

# COVID-19 KORKUSUNUN İŞ PERFORMANSI İLE İLİŞKİSİ: FİZYOTERAPİSTLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

Yüksek Lisans Öğrencisi Büşra ÇÖZVELİOĞLU

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı,  
busracozvelioglu@gmail.com İstanbul/Türkiye

ORCID: 0000-0001-6197-9732

## Özet

Bu çalışmada; Covid-19 sürecinde İstanbul'da aktif olarak çalışmakta olan fizyoterapistlerde Covid-19 korkusunun iş performansı ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada nicel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda bir anket formu oluşturulmuş ve 15 Şubat 2022 ile 15 Mayıs 2022 tarihleri arasında, kolayda örnekleme ve amaçlı örnekleme tekniklerinden faydalanılarak 341 fizyoterapist ile anket yapılmıştır. Anket formunda 7 soruluk Demografik Bilgi Formu; Ahorsu vd. (2020) tarafından geliştirilip Ladikli vd. (2020) tarafından Türkçe diline uyarlanan 7 maddelik Covid-19 Korkusu Ölçeği, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilip Sigler ve Pearson (2000) tarafından kısaltılan ve Çöl (2008) tarafından Türkçe diline uyarlanan 4 maddelik İş Performansı Ölçeği yer almıştır. Anket vasıtasıyla elde edilen veriler SPSS-23 istatistiksel analiz programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda; İstanbul ilinde çalışan fizyoterapistlerde Covid-19 korkusunun iş performansı üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Fizyoterapist, Covid-19, Covid-19 Korkusu, Performans, İş Performansı.

## THE RELATION OF COVID-19 FEAR WITH JOB PERFORMANCE: A RESEARCH ON PHYSICAL THERAPISTS

### Abstract

Within the scope of this study, it is aimed to investigate the relation of physical therapists' Covid-19 fear working actively in Istanbul during Covid-19 process with job performance. Quantitative research method was used in the study. In this regard, a survey form was formed and conducted on 341 physical therapists between 15th February 2022 and 15th May 2022 via using convenience sampling and purposive sampling techniques. In the survey form there are Demographic Information Form consisting of 7 questions, Covid-19 Fear Scale developed by Ahorsu et al. (2020) and adapted into Turkish by Ladikli et al. (2020) with 7 statements, Job Performance Scale developed by Kirkman and Rosen (1999), shortened by Sigler and Pearson (2000) and adapted into Turkish by Çöl (2008) with 4 statements. The data gathered via survey form was analysed by using SPSS-23 statistical analysis program. As the result of the research, the finding that there is positive, significant and low-level effect of physical therapists' Covid-19 fear working in Istanbul on their job performance, was reached.

**Keywords:** Physical Therapist, Covid-19, Covid-19 Fear, Performance, Job Performance.

---

<sup>1</sup> Bu çalışma, Büşra ÇÖZVELİOĞLU tarafından Doç. Dr. Figen KOÇYİĞİT danışmanlığında İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde hazırlanmakta olan "Covid-19 Korkusunun İş Performansı ve Çalışma Motivasyonu İle İlişkisi: Fizyoterapistler Üzerinde Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

# 1. GİRİŞ

Covid-19 sürecinde Türkiye’de ve dünyadaki diğer ülkelerde pek çok sektör ve insan bu hastalıktan dolayı önemli ölçüde etkilenmiştir. Bilhassa sağlık sektöründe çalışanlar, çalıştıkları birim her ne olursa olsun hasta bireylerle ve hastaların yakınlarıyla bire bir şekilde temasta bulunmak durumunda kaldıklarından, Covid-19 hastalığından ve bu hastalığın psikolojik ve çalışma yaşamına ilişkin etkilerinden en çok etkilenenlerin sağlık sektörü çalışanları olduğu söylenebilir. Sağlık sektöründeki önemli bir meslek olan fizyoterapi alanında çalışanlar da sürekli olarak ciddi rahatsızlığı bulunan hastalarla ve hasta yakınlarıyla yakın ilişki içerisinde bulunmaktadır. Bu nedenle, Covid-19 salgınının olduğu bir ortamda fizyoterapistlerin de diğer sağlık çalışanları gibi Covid-19 hastalığına yakalanma bakımından yüksek bir riske sahip olduklarından bahsedilebilir. Bu nedenle, fizyoterapistlerin Covid-19’a yakalanma korkusuna ilişkin algılarının ölçülmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Covid-19 salgını insanlar için ciddi bir ölüm riskini ortaya çıkardığı gibi, başta Çin olmak üzere dünyanın hemen her ülkesinde bireyler açısından ciddi ve dayanılmaz bir psikolojik baskıyı, tedirginliği ve korkuyu beraberinde getirmiştir (Xiao, 2020; Duan ve Zhu, 2020; Ahorsu vd., 2020; Duman, 2020). Yanı sıra, pandemi sürecinde sokağa çıkma kısıtlamalarının ve yasakların baş göstermesiyle de Covid-19 ile ilgili korkunun giderek artmasına sebebiyet vermiştir (Taşpınar vd., 2021). Alan yazında Covid-19 korkusuna ilişkin olarak yapılmış olan çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte, bu çalışmaların da genel olarak sağlık çalışanları üzerinde yapıldığı görülmektedir (Ehrlich vd., 2020; Taşpınar vd., 2021).

İş performansı, işin bir parçası olan faaliyetleri kapsamakta olan bir olgu olup (Borman ve Motowidlo, 1993), çalışan kişilerin kendilerine benzer düzeyde çalışan diğer kişilere nazaran işle ilgili davranışları ile çıktılarının verimlilik düzeyidir (Kohli, 1985). Başka bir ifade ile iş performansı, çalışan kişilerin örgütsel amaçlara ulaşılması hususunda sağlamakta oldukları katkı biçiminde tanımlanabilir (Armstrong ve Taylor, 2014). Son zamanlarda yapılan araştırmalarda, Covid-19 korkusunun iş performansını etkileyebilecek önemli bir unsur olduğundan bahsedilmiştir. Bu bağlamda, her ne kadar iş yerlerinde kurumsal ve bireysel anlamda Covid-19’a karşı olarak pek çok tedbir alınmakta olsa da, çalışan kişilerde Covid-19 korkusunun var olduğu ve bu korkunun da çalışan kişilerin iş performanslarına olumsuz yönde sirayet edebileceği düşünülmüştür (Yiğitöl ve Büyükmumcu, 2021; Sasaki vd., 2020).

Yukarıda anlatılan bilgiler doğrultusunda, çalışma kapsamında Covid-19 korkusunun fizyoterapistlerin iş performansları ile anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığının incelenmesine karar verilmiştir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, Covid-19 sürecinde İstanbul’da aktif olarak çalışmakta olan fizyoterapistlerde Covid-19 korkusunun iş performansı ile ilişkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Covid-19 hastalığı ve bu hastalığın çalışma yaşamına olan etkileri konusunda hem Türkiye’de hem de dünyada gerek sağlık personeli gerekse de fizyoterapistler nezdinde yapılmış olan araştırma sayısı günümüzde oldukça az ve sınırlıdır. Bununla birlikte, fizyoterapistlerin örneklem grubu olduğu bilimsel çalışmalara göz atıldığında, çalışma sayısının oldukça az ve sınırlı olduğu, ayrıca fizyoterapistler üzerinde daha ziyade tükenmişlik, iş tatmini, yaşam kalitesi, mesleğe ilişkin tutum gibi konularda çalışılmış olduğu görülmektedir. Bu

bağlamda, bu çalışmanın Covid-19 sürecine ilişkin olarak gerçekleştirilecek olması ve fizyoterapistlerin Covid-19 korkusunu, iş performanslarını, çalışma motivasyonlarını ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyecek olması çalışmayı bilimsel açıdan daha önemli hale getirmektedir. Bu doğrultuda, gerçekleştirilecek olan bu çalışmanın alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Yanı sıra, bu çalışmanın sayesinde elde edilecek bulguların, genel olarak sağlık sektörüne ve özelde de fizyoterapi mesleğine ilişkin olarak sektörde çalışanlara ve sektördeki yöneticilere önemli bilgiler sunacağı da öngörülmektedir. Nitekim bu araştırma sonucunda, sağlık sektörü yöneticileri ve sağlık personeli, fizyoterapistlerin Covid-19'a ilişkin korku düzeylerini, Covid-19 dönemindeki iş performansı algılarını ve bu süreçteki çalışma motivasyonu düzeyi ile algısını öğrenme olanağına sahip olacak ve bu çerçevede gelecekle ilintili planlamalarda bulunurken daha rasyonel şekilde hareket edebileceklerdir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Covid-19 Korkusu**

2020 yılının henüz başı itibarıyla dünyanın temel gündem maddesi ve en önemli problemi Covid-19 virüsü ve pandemisi olmuştur. 2019 senesinin Aralık ayında ilk kez Çin'in Wuhan kentinde görülen, influenza virüs ailesinden mutasyon geçirmiş bir virüs türünün yarattığı salgın, kısa zaman içerisinde tüm dünya ülkelerinde etkili olmuştur. Neredeyse dünyadaki tüm ülkelerde Covid-19'a bağlı ölüm vakalarının artması nedeniyle, Covid-19 virüsü dünyada gündemin ilk sırasına yerleşmiştir (Gilbert vd., 2020).

Çin genelinde Covid-19'un yayılıp kısa zamanda yurt dışına da çıkması sonrasında küresel açıdan Covid-19'a yönelik tedbirler alınmaya başlanmış, birçok ülke Çin ile ekonomik ilişkilerini durdurmuş, Çin'e yapılan tüm kara, hava ve deniz seferlerine ara verilmiş, fakat tüm çabalara karşın Covid-19 virüsünün küresel bir pandemiye dönüşmesi engellenememiştir (Columbus, 2020). 2020 senesinin Mart ayında virüsün yayılması Çin'de yavaşlarken, İran, İtalya ve Güney Kore'de hızlanmıştır. Aynı süreçte Avrupa ülkelerinde de vakalar ve ölümler hızla artış göstermiştir, Mart 2020 sonunda 192 ülkede Covid-19 vakalarına rastlanır hale gelinmiştir (WHO 2020a).

31 Aralık 2019 günü DSÖ tarafından Covid-19 pandemisiyle alakalı ilk bilgilerin paylaşılması sonrasında Mart 2020 sonlarında Covid-19'a yakalanan kişi sayısı global açıdan 571 bin kişiye ulaşırken, 26 binden fazla kişi de yaşamını yitirmiştir. Türkiye özelinde ilk Covid-19 vakası 11 Mart 2020 günü saptanırken, Mart sonunda ise vaka sayısı 5.698'e, vefat sayısı ise 92'ye çıkmıştır (WHO, 2020b: 2). 5 Mayıs 2022 tarihi itibarıyla dünyadaki toplam Covid-19 vaka sayısı 515 milyonu, toplam ölüm sayısı 6 milyonu geçerken, toplam iyileşme sayısı ise 470 milyondan fazladır. Dünya genelinde toplam vaka ve ölüm sayısı açısından ilk sırada Amerika Birleşik Devletleri (ABD) yer almaktadır. ABD'de vaka sayısı 83 milyonu, ölüm sayısı ise 1 milyonu geçmiştir. ABD'nin ardından ikinci sırada 43 milyondan fazla vaka ve 523 binden fazla ölüm ile Hindistan, üçüncü sırada 30 milyondan fazla vaka ve 663 binden fazla ölüm ile Brezilya gelmektedir. 10. sıradaki Türkiye'de ise toplam vaka sayısı 15 milyonun üzerinde, toplam ölüm sayısı 98 binin üzerinde, iyileşme sayısı ise 14 milyonun üzerindedir (Worldometers, 5 Mayıs 2022).

Çin'in Wuhan kentinde Aralık 2019 tarihinde ortaya çıkmış olan Covid-19 salgınının hızla yayılması, artan vakalar ve ölüm sayıları insanlarda yoğun ve yaygın bir endişeye, korkuya, kaygıya sebebiyet vermiştir (Bao vd., 2020; Ahorsu vd., 2020). Pandeminin toplumlar üzerinde fiziksel olduğu kadar psikolojik ve psikososyal açıdan önemli ve olumsuz etkileri olmuştur. Virüsün zaten korku yartmasının yanında sokağa çıkma kısıtlamalarının da yaşanmasıyla beraber insanlardaki Covid-19 korkusu giderek artmıştır (Taşpınar vd., 2021). Bu doğrultuda insanlarda "koronafobi" veya "Covid-19 korkusu" şeklinde isimlendirilen yeni bir korku ortaya çıkmıştır (Arpacı, Karataş ve Baloğlu, 2020).

Covid-19 pandemisi sürecinde hızlıca küresel bir salgına dönüşmüş olan virüsten ötürü hemen her meslek grubunda korku, endişe vb. duygular belirlemiştir (Bakioğlu, Korkmaz ve Ercan, 2020; Lardone vd., 2020). Neredeyse tüm meslek gruplarında bu süreçte çeşitli kısıtlamalara gidilirken, rutin şekilde işlemekte olan düzen de değişime uğramıştır. Gündelik düzende yaşanan bu değişimler bireyler açısından hissedilen korkuyu daha fazla artırmıştır (Bakioğlu vd., 2020).

Covid-19 insanlarda korku meydana getirmesinin yanında ruhsal sağlığı etkileyecek önemli psikolojik sorunlara da neden olmaktadır (Aşkın, Bozkurt ve Zeybek, 2020: 307). Bu çerçevede, Covid-19'un fiziksel açıdan insanlarda oluşturduğu problemlere ilave şekilde, bireylerde Covid-19'a bağlı biçimde ortaya çıkan rahatsızlıklarla stresin yaşamlarında meydana getirdiği travmatik olaylarla süreç içerisinde ve sonrasında ruhsal açıdan etkilerinin incelenmesi gereklidir (Ladikli vd., 2020: 73).

Covid-19 pandemisinin bilinmeyenleri, virüsün yeni bir virüs olması, virüsten dolayı geleceğe ilişkin artan belirsizlikler ve kaygılar, ekonomide yaşanan sıkı ve ciddi kısıtlamalar ile alınan halk sağlığı önlemlerinin yeterliğine yönelik toplum nezdindeki kuşkular insanlarda önemli düzeyde kaygıya sebebiyet vermiştir (Banerjee, 2020). Bununla beraber, geleneksel medya ile sosyal medyada pandemiye ilişkin yapılan haberlerin içerikleri insanları korkutucu ve rahatsız edici olduğundan dolayı, bu haberleri takip etmekte olan insanlarda anksiyete oranı hızlıca yükselmiştir (Moghanibashi-Mansourieh, 2020).

Sağlık personeli salgın süreçlerinde hastalarla en yakın olan kişiler olduklarından ötürü, enfeksiyon riskleri oldukça yüksek seviyededir ve bu durum da sağlık personelinin psikolojik durumu üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır (Ho vd., 2005). Salgın dönemlerinde sağlık personeline olan ihtiyaç artış gösterdikçe, sağlık personelinin stres düzeyinin yaşamlarının önemli bir bölümünde arttığı, çalışmaya yönelik isteklerinin de azaldığı belirtilmektedir (Wong vd., 2010: 3). Lee vd. (2020) tarafından yapılan araştırmada depresyon, anksiyete vb. parametreler Covid-19 korkusuyla ilişkilendirilirken, sağlık personelinin Covid-19 korkusuna ilişkin bilgilendirilmesi gerektiğinden bahsedilmiştir. Lai vd. (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Çin'de Covid-19 hastalarına tedavi hizmeti veren sağlık personelinin %44,6'sında anksiyete, %71,5'inde strese bağlı problemler ve %50,4'ünde depresyon olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan çeşitli araştırmalarda, sağlık personelinin Covid-19'dan ötürü büyük ölçüde insomnia, posttravmatik stres, depresyon ve yaygın anksiyete gibi rahatsızlıklara maruz kaldıkları gözlenmiştir (C. Zhang vd., 2020). Barello vd. (2020) tarafından

gerçekleştirilen çalışma neticesinde, Covid-19 hastalığına yakalanmış olan hastalar ile daha fazla temasta bulunan sağlık personelinde tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Covid-19 sürecinde sağlık personelinin başka insanlara kıyasla daha fazla damgalanma yaşadıkları, daha fazla kaçınma davranışında buldukları, psikolojik açıdan başkalarına nazaran daha çok kızgınlık, korku, öfke, çaresizlik, suçluluk, yalnızlık, endişe ve üzüntü hissettikleri, ayrıca başkalarına göre daha düşük düzeyde mutlu oldukları saptanmıştır (Brooks vd., 2020: 916).

Covid-19 pandemisi sürecinde acil durum gerektirmekte olan hastaların haricinde fizyoterapi hizmetlerine ara verilmiştir ve Türkiye’de fizyoterapistler Covid-19 ile mücadele konusunda ihtiyaç duyulan farklı alanlarda görevlendirilmişlerdir (Taşpınar vd., 2021). Taşpınar vd. (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, fizyoterapistlerin Covid-19 korku düzeyleri araştırılmış ve yapılan çalışma neticesinde fizyoterapistlerin Covid-19 korkularının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

## 2.2. İş Performansı

Kurumlarda iş performansı temel olarak iki seviyede incelenmekte olup, bunlar “bireysel iş performansı” ile “örgütsel iş performansı” biçimindedir. Çalışan kişilerin işlerine ve çalışma yerine ilişkin beklentileri, iş tatminleri ve işleriyle kurumlarına bağlılıkları gibi konular bireysel iş performansı çerçevesinde değerlendirilmekteyken; karlılık, iş gücü devir hızı, verimlilik vb. konularsa örgütsel iş performansı bağlamında incelenmektedir (Akın ve Çolak, 2012: 90). Bir kurumda çalışanların toplam bireysel iş performanslarıyla örgütsel iş performansın toplamı, kurumun toplam performansını göstermektedir (Soysal ve Kılınç, 2016: 328-329). Bu araştırmada ise iş performansına ilişkin sadece çalışanlara özgü bireysel iş performansı konusu incelenmiştir.

İnsanlar da başka canlılarda olduğu gibi yeme ve barınma gereksinimine sahiptir, ancak insanoğlunun yegâne gereksinimleri bunlardan ibaret değildir. Bu doğrultuda insanoğlunu diğer canlılardan ayırmakta olan en önemli özellik, insanoğlunun bir toplum içerisinde uyumlu bir hayatı idame ettirmesidir. Yaşam döngüsü içerisinde birtakım amaçlara sahip olan insanoğlu, bu amaçlarına erişmek üzere sürekli olarak gayret göstermekte ve emek harcamaktadır. Hayatın tüm evrelerinde çeşitlilik gösteren amaçlara sahip durumdaki insanoğlunun, bu amaçlara ulaşmak üzere gösterdiği çabalara “performans” ismi verilmektedir (Taştumur, 2018: 75).

Performans sözcüğü kökeni itibariyle Fransızca bir kelimedir (Özel, 2018: 19) ve Fransızca dilindeki “performance” sözcüğünden gelmektedir (Uysal, 2015: 33). Türkçe dilinde “başarım” ve “edim” anlamına gelen performans sözcüğüne gündelik yaşamda, yazı dilinde ve yönetim biliminde değişik anlamlar yüklenebildiği görülmektedir (Özen, 2011: 5).

Yazında performansla ilgili pek çok tanımlamaya rastlamak mümkündür. Baş ve Artar (1990: 1) tarafından performans, bir işi gerçekleştiren bireyin, grubun ya da kurumun belli amaçlara ne düzeyde ve hangi doğrultuda ulaşabildiğinin, bu çerçevede ulaşılması arzu edilen noktaya ilişkin neyi ve hangi düzeyde başarabilmiş olduğunun

sayısal ve sözel açılardan ifadesi şeklinde tanımlanmıştır. Şimşek ve Nursoy (2002: 43) performansı, planlı ve hedeflenmiş aktivitelerin sonucu olarak ortaya koyulan çıktıları nicel ya da nitel biçimde belirleyen bir kavram şeklinde betimlemiştir. Keskin (1997: 153) açısından performans, belirlenmiş hedeflere erişilebilme seviyelerinin ölçülmesidir. Bu doğrultuda Keskin (1997)'e göre performans, bir vazifeyi icra eden kişi ya da kurumların, o işle birlikte hedeflenmiş olan amaçlara ne düzeyde erişilebildiğini ortaya koymaktadır.

Kurumların belirledikleri amaçlara erişebilmeleri, faaliyet gösterdikleri sektörde rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri ve bu rekabet üstünlüğünü muhafaza edebilmeleriyle alakalıdır. Rekabet üstünlüğünün sağlanması ve muhafaza edilmesi, kurumda çalışan kişilerin yüksek seviyedeki çalışma performanslarıyla gerçekleştirilebilmektedir (Youndt ve Snell, 2004: 339). Bu doğrultuda kurumlar, daima yüksek iş performansına sahip personele ihtiyaç duymaktadırlar (Richard vd., 2008: 720).

İş performansı konusunda literatürde pek çok farklı tanımlamanın yapılmış olduğu görülmektedir. Sevim (2015: 67) iş performansının, çalışanların iş yerindeki durumlarının değerlendirilmesi bağlamında oldukça yararlı bir ölçme unsuru olduğundan bahsetmiştir. Murphy ve Cleveland (1995)'a göre iş performansı, kurumların sürekli biçimde değerlendirdikleri, geliştirilmesine ve yönlendirilmesine ihtiyaç duydukları önemli bir örgütsel davranış bileşeni niteliğindedir. Camman (1993: 7) açısından iş performansı, bir kimsenin önceden belirlenmiş olan standartlarla uyumlu biçimde tutumlar ve davranışlar göstermesi doğrultusunda, hedeflenmiş olan amaçlara erişme seviyesidir. Borman ve Motowidlo (1993: 72) tarafından iş performansı, işin bir parçası durumundaki faaliyetleri kapsamakta olan bir olgudur. Campbell, McHenry ve Wise (1990: 314)'a göre iş performansı, bir kurumun amaçlarına ilişkin olarak çalışanların gözlenebilir davranışlarıdır. Kohli (1985) bakımından iş performansı, çalışanların kendilerine benzer düzeyde çalışan diğerlerine nazaran, işle ilgili davranışları ile çıktılarının verimlilik seviyesi şeklinde tanımlanmıştır.

Günümüzde gelişmiş durumdaki kurumlarda, çalışan (insan) unsurunun oldukça önemli bir sermaye ve güç olduğu görüşü ağırlık kazanmış haldedir. Bu sebeple çalışanlar, bir maliyet unsuru olmasından ziyade bir sermaye ve güç unsuru şeklinde değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu durumda izah edilmesi, karşılaştırılması ve ölçümlenmesi zor pek çok konu ortaya çıkmış olup, bunlardan bir tanesi de iş performansdır (Meriçöz, 2015: 43). Günümüzün giderek artan rekabet koşulları altında çalışanların iş performansı seviyeleri kurumlar bakımından son derece önemli olup, bu konu bilhassa insan kaynakları yönetimi bağlamında dikkatlice ele alınmaktadır. Nitekim kurumların mükemmel yakın bir hizmet kalitesi sunabilmeleri adına çalışanların mükemmel yakın bir iş performansını göstermeleri gereklidir (Doğan, 2014).

Çalışan bireyler iş yaşantılarıyla özel hayatlarında ihtiyaçlarını karşılamak üzere yoğun bir biçimde emek harcamakta ve gayret göstermektedirler. Çalışan kişilerin hayatlarını sağlıklı ve mutlu biçimde idame ettirebilmeleri, belirledikleri amaçlarına erişebilmeleri ve başarılı olabilmeleri noktasında etkili bir iş performansına sahip olmaları gerekmektedir. Bu çerçevede, iş yaşamı bağlamında performans, çalışanların kurumun hedeflerine erişebilmesi konusundaki sorumluluklarıyla ilintili davranışlarının sonucu olarak elde ettikleri ürün biçiminde betimlenebilir. Bu ürünler, bir mal ya da hizmet olabileceği gibi, bir düşünce biçimi, doyum vb. de olabilmektedir (Başaran, 1991).

Kurumlarda iş performansına ilişkin çeşitli problemler ortaya çıkabilmektedir ve bu problemlerin de birtakım belirtileri bulunmaktadır. Çalık (2003) bu belirtileri; verimlilikte düşüş, iş kalitesinde düşüş ve hata oranının yükselmesi, işlerin zamanında bitirilememesi, zor işlerden kaçınılması, şikâyetlerin gittikçe artış göstermesi, etkileşimlerin azalması doğrultusunda geri çekilmelerin baş göstermesi, talimatları alıp izlemenin güçleşmesi, alınganlıkların gittikçe artış göstermesi, iş birliklerinde azalma, başarısızlıklar hususunda suçlamaların artması, işe devamsızlığın artış göstermesi, negatif geri bildirimlerin sayısındaki artış, işe gecikme, işe gelmeme ya da işi bırakma durumlarındaki artış vb. şekilde ifade etmiştir.

İş performansı özünde çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Lakin yazındaki çalışmalar incelendiğinde, iş performansının temel olarak “görev performansı” ve “bağlamsal performans” biçiminde iki boyutu üzerinde durulduğu görülmektedir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 59).

Görev performansı, kurumdaki işle alakalı teknik süreçlerin gerçekleştirilmesi, kurumun gereksinimleriyle ilgilenilmesi ve kurumun kabiliyetleriyle ilintilidir (Borman ve Motowidlo, 1993: 92). Görev performansı, bir vazifenin icra edilmesi hususunda gerekli olan temel sorumluluklarla ilgilidir ve bu sorumluluklar her iş alanı açısından farklılıklara sahip olabilir (Jawahar ve Carr, 2007: 331). Başka bir ifadeyle görev performansı, çalışan bireylerin uzmanlıkları ve teknik bilgi seviyeleri doğrultusunda tanımlanabilir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 62). Görev performansı, bir ürün ya da hizmet üreten ya da üretimi olanaklı hale getiren teknik temelleri desteklemekte olan davranışları içerir (Fisher ve Hartel, 2004: 4). Görev performansı, çalışanların kurumun performansına olan katkılarından meydana gelmektedir ve resmi ödül sisteminin bir parçası durumundaki faaliyetleri betimlemektedir. Yanı sıra görev performansı, iş tanımında bulunan ihtiyaçları da ele almaktadır. Bu doğrultuda görev performansı, işveren ile çalışan bireylerin arasında gerçekleştirilmiş sözleşmenin bir parçası özelliğine sahip şartların yerine getirilmesiyle alakalıdır (Gilder, 2003: 593). Görev performansı, icra edilecek olan işin iş tanımında yer alan vazifelerin yerine getirilme yani gerçekleştirilme seviyesiyle alakalıdır. Bu bakımdan iş tanımı ne denli güvenilir ve kapsamlı şekilde meydana getirildiyse, çalışanların görev performanslarını tespit etme düzeyi de o denli güvenilir olmaktadır (Kılıç, 2006: 175). Campbell (1990: 704), görev performansının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğundan bahsederek, beş temel performans unsurunun görev performansı ile ilgili olduğuna değinmiştir. Bu beş temel unsur; “işe özgü görev yeterliği”, “işe özgü olmayan görev yeterliği”, “yazılı ve sözlü iletişim yeterliği”, “liderlik durumunda kısmen denetleme” ve “yönetim” biçimindedir.

Bağlamsal performans; iş yerindeki sosyal ve ruhsal atmosfere katkı sağlayan aktivitelerden meydana gelmektedir (Ünlü ve Yürür, 2011: 185). Bağlamsal performans çerçevesinde görevlerin yanı sıra motivasyon gibi araçların da önemli olduğundan söz edilebilir. Çalışan kişilerin rolleriyle görevlerinin haricinde göstermeleri gerekli olan performansla vurgu yapmaktadır. Psikolojik ve sosyolojik açıdan destek, bağlamsal performansın anahtar noktasıdır (Gök, 2018: 68). Bağlamsal performans, çalışan bireylerin daha fazla çalışma hususunda gönüllü olmaları, işlerini hevesli biçimde icra etmeleri, işbirliği konusunda yatkınlık, kurumu sahiplenip desteklemeleriyle kurallara uymalarından oluşmaktadır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009: 60-61). Görev performansı çalışan kişinin bilgileri, becerileri ve kabiliyetleriyle yoğrulan bir kavram iken, bağlamsal

performans ise çalışanın kişilik özelliklerinin işe yansımaya doğruğultusunda ortaya çıkmaktadır (Mamak, 2018: 41). Çalışanlar bağlamsal performans kapsamında kurumun başarısı konusunda çalışmaktadır ve bu çerçevede bağlamsal performans ekstra rol davranışıyla alakalıdır (Borman ve Motowidlo, 1997). Bağlamsal performans, kurumun verimliliği ve başarısı noktasında oldukça önemli bir olgudur. Nitekim bağlamsal performans çalışma ortamını zenginleştirirken, sosyal ve motivasyonel kurum iklimine de katkı vermektedir (Ünlü ve Yürür, 2011: 186). Bağlamsal performans, temel işin icra edilmesine direkt bir katkıda bulunmamasına rağmen, görevin etkin, verimli ve sağlıklı şekilde icra edilmesi noktasında gerekli olan kurumsal, sosyal ve psikolojik çevrenin iyileştirilmesi konularında katkı vermektedir (Borman ve Motowidlo, 1997). Bağlamsal performans; başkalarına yardım etme, başkalarıyla iş birlikleri gerçekleştirme, işin tamamlanması konusunda gerekenden daha fazla emek harcama, kurumun normlarıyla kurallarına uyma, kurumun amaçlarını savunma, bu kurumsal amaçlara ulaşılmasını sağlama gibi davranışlar örnektir (Bergman, 2008: 229).

Hizmet sektöründe oldukça büyük ve önemli bir yeri bulunan sağlık sektöründe, iş faaliyetlerinin temel odak noktası yani sağlık sektöründeki temel beceri sağlık hizmetleri şeklinde ifade edilmektedir. Bu becerinin verimli, kaliteli ve etkin şekilde insanlara sunulması, üretim faktörlerinin önemli bileşenlerinden biri durumundaki insan gücüne bağlıdır. Çalışan kişilerin iş performansları da cinsiyet, medeni durum, yaş gibi kişisel özelliklerinden, çalışma ortamından, çalışanların ve amirlerinin tutumlarıyla davranışlarından önemli ölçüde etkilenmektedir. Bu sebeple, sağlık personelinin iş performansına etkide bulunabilecek unsurların tespit edilmesi, sonrasında bu unsurların olumsuz neticelerinin bertaraf edilmesi ya da olumsuz etkilerinin minimum düzeye indirilmesi, kurumsal ve bireysel amaçlara ulaşılmasında, hastaların ve hasta yakınlarının tatmin derecelerinin artırılmasında yararlı olacaktır (Tekingündüz vd., 2016: 684).

Sağlık sektörü emek-yoğun bir sektör olup, sağlık çalışanlarının iş performansının artırılması, sağlık hizmetlerinin kalitesinin yükselmesini sağlamaktadır. Bu doğrultuda, hastaların memnuniyet düzeylerinin artmasında ve sağlık kurumlarının amaçlarına erişmelerinde iş performansı son derece büyük bir öneme haizdir (Korkmazer vd., 2016: 124).

Sağlık hizmetleri oldukça büyük bir hassasiyet gerektirmekte olan bir hizmet niteliğindedir. Sağlık kurumlarının önemli bir çoğunluğunun kamu sağlık kurumu özelliğinde olması ve toplumun önemli bir kesiminin kamu sağlık kurumlarını yeğlemeleri, bilhassa kamu sağlık kurumlarında vazife gören sağlık personelinin oldukça özenli ve dikkatli olmalarını gerektirmektedir. Nitekim özensizlik, dikkat eksikliği, ihmal gibi sorunlardan kaynaklanmakta olan hataların çıktılarının son derece ağır neticeleri olmaktadır ve zaman zaman bir insanın hayatını kaybetmesine dahi sebebiyet verebilmektedir. Genellikle tüm sektörlerde çalışan kişilerin iş performanslarını artırmak, kurumlar bakımından olumlu etkiler oluşturmakta, rakiplere kıyasla piyasada üstünlük elde edilmesini sağlamakta ve birim maliyetlerin düşmesine yol açabilmektedir (Rismawati vd., 2015: 42). Bahsi geçen sebeplerden ötürü sağlık kurumlarının yöneticileri, sağlık personeli tarafından sunulan hizmetin kalitesini yükseltmeye ilişkin katkıda bulunan ve sağlık personelinin iş performansını artırıcı hususlara önem vermeli, belli periyotlarla sağlık çalışanlarının iş performansları değerlendirilmeli, ortaya çıkma ihtimali bulunan herhangi bir negatif neticede gerekli tedbirler alınmalıdır.



Yazında sağlık personelinin iş performanslarıyla ilgili yapılmış çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Bu alışmalar bilhassa sağlık personelinin iş performansını artırmanın sağlık hizmetlerinin kalitesine pozitif şekilde etki ettiği yönündedir (Butler, 1991; Baumeister ve Leary, 1995; Cable ve Parsons, 2001).

### **2.3. Covid-19 Korkusu ve İş Performansı İlişkisi Hakkında nceki alışmalar**

Covid-19 pandemisi sürecinde sağlık hizmeti vermeye devam eden sağlık çalışanlarının pandemi dönemi öncesine kıyasla çok daha yüksek seviyede stres, kaygı ve tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bunun sonucunda ise sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin artmakta ve iş performansları da düşmektedir belirtilmektedir (Lou vd., 2021).

Son dönemlerde gerçekleştirilen araştırmalarda, Covid-19 korkusunun iş performansına etki edebilecek önemli bir etken olduğuna değinilmektedir. Bu çerçevede, çalışma ortamlarında gerek kurumsal gerekse de bireysel bakımdan Covid-19'a yönelik birtakım tedbirler alınıyor olsa dahi, alışanlarda Covid-19 korkusunun mevcut bulunduğu ve bu Covid-19 korkusunun çalışanlarda iş performansına negatif yönde etki edebileceği öngörülmektedir (Yiğitol ve Bykmmcu, 2021; Sasaki vd., 2020).

Yüksekbilgili (2021) tarafından yapılan çalışmada, otel işletmeleri alışanlarında Covid-19 korkusunun iş memnuniyetine etkisi ve bu etkide psikolojik sermayenin iyimserlik boyutunun aracı rolü incelenmiş ve iyimserlik düzeyinin Covid-19 korkusunu azaltarak, çalışanların iş memnuniyetlerini ve dolayısıyla iş performanslarını artırdığı tespit edilmiştir.

Akar ve Bekar (2022) tarafından yapılan çalışmada, işin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı ve Covid-19 korkusunun düzenleyici rolü incelenmiş ve işin anlamlılığına yönelik çalışan algısının iş performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu, bu ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici bir rolü, iş tatmininin aracı rolüne sahip olduğu saptanmıştır.

Bayrakçı (2022) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelerde işten ayrılma niyeti ve performans ilişkisinde Covid-19 tükenmişliğinin düzenleyici rolü araştırılmış ve işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisinin Covid-19 tükenmişliği tarafından düzenlendiği bulgusuna rastlanmıştır.

## **3. ARAşTIRMA YÖNTEMİ**

### **3.1. Araştırmanın Evreni ve örnekleme**

Çalışma kapsamında genel evren Türkiye'de aktif olarak çalışmakta olan fizyoterapistlerden meydana gelmektedir. Araştırma evreni ise İstanbul ili olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, araştırma çerçevesinde katılımcılardan birincil veri toplanması için örnekleme grubuna erişmek üzere, kolayda örnekleme ve amaçlı örnekleme teknikleri kullanılacaktır.

Covid-19 koşullarının hâkim olduğu günümüz ortamında bireylerden anket vasıtasıyla birincil veriler toplanması hususunda yüz yüze görüşmelerin yapılması zor olduğu için, bir online anket uygulaması olan Google Forms vasıtasıyla anket formu meydana getirilmiş ve WhatsApp, Instagram, LinkedIn, Twitter, Facebook gibi sosyal medya uygulamalarından ve e-posta aracılığıyla, İstanbul'da halihazırda çalışan fizyoterapistlere anket formunun gönderimi yapılmıştır.

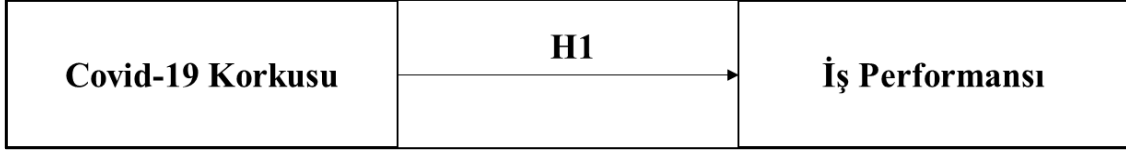
Günümüzde Türkiye genelinde 50.000'den fazla fizyoterapist aktif biçimde iş hayatında çalışmaktadır (Türkiye Fizyoterapistler Derneği, 2020). Yapılan hesaplamalar doğrultusunda, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı doğrultusunda, seçilen örneklem grubunun genel evreni yeterli düzeyde temsil etmesi noktasında en az 381 fizyoterapist ile anket uygulamasının gerçekleştirilmesi gereklidir. Anket uygulaması hususunda planlanan zaman aralığı, 15 Şubat 2022 ile 15 Mayıs 2022 tarihleri arası olarak belirlenmiş olup, bahsi geçen tarih aralığında 341 kişiye ulaşılmıştır. Covid-19 koşulları düşünüldüğünde, 381 kişilik örneklem grubuna erişmek zor olduğundan, çok değişkenli araştırmalarda faktör analizi ile regresyon analizi yapmak için en az 200 kişilik örneklem grubuna ulaşılmamasının yeterli olacağı görüşü doğrultusunda (Gürbüz ve Şahin, 2018: 128), 341 kişilik örneklem grubu vasıtasıyla toplanan anket verileri yeterli kabul edilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılardan veri toplayabilmek için İstanbul Aydın Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 28.02.2022 tarihinde B.30.2.AYD.0.00.00-050.06.04/47 sayılı kararla etik kurul onayı alınmış, bilgilendirilmiş gönüllü onam formu ve anket formunun aracılığıyla katılımcılardan izinleriyle rızaları alınmış, böylece araştırmaya gönüllü katılım sağlanmıştır.

Araştırmaya toplam 341 fizyoterapist katılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyete göre 155'inin kadın, 186'sının erkek olduğu; yaş grubu açısından 51'inin 18-25 yaş aralığında, 225'inin 26-34 yaş aralığında, 65'inin 35 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Yanı sıra, medeni durum bakımından 203 kişi bekar, 138 kişi evli olup; eğitim seviyesi bağlamında 253 fizyoterapist lisans mezunu, 72 fizyoterapist yüksek lisans mezunu, 16 fizyoterapist doktora mezunudur. Kurum türüne göre 104 katılımcı kamu kurumunda, 237 katılımcı özel kurumda çalışmaktadır. Toplam iş tecrübesi açısından katılımcıların 30'u 1 yıldan az, 74'ü 1-3 yıl arasında, 104'ü 3-6 yıl arasında, 77'si 6-10 yıl arasında, 56'sı 10 yıldan fazla toplam iş tecrübesine sahip durumdadır. Kurumdaki çalışma süresi bakımından 82 kişi 1 yıldan az süredir, 117 kişi 1-3 yıl arası süredir, 81 kişi 3-6 yıl arası süredir, 31 kişi 6-10 yıl arası süredir, 30 kişi 10 yıldan fazla süredir aynı kurumda çalışmaktadır.

### **3.2. Araştırma Modeli, Değişkenler ve Hipotezler**

Şekil 1'de araştırma çerçevesinde meydana getirilen araştırma modeli görülmektedir. Modele göre araştırmanın ana değişkenleri şöyledir:

- i. *Bağımsız Değişken:* Covid-19 Korkusu,
- ii. *Bağımlı Değişken:* İş Performansı



**Şekil 1. Araştırma Modeli**

Araştırma modeli kapsamında, araştırmanın temel hipotezler ise şu şekilde belirlenmiş durumdadır:

H1: Fizyoterapistlerin Covid-19 korku düzeylerinin iş performansları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

### **3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi**

Araştırmada nicel veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda, anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma çerçevesinde fizyoterapistler üzerinde uygulanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler; Demografik Bilgi Formu, Covid-19 Korkusu Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği şeklindedir.

Demografik Bilgi Formu, anket uygulamasına katılım gösterecek olan fizyoterapistlerin genel demografik profilini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Demografik Bilgi Formu'nda katılımcıların cinsiyetlerini, yaşlarını, medeni durumlarını, eğitim seviyelerini, çalıştıkları kurum türünü, toplam iş tecrübelerini ve aynı kurumda çalışma sürelerini tespit etmeye ilişkin yedi soru bulunmaktadır.

Covid-19 Korkusu Ölçeği, Ahorsu vd. (2020) tarafından, bireylerin Covid-19 kaynaklı korku seviyelerinin ölçülmesi amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe diline adaptasyonu Ladikli vd. (2020) tarafından yapılmıştır. Tek boyutlu bir yapıya sahip olan ölçek toplam 7 ifadeden meydana gelmektedir. Ölçek 5'li Likert sistemiyle ölçülmektedir. Ölçekte ters yönlü ifade yoktur.

Tablo 1'de Covid-19 Korkusu Ölçeği ve maddelerine yönelik yapılan tanımlayıcı analizin bulgularına yer verilmiştir. Tablodan görüldüğü gibi, ölçeğin ortalaması  $\bar{x}=2,939$  (SS=1,030) ile ortalama düzeyin hemen altında çıkmıştır. Buna göre, katılımcıların Covid-19'a ilişkin korku düzeylerinin ortalama düzeyde olduğundan söz edilebilir. Tabloda ayrıca her bir ölçek maddesi ve ölçeğin kendisi için basıklık ve çarpıklık değerleri de yansıtılmıştır. Bu doğrultuda, basıklık ve çarpıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında tespit edildiğinden, ölçeğe ilişkin verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğundan bahsedilebilir.

**Tablo 1. Covid-19 Korkusu Ölçeği Tanımlayıcı Bulguları**

Maddeler	N	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
COV1-Covid-19'dan çok korkarım.	341	1,00	5,00	3,393	1,209	-0,380	-0,920
COV2-Covid-19'u düşünmek beni rahatsız eder.	341	1,00	5,00	3,176	1,137	-0,362	-0,786
COV3-Covid-19'u düşündüğümde ellerim terler.	341	1,00	5,00	2,405	1,140	0,380	-0,843
COV4-Covid-19 yüzünden hayatımı kaybetmekten korkuyorum.	341	1,00	5,00	3,343	1,329	-0,316	-1,113
COV5-Sosyal medyada Covid-19 ile ilgili haberleri ve hikayeleri izlediğimde gergin veya endişeli olurum.	341	1,00	5,00	3,035	1,195	-0,266	-0,860
COV6-Covid-19'a yakalanmaktan endişelendiğim için uyuyamıyorum.	341	1,00	5,00	2,173	1,105	0,707	-0,309
COV7-Covid-19'a yakalandığımı düşündüğümde kalbim hızlanır veya çarpıntı yaşarım.	341	1,00	5,00	3,050	1,536	-0,011	-1,509
Covid-19 Korkusu	341	1,00	5,00	2,939	1,030	-0,123	-1,003

Tablo 2’de Covid-19 Korkusu Ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizinin bulguları görülmektedir. Tablodan görüldüğü gibi, açıklayıcı faktör analizi sürecinde gerçekleştirilen KMO örneklem yeterliliği testi sonucu (KMO=0,868) 0,50’nin üzerinde çıkmış olduğundan, araştırma kapsamında ulaşılmış olan örneklem büyüklüğünün, ölçek üzerinde açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirmek üzere yeterli ve uygun olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bunun yanında, Bartlett Küresellik Testi’nin sonucu da  $p < 0,05$  şeklinde tespit edilmiş olduğundan, ölçeğin açıklayıcı faktör analizi uygulamak üzere uygun bir ölçek olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Faktör analizi esnasında herhangi bir madde ölçekten çıkarılmamış olup, maddelerin faktör yükleri 0,726 ile 0,901 arasında çıkmıştır. Tablodan görüldüğü üzere, ölçeğin orijinal yapıya uygun biçimde tek faktörlü yapıda olduğu tespit edilmiş ve bu faktör Covid-19 Korkusu (COV) olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin açıklanan varyansı yüzde 69,388 ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Buna göre ölçekte yer alan maddeler, ölçeğin bütününe yüksek düzeyde açıklama yeterliliğine sahiptir. Tabloda ayrıyeten ölçeğin güvenilirlik analizi bulgusuna da yer verilmiştir. Buna göre, ölçeğin güvenilirliği  $\alpha=0,924$  ile oldukça yüksek düzeydedir.

**Tablo 2. Covid-19 Korkusu Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Testi Bulguları**

Maddeler	COV	Güvenilirlik
COV4-Covid-19 yüzünden hayatımı kaybetmekten korkuyorum.	0,901	
COV1-Covid-19'dan çok korkarım.	0,893	
COV3-Covid-19'u düşündüğümde ellerim terler.	0,836	
COV5-Sosyal medyada Covid-19 ile ilgili haberleri ve hikayeleri izlediğimde gergin veya endişeli olurum.	0,824	
COV2-Covid-19'u düşünmek beni rahatsız eder.	0,821	0,924
COV7-Covid-19'a yakalandığımı düşündüğümde kalbim hızlanır veya çarpıntı yaşarım.	0,816	
COV6-Covid-19'a yakalanmaktan endişelendiğim için uyuyamıyorum.	0,726	
Açıklanan Varyans	Toplam %69,388	
KMO: 0,868; Ki-Kare: 1938,540; sd: 21; p-değeri: 0,000		

İş Performansı Ölçeği, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş olup, Sigler ve Pearson (2000) tarafından 4 madde üzerinden revize edilmiştir. Ölçeğin Türkçe diline adaptasyonu Çöl (2008) tarafından yapılmıştır. Tek boyutlu bir yapıya sahip olan ölçek toplam 4 ifadeden meydana gelmektedir. Ölçek 5’li Likert sistemiyle ölçümlenmektedir. Ölçekte ters yönlü ifade yoktur.

Tablo 3’te İş Performansı Ölçeği ve maddelerine yönelik yapılan tanımlayıcı analizin bulgularına yer verilmiştir. Tablodan görüldüğü gibi, ölçeğin ortalaması  $\bar{x}=4,076$  (SS=0,739) ile yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Buna göre, katılımcıların iş performansı düzeylerinin yüksek olduğundan söz edilebilir. Tabloda ayrıca her bir ölçek maddesi ve ölçeğin kendisi için basıklık ve çarpıklık değerleri de yansıtılmıştır. Bu doğrultuda, basıklık ve çarpıklık değerleri (-2) ile (+2) arasında tespit edildiğinden, ölçeğe ilişkin verilerin normal dağılım koşulunu sağlamış olduğundan bahsedilebilir.

**Tablo 3. İş Performansı Ölçeği Tanımlayıcı Bulguları**

Maddeler	N	Min.	Maks.	Ort.	SS	Çarpıklık	Basıklık
İP1-Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	341	1,00	5,00	4,238	0,778	-1,120	1,776
İP2-İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	341	1,00	5,00	4,038	0,813	-0,632	0,355
İP3-Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	341	2,00	5,00	4,029	0,833	-0,578	-0,211
İP4-Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	341	1,00	5,00	3,997	0,925	-0,801	0,310
İş Performansı	341	1,25	5,00	4,076	0,739	-0,588	0,268

Tablo 4’te İş Performansı Ölçeği için yapılan açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizinin bulguları görülmektedir. tablodan görüldüğü gibi, açıklayıcı faktör analizi sürecinde gerçekleştirilen KMO örneklem yeterliliği testi sonucu (KMO=0,839) 0,50’nin üzerinde çıkmış olduğundan, araştırma kapsamında ulaşılmış olan örneklem büyüklüğünün, ölçek üzerinde açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirmek üzere yeterli ve uygun olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bunun yanında, Bartlett Küresellik Testi’nin sonucu da  $p<0,05$  şeklinde tespit edilmiş olduğundan, ölçeğin açıklayıcı faktör analizi uygulamak üzere uygun bir ölçek olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Faktör analizi esnasında herhangi bir madde ölçekten çıkarılmamış olup, maddelerin faktör yükleri 0,846 ile 0,912 arasında çıkmıştır. Tablodan görüldüğü üzere, ölçeğin orijinal yapıya uygun biçimde tek faktörlü yapıda olduğu tespit edilmiş ve bu faktör İş Performansı (İP) olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin açıklanan varyansı yüzde 78,248 ile yüksek düzeydedir. Buna göre ölçekte yer alan maddeler, ölçeğin bütününe yüksek düzeyde açıklama yeterliliğine sahiptir. Tabloda ayrıyeten ölçeğin güvenilirlik analizi bulgusuna da yer verilmiştir. Buna göre, ölçeğin güvenilirliği  $\alpha=0,904$  ile oldukça yüksek düzeydedir.

**Tablo 4. İş Performansı Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Testi Bulguları**

Maddeler	İP	Güvenilirlik
İP2-İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	0,912	
İP1-Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0,894	
İP3-Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	0,885	0,904
İP4-Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0,846	
Açıklanan Varyans	Toplam %78,248	
KMO: 0,839; Ki-Kare: 899,804; sd: 6; p-değeri: 0,000		

Uygulanan anket aracılığıyla katılımcılardan toplanacak verilerin analizi için SPSS-23 istatistiksel analiz programından yararlanılmıştır. Araştırmaya katılacak olan fizyoterapistlerin demografik özelliklerinin saptanması noktasında frekans analizleri, araştırma ölçeklerinin maddeleri, ölçeklerin boyutları ile ölçeklerin ortalamalarının tespit edilmesi için betimleyici analizler, araştırma ölçeklerinin faktör yapılarını saptamak için faktör analizleri, ölçeklerin ve ölçeklerin boyutlarının güvenilirlik düzeylerini tespit etmek için güvenilirlik analizleri, araştırma hipotezlerini test etmek için ise korelasyon analizi, regresyon analizi ve farklılık analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi, Bağımsız Örneklem T Testi gibi analizlerin gerçekleştirilmesi konusunda  $p < 0,05$  kuralına göre değerlendirme yapılmıştır. Bu doğrultuda, sigma değeri 0,05'in altında çıkan analiz bulguları için hipotez kabul edilirken, sigma değeri 0,05'in üzerinde çıkan analiz bulguları için ilgili hipotez reddedilmiştir.

#### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu kısımda, araştırma kapsamında önceden belirlenmiş olan hipotezin test edilmesi sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmanın temel hipotezi olan “*H1: Fizyoterapistlerin Covid-19 korku düzeylerinin iş performansları üzerinde anlamlı etkisi vardır.*” hipotezini test etmek üzere basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. H1 için yapılan regresyon analizinin bulguları Tablo 5'te gösterilmiştir. Analiz için metot olarak enter tekniğinden yararlanılmıştır. Çizelgeden görüldüğü üzere, oluşturulan regresyon modeli anlamlı çıkmıştır ( $F=6,490$ ;  $p=0,011$ ). Düzenlenmiş  $R^2$  değerine göre COV, bağımlı değişken İP'nin yüzde 1,90'ını açıklamaktadır. Regresyon analizine göre, COV'un ( $\beta=0,098$ ;  $t=2,548$ ;  $p=0,011$ ) İP üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkisi vardır. Elde edilen bu bulgu doğrultusunda, “*H1: Fizyoterapistlerin Covid-19 korku düzeylerinin iş performansları üzerinde anlamlı etkisi vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 5. H1 Hipotezi Test Bulguları**

Bağımlı Değişken: İP	B-değeri	t-değeri	p-değeri	Düz. R <sup>2</sup>	Model F-değeri	Model p-değeri
COV	0,098	2,548	<b>0,011</b>	1,90%	6,490	<b>0,011</b>

#### 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Covid-19, son iki yıldır tüm insanlığın mücadele etmek durumunda kaldığı ve insanlarda büyük bir korku meydana getirmiş olan bir hastalık olarak varlığını günümüzde halen devam ettirmektedir. Bu doğrultuda bu araştırmada, insanların gündelik yaşantılarını, çalışma hayatlarını ve hemen hemen tüm sektörleri derinden etkilemiş ve değiştirmiş olan Covid-19'a ilişkin İstanbul ilinde aktif olarak çalışan fizyoterapistlerin yaşadıkları korkunun, iş performansları ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, 15 Şubat 2022 ile 15 Mayıs 2022 tarihleri arasında 341 fizyoterapist ile anket uygulaması yapılmıştır.

Araştırma kapsamında Covid-19 Korkusu Ölçeği ve İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Covid-19 Korkusu Ölçeği'nin ortalaması, ortalama düzeyin hemen altında,

İş Performansı Ölçeği'nin ortalaması yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu doğrultuda, araştırmaya katılan fizyoterapistlerin ortalama bir düzeyde Covid-19 korkusu yaşadıkları, yüksek düzeyde iş performansına sahip oldukları söylenebilir. Yanı sıra, her üç ölçek için de verilerin normal dağılıma yaklaştığı bulgusu elde edilmiştir. Araştırma ölçeklerinin faktör yapılarını belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik düzeylerini tespit etmek için güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Covid-19 Korkusu Ölçeği üzerinde yapılan faktör analizinde ve İş Performansı Ölçeği üzerinde yapılan faktör analizinde, her iki ölçeğin de tek faktörlü yapıya sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca her iki ölçeğin güvenilirlik düzeylerinin de oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir.

Fizyoterapistlerin Covid-19 korku düzeylerinin iş performansları üzerinde anlamlı etkiye sahip olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen hipotez testi neticesinde, regresyon analizi bulgularına göre, COV'un İP üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu, literatürde yer alan az sayıdaki çalışmayı (Lou vd., 2021; Yiğitol ve Büyükmumcu, 2021; Sasaki vd., 2021; Yüksekbilgili, 2021; Akar ve Bekar, 2022; Bayrakçı, 2022) destekler niteliktedir. Nitekim Lou vd. (2021) Covid stresi ve kaygısının iş performansını düşürdüğünü, Yiğitol ve Büyükmumcu (2021) ile Sasaki vd. (2020) Covid-19 korkusunun çalışanlarda iş performansına negatif yönde etki edebileceğini, Yüksekbilgili (2021) iyimserlik düzeyinin Covid-19 korkusunu azaltarak çalışanların iş memnuniyetlerini ve dolayısıyla iş performanslarını artırdığını, Akar ve Bekar (2022) işin anlamlılığına yönelik çalışan algısının iş performansı üzerinde pozitif etkisi olduğu ve bu ilişkide Covid-19 korkusunun düzenleyici bir role sahip olduğunu, Bayrakçı (2022) işten ayrılma niyetinin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisinin Covid-19 tükenmişliği tarafından düzenlendiğini savunmuştur. Normal şartlarda Covid-19 korkusunun iş performansını negatif yönlü olarak etkilemesi beklenmektedir. Ancak bu araştırmada etki negatif değil, pozitif yönlü olarak tespit edilmiştir. Bu pozitif etkinin nedeni, fizyoterapistlerin pandeminin en yoğun olduğu başlangıç döneminde aktif şekilde çalışmıyor olmalarından ve Covid-19 korkusuna zamanla alışmış olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Sonuç olarak bu araştırmada; İstanbul ilinde çalışan fizyoterapistlerde Covid-19 korkusunun iş performansı üzerinde pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde etkisi olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bununla birlikte, fizyoterapistlerin Covid-19 korkusu düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Covid-19 hastalığının yavaş yavaş zayıflamaya başlaması, aşılama çalışmaları gibi durumlardan ötürü bu korkunun zamanla azalacağı öngörülmektedir. Ancak fizyoterapistlerin çalıştığı gerek kamu gerekse özel kurumların bu korkuyu azaltmak üzere koruyucu önlemler alması gereklidir. Yanı sıra fizyoterapistlerin iş performanslarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Covid-19 korkusu arttıkça da iş performansının arttığı görülmüştür. Her ne kadar ters bir etki durumu söz konusu olsa da, fizyoterapistlerin iş performanslarının artması için kurumların Covid-19 konusundaki tedbirleri sürdürmeleri ve fizyoterapistleri koruyucu ve psikolojik sağlıklarını muhafaza edici önlemler almaları önerilebilir.

Bu araştırmanın çeşitli sınırlılıkları bulunmaktadır. Konu bazında araştırma Covid-19 korkusu ve iş performansı ile sınırlıyken, kapsam açısından çalışma İstanbul ilinde aktif olarak çalışan fizyoterapistler ile sınırlandırılmıştır. Zaman bakımından ise

araştırma 15 Şubat 2022 ile 15 Mayıs 2022 tarihleri arası ile sınırlıdır. Bu nedenle, farklı zaman dilimlerinde yapılacak araştırmalarda farklılık arz eden bulgulara ulaşılabilir.

İleride yapılabilecek çalışmalarda Covid-19 korkusunun örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel vatandaşlık, iş doyumu, yaşam doyumu gibi farklı değişkenlerle olan ilişkilerinin fizyoterapistler ve/veya sağlık çalışanları genelinde incelenmesi önerilebilir. Bununla birlikte, aynı çalışma farklı illerde çalışan fizyoterapistler ve sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilebilir ve farklı örneklerle gerçekleştirilen araştırmalar arasındaki farklılıklar ve benzerlikler araştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- AHORSU, D. K., LIN, C. Y., IMANI, V., SAFFARI, M., GRIFFITHS, M. D. ve PAKPOUR, A. H. (2020). "The Fear of COVID- 19 Scale: Development and Initial Validation", **International Journal of Mental Health and Addiction**, sayı 1.
- AKAR, V. ve BEKAR, F. (2022). "İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü", **Journal of Economics and Social Research**, cilt 9, sayı 17, 24-36.
- AKIN, Ö. ve ÇOLAK, H. E. (2012). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, cilt 2, sayı 2, ss.85-114.
- ARMSTRONG, M. ve TAYLOR, S. (2014). **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**, London, Kogan Page.
- ARPACI, I., KARATAŞ, K. ve BALOĞLU, M. (2020). "The Development and Initial Tests for The Psychometric Properties of The COVID-19 Phobia Scale (C19P-S). **Pers Individ Dif.**, sayı 164.
- AŞKIN, R., BOZKURT, Y. ve ZEYBEK, Z. (2020). "Covid-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Terapötik Müdahaleler, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı, ss.304-318.
- BAKİOĞLU, F., KORKMAZ, O. ve ERCAN H. (2020). "Fear of COVID-19 and Positivity: Mediating Role of Intolerance of Uncertainty, Depression, Anxiety, and Stress" **International Journal of Mental Health and Addiction**, sayı 1.
- BANERJEE, D. (2020). "The COVID-19 Outbreak: Crucial Role The Psychiatrists Can Play, **Asian Journal of Psychiatry**, cilt 14, sayı 4.
- BAO, Y., SUN, Y., MENG, S., SHI, J. ve LU, L. (2020). "2019-nCoV Epidemic: Address Mental Health Care to Empower Society", **The Lancet**, cilt 395, sayı 10224.



- BARELLO, S., PALAMENGGI, L. ve GRAFFIGNA, G. (2020). "Burnout and Somatic Symptoms among Frontline Healthcare Professionals at The Peak of The Italian COVID-19 Pandemic", **Psychiatry Research**, sayı 290, ss.113-129.
- BAŞ, M. İ. ve ARTAR, A., 1990. **İşletmelerde Verimlilik Denetimi Ölçme ve Değerlendirme Modelleri**, Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- BAŞARAN, İ. E. (1991). **Örgütsel Davranış**, Ankara, Gül Yayınevi.
- BAUMEISTER, R. F. ve LEARY, M. R. (2017). "The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments As A Fundamental Human Motivation", **Interpersonal Development** içinde, 57-89, London, Routledge.
- BAYRAKÇI, E. (2022). "Hemşirelerde İşten Ayrılma Niyeti ve Performans İlişkisi: Covid-19 Tükenmişliğinin Düzenleyici Rolü", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, cilt 14, sayı 1, 835-845.
- BERGMAN, M. E., DONOVAN, M. A., DRASGOW, F., OVERTON, R. C. ve HENNING, J. B. (2008). "Test of Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance", **Human Performance**, cilt 21, sayı 3, ss.227-253.
- BORMAN, W. C. ve MOTOWIDLO, S. J. (1993). **Expanding The Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance**, San Francisco, Jossey-Bass.
- BORMAN, W. C. ve MOTOWIDLO, S. J. (1997). "Task Performance and Contextual Performance: The Nearing for Personnel Selection Research", **Human Performance**, cilt 10, sayı 2, ss.99-109.
- BROOKS, S., WEBSTER, R., SMITH, L., WOODLAND, L., WESSELY, S., GREENBERG, N. ve RUBIN, G. (2020). "The Psychological Impact of Quarantine and How to Reduce It: Rapid Review of The Evidence", **The Lancet**, ss.912-920.
- BUTLER Jr, J. K. (1991). "Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of A Conditions of Trust Inventory", **Journal of Management**, cilt 17, sayı 3, ss.643-663.
- CABLE, D. M. ve PARSONS, C. K. (2001). "Socialization Tactics and Person Organization Fit", **Personnel Psychology**, cilt 54, sayı 1, ss.1-23.
- CAMMAN, D. (1993). **Personelin Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Türkiye’de Kamu Personelinin Değerlendirilmesi**, Ankara, TODAİE Yayınları.
- CAMPBELL, J. P. (1990). "Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology", M. D. Dunette ve L. M. Hough (Eds.), **Handbook of Industrial/Organizational Psychology** içinde, 687-732, Palo Alto, Consulting Psychologists Press.

- CAMPBELL, J. P., MCHENRY, J. J. ve WISE, L. L. (1990). "Modeling Job Performance in A Population of Jobs", **Personnel Psychology**, cilt 43, sayı 2, ss.313-333.
- COLUMBUS, C., BRUST, K. B. ve ARROLIGA, A. C. (2020). "Novel Coronavirus: An Emerging Global Threat", **Baylor University Medical Center Proceedings** içinde, New York, Taylor & Francis.
- ÇALIK, T. (2003). **Performans Yönetimi**, Ankara, Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- ÇÖL, G. (2008). "Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, cilt 9, sayı 1, ss.35-46.
- DOĞAN, H. (2014). "Örgütsel Adalet Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki: Afyonkarahisar'da Beş Yıldızlı Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- DUAN, L. ve ZHU, G. (2020). "Psychological Interventions for People Affected by The COVID-19 Epidemic", **The Lancet Psychiatry**, cilt 7, sayı 4, ss.300-302.
- DUMAN, N. (2020). "Üniversite Öğrencilerinde Covid-19 Korkusu ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük", **The Journal of Social Science**, cilt 4, sayı 8, ss.426-437.
- EHRlich, H., MCKENNEY, M. ve ELKBULI, A. (2020). "Protecting Our Healthcare Workers during The COVID-19 Pandemic", **Am J Emerg Med**, cilt 38, sayı 7, ss.1527-1528.
- FISHER, G. B. ve Härtel, C. E. J. (2004). "Evidence for Crossvergence in The Perception of Task and Contextual Performance: A Study of Western Expatriates Working in Thailand", **Cross Cultural Management: An International Journal**, cilt 11, sayı 2.
- GILBERT, M., PULLANO, G., PINOTTI, F., VALDANO, E., POLETTI, C., BOELLE, P. Y., ... ve GUTIERREZ, B. (2020). "Preparedness and Vulnerability of African Countries against Importations of COVID-19: A Modelling Study", **The Lancet**, cilt 395, sayı 10227, ss.871-877.
- GILDER, D. (2003). "Commitment, Trust and Work Behaviour: The Case of Contingent Workers", **Personnel Review**, cilt 32, sayı 5, ss.588-604.
- GÖK, S. (2018). "Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlakı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi", (Yayımlanmamış doktora tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2018). **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe – Yöntem – Analiz**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 5. Baskı.

- HO, S. M. Y., KWONG-LO, R. S. Y., MAK, C. W. Y. ve WONG, J. S. (2005). “Fear of Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) among Health Care Workers”, **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, cilt 73, sayı 2, ss.344–349.
- JAWAHAR, I. M. ve CARR, D. (2007). “Conscientiousness and Contextual Performance the Compensatory Effects of Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange”, **Journal of Managerial Psychology**, sayı 22.
- KESKİN, G. (1997). “Örgütsel Stres ve Erzurum’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, **Verimlilik Dergisi**, sayı 2, ss.141-164.
- KILIÇ, G. (2006). “Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürünün Performans Üzerindeki Etkisi”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- KIRKMAN, B. L. ve ROSEN, B. (1999). “Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment”, **Academy of Management Journal**, cilt 42, sayı 1, ss.58-74.
- KOHLI, A. (1985). “Some Unexplored Supervisory Behaviors and Their Influence on Salespeople’s Role Clarity, Specific Self Esteem, Job Satisfaction and Motivation”, **Journal of Marketing Research**, sayı 22, ss.424-433.
- KORKMAZER, F., EKİNGEN, E. ve YILDIZ, A. (2016). “Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, cilt 19, sayı 3.
- LADİKLİ, N., BAHADIR, E., YUMUŞAK, F. N., AKKUZU, H., KARAMAN, G. ve TÜRKKAN, Z. (2020). “Kovid-19 Korkusu Ölçeği’nin Türkçe Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması”, *International Journal of Social Science*, cilt 3, sayı 2, ss.71-80.
- LAI, J., MA, S., WANG, Y., CAI, Z., HU, J., WEI, N., WU, J., DU, H., CHEN, T., LI, R., TAN, H., KANG, L., YAO, L., HUANG, M., WANG, H., WANG, G., LIU, Z. ve HU, S. (2020). “Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019”, **JAMA Network Open**, cilt 3, sayı 3.
- LARDONE, A., SORRENTINO, P., GIANCAMILI, F., PALOMBI, T., SIMPER T. ve MANDOLESI, L. (2020). “Psychosocial Variables and Quality of Life During The COVID-19 Lockdown: A Correlational Study on A Convenience Sample of Young Italians”, **PeerJ.**, sayı 8.
- LEE, S. A., JOBE, M. C. ve MATHIS, A. A. (2020). “Mental Health Characteristics Associated with Dysfunctional Coronavirus Anxiety”, **Psychol Med.**
- LOU, N. M., MONTREUIL, T., FELDMAN, L. S., FRIED, G. M., LAVOIE-TREMBLAY, M., BHANJI, F., ... ve HARLEY, J. M. (2021). “Nurses’ and

Physicians' Distress, Burnout, and Coping Strategies During COVID-19: Stress and Impact on Perceived Performance and Intentions to Quit”, **Journal of Continuing Education in the Health Professions**, cilt 42, sayı 1, 44-52.

MAMAK, Y. (2018). “Proaktif Kişiliğin İş Becerikliliği, İş Performansı ve Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkileri”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

MERİÇÖZ, S. (2015). “Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının İş Tatminine ve İş Performansına Olan Etkisi: Ampirik Bir Çalışma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

MOGHANIBASHI-MANSOURIEH, A. (2020). “Assessing The Anxiety Level of Iranian General Population during COVID-19 Outbreak”, **Asian Journal of Psychiatry**, cilt 51, sayı January.

MURPHY, K. R. ve CLEVELAND, J. (1995). **Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational, and Goal-Based Perspectives**, London, Sage.

ÖZDEVECİOĞLU, M. ve Kanıgür, S. (2009). “Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri”, **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, sayı 11, ss.53-82.

ÖZEL, E. (2018). “İş Performansının Artırılmasında Motivasyonel Faktörlerin Rolü; Yenilikçi Davranışın Aracılık Rolü: Mersin Bölgesi Özel Bankalarında Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

ÖZEN, H. (2011). “Üniversite ve Devlet Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması: Zonguldak Örneği”, (Yayımlanmamış doktora tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

RICHARD, P. J., DEVINNEY, T. M., YIP, G. S. ve JOHNSON, G. (2008). “Measuring Organizational Performance as A Dependent Variable: Towards Methodological Best Practice”, **Journal of Management**, cilt 35, sayı 3, ss.718-804.

RISMAWATI, M. ve SUKMAWATI, Z. J. (2015). “An Examination of The Work Culture, Motivation, Quality of Work Life on The Relations between Job Performance and Job Satisfaction”, **International Journal of Humanities And Social Science Invention**, cilt 4, sayı 9, s..41-49.

SASAKI, N., KURODA, R., TSUNO, K. ve KAWAKAMI, N. (2020). “Workplace Responses to COVID-19 Associated with Mental Health and Work Performance of Employees in Japan” **Journal of Occupational Health**, cilt 62, sayı 1.

SEVİM, Ü. (2015). “Örgütlerde Mobbingin İş Performansına Etkisinde İş Aile Yaşam Çatışmasının Aracılık Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama”, (Yayımlanmamış

yüksek lisans tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

SIGLER, T. H. ve PEARSON, C. M. (2000). “Creating An Empowering Culture: Examining The Relationship between Organizational Culture and Perceptions of Empowerment”, **Journal of Quality Management**, sayı 5, ss.27-52.

SOYSAL, A. ve KILINÇ, E. (2016). “İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirme ve Kariyer Yönetimi Uygulamaları”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, sayı 31, ss.325-347.

ŞİMŞEK, M. ve NURSOY, M. (2002). **Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçümü**, İstanbul, Hayat Yayıncılık.

TAŞPINAR, B., TAŞPINAR, F., GÜLMEZ, H. ve KIZILIRMAK, A. S. (2021). “Fizyoterapistlerde COVID-19 Korkusu ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki”, **Forbes J Med**, cilt 2, sayı 2, ss.108-115.

TAŞTEMUR, B. (2018). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

TEKİNGÜNDÜZ, S., KURTULDU, A. ve EĞİLMEZ, Ç. (2016). “The Analysis of The Effects of Social Support, Job Alienation and Job Stress on Labour Performance”, **Journal of Human Sciences**, cilt 13, sayı 1, ss.683-694.

Türkiye Fizyoterapistler Derneği (TFD). (2020). <https://www.fizyoterapistler.org/tfd/index.php/en/44-haberler.html> (Erişim Tarihi: 17 Mart 2022).

UYSAL, Ş. (2015). “Performans Yönetim Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurları Genel Bir Bakış”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, cilt 5, sayı 2, ss.32-39.

ÜNLÜ, O. ve YÜRÜR, S. (2011). “Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova’da Hizmet Sektörü Çalışanları ile Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, sayı 37, ss.183-207.

WONG, E., WONG, S., KUNG, K., CHEUNG, A., GAO, T. ve GRIFFITHS, S. (2010). “Will The Community Nurse Continue to Function during H1N1 Influenza Pandemic: A Cross- Sectional Study of Hong Kong Community Nurses?”, **BMC Health Services Research**, ss.1-8.

World Health Organization. (2020a). “Coronavirus Disease 2019”, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> (Erişim Tarihi: 01 Nisan 2022).

World Health Organization. (2020b). “Situation Report-68”, [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200328-sitrep-68-covid-19.pdf?sfvrsn=384bc74c\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200328-sitrep-68-covid-19.pdf?sfvrsn=384bc74c_2) (Erişim Tarihi: 01 Nisan 2022).

<https://www.worldometers.info/coronavirus/> [erişim tarihi: 05 Mayıs 2022].

XIAO, C. (2020). “A Novel Approach of Consultation on 2019 Novel Coronavirus (COVID-19)- Related Psychological and Mental Problems: Structured Letter Therapy”, **Psychiatry Investig**, cilt 17, sayı 2, ss.175-176.

YİĞİTOL, B. ve BÜYÜKMUMCU, S. (2021). “Covid-19 Korkusu, Kişilik Özellikleri, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesi”, **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, cilt 17, sayı Pandemi Özel Sayısı, ss.3414-3447.

YOUNDT, M. A. ve SNELL S. A. (2004). “Human Resource Configurations, Intellectual Capital and Organizational Performance”, **Journal of Managerial Issues**, cilt 16, sayı 3, ss.337-360.

YÜKSEKBİLGİLİ, Ö. (2021). “Covid 19 Korkusunun İş Memnuniyetine Etkisinde Psikolojik Sermaye Boyutlarından İyimserliğin Aracılık Rolü: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Smart Journal**, cilt 7, sayı 51, 2669-2679.

ZHANG, C., YANG, L., LIU, S., MA, S., WANG, Y. ve CAI, Z. (2020). “Survey of Insomnia and Related Social Psychological Factors Among Medical Staff Involved in the 2019 Novel Coronavirus Disease Outbreak”, **Front Psychiatry**, cilt 11, sayı 306.