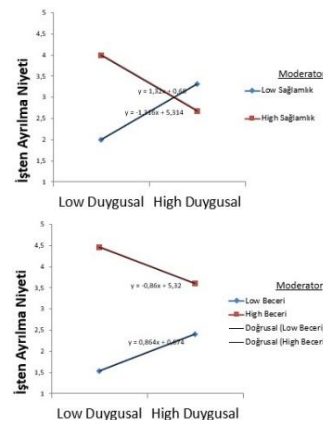
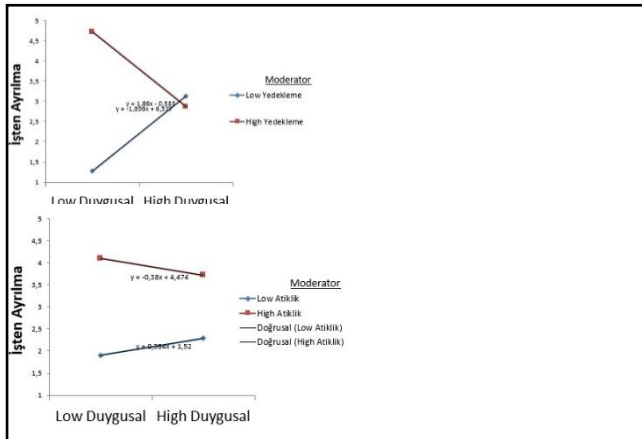
Grafik 1’de örgütsel dayanıklılık alt boyutlarının bilişsel Covid-19 risk algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki düzenleyici rolü verilmektedir.



**Grafik 1.** Bilişsel Covid-19 Risk Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Dayanıklılık Alt Boyutlarının Düzenleyici Etkisi

Grafik 1’de görüldüğü üzere bilişsel Covid-19 risk algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel dayanıklılık değişkeni pozitif yönlü bir etkiye bulunarak, bilişsel risk algısı arttıkça eş zamanlı olarak azalan işten ayrılma niyetinin artmasını sağlamaktadır. Bir diğer ifadeyle örgüt çalışanlarının yüksek bilişsel Covid-19 riski algılarına bağlı olarak azalan işten ayrılmaya yönelik tutumları örgütsel dayanıklılık aracılığıyla artmaktadır.

Grafik 2’de örgütsel dayanıklılık alt boyutlarının duygusal Covid-19 risk algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici rolü verilmektedir.



**Grafik 2.** Duygusal Covid-19 Risk Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Dayanıklılık Alt Boyutlarının Düzenleyici Etkisi

Grafik 2’de görüldüğü üzere duygusal Covid-19 risk algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel dayanıklılık değişkeni negatif yönlü bir etkiye bulunmaktadır. Bir diğer ifadeyle yüksek duygusal risk algısına bağlı olarak artan işten ayrılma niyeti, örgütsel dayanıklılık algısı aracılığıyla azalmaktadır. Örgüt çalışanlarının duygusal Covid-19 riskini yüksek düzeyde algılamaları işten ayrılarak bu riskten uzaklaşma davranışı göstermelerine neden olmaktadır. Ancak çalışılan örgütün dayanıklılığına olan güvenin artması işten ayrılma davranışında azalmaya neden olmaktadır.

Sonuç olarak örgütsel dayanıklılık değişkeninin bilişsel ve duygusal Covid-19 risk algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu bulgusuna ulaşılarak **H5 hipotezi kabul edilmiştir**. Tablo 9’da araştırma hipotezlerinin kabul ve red durumları görülmektedir.

**Tablo 9.** Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Red Sonuçları

	Kabul	Red
H1 Hipotezi		✓
H2 Hipotezi	✓	
H3 Hipotezi	✓	
H4 Hipotezi	✓	
H5 Hipotezi	✓	

## SONUÇ

Etkisi halen devam eden Covid-19 pandemisinin bireyler ve örgütler üzerinde uzun süren ve etkisi gittikçe artan sosyal ve ekonomik sonuçları bulunmaktadır. Toplumların ekonomik yapısının temelini oluşturan örgütler ve sosyal yaşamın önemli bir unsuru olan iş yaşamı, pandemi döneminde kısmi ve uzaktan çalışma gibi farklı yöntemler aracılığıyla değişime uğramıştır. Bu nedenle bilişim sektörüne duyulan ihtiyaç katlanarak artmış, temel bireysel ihtiyaçlardan örgütsel amaçlara kadar geniş bir yelpazede hayati önem kazanmıştır.

Örgütlerin en değerli varlıkları arasında gösterilen insan kaynağının salgın hastalık riski karşısında hissettiği bilişsel ve duygusal kaygı düzeyleri performansı, verimliliği ve dolayısıyla karlılık ve sürdürülebilirliği etkileyebilmektedir. Covid-19 pandemisinin etkilerinin

henüz tamamen ortadan kalkmaması nedeniyle söz konusu riske maruz kalma süresi uzamakta ve kaygı düzeyi artabilmektedir.

Pandemi gibi zorlu dönemlerde bireylerin kendilerini emniyette hissetmesi kaygı seviyesini azaltarak işe devam oranlarının ve örgütsel performansın artmasına etkide bulunabilmektedir. Sağlık koşullarının yanı sıra ekonomik koşullar açısından da çalışanların kendini güvende hissetmesi önem arz etmektedir. Pandemi döneminde birçok örgüt faaliyetlerini sonlandırmış ya da azaltmak durumunda kalmıştır. Belirli dönemlerde maaş verilememesi ya da maaşlarda kesintiye gidilmesi gibi yöntemlere başvurulmuştur. Bireyin, çalıştığı örgütün pandemi koşullarında dayanamayarak faaliyetlerini sonlandırmak zorunda kalacağı düşüncesine sürekli maruz kalması, önemli bir stres unsuru olarak durumluk kaygı seviyesini artırabilmektedir.

Covid-19 risk algısı ve işsiz kalma ihtimali gibi stres unsurlarının neden olduğu durumluk kaygı düzeyi işten ayrılma sonucunu doğurabilmektedir. Nitekim Amerika Birleşik Devletleri'nde pandeminin etkisiyle 2021 yılında başlayan büyük istifa 'Great Resignation' adlı işten ayrılma hareketinin küresel boyutta yayılmaya başlaması bu duruma örnek gösterilebilmektedir. Covid-19 pandemisinin sosyal ve ekonomik yaşamda neden olduğu değişimler, iş hayatında evden çalışmaya dönüşmesiyle farklı bir yaşam tarzına alışılması, işsiz kalma kaygısı ve bireylerin kendilerinin ve yakınlarının sağlığını tehlikeye atmadan duydukları endişe gibi etkenler büyük istifa hareketinin nedenleri arasında sıralanabilmektedir. Söz konusu etkenler bireysel sorgulamalara yol açarak yaşam tarzını değiştirme niyeti doğurabilmektedir.

Bu dönemde örgütlerin kârlılık ve sürdürülebilirliklerini devam ettirebilmesi için değerli insan kaynağının bireysel ve örgütsel kaygılarının mümkün olduğunca azaltılması önem arz etmektedir. Örgütsel dayanıklılık olarak ifade edilen örgütlerin zorlu koşullar karşısında varlığını devam ettirebilme yeteneği, bireylerin kaygı seviyeleri üzerinde etkili olarak işe devamsızlık ya da işten ayrılma niyeti gibi unsurlar üzerinde azaltıcı bir etkide bulunabilmektedir. Özellikle bilişim sektörü çalışanlarına pandemi döneminde yüklenen ağır sorumluluklar, iş yükünün artması, sürekli değişen çevresel koşullar nedeniyle örgütün faaliyetlerine devam edebileceğine dair net bir bilgiye ulaşamaması, yoğun çalışma ortamında kendisinin ya da yakınlarının sağlığını tehlikeye atabileceği düşüncesi gibi faktörler kaygı seviyesini ve dolayısıyla işten ayrılma niyetini artırabilmektedir. Çalıştıkları örgütün sağlamlık, yedekleme, beceri ve atiklik konularında dayanıklılık gösterdiğini düşünen bireylerin işten ayrılma niyeti ise belirli bir ölçüde azalabilmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular çalışmanın hipotezlerini büyük ölçüde desteklemektedir. Özellikle bilişim sektörü çalışanlarının duygusal Covid-19 risk algılarının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde bir

etkisi olduğu görülmüştür. Duygusal risk algısı bir anlamda endişe duygusunu ifade etmektedir. Bu nedenle bireylerin pandemiye bağlı sağlık konuları ve ekonomik koşullar hakkında hissettikleri endişe düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Bilişsel Covid-19 risk algısının ise işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde ancak önemli sayılmayacak düzeyde bir etkisi olduğu saptanmıştır. Esasen bilişsel algı düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinin azalmasını beklemek tutarlı bir çıkarımdır. Aşılama oranlarının ve toplumsal bilinçlenme düzeyinin artması vb. bilişsel algıya dönük uygulamalar bireyin kendini güvende hissetmesini sağlayan etkenler olarak kabul edilebilmektedir. Bu durumun bireylerin işe devam kararı alması üzerinde etkili olması beklenmekteyken bilişim sektörü çalışanlarının bu yönde bir tutum geliştirmedikleri saptanmıştır. Bu sonucu, bilişim sektörü çalışanlarının faaliyetlerini uzaktan yürütebilmesi nedeniyle, kendilerini salgından koruyabilecek imkanlarının olmasına bağlamak mümkündür.

Bilişsel Covid-19 risk algısının durumluk kaygı üzerinde negatif yönde bir etkisi bulunduğu görülmüştür. Bir diğer ifadeyle bilişim sektörü çalışanlarının salgınla ilgili bilimsel gelişmelere ve yetkili kurumlarca alınan önlemlere dair algıları olumlu yönde arttıkça duyarlılıkları azalmaktadır.

Duygusal Covid-19 risk algısının durumluk kaygı üzerinde pozitif yönde bir etkisi bulunduğu saptanmıştır. Bilişim sektörü çalışanlarının sağlık ve ekonomi konularında hissettikleri endişe duygusu arttıkça durumluk kaygı seviyeleri de artış göstermektedir.

Öte yandan durumluk kaygı değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Pandemi döneminde artan iş yüküne ve örgütün faaliyetlerine devam edeceğine dair belirsizliğe bağlı olarak maruz kaldıkları stres unsuru, durumluk kaygı düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmasına neden olmaktadır. Aynı şekilde Covid-19 riskinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde durumluk kaygının aracılık rolü pozitif yönde ancak önemsiz sayılabilecek bir düzeyde gerçekleşmiştir. Bu durum esasen durumluk kaygının sonraki çalışmalarda bağımsız değişken olarak araştırılması gerektiğine işaret etmektedir. Hem duygusal Covid-19 risk algısının hem de durumluk kaygının pandemi özelinde benzer temellere dayanması aracılık etkisinin azalmasına neden olmaktadır.

Son olarak bilişim sektörü çalışanlarının örgütsel dayanıklılık algısının Covid-19 riskine bağlı işten ayrılma niyetleri üzerinde düzenleyici bir etkisi olduğu görülmüştür. Bireylerin bilişsel risk algısı arttıkça azalan işten ayrılma niyeti örgütün faaliyetlerine devam edebileceğine dair inancın artmasıyla birlikte artmaktadır. Bu noktada önemli olan bir düşünce bilişim sektörü çalışanlarına yurt içi ve dışından gelen talebin pandemiyle birlikte artmasıdır. Çalışılan örgütün pandemi döneminde

ayakta kalabileceğine dair inancın artması durumunda, yüksek talep gören bilişim sektörü çalışanlarının daha iyi maaş ve sosyal haklar elde etmek amacıyla iş değiştirmek istemesi olasıdır. Bir diğer ifadeyle bu durumu kaygı nedeniyle iş bırakmak yerine, sektördeki örgütlerin ayakta kalacağı inancıyla, çevredeki fırsatları değerlendirmek üzere iş değiştirmek şeklinde açıklamak mümkündür.

Ayrıca duygusal Covid-19 risk algısı artıkça, bir diğer ifadeyle sağlık ve ekonomi konularında duyulan endişe düzeyi artıkça eş zamanlı olarak artan işten ayrılma niyeti, örgütün faaliyetlerine devam edebileceği inancına sahip olunması durumunda azalmaktadır. Bu durum bilişim sektörü çalışanlarının bünyesinde buldukları örgütün dayanıklılığına olan güveni ifade etmektedir.

Sonuç olarak, günümüzde küreselleşmenin etkisiyle, pandemi gibi ticari faaliyetleri beklenmedik bir hız ve büyüklükte sekteye uğratan krizler, tüm ülke ekonomilerini derinden etkilemektedir. Bu tür dönemlerde ülkelerin ekonomik gücü örgütlerin dayanıklılığı ile belirlenmektedir. Bir örgütün dayanıklılığı ise finansal yapısı, çalışanlarının bilgi düzeyi ve yeniliklere açıklığı gibi birçok faktörün bileşiminden meydana gelmektedir.

Bununla birlikte bir örgütü oluşturan asıl unsur ortak bir amaç doğrultusundan bir araya gelen bireylerdir. Çevik, vizyoner, yenilikçi ve çevredeki değişimlere kolay uyum sağlayabilen çalışanlara sahip örgütler, hem rekabet edebilme avantajı sağlayabilmekte hem de zorlu dönemlerde varlıklarını sürdürebilmektedir.

İnsanoğlu doğası gereği kendini güvende hissettiğinde daha üretken bir tavır sergilemektedir. Dolayısıyla çalışanlarının kendini güvende hissetmesi, bir örgütün başarısı için kritik önem taşımaktadır. Kaygı düzeyi yüksek olan çalışanların örgüte sundukları katkı azalabileceği gibi kendilerini daha güvende hissedecekleri ve güçlü olduğuna inandıkları örgütlere gitmek istemeleri de olasıdır. Böyle bir durumda örgütler yetmiş değerli işgücünü ellerinden kayırarak sürdürülebilirliklerini tehlikeye atmaktadır. Bu nedenle örgütlerin kriz planlamaları yaparak gelecekte karşılaşabilecekleri büyük ölçekli problemlere hazırlıklı olması gerekmektedir.

Bu kapsamda başta çevikliği sağlamak üzere hızlı karar alma mekanizmalarının kurulması, teknolojik altyapı yatırımlarının artırılması, alternatif üretim ve pazarlama tekniklerinin araştırılarak örgüt hafızasına eklenmesi ve kriz yönetiminde deneyimli kişilerin örgüte kazandırılması gibi faaliyetler yarar sağlayabilecektir. Öte yandan örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri için işyeri emniyetinin sağlanması, sağlık ve hijyen koşullarına riayet edilmesi, düzenli, doğru ve eksiksiz bilgilendirme yapılması, finansal durum hakkında açık olunması gibi konulara dikkat edilmesi önem taşımaktadır. Aksi durumda, pandemi gibi uzun süren ve yıkıcı etkileri olan dönemler tekrarlandıkça, çalışanların kaygı düzeyleri yüksek kalmaya devam edecektir. Özellikle bilişim sektörü çalışanları gibi

pandemi döneminde iş yükü ve topluma karşı sorumlulukları büyük ölçüde artan kişilerin, yüksek kaygı seviyesi nedeniyle iş bırakma ya da örgütün dayanıklılığının az olduğuna inanmaları nedeniyle iş değiştirme davranışı sergilemeleri mümkündür.

Bu nedenle gelecekteki çalışmalarda araştırmacıların, uzun süren pandemiye bağlı olarak bireylerde kalıcı hale gelebilecek sürekli kaygı değişkenini araştırması ve pandemi sona erdiğinde bilişim sektörü çalışanlarının iş değiştirme hareketliliğini ortaya koyması literatüre katkı sağlayacaktır. Gelecekte post-pandemi olarak ifade edilebilecek bir dönemde, birçok örgütün faaliyetlerinin ve çalışma koşullarının köklü değişimlere uğradığı daha net bir şekilde gözlemlenebilecektir.

Bu nedenle çeviklik, çevreye adaptasyon ve örgütsel dayanıklılık gibi unsurların çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinin hizmet, üretim, havacılık gibi farklı sektörlerde incelenmesi sektörde ve akademik çevrede ilgili kişilere katkıda bulunabilecektir.

## Yazarların Beyanı

Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Akbaş T. A.; Türkmendağ, Z. (2020), "Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler", İşletme Araştırmaları Dergisi, 12 (3): 3246-3260.
- Akhtar, A.; Naheed, K.; Akhtar, S.; Farooq, U. (2018), "Impact of Job Stress on Employees' Job Satisfaction: An Empirical Study of Private Banksof Pakistan", Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS), 38(1): 137-151.
- Albright, J. J.; Park, H. M. (2009), "Confirmatory Factor Analysis Using Amos, LISREL, Mplus, and SAS/STAT CALIS. Working Paper", The University Information Technology Services (UITS) Center for Statistical and Mathematical Computing, Indiana University.
- Alkın, R. C. (2017), "Ulrich Beck'in Risk Toplumuna Kavramsallaştırması Ekseninde Toplumsal Kontrolün Dönüşümüne Giriş Denemesi", Medeniyet ve Toplum, 1(1): 35-54.
- Artan, T.; Karaman, M.; Atak, I.; Cebeci, F. (2020), "Covid-19 Salgınına Yönelik Algı ve Tutumları Değerlendirme Ölçeği'nin Değerlendirilmesi", Sosyal Çalışma Dergisi, 4(2): 101-107.
- Bae, S. Y.; Chang, P. J. (2020), "The Effect of Coronavirus Disease-19 (Covid-19) Risk Perception on Behavioural Intention Towards 'Untact' Tourism in South Korea During The First Wave Of The Pandemic (March 2020)", Current Issues in Tourism, 1-19.
- Baydemir, M. B. (2020), "Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemlerin Karşılaştırmalı Analizi", İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Baykal, E. (2020), "Covid- 19 Bağlamında Psikolojik Dayanıklılık, Kaygı ve Yaşam Doyum İlişkisi", IJSES- International Journal of Social and Economic Sciences, 10(2): 68-80.
- Bergstrom, R. L.; McCaul, K. D. (2004), "Perceived Risk and Worry: The Effects of 9/11 on Willingness to Fly", Journal of Applied Social Psychology, 34(9): 1846-1856.
- Bibby, C.L., (2008), "Should I Stay or Should I Leave? Perceptions of Age Discrimination, Organizational Justice and Employee Attitudes on Intentions to Leave", Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 13(2): 63-86.
- Bircan, H.; Karagöz, Y.; Kasapoğlu, Y. (2003), "Ki-Kare ve Kolmogorov Smirnov Uygunluk Testlerinin Simulasyon ile Elde Edilen Veriler Üzerinde Karşılaştırılması", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4(1): 69-80.
- Boksberger, P. E.; Bieger, T.; Laesser, C. (2007), "Multidimensional Analysis of Perceived Risk in Commercial Air Travel", Journal of Air Transport Management, 13(2): 90-96.
- Bozkurt, B.; Eğrilmez, S.; Şengör, T.; Yıldırım, Ö.; İrkeç, M.; (2020), "The COVID-19 Pandemic: Clinical Information for Ophthalmologists", Turk J Ophthalmol, 50: 59-63.
- Cammann, C.; Fichman, M.; Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979), "The Michigan Organizational Assessment Questionnaire", 71-138.
- Canbaz, S. (2001), Samsun Çıraklık Eğitim Merkezi'ne Devam Eden Çırakların Sosyo - Demografik, Çalışma Yaşamı Özelliklerinin ve Durumluk -Sürekli Kaygı Düzeylerinin Değerlendirilmesi ". 19 Mayıs Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Christopher, M.; Peck, H. (2004), "Building the Resilient Supply Chain", Int. J. Logist. Manage, 15: 1-14.
- Cihanyurdu, İ.; İlbasmış, Ç.; Toksoy, A.; Ünver, H.; Rodopman Arman, A. (2021), "COVID-19 Salgınında Ergenlerin Geleceğe Yönelik Kaygı ve Umut Düzeyleri", Turk J Child Adolesc Ment Health, 28(Suppl 1): 19-26.
- Çiçek, B.; Almalı, V. (2020), "COVID-19 Pandemi Sürecinde Kaygı Öz-Yeterlilik ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişki: Özel Sektör ve Kamu Çalışanları Karşılaştırması", Turkish Studies, 15(4): 241-260.
- Çoban Kumbalı, H. (2018), "Örgüt Yapısına Göre Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Dayanıklılık İlişkisi", Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Çuvadar, A.; Özcan, H.; Arıkan, M. G.; Ateş, S. (2020), "COVID-19 Tanılı Gebede Postpartum Kaygı Düzeyi: İki Olgu Sunumu", Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi, 3(3): 297-301.
- Dilekçi, Ü.; Sezgin Nartgün, Ş. (2020), "Öğretmenlerin Algıladıkları Uyumsal Performans Ölçeği'nin Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlik-Güvenirlik ve Betimsel Analiz", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35(2): 448-465.
- Dillard, A. J.; Ferrer, R. A.; Ubel, P. A.; Fagerlin, A. (2012), "Risk Perception Measures' Associations With Behavior Intentions, Affect, and Cognition Following Colon Cancer Screening Messages", Health Psychology, 31(1): 106-113.
- European Commision, (2021), The Sectoral Impact of The Covid-19 Crisis, Economic And Financial Affairs, Investment, Growth and Structural Reforms Economics of Structural Reforms and Investment, Brussels, 03/03/2021, [eg-note-sectoral-impact\\_fin.pdf \(europa.eu\)](#) (Erişim Tarihi: 19.12.2021).
- European Parliament, (2021), Impacts of the COVID-19 pandemic on EU industries, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies, Mart 2021, [Impacts of the COVID-19 pandemic on EU industries \(europa.eu\)](#) (Erişim Tarihi: 25.12.2021).
- Genç, A. (2014), "Psikolojij Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma", Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- George, D.; Mallery, M. (2010), SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10. Baskı), Boston: Pearson.
- Gittel, J. H.; Cameron, K.; Lim, S. ve Rivas, V. (2006), "Relationships, Layoffs, and Organizational Resilience Airline Industry Responses to September 11". J. Appl. Behav. Sci., 42: 300-329.
- Gruß, C.; Chugani, S.; Lay, C.; Galper, D.; Meuter, C. (2021), Lessons in Resilience from Companies That Were Down but Never Out. Boston Consulting Group", 30 Temmuz 2021, [Lessons in Resilience from Companies That Were Down but Never Out | BCG](#) (Erişim Tarihi: 28.12.2021).
- Göksu, Ö.; Kumcağız, H. (2020), "Covid-19 Salgınında Bireylerde Algılanan Stres Düzeyi ve Kaygı Düzeyleri", Turkish Studies, 15(4): 463-479.
- Güler, O.; Hatırnaz, Ş. (2020), "Türkiye'de COVID-19 Salgınından Önce ve Sonra Doğum için Başvuran Gebelerde Antenatal Kaygı Seviyelerinin Karşılaştırılması", Perinatoloji Dergisi, 28(2):108-112.

- Gümüşgöl, C.; Ersoy, A.; Gümüşgöl, O. (2020), "Amatör ve Profesyonel Sporcuların Yeni Tip Koronavirüse (Covid-19) Yakalanma Kaygılarının İncelenmesi- Yönelimsel Karar Boyutu", *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(S11): 26-37.
- Gürbüz, S.; Bekmezci, M. (2012), "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü", *Istanbul University Journal of the School of Business*, 41(2): 189-213.
- Hair Jr., J. F.; Anderson, R. E.; Tatham, R. L.; Black, W. C. (1998), *Multivariate Data Analysis with Readings*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kaiser, H. F. (1974), "An index of factorial simplicity". *Psychometrika*, 39: 31-36.
- Kara, H.; Acet, M. (2012), "Spor Yöneticilerinde: Durumluk Kaygısının Otomatik Düşünceler Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi". *e-Journal of New World Sciences Academy*, 7(4): 244-258.
- Kara, O. S.; Büyüklüoğlu, G.; Büyüklüoğlu, N.; Gül, S.; Çelebi, M.; Kaya, H. (2021), "Professional Athletes Have Higher Anxiety Levels During COVID-19 Outbreak Compared To Recreational Athletes And Sedentary People", *Turk J Sports Med.*, 56(2): 73-80.
- Karabulut, E. O.; Atasoy, M.; Kaya, K.; Karabulut, A. (2013), "13-15 Yaş Arası Erkek Futbolcuların Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Farklı Değişkenler Bakımından İncelenmesi", *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(1): 243-253.
- Karadağ Ak, Ö.; Diken, A. (2020), "İş Tatmini ve Kaygı Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma", *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 14 (2): 175-204.
- Kaya, E. (2010), "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama", *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*.
- Koçel, T. (2018), *İşletme Yöneticiliği Genişletilmiş 17. Baskı*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Künü, B. (2020), "Günümüz Rekabet Ortamında Kurumsallaşmanın Örgütsel Dayanıklılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*.
- Lee, A. V.; Vargo, J. ve Seville, E. (2013), "Developing a Tool to Measure and Compare Organizations' Resilience", *Natural Hazards Review*, 14: 29-41.
- McCann, J. (2004), "Organizational Effectiveness: Changing Concepts for Changing", *Human Resource Planning*, 27(1), 42-50.
- McKinsey, (2020), *İşimizin Geleceği: Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü*, 13 Ocak 2020, [İşimizin Geleceği: Dijital Çağda Türkiye'nin Yetenek Dönüşümü](#) (Erişim Tarihi: 05.01.2022).
- Mowday, R. T.; Porter, L. W.; Steers, R. M. (1982), *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York: Academic Press.
- Oğuzlar, A. (2004), "Hiyerarşik Logaritmik Doğrusal Modeller Arasından En Uygun Modelin Seçimi", *Öneri*, 6 (21): 235-245.
- Öner, N.; Le Compte, A. (1985), *Durumluk- Sürekli Kaygı Envanteri Elkitabı (Manual For State- Trait Anxiety Inventory)*, İstanbul: Boğaziçi University Publications.
- Öztürk, R. (2020), "Küresel Salgınlarının Anatomisi İnsan ve Toplumun Geleceği", (ed.) Şeker, M.; Özer, A.; Korkut, C, *Yeni Normal Dönemde Pandemi ile Mücadele Politikaları ve Hazırlık Çalışmaları*, Türkiye Bilimler Akademisi, Ankara: TDV Yayın Matbaacılık Tesisleri.
- Özyurt, G.; Öztürk, Y.; Kanık, A.; Oral, E.; Aslankaya, Z. D.; Görmez, V.; İnal, N. (2021), "COVID-19 Pandemi Günlerinde Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Asistanlarının Anksiyete Düzeyi", *Turk J Child Adolesc Ment Health*, 28(Suppl 1): 9-13.
- Pehlivanlı, D. (2021), *Türkiye Risk Raporu*. GRC Management, [FileHandler2.ashx \(istanbul.edu.tr\)](#) (Erişim Tarihi: 02.01.2022).
- Peter, J. P.; Ryan, M. J. (1976), "An Investigation of Perceived Risk at the Brand Level", *Journal of Marketing Research*, 13(2): 184-188.
- Rigdon, E. E. (1995), "A Necessary and Sufficient Identification Rule for Structural Models Estimated in Practice", *Multivariate Behavioral Research*, 30(3): 359-383.
- Rohwerder, B. (2020), *Secondary Impacts of Major Disease Outbreaks in Low- And Middle-Income Countries*, K4D Helpdesk Report 756, Brighton, UK: Institute of Development Studies.
- Sakaoğlu, H. H.; Orbatu, D.; Emiroğlu, M.; Çakır, Ö. (2020), "Covid-19 Salgını Sırasında Sağlık Çalışanlarında Spielberger Durumluk ve Sürekli Kaygı Düzeyi: Tepecik Hastanesi Örneği", *Tepecik Eğitim. Ve Araşt. Hast. Dergisi*, 30(Ek sayı): 1-9.
- Samancıoğlu, M.; Bağlıbel, M.; Bindak, R. (2015), "Liderlik Yoğunluğu Envanterinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 132-144.
- Scott, C. R.; Connaughton, S. L.; Maguire, K. (1999), "The Impacts of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave", *Management Communication Quarterly*, 12(3): 400-435.
- Sjöberg, L. (1998), "Worry and Risk Perception", *Risk Analysis*, 18(1): 85-93.
- Sopiah; Sangadji, E. M. (2020), "The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees", *International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry, 2020*, 66-82.
- Spielberger, C. D.; Gorsuch, R. L.; Lushene, R. E. (1970), *STAI Manual*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- SurveyMonkey (2022), [Örnek Boyutu Hesaplayıcı: Örnek Boyutlarının Anlaşılması | SurveyMonkey](#), (Erişim Tarihi: 08.11.2022).
- Sutcliffe, K. M.; Vogus, T. J. (2003), "Organizing for Resilience", ed. Cameron, K. S.; Dutton, J. E.; Quinn, R. E., *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, Berrett-Koehler, 94-110.
- Şen, Y.; Erdağ, T. (2021), "Hava Yolu Taşımacılığı Sektörü Gelişim Evrelerinin Pest Analizi ile Değerlendirilmesi: 5 Dönem + Covid- 19 Pandemi Süreci Dönemi Kapsamında Bir İnceleme", *TroyAcademy*, 6(2): 422-461.
- Şevik, Ü. (2020), "Algılanan Örgütsel Politika ile Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 63: 206-227.
- Şevgin, H.; Çetin, B. (2017), "Eğitim Araştırmalarında Güç Analizi ve Bir Uygulama", *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of EducationFaculty)*, 14(1): 1462-1480.

- Şirin, A.; Kavak, O.; Ertem, G. (2003), "Doğumhane Stajına Çıkan Öğrencilerin Durumluk-Sürekli Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi", C. Ü. Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 7(1): 27-32.
- Tett, R. P.; Meyer, J. P. (1993), "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings", Personnel Psychology, 46(2): 259-293.
- Thun, J. H.; Drücke, M.; Hoenig, D. (2011), "Managing Uncertainty: An Empirical Analysis of Supply Chain Risk Management in Small and Medium-Sized Enterprises", International Journal of Production Research, 49(18): 5511-5525.
- Tierney, K. J. (2003), Conceptualizing And Measuring Organizational And Community Resilience: Lessons From The Emergency Response Following The September 11, 2001 Attack on the World Trade Center, Preliminary Paper 329, University of Delaware Disaster Research Center.
- Tönbul, Ö. (2020), "Koronavirüs (Covid-19) Salgını Sonrası 20-60 Yaş Arası Bireylerin Psikolojik Dayanıklılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Humanistic Perspective, 2(2), 159- 174.
- Tübider (2020), Koronavirüs'ün (COVID-19) Bilişim Sektörüne Etkileri, 04.05.2020, [TUBIDER-COVID-19-RAPORU-200504.pdf](#) (Erişim Tarihi: 16.12.2021).
- Tübitak, (2021), Covid-19 ve Toplum. Salgının Sosyal, Ekonomik ve Beşeri Etkileri Bulgular, Sonuçlar ve Öneriler, [covid 19 ve toplum salgının sosyal beseri ve ekonomik etkileri sorunlar ve cozumler.pdf](#) (tubitak.gov.tr) (Erişim Tarihi: 16.12.2021).
- TÜİK, (2021), Türkiye İstatistik Kurumu, "Ücretli Çalışan İstatistikleri", Kasım 2021, [TÜİK Kurumsal \(tuik.gov.tr\)](#).
- Ulrich Pickert Training, (2019), Was Ist Organisationale Resilienz?, 23 Mart 2019, <https://up-training.de/was-ist-organisationale-resilienz> (Erişim Tarihi: 01.12.2021).
- Uzuntarla, Y.; Uğrak, U.; Cihangiroğlu, N. (2016), "Sürekli Kaygı ile Atılganlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(42): 1704-1711.
- Varol, G.; Tokuç, B. (2020), "Halk Sağlığı Boyutuyla Türkiye'de Covid-19 Pandemisinin Değerlendirilmesi", Namık Kemal Tıp Dergisi, 8(3): 579-594.
- Vlek, C.; Stallen, P. J. (1980), "Rational and Personal Aspects of Risk", Acta Psychologica, 45(1-3): 273-300.
- WHO, (2022), World Health Organization, COVID-19 Weekly Epidemiological Update Edition 75, 18 Ocak 2022, Global Overview, [Weekly epidemiological update on COVID-19 - 18 January 2022 \(who.int\)](#) (Erişim Tarihi: 23.01.2022).
- Wicker, P.; Filo, K.; Cuskelly, G. (2013), "Organizational Resilience of Community Sport Clubs Impacted by Natural Disasters", Journal of Sport Management, 27: 510-525.
- Yaşloğlu, M. M. (2017), "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması", Istanbul Business Research, 46: 74-85.
- Yazıcıoğlu, İ.; Kızanlıktı, M. M. (2018), "The Effects of Trait Anxiety on the Intention of Leaving and Burnout of Restaurant Employees", Turizm Akademik Dergisi, 5(1): 238-250.
- Yıldız, E.; Yeniçeri, E. N.; Öngel, K. (2019), "Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeğinin (STAI-TX) Rastgele Seçilmiş Bireylerde Uygulanması ve Sonuçlar", Smyrna Tıp Dergisi, 1: 19- 24.
- Yukongdi, V.; Shrestha, P. (2020), "The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees", Review of Integrative Business and Economics Research, 9(1): 88-98.
- Yüksel, D.; Yabana Kiremit, B.; Aydın, G. Z. (2021), "Organizational Resilience Perception Of Health Care personnel During The Covid-19 Pandemic", Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7(1): 79-91.
- Yüksel, T. (2019), SPSS ile İstatistiksel Veri Analizi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi İstatistik Bölümü, <https://avys.omu.edu.tr/public/yukselt/İPP4> (Erişim Tarihi: 08.01.2022).

## EXTENDED ABSTRACT

The presence of adverse environmental conditions such as pandemics, floods, and earthquakes may have a negative impact on the sustainability of organizations. The Covid-19 pandemic, which is still in effect all over the world, has deeply affected organizations in almost every sector and threatened human resources.

With the economic consequences of the pandemic and the increasing anxiety level of people getting Covid-19 disease day by day, partial or full remote work has been started in many sectors. In this period, the need for technological infrastructure increased, and the information sector had important duties in almost all areas of social and economic life. This may have led to an increase in workload and stress levels of sector employees. In addition, as the pandemic prolongs, the belief of the employees in the sector that the organizations they work for can continue their activities may decrease, and this may have caused state anxiety. As a final, the anxiety levels of the employees, which they develop due to the risk perception of Covid-19, and the thoughts about the resilience of the organization they work for, can combine with state anxiety, which may trigger the intention to leave.

The aim of study is to measure the Covid-19 anxiety levels, organizational resilience perceptions, state anxiety levels, and intention to leave the job of the employees in the IT sector in Turkey. The hypotheses were tested with a questionnaire covering 267 people working in the IT sector in Turkey at different job levels, and the obtained data were analyzed using the SPSS 22 and AMOS 24 statistical package programs.

According to the results of the research, the effect of cognitive Covid-19 risk perception on intention to leave is negative ( $\beta = -0.08$ ,  $p < 0.05$ ). In fact, it is a consistent inference to expect the intention to leave the job to decrease as the cognitive perception level increases. Increasing vaccination rates and awareness in the community, continuing cure studies, etc. may be expected that while the precautions for cognitive perception can be effective on the decision of continuing to the job by making the individual feel safe. However, it has been determined that the IT sector employees do not develop an attitude in this direction. The main reason for this is that since the IT sector employees can carry out their activities remotely, they have the opportunity to protect themselves from the pandemic without involving with social life.

The affective Covid-19 risk perception ( $\beta = 0.11$ ,  $p < 0.05$ ) on intention to leave is positive. Affective risk perception, in a sense, expresses the feeling of concern. For this reason, it can be concluded that the level of anxiety that individuals feel about health issues and economic conditions related to the pandemic is effective on their intention to leave.

It has been found that cognitive Covid-19 risk perception has a negative effect on state anxiety ( $\beta = -0.141$ ,  $p < 0.05$ ), while affective Covid-19 risk perception ( $\beta = 0.067$ ,  $p < 0.05$ ) has a positive effect. In other words, as the perceptions of IT employees regarding the scientific developments related to the pandemic and the measures taken by the authorized institutions increase positively, their sensitivity decreases. As employees concerns about health and the economy increase, their state anxiety levels also increase.

The effect of state anxiety on intention to leave is positive ( $\beta = 0.440$ ,  $p < 0.01$ ). The mediating effect of state anxiety between Covid-19 risk perception and intention to leave is low-level positive ( $\beta = 0.083$ -  $\beta = 0.044$ , respectively). The stress factor that the IT sector employees are exposed to due to the increase in the workload and the uncertainty that the organization can continue its activities during the pandemic period has caused the level of state anxiety to affect the intention to leave. Likewise, the mediating role of state anxiety in the effect of Covid-19 risk on intention to leave was positive, but at a level that can be considered insignificant. This situation essentially indicates that the effect of state anxiety on intention to leave the job as an independent variable with or without Covid-19 risk perception in future studies should be investigated. The fact that both the affective Covid-19 risk perception and state anxiety are based on similar foundations in the pandemic causes the mediating effect to decrease.

Finally, it has been concluded that organizational resilience perception positively regulates the decreased intention to leave while cognitive risk perception increases, and negatively regulates the increased intention to leave while affective Covid-19 risk perception increases. As the cognitive risk perception, which appeals to the mental perception of individuals, decreases the intention to leave the job increases with the increase in the belief that the organization can continue its activities. An important consideration at this point is the increase in domestic and foreign demand for IT sector employees with the pandemic. If the IT employees believe that organizations can survive the difficult conditions of the pandemic, it is possible that high-demand IT sector workers will willing to change workplaces to obtain better salaries and benefits. On the other hand, as the affective Covid-19 risk perception increases, the intention to leave the job decreases by the increasing belief the organization will continue its activities. This situation expresses the trust of the IT sector employees in the resilience of the organization.



## ÖLÇEKLER

### Covid- 19 Risk Algısı Ölçeği:

1-Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum 5-Kesinlikle katılıyorum

İnsanların Covid-19' a yakalanma olasılığının yüksek olduğunu düşünüyorum.

Diğer insanlara kıyasla Covid-19' a yakalanma olasılığımın yüksek olduğunu düşünüyorum.

İnsanların Covid-19' a yakalanma olasılığının diğer hastalıklara göre yüksek olduğunu düşünüyorum. Covid-19' a yakalanarak ölme olasılığının yüksek olduğunu düşünüyorum.

Covid-19 virüsüne temas etme olasılığından endişe duyuyorum.

Ailemin Covid-19 virüsüyle temas etmesinden endişe duyuyorum.

Çalıştığım yerde Covid-19 görülmesinden endişe duyuyorum.

Covid-19' un bir sağlık problemine sebep olmasından endişe duyuyorum.

### Kaygı Seviyesi Ölçeği:

1-Hiç, 2- Biraz, 3- Çok, 4- Tamamiyle

Çalışma ortamımda kendimi sakin hissediyorum

Çalışma ortamımda kendimi emniyette hissediyorum

Çalışma ortamımda sinirlerim gergin

Çalışma ortamımda pişmanlık duygusu

Çalışma ortamımda huzur içindeyim

Çalışma ortamımda hiç keyfim yok

Başıma geleceklerden endişe ediyorum

Kendimi dinlenmiş hissediyorum

Çalışma ortamımda kaygılıyım

Çalışma ortamımda kendimi rahat hissediyorum

Çalışma ortamımda halimden

Çalışma ortamımda endişeliyim

Çalışma ortamımda heyecandan kendimi şaşkına dönmüş hissediyorum

Çalışma ortamımda sevinçliyim

Çalışma ortamımda keyfim yerinde

### Örgütsel Dayanıklılık ölçeği:

1-Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum

Şirketimiz, beklenmedik olayların etkileriyle başa çıkabilir.

Şirketimiz, dışarıdan gelen baskılara dayanabilir

Şirketimiz, zorluklarla baş edebilir.

Şirketimiz, odak noktasını kaybetmeksizin stresli durumların üstesinden gelebilir.

Şirketimiz, beklenmedik olaylar sırasında hizmetlerini sunmaya devam edebilir

Şirketimiz, kendi imkanlarını kullanamadığında alternatif imkanları kullanabilir

Şirketimiz, iç kaynaklarını düzenli olarak değerlendirerek ilgili yerlere tahsis edebilir/dağıtabilir.

Şirketimiz, pozisyonlar arasında birbirini gönüllü olarak ikame eden çalışanlara sahiptir.

Şirketimiz, kendi ekipmanları kullanılmadığı zaman onun yerine kullanılabileceği başka ekipmanları ikame eder.

Şirketimiz, beklenmeyen olaylar sırasında faaliyetlerini sürdürürebilmek için alternatif seçenekler kullanabilir.

Şirketimiz, beklenmedik olaylar sırasında yapılacak işleri öncelik sırasına koyabilir

Şirketimiz, çeşitli kaynaklardan gelir elde edebilir.

Şirketimiz, beklenmedik olaylar sırasında kaynakları harekete geçirebilir. (finansal-fiziksel kaynaklar vb.)

Şirketimiz, beklenmedik olaylar sırasında faaliyetlerini sürdürürebilmek için yeterli düzeyde yedek kaynak bulundurabilir.

Şirketimiz, beklenmedik olaylar sırasında sorunları teşhis edebilir.

Şirketimiz, gerektiğinde diğer şirketlerden destek alabilir. \*

Şirketimiz, hedeflerine zamanında ulaşabilir.

Şirketimiz, değişen koşullara hızla uyum sağlayabilir.

Şirketimiz, önceliklerini zamanında yerine getirebilir.

Şirketimiz, beklenmedik olaylar sırasında hizmetlerini hızlı bir biçimde eski kapasitesine geri getirebilir.

Şirketimiz, işleri aksatan olaylara hızlı bir biçimde karşılık verebilir.

### İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:

1-Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum

Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.

Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım

Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.