

Çalışanların Covid-19 İlişkili Psikolojik Sıkıntıları ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Kişi Örgüt Uyumunun Düzenleyici (Modere Edici) Rolü ¹

Tolga TÜRKÖZ ²

Başvuru Tarihi: 03.04.2021

Kabul Tarihi: 22.02.2022

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Öz

Bu araştırmanın amacı çalışanların COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntıları ile iş tatminleri arasındaki ilişkisinde kişi örgüt uyumunun düzenleyici (modere edici) bir rolünün bulunup bulunmadığını belirlemektir. Araştırmanın evrenini İstanbul, Ankara ve Kayseri’de kamu ve özel sektörde çalışan işgören ve yöneticiler oluşturmaktadır. Kolayda örneklem yöntemi kullanılarak anket uygulanmıştır. Analizler 163 katılımcıdan elde edilen verilerle yapılmıştır. Araştırmada Feng ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilen COVID-19 İlişkili Psikolojik Sıkıntı Ölçeği; Yoon ve Thye (2002) tarafından geliştirilmiş olan İş Tatmini Ölçeği ile Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen Kişi Örgüt Uyum Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre kişi örgüt uyumunun, COVID-19 psikolojik sıkıntısı ile iş tatmini arasındaki ilişkide düzenleyici (moderatör) etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu çalışanın örgüt uyumunun düşük olması durumunda COVID-19 ile ilişkili psikolojik bir sıkıntı yaşamaması durumunda iş tatmininde azalma meydana geldiğini, ancak çalışanın örgüt uyumunun yüksek olması koşulunda ise, COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntı düzeyi artsa dahi iş tatmininde bir azalma meydana gelmediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: COVID-19 İlişkili Psikolojik Sıkıntı, İş Tatmini, Kişi Örgüt Uyum, Düzenleyici Etki, Moderatör Etki, Modere Edici Rol

Atıf: Türköz, T. (2022). Çalışanların covid-19 ilişkili psikolojik sıkıntıları ile iş tatminleri arasındaki ilişki: Kişi örgüt uyumunun düzenleyici (modere edici) rolü. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 279-302.

¹ Araştırmada yürütülen işlemlere ilişkin olarak T.C. Sağlık Bakanlığı Bilimsel Araştırma Platformuna başvuruda bulunulmuş ve çalışmanın yapılması komisyon tarafından uygun olarak değerlendirilmiştir. (26.02.2021, Sayı: 2021-02-24T13_41_42). Araştırmada kullanılan verilerin katılımcılardan anket yoluyla elde edilmesi nedeniyle gerekli olan Etik Onay Belgesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan alınmıştır (29.03.2021, Sayı: 2021/16).

² İstanbul Aydın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, tolga_turkoz@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-0805-0219

The Moderating Effect of Person-Organization Fit on the Relationship Between Employees' Covid-19 Related Psychological Distress and Job Satisfaction

Tolga TÜRKÖZ³

Submitted by: 03.04.2021

Accepted by: 22.02.2022

Article Type: Research Article

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of employees' person-organization fit on the relationship between COVID-19 related psychological distress and job satisfaction. The research population includes employees and managers in different public and private sectors working in Istanbul, Ankara, and Kayseri. The questionnaire was applied using the convenience sampling method. Analyzes were made with data from 163 participants. In this study, COVID-19 Related Psychological Distress Scale developed by Feng et al. (2020), Job Satisfaction Scale developed by Yoon and Thye (2002), and Person-Organization Fit Scale developed by Netemeyer et al. (1997) were used. According to the study results, it has been determined that person-organization fit has a moderating effect on the relationship between COVID-19 related psychological distress and job satisfaction. This finding shows that in the condition of low person-organization fit of the employee. At the same time, the psychological pain of COVID-19 increases, job satisfaction decreases, and in the state of high person-organization fit of the employee, there is no decrease in the job satisfaction of that employee even though the level of psychological distress related to COVID-19 increases.

Keywords: COVID-19 Related Psychological Distress, Job Satisfaction, Person Organization Fit, Moderating Effect

³ Istanbul Aydın University Faculty of Economics and Administrative Sciences Department of Business Management, tolga_turkoz@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-0805-0219

Giriş

Son dönemde dünyanın içinde bulunduğu Yeni Coronavirüs Hastalığı (COVID-19) salgını koşulları nedeniyle insanların yaşamları her alanda değişmiş ve bu değişim iş hayatında da etkilerini uzaktan çalışmaya geçiş gibi örneklerle göstermiştir (Arora ve Vyas, 2020). Pandemi döneminde çalışanlar virüsle hem fiziksel olarak mücadele etmekte hem de onunla her alanda yaşamayla birlikte ortaya çıkan zihinsel korkularla da karşı karşıya kalmaktadır (Satici, Gocet-Tekin, Deniz ve Satici, 2020). Ölümcül hastalığa yakalanma korkusu çalışma alanlarında birçok değişikliğe gidilmesine neden olmuş, virüs yayılımının en yoğun olduğu alanlarda işler durdurulmuş ya da tedbirler eşliğinde sürdürülmek durumunda kalınmıştır (Kang, Park, Lee ve Lee, 2021). Böylesine nadir bir küresel olayın etkileri hâlen tüm işletme ve çalışanlarda görülmeye devam etmektedir. Bu süreci incelemek amacıyla pandeminin ilk dönemlerinde hastalığın insanlar üzerindeki fiziksel etkilerine yönelik çalışmalar yürütülürken son dönemde hastalıkla yaşamının psikolojik etkilerine yönelik çalışmalara da başlandığı görülmektedir (Bakioğlu, Korkmaz ve Ercan, 2020; Pakpour ve Griffiths, 2020; Kang vd., 2021). Mao, Marrison ve Coca-Stefaniak (2020), bu süreçte işletmelerin çalışanların psikolojik sermayelerine dikkat etmelerini önermektedir. Bunun en önemli nedeni insanların virüsle birlikte yaşamaya alışmak zorunda kalmaları neticesinde ortaya çıkan psikolojik sıkıntılar ve yansımalarının göz ardı edilmeyerek araştırılmasına vurgu yapılmak istenmesidir.

Belirtildiği üzere COVID-19'un insanlar üzerindeki fiziksel etkilerine yönelik yapılan çalışmalar artıyor olsa da, iş hayatında çalışanlar üzerindeki psikolojik yansımalarını araştıran çalışmaların sayısının oldukça az sayıda olduğu bilinmektedir (Kang vd., 2021). Bu nedenle çalışanların COVID-19 ilişkili psikolojik durumlarının iş yaşamındaki etkilerini inceleyen çalışmaların yetersiz olduğu ve konunun daha çok araştırılmasına ihtiyaç duyulduğu söylenebilecektir. İş yaşamında çalışanların iş tatminlerinin önemli bir yeri olduğu ve iş tatmini ile çalışanların iş performansları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu kabul edilmektedir (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001; Aziri, 2011; Culibrk, Delic, Mitrovic ve Culibrk, 2018, s. 2). Bilindiği üzere iş tatmini çalışanların davranış niyetlerini etkileyen oldukça önemli bir kavramdır (Cronin, Brady ve Hult, 2000). Bu nedenle iş tatminini hangi faktörlerin etkilediğini inceleyen çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Arora ve Vyas, 2020). Çalışanların işlerinden tatmin olmaları hem kendilerini hem de işletmelerini memnun etmekte ve iş yerini sevilen bir alana dönüştürmektedir (Baker, 2019). Ancak iş tatmininin COVID-19 döneminde çalışanların psikolojik durumlarından etkilenip etkilenmediğini inceleyen araştırmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Bu çalışmayla yapılmak istenilen, pandemi döneminde çalışanların psikolojik durumlarının bir göstergesi olarak COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntıları ile iş tatmininin ilişkisini inceleyerek alan yazındaki boşluğa katkıda bulunmaktır. Böylelikle iş yaşamında önemli bir yeri olan iş tatminini etkileyen psikolojik süreçlere yönelik ilave bilgi kazanımı sağlanacaktır. Literatür incelemesinde, çalışanların iş yerlerine olan uyumunu ifade eden kişi örgüt uyumu kavramının da psikolojik sıkıntı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi etkileyebileceği görülmüş ve çalışmaya dâhil edilmiştir. Kişi örgüt uyumu, pozitif örgütsel davranışlarla ilişkilendirilerek ele alınan bir kavramdır. Kişi örgüt uyumunun iş tatmininin öncülleriyle olan ilişki düzeyinin aracı (Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur, 2014; Turhan, 2019; Bal ve Gül, 2016) ve düzenleyici değişkenlerle (Çetin ve Varoğlu, 2015; Pelenk ve Acaray, 2020) farklılaştığı görülmektedir. İş tatminine yönelik kişi örgüt uyumu çalışmalarının farklılıklar göstermesi, COVID-19 psikolojik sıkıntısı ile olan ilişkisinde de farklı sonuçlar elde edilebileceğini göstermektedir. Bu düşünceyle, çalışanların COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntıları ile iş tatminleri arasındaki ilişkinin, kişi örgüt uyumunun düzenleyici rolünü (modere edici etki) dâhil ederek incelenmesiyle daha net açıklanabileceği ve alan yazına katkıda bulunulabileceği değerlendirilmiştir.

Çalışmanın bir sonraki kısmında, araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin literatürde yer alan kavramsal bilgiler sunulmuş ve aralarındaki ilişkiler açıklanmıştır.

Alan Yazın

Bu bölümde araştırma kapsamında ele alınan iş tatmini, COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntı ve kişi örgüt uyumu kavramları açıklanacak ve aralarındaki ilişkiler geçmiş çalışmalardan örnekler verilerek anlatılacak ve hipotezler geliştirilecektir.

İş Tatmini

İş tatmini kavramı, başta insan kaynakları yönetimi olmak üzere yönetim ve organizasyon yazınında dünyada en çok araştırılan konulardan birisidir (Culibrk vd., 2018). Bu nedenle farklı kullanım alanları bulunmakta ve iş doyumunu ya da iş memnuniyeti olarak da bilinmektedir (Çetin ve Akyelli, 2020). İş tatmini kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirirken işini "zevкли veya pozitif" olarak tanımlanmasıyla ifade edilen duygusal duruma işaret etmektedir (Locke, 1976). Hoppock (1935) iş tatminini, kişinin psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşullardan herhangi birisinin ya da birilerinin birleşiminin etkisiyle kendisini işinden memnun hissettiğini dürüstçe dile getirmesine neden olan durumlar olarak tanımlamıştır. İş tatmini, çalışanların işleri hakkındaki pozitif ve negatif hislerin birleşimidir ve çalışanın iş yerindeki davranışlarıyla çok yakın bir bağı vardır (Davies ve Nestrom, 1985). Çalışanın iş yerinde kendini önemli, üretken ve iyi hissetmesi, başarılı olduğunu düşünmesi, kişisel hedeflerine ulaşabilmesi, çabalarının ödüllendirildiğinin farkında olması, işini sevmesi ve hevesle yapması, orada çalışmaktan mutluluk duyması, terfi ve ücret politikasını beğenmesi, takdir edildiği ve onaylandığına inanması gibi anahtar unsurların iş tatmine yol açtığı belirtilmektedir (Kaliski, 2007). İş tatmini, çalışanın işine ilişkin hissettikleri ve düşüncelerinin toplamından oluşmaktadır (George ve Jones, 2008). İş tatmininin mantığına göre, tatmin olmuş bir çalışan mutlu bir çalışan, mutlu bir çalışan ise başarılı bir çalışandır (Aziri, 2011). İşinden tatmin olmayan çalışanların ise örgüte bağlılık ve sadakat duymakta zorlandıkları, işe geç gelmeye, devamsızlık yapmaya, işten ayrılmaya ve kaza yapmaya daha meyilli oldukları görülmüştür (Rue ve Byars, 2003). Clark'a göre (1997) çalışanlar işlerinden tatmin olmama neticesinde, özlük haklarından emin olamama, çalışma koşullarının güvensiz olduğunu düşünme, iş arkadaşlarının işbirliği yapmaktan kaçındıklarını düşünme, amirinin kendisine saygı duymadığı ya da karar verme sürecinde dikkate almadığını hissetme gibi negatif faktörler nedeniyle kendilerini örgütlerinden ayrı hissedebilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini, psikolojik ve çevresel şartların bir sonucudur ve çalışanın hem psikolojik hem de fiziksel ihtiyaçlarını işinin karşılmasına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Kuşluyan vd., 2016). Çalışanın iş tatmini, çalışma koşulları, kişi örgüt uyumu, kişi yönetici uyumu, yönetim tarzı, sosyal ilişkiler gibi farklı değişkenlerce belirlenmektedir (Lu vd., 2012). İş tatmininden etkilenen birçok farklı değişken mevcuttur. Örneğin, işinden tatmin olmayan çalışanların işten ayrılma niyetleri yüksektir (Liu, Zhu, Wu ve Mao, 2019; Kuşluyan, Başova ve Kuşluyan, 2016; Lu, Lin, Wu, Hsieh ve Chang, 2002; Rue ve Byars, 2003). İşinden tatmin olmama durumu çalışanların iş performanslarını da düşürmektedir (Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001). Çalışan ile örgüt arasında iyi bir uyum olduğunda ise iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi olumlu tutum ve davranışların ortaya çıkabileceği, iyi uyum olmadığında ise işten ayrılma, düşük performans gibi davranışların artabileceği beklenmektedir (Kuşluyan vd., 2016).

Konuya ilişkin olarak yapılan araştırmalarda, üniversitelerdeki üstün performans gösterme baskısının iş yeriyle ilişkili strese neden olduğu ve iş tatminini azalttığı (Ahsan, Abdullah, Fie ve Alam, 2009), turizm işletmelerinde müşterilerle ilk temasın sağlandığı ön bürolarda çalışanların kendilerini yüksek stres altında hissettikleri ve oluşan işyeri stresinin iş tatminlerini azalttığı belirtilmektedir (Kim, Hutchinson ve Kwun, 2014). Pandemi dönemindeki çalışmalarda ise, hemşirelerin COVID-19 pandemisi süresince çalışırken iş tatminlerinin yüksek olduğu ancak psikosomatik bozukluk gösterenlerin (zihinsel kaynaklı bedensel rahatsızlık) iş tatmininin negatif yönde etkilendiği (Gimenez-Espert, Prado-Gasco ve Soto-Rubio, 2020), psikososyal risklerin varlığında iş tatmininde azalma olduğu bulunmuştur (Wu vd., 2018). Turizm otelcilik çalışanlarının COVID-19 kaynaklı streslerinin iş tatmini, örgütsel güven, öz saygı (benlik saygısı) ile negatif, bu üç değişkenin aracılığıyla dolaylı olarak örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ilişkisi olduğu belirtilmektedir (Kang vd., 2021). De los Santos ve

Labrague (2021) hemşireler üzerine yaptıkları çalışmada COVID-19 korkusu ile hem örgütsel hem de profesyonel olarak işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bildirmektedir. Çalışanlar virüsle birlikte çalışmaya alışmakta ama her an virüsün kendilerine bulaşabileceği korkusuyla çalışmaya devam etmektedir. Sürekli hissedilen virüs bulaşma korkusu, kaygısı ve diğer çalışanlara virüs taşıyabilecekleri şüphesiyle yaklaşmak gibi ortaya çıkabilecek psikolojik sıkıntıların, yapılan işten de tatmin olunmamasına neden olabileceğini akıllara getirmektedir. Buradan hareketle COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntı ile iş tatmini arasında da negatif yönlü bir ilişki bulunduğu düşünülmektedir. Ancak COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntı kavramına ilişkin yapılan ölçüm ve kaynakların oldukça az sayıda ve sınırlı olmasından dolayı (Gimenez-Espert vd., 2020) kavramın daha detaylıca incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

COVID-19 İlişkili Psikolojik Sıkıntı

Yeni Coronavirüs Hastalığı ilk tanısı Çin'de Aralık 2019 ayı sonlarında görülmüş ve süratle tüm dünyaya yayılmıştır (Bkz.: T.C. Sağlık Bakanlığı). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) COVID-19 enfeksiyonunun çok bulaşıcı olması ve ölüm oranının yüksek olması nedeniyle 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan etmiştir (DSÖ, 2020). Bu süreçte tüm ülkeler pandemiyle mücadele etmek amacıyla tedbirler almıştır. Böylelikle insanlar kendilerini ansızın yeni bir dünyada bulmuş, sosyal alanlar ve iş yaşamındaki kurallarda düzenlemeler yapılmıştır. Akademik çalışmalar pandeminin başladığı ilk dönemde öncelikle hastalığın insanlara verdiği fiziksel zararlara odaklanmıştır (Bakioğlu vd. 2020). Hastalığın hâlen sonlanmaması ve hayatın her alanına olan olumsuz etkilerinin yayılmasıyla birlikte, hastalığın insanlar üzerindeki psikolojik ve davranışsal etkilerine dikkat çeken akademik çalışmalar da yapılmaya başlanmıştır (Bakioğlu vd., 2020). Bunlardan birisi de COVID-19 ile yaşamının insanlarda yarattığı virüsün kendilerine bulaşması kaygısı, korkusu ve stresiyle iş hayatına nasıl devam ettiklerine ilişkindir. Bilindiği üzere hastalığa yakalanan insanlarda ölüm riski ve hastalıkla damgalanma endişesi insanlarda doğal olarak psikolojik sorunlara neden olabilmektedir (Ahorsu vd., 2020). Aynı zamanda iş yaşamı birçok alanda durmuş ya da kontrollü olarak devam ettirilirken pandeminin yarattığı psikolojik etkilerden bazen de ağır travmalardan uzak kalmak maalesef mümkün olmamaktadır. Vakaların artması veya iş yerinde vaka görülmesi bireyler arasında korkuyu tetiklemekte, strese ve kaygıya neden olmakta ve toplumun ruh sağlığını da tehdit etmektedir (Ahorsu vd., 2020, Xiang vd., 2020).

COVID-19 salgını hakkında Çin'de yapılan araştırmada, sağlık çalışanlarının %73,4'ünün travmatik stres, yarısının depresyon ve %44,7'sinin genel kaygı yaşadıkları rapor edilmiştir (Liu vd., 2020). COVID-19 düşüncesiyle oluşan psikolojik sıkıntılar yüksek seviyelere ulaşırsa, bu durum bireylerde mantıksız ve belirsiz düşüncelerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Ahorsu vd., 2020). Satici vd. (2020) tarafından Türkiye'de yapılan çalışmada, COVID-19 korkusuyla depresyon, kaygı ve stres arasında pozitif yönde, yaşam tatmini arasında ise negatif yönde korelasyon ilişkileri bulunduğu rapor edilmiştir. Buna göre virüse maruz kalma korkusu depresyonu, kaygıyı ve stresi artırırken, yaşamdan alınan tatmini azaltmaktadır. Bu düşünceyle bir sonraki kısımda iş yaşamında COVID-19 psikolojik sıkıntısının iş tatmini ile olan ilişkisi incelenmiştir.

İş Tatmini ve COVID-19 İlişkili Psikolojik Sıkıntı İlişkisi

Bireyde pozitif psikolojinin varlığının yaşam tatmini, mutluluk gibi kavramlarla olumlu ilişki içinde olduğu, iş performansı, sosyal ilişkiler, kendilik algısı ve problem çözme gibi alanlarda da başarı sağladığı bilinmektedir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Ancak insan gerçek bir tehlikede ya da bir tehditin varlığını hissettiğinde korku hissetmekte (Bakioğlu vd., 2020) ve korku bilişsel sisteminde örneğin odaklanamama, dikkat dağılması gibi değişimlere neden olabilmektedir (Dozois, Wilde ve Frewen, 2019). Bu durum bireydeki pozitif düşünceleri ve ruh hâlini de etkileyebilmektedir (Bakioğlu vd., 2020). Zihinsel olarak negatif düşüncelere sahip bireylerin işlerinde karşılaçacakları strese başa çıkabilmeleri, pozitif psikolojiye sahip olanlara göre oldukça güç olmaktadır (Bakioğlu vd., 2020).

Alan yazında iş tatmini ile COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntı ilişkisine dair yapılmış çalışma ile karşılaşmamıştır. Ancak alan yazında var olan bilgiler bu iki değişken arasında negatif bir ilişki bulunabileceğine işaret etmektedir. Örneğin, son dönemde yapılan bir çalışmada COVID-19 korkusu ile yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu rapor edilmektedir (Satici vd., 2020). COVID-19 hastalığı toplumun her kesimini sosyal, ekonomik alanlarda (Gössling, Scott ve Hall, 2021) olduğu gibi psikolojik olarak da negatif yönde etkilemektedir (Arpacı, Karatas ve Baloglu, 2020). İşletmelerin başarılı olması sadece bedensel sağlıklı çalışanlara sahip olmasıyla değil aynı zamanda onların ruhsal bakımdan da sağlıklı olmasından geçmektedir (Garda, 2011; Nergiz ve Yılmaz, 2016). COVID-19 ile ilgili yaşanan psikolojik sıkıntılar arttıkça insanlar karar vermede ve uygulamada mantıklı düşünmekten ve davranmaktan uzaklaşabilmekte hatta korkunun kendisi de hastalığın verdiği zararı daha da artırabilmektedir (Ahorsu vd., 2020) Bakioğlu vd. (2020) çalışmalarında, COVID-19 korkusu ile belirsizlik, depresyon, kaygı ve strese tahammülsüzlük arasında pozitif yönde, COVID-19 korkusu ile pozitiflik arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğunu bulmuş, COVID-19 korkusuna ilişkin belirsizliğin ortadan kaldırılmasıyla depresyon, kaygı ve stresin azaltılabileceğini ve pozitifliğin artırılabilirliğini belirtmiştir. Buradan hareketle korku, kaygı ve şüphe alt boyutlarını içeren COVID-19 psikolojik sıkıntısının da benzer biçimde iş tatmini üzerinde negatif bir etkide bulunabileceği düşünülerek Hipotez 1 oluşturulmuştur.

H1: COVID-19 psikolojik sıkıntısı ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

Pandemi döneminde ortaya çıkan COVID-19 psikolojik sıkıntısı oldukça yeni bir durumdur, etkileri henüz bilinmemekte ve yeni yapılan araştırmalarla keşfedilmektedir. İş tatmini ise alanda oldukça sık araştırılmış bir konudur. Bu nedenle işinden tatmin olan çalışanların, kişisel değerlerinin iş yerindeki değerlerle uyumlu olduğu, dürüstlük ve adalet gibi tutumları bakımından da çalışılan işletmeyle aynı fikirde oldukları görülmektedir (Netemeyer, Boles, McKee ve McMurian, 1997). Bu nedenle kişi örgüt uyumu yüksek olan çalışanların iş tatminlerinin de yüksek olması beklenmektedir (Netemeyer vd., 1997). Ancak COVID-19'un insanlar üzerindeki psikolojik etkilerini inceleyen çalışmalar sınırlı sayıdadır (Satici vd., 2020). Bu nedenle teorik olarak çalışanların kişi örgüt uyumu seviyelerinin COVID-19 psikolojik sıkıntıları ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi etkileyebileceğini düşünmek mümkündür.

Kişi Örgüt Uyumu

Kişi örgüt uyumu, 1935 yılında Lewin tarafından ortaya atılan ve daha geniş bir anlam ifade eden kişi-çevre uyumunun daha alt boyutudur (Darnold, 2008; Van Vuuren, Veldkamp, Jong ve Seydel, 2007). Kişi örgüt uyumunun temeli, davranışın nedeninin kişi ve çevre arasındaki sürekli etkileşim olduğunu varsayan etkileşimsel psikolojiden gelmektedir (Arthur, Bell, Villado ve Doverspike, 2006, s.786). Kişi örgüt uyumu teorisi de benzer biçimde kişinin örgütsel davranışlarının nedeninin kişi ile örgüt arasındaki etkileşimden kaynaklanan uyumun bir sonucu olduğunu savunmaktadır (Arthur ve diğ., 2006, s.786). Buna göre kişinin davranışı çevresi ve kendisinin bir fonksiyonundan oluşmakta ve bu değişkenlerin özellikleri bakımından iyi uyum sağlandığında bireysel ve örgütsel açıdan tatmin, verimlilik ve yaratıcılık gibi faydalı sonuçları olan çıktılar elde edilebilmektedir (Vilela, Gonzales ve Ferin, 2008). Çünkü teorik olarak iyi bir uyum olmasıyla çevre kişinin ihtiyaçlarını da karşılayabilmesi için uygun koşulları sağlamakta böylelikle de kişinin ihtiyaçlarının karşılanmasıyla da kişinin tutumları ve davranışları değişim gösterebilmektedir (Rounds, Davis ve Loftquist, 1987). Kişi örgüt uyumu mevcut çalışmada da literatürdeki en sık kullanılan biçimiyle yani kişi ile çevrenin benzerliğini içeren bir kavram (Kristof, 1996; Morewitz, 2009) olarak kullanılmıştır.

Kişi örgüt uyumu, örgütlerin kültürü, stratejik ihtiyaçları, normları ve değerleri ile bireylerin kişilik özelliklerinin, inançlarının ve değerlerinin birbiriyle ahenk içinde olmasıdır (O'Reilly, Chatman ve Caldwell

1991). Buna göre, kişi ve örgüt arasında ortak bir anlam taşıyan paylaşılabilen değerlerin, normların varlığı iş tatmininde kolaylık sağlamakta ve örgütün hedefine ulaşmasına yardımcı olmaktadır (Netemeyer vd., 1997). Özellikle insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış alan yazınlarında oldukça sık araştırılan bir kavram olan kişi örgüt uyumu, çalışanların işten ayrılma niyeti, çalışma davranışları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş performansı gibi kavramlarla ilişkilendirilmektedir (Liu, Liu ve Hu, 2010: 615). Liu ve arkadaşlarına (2010) göre kişi örgüt uyumu, çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve iş tatminlerini etkilemede oldukça önemli bir öncüdür. Örgütün işe alımlarında çalışacak kişilerin işle ilgili tutumları ve eylemlerine dikkat edilmesi nedeniyle istihdam açısından da kişi örgüt uyumu önemli bir kriterdir (Resick, Baltes ve Shantz, 2007).

Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson'a (2005) göre, kişi örgüt uyumunun üç benzerlik boyutu vardır. Birinci benzerlik, çalışanların kişilikleri ve örgütün karakteristiklerindeki benzerliktir. İkincisi çalışanlar ile örgütün hedeflerinde ortak bir yanın olmasına ve bağdaşabilirliklerine yönelik benzerliğidir. Üçüncüsü, kişinin değerleri ile örgüt kültürü arasındaki tutarlılıktaki benzerliktir. Kişinin ihtiyaçlarını örgütün sundukları, örgütün ihtiyaçlarını da çalışanın karakteristikleri karşılayabiliyorsa, bu durumda birbirini tamamlayan bir uyumdan bahsetmek mümkün olabilmektedir (Bright, 2007). Örgüt ve çalışanlar arasındaki uyuma özel önem vermek gerekmektedir, çünkü çalışanlar eğer örgütle aralarında ortak birşeyler olduğunu gözlemlerlerse örgütle bir hareket ederler ve ayrılmayı düşünmezler (Moynihan ve Pandey, 2007). Kişi örgüt uyumu kişinin hedefleri, kişisel tercihleri, ihtiyaçları ve kişiliği ile örgütsel hedeflerin, örgütsel sistemlerin, örgüt ikliminin veya örgüt yapısının bir biriyle ne kadar iyi bağlantılı olduklarını ifade etmektedir (Kristof, 1996). Literatürde kişi örgüt uyumu ile ilişkili olduğu görülen birçok örgütsel sonucu ele alan çalışmalar mevcuttur. Bunlar arasında ihtiyaçların giderilmesi bağlamında kişi örgüt uyumunun daha iyi iş tutumu sergilenmesine yardımcı olması (Caldwell ve O'Reilly, 1990), iş yerinde stres seviyesini düşürmesi (French, Caplan ve Harrison, 1982), yüksek performans değerlendirmeleri (Judge ve Bretz, 1992), örgütsel performans (Govindarajan, 1989), iş gören devrinin azalması (Meglino ve Ravlin, 1998), iş seçimi ve işe alım kararı (Darnold, 2008), yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı (Lamm, Shaw ve Kuyumcu, 2010), psikolojik yetkilendirme, işe katılım (Kimura, 2011) ve algılanan örgütsel destek (Eisenberger, Huntington, Hutchinson ve Sowa, 1986) sayılabilir.

İnsan becerisi günümüzün en kıymetli rekabetçi avantaj kozu olarak görülmekte ve bu süreçte insanın örgütü ile uyumunun pozitif davranışları tetikleyerek işten ayrılma niyetini azaltmada önemli bir yer işgal ettiği kabul görmektedir (Cable ve Parsons, 2001; Vilela ve diğ., 2008). Ambrose, Arnaud ve Schminke (2008) tarafından yapılan çalışmada, kişi ve örgüt etik değerlerinin uyumunun yüksek seviyede bağlılık ve iş tatmini sağladığı, işten ayrılma niyetini de azalttığı belirtilmiştir. Kristof-Brown ve diğ. (2005) tarafından yürütülen çalışmada ise, kişi örgüt uyumunun işgörenler açısından iş tatmini ile 0.39, yöneticiler açısından iş tatmini ile 0.33, çalışanların yöneticilerine güvenmeleri bakımından ise 0.43 değerinde ilişkili olarak bulgulanmıştır. O'Reilly ve diğ. (1991) ise kişi örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında -0.37 korelasyon katsayısı olduğunu rapor etmektedirler. Kişi örgüt uyumu ile çalışanların iş yerindeki tutumlarına ilişkin birçok araştırma yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle mevcut çalışmada güncel bir konu olan COVID-19 salgınında yaşanan psikolojik sıkıntı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye kişi örgüt uyumu da dâhil edilerek yazına katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

COVID-19 Psikolojik Sıkıntısı ile İş Tatmini İlişisinde Kişi Örgüt Uyumunun Düzenleyicilik Etkisi

Kişi örgüt uyumunun çalışanlar, çalışma grupları ve örgütler için faydalı sonuçlar sağladığı birçok araştırmacı tarafından kabul edilmektedir (Gregory ve Albritton, 2009; Shin ve Holland, 2004). Kişi örgüt uyumu ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu da bilinmektedir (Bağcı, 2018; Netemeyer vd., 1997, Vilela vd., 2008). Kişi örgüt uyumu ile bireysel sonuçlar içeren iş bağlılığı, iş performansı, iş tatmini gibi değişkenler üzerindeki etkisine de literatürde oldukça sık yer verilse de (Verquer, Beehr ve Wagner, 2003), değişkenler

arasındaki aracılık ve düzenleyicilik rolüne ilişkin pek fazla araştırma yapılmadığı görülmektedir (Gregory ve Albritton, 2009). Bu çalışmada bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide kişi örgüt uyumunun düzenleyici etkisinin belirlenmesi istenilmiştir. Bunun birinci nedeni, çalışanların iş tatminlerinde kişi örgüt uyumundan bahsedilmesi ancak nadiren düzenleyici değişken olarak etkisinin incelendiğinin düşünülmesidir. İkinci nedeni ise COVID-19 pandemi döneminden kaynaklanan psikolojik sıkıntılarla iş tatmini arasındaki ilişkinin ve kişi örgüt uyumunun ne şekilde rolü olduğunun açıklanmamış olması ve yapısal farklılık oluşturmak adına ilişkili değişkenlerin bir arada ele alınmak istenmesinden kaynaklanmaktadır. Çalışma sonucunda, çalışanların psikolojik sıkıntıları ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olacağı, bu ilişkide kişinin örgütüyle uyumu yüksekse iş tatmininde önemli bir azalma olmayacağı ama uyum düşükse iş tatmininde de anlamlı bir düşüş olacağı beklenmektedir. Dolayısıyla çalışmanın COVID-19 psikolojik sıkıntısı ve iş tatmini ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolünü inceleyerek mevcut literatürün gelişimine katkı sağlayacağı beklenilmektedir. Konuya ilişkin yapılan incelemede henüz bu fikri destekleyen bulgu veya sonuçlara ulaşılamamıştır. Bu nedenle iki değişken arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkiyi düzenleyebilecek faktörlerin bulunması bu çalışmaya özgün bir nitelik katmaktadır. Bu kapsamda kişi örgüt uyumunun COVID-19 psikolojik sıkıntısı ile iş tatmini ilişkisindeki düzenleyici rolünü test etmek üzere aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H2: COVID-19 psikolojik sıkıntısı ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişi örgüt uyumunun düzenleyici etkisi vardır.

Yöntem

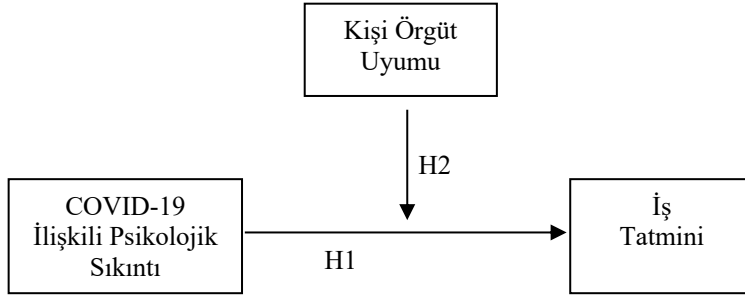
Bu bölümde araştırmanın amacı, modeli, kullanılan ölçekler ve örnekleme ilişkin bilgi verilecek, veri analizinde kullanılacak teknikler hakkında açıklama yapılacaktır. Araştırmada yürütülen işlemlere ilişkin olarak T.C. Sağlık Bakanlığı Bilimsel Araştırma Platformuna başvuruda bulunulmuş ve çalışmanın yapılması komisyon tarafından uygun olarak değerlendirilmiştir. (26.02.2021, Sayı: 2021-02-24T13_41_42). Araştırmada kullanılan verilerin katılımcılardan anket yoluyla elde edilmesi nedeniyle gerekli olan Etik Onay Belgesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan alınmıştır (29.03.2021, Sayı: 2021/16).

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntı ile iş tatmini ilişkisinde kişi örgüt uyumunun rolünü belirlemektir. Araştırma tasarımı iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi incelemekte olduğu için ilişkisel olarak kurulmuştur. Söz konusu ilişkilere korelasyon ve regresyon testlerinden elde edilen bulgularla açıklamalar getirilmiştir. Bulgularda betimleyici istatistiklere de yer verilmiştir. Bu amaçla kolayda örneklem yöntemi kullanılarak üç farklı ildeki (İstanbul, Ankara ve Kayseri) farklı işlerde çalışanların COVID-19 kaynaklı yaşadıkları psikolojik sıkıntıları, örgütleriyle olan uyumları ve iş tatminlerini belirleyebilmek için ölçüm araçlarına ilişkin maddelerin yer aldığı bir anket yapılmıştır. Anket uygulaması COVID-19 tedbirleri kapsamında internet aracılığıyla www.onlineanketler.com platformu üzerinden ve eposta ile yürütülmüştür. Araştırmada kullanılan veriler söz konusu platformda 02.02.2021-20.03.2021 tarihleri arasında anket aktif halde tutularak toplanmıştır.

Düzenleyici değişkenin kullanıldığı araştırmalarda sıklıkla Baron ve Kenny'nin (1986) çalışmasına atıf yapılmaktadır. Bu çalışmaya göre; "Düzenleyici değişken (moderatör), bağımsız veya yordayıcı bir değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve/veya kuvvetini etkileyen niteliksel (cinsiyet, ırk, sınıf vb.) veya niceliksel (ödül düzeyi vb.) değişkendir" (Baron ve Kenny, 1986, 1174). Buna göre düzenleyici değişkenin ilişkiyi değiştiren/yönünü değiştiren/biçimleyen/ılımlaştırıcı ya da gruplayan bir anlam içerdiği anlaşılmaktadır. Örneğin X ile Y arasındaki ilişki, Z'nin seviyelerine göre anlamlı bir şekilde değişiyorsa

düzenleyici bir etkinin varlığından söz etmek mümkün olmaktadır. Alan yazından elde edilen kuramsal ilişkiler ve düzenleyici değişkenin tanımını yaptıktan sonra araştırma hipotezlerine uygun olarak Şekil 1’de sunulan model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Veri Toplama Araçları

İş Tatmini Ölçeği:

Ölçek Yoon ve Thye (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5 maddeli ve 5’li Likert türündedir (1=Kesinlikle katılmıyorum-5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin son maddesi ters kodlanmıştır. Cronbach Alpha değeri, $(\alpha)=0.84$ ’dür. Ölçek Türkiye’de Kuşluvan vd. (2016) tarafından kullanılmış ve güvenilirlik değeri $(\alpha)=0.80$ olarak belirtilmiştir. Mevcut çalışmada ise $\alpha=0.90$ ’dır. Kaiser-Meyer Olkin (KMO) katsayısı örneklemin faktör analizi için uygunluğunu belirtmektedir. Bu ölçek için KMO 0.85’dir.

Kiş-i-örgüt uyumu ölçeği:

Ölçek Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilmiş, Vilela ve arkadaşları (2008) gibi araştırmacılar tarafından da kullanılmıştır. Ölçek çalışanın kişisel değerlerinin örgüt ile olan uyumunu ölçmektedir. Tek boyuttan ve dört maddeden oluşmaktadır. Ölçek 7’li Likert tarzındadır (1=kesinlikle katılmıyorum, 7=kesinlikle katılıyorum). Tek faktörlü yapının Cronbach Alpha değeri; orijinal ölçekte 0.88 olarak belirtilmiştir. Türkiye’de Akbaş (2011) tarafından kullanılmış ve güvenilirlik katsayısı 0.94 olarak belirtilmiştir. Mevcut çalışmada ise 0.89 olarak bulunmuştur. KMO değeri 0.78 veri kümesinin faktörleştirilebilmesi için yeterli düzeydedir.

COVID-19 İlişkili Psikolojik Sıkıntı Ölçeği:

Ölçek Feng vd. (2020) tarafından geliştirilmiştir. İki boyutlu (koru-kaygı ve şüphe) 14 maddeden oluşmaktadır. 5’li Likert tipindedir ve maddelerin doğruluk seviyesinin (1=Kesinlikle katılmıyorum-5=Kesinlikle katılıyorum) belirtilmesi üzerine kurulmuştur. Ölçeğin (α) değeri 0.88 olarak rapor edilmiştir. Türkçe’ye Ay, Oruç ve Özdoğru (2020) tarafından çevrilen ölçekten iki madde çıkartılarak 12 maddeye revize edilmiştir. (α) değeri 0.88’dir. Ölçeğin tüm maddelerinden alınan toplam puan bireyin COVID-19 ile ilişkili yaşadığı psikolojik sıkıntı düzeyini yansıtmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan yüksek düzeyde COVID-19 ile ilişkili psikolojik sıkıntı yaşadığı anlamına gelmektedir (Ay vd., 2020). Ölçeğin Türkçe Formunu geliştiren koordinatör yazardan ölçeğin kullanımına ilişkin gerekli izin alınmıştır. Mevcut çalışmada ölçeğin güvenilirlik değeri $(\alpha)=0.92$ ’dir. KMO değeri 0.89 örneklemin faktör analizine uygun olduğunu belirtmektedir.

Kullanılan ölçeklerin Barlett küresellik testleri anlamlıdır ve verilerin uygun olduğunu, puanların normal dağıldığını göstermektedir. Ölçeklerin yapısal geçerliğini test etmek amacıyla AMOS programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği sonuçları Tablo 1’de dir. Ölçeklerin kabul edilebilir seviyede yeterli uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu söylenebilecektir (Şimşek, 2007; Sümer, 2000; Schumaker ve Lomax, 1996).

Tablo 1

Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMR	RMSEA	GFI	IFI	TLI	CFI
İş tatmini	1.77	0.01	0.06	0.97	0.99	0.98	0.99
COVID-19 psikolojik sıkıntısı	2.29	0.06	0.08	0.91	0.95	0.92	0.94
Kişİ örgüt uyumu	2,35	0.01	0.09	0.99	0.99	0.98	0.99

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini çalışanlar oluşturmaktadır. Tüm çalışanlara ulaşmak mümkün olamayacağı için kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. İstanbul, Ankara ve Kayseri’de kamu ve özel sektörde işgören ve yönetici olarak farklı mesleklerde çalışan 350 kişiye internet üzerinden eposta ve www.onlineanketler.com uygulaması aracılığıyla anket uygulaması gönderilmiştir. Katılımcılardan elde edilen anketlerden 163 tanesi tam olarak doldurulmuş ve araştırmanın örneklemini olarak analizlerde kullanılmıştır.

Veri Analizinde Kullanılan Teknikler

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişki ve etkileri incelemek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış, demografik özellikler ve değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerlerini içeren istatistiksel bilgiler de araştırmada kullanılmıştır. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki ve bu ilişkiye olan düzenleyici etkinin incelemesi amacıyla Baron ve Kenny (1986), Cohen vd. (2003) ve Burmaoğlu, Polat ve Meydan (2013) tarafından önerilen analiz metodolojisi tatbik edilmiştir.

Bulgular

Araştırmada yapılan analizlerde SPSS 21 ve AMOS 21 programları kullanılmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 39.58 yıl, mesleki tecrübelerinin ortalaması 15.45 yıl, aylık ortalama kazanç seviyeleri 4.500-7.000 TL arasında ve %49.7’si işgörendir.

Çalışmada yer alan değişkenlere ait ortalama değerler ve standart sapmalar Tablo 3’de dir. Buna göre katılımcıların işlerinde tatmin olma ortalaması 3.87, COVID-19 ilişkili hissettikleri psikolojik sıkıntı ortalaması 3.48, kişİ örgüt uyumları 3.60 olduğu görülmektedir.

Ölçeklerde yer alan maddelere verilen cevaplardan elde edilen puanların normalden aşırı sapma göstermemesi ve çarpıklık, basıklık katsayıları +1, -1 arasında olması nedeniyle normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2009: 40). Araştırmada kullanılan değişkenlerin aralarındaki korelasyon bilgileri Tablo 4’de yer almaktadır. Buna göre COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntı ile iş tatmini ve kişİ örgüt uyumu arasında negatif, kişİ örgüt uyumu ile iş tatmini arasında ise pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların demografik özelliklerine göre iş tatmini bakımından anlamlı farklılıkların belirlenmesi amacıyla t testi yapılmıştır. Çalışanların iş tatminlerinde demografik özellikler bakımından farklılık oluşturan değişkenler Tablo 5’de verilmiştir. Yapılan t testine göre katılımcıların medeni hâl, COVID-19 geçiren yakınının olması ve

COVID-19 bulaşma riskli aile büyüğü bulunması özelliklerinin iş tatmininde farklılıklara neden olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre evlilerin iş tatmin seviyeleri bekârlara göre daha fazladır. Daha önce bir yakını COVID-19 geçirenlerin geçirmeyenlere göre iş tatmini daha yüksektir. Evinde birlikte yaşadığı ve COVID-19 bulaştırma riski olan aile büyüğü bulunanlar bulunmayan gruba göre işlerinden daha az tatmin olmaktadır. Diğer demografik değişkenler ve iş tatmini bakımından farklılıkların belirlenmesine yönelik olarak yapılan ANOVA Testi neticesinde anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 2

Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=163)

	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	18-25 yaş arası	13	8
	26-35 yaş arası	32	19.6
	35-45 yaş arası	85	52.1
	45-55 yaş arası	19	11.7
	56 yaş ve üstü	14	8.6
Cinsiyet	Kadın	99	60.7
	Erkek	64	39.3
Medeni hâl	Bekâr	48	29.4
	Evli	115	70.6
Çocuk durumu	Yok	55	33.7
	Var	108	66.3
Mesleki tecrübe yılı	0-10 yıl arası	64	39.3
	11-20 yıl arası	61	37.4
	21-30 yıl arası	27	16.6
	31-40 yıl arası	9	5.5
	41 yıl ve üstü	2	1.2
Eğitim seviyesi	İlköğretim	3	1.8
	Lise	16	9.8
	Ön lisans	16	9.8
	Lisans	92	56.4
	Yüksek lisans	28	17.2
Mesleki statü	Doktora	8	4.9
	İşgören	81	49.7
	Alt kademe yönetici	19	11.7
	Orta kademe yönetici	38	23.3
	Üst kademe yönetici	25	15.3
Ortalama aylık kazanç	0-2.825 TL	16	9.8
	2.826-4.500 TL	37	22.7
	4.501-7.000 TL	63	38.7
	7.001-10.000 TL	23	14.1
	10.000 TL ve üstü	24	14.7
COVID-19 hastalığı geçiren	Evet	19	11.7
	Hayır	127	77.9
	Kararsız*	17	10.4
Yakın çevresinde COVID-19 geçiren	Evet	115	70.6
	Hayır	48	29.4
Kronik rahatsızlığı olan	Evet	31	19
	Hayır	132	81
Evinde COVID-19 bulaştırma riskli aile büyüğü olan	Evet	63	38.7
	Hayır	100	61.3

*COVID-19 hastalığını geçirdiğini düşünen ama test yaptırmadığı için sonucu bilmeyen grup.

Tablo 3

İş Tatmini, COVID-19 Psikolojik Sıkıntısı ve Kişi Örgüt Uyumu Puan Ortalamaları (N=163)

	Ort.	Ss	Min.	Mak.	Çarpıklık	Basıklık
İş tatmini	3.87	0.78	1.40	5.00	-0.76	0.67
COVID-19 psikolojik sıkıntısı	3.48	0.77	1.00	5.00	-0.66	0.75
Kişi örgüt uyumu	3.60	0.91	1.00	5.00	-0.60	0.29

Tablo 4

Değişkenlerin Korelasyon Değerleri

Ölçekler	1	2	3
İş tatmini	$\alpha=0.90$		
COVID-19 psikolojik sıkıntısı	-0.203**	$\alpha=0.92$	
Kişi örgüt uyumu	0.642**	-0.197*	$\alpha=0.89$

**p<=0.01, *p<0.05, n=163, α =Cronbach Alpha değeri.

Tablo 5

Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki Farklar (T Testi)

	N	Ort.	Ss	t	p	
Medeni hâl	Bekâr	48	3.62	0.84	-2.595	0.010*
	Evli	115	3.97	0.73		
Yakın çevresinde COVID-19 geçiren	Evet	115	3.96	0.75	2.456	0.015*
	Hayır	48	3.64	0.79		
COVID-19 riskli aile büyüğü olan	Evet	63	3.63	0.77	-3.141	0.002*
	Hayır	100	4.02	0.75		

*p<0.05

COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntı ile iş tatmini arasındaki ilişkide kişi örgüt uyumunun etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. İlk aşamada analize sadece iş tatmini ve COVID-19 psikolojik sıkıntısı dâhil edilmiştir. 2'nci aşamada kişi örgüt uyumu analizi ilave edilmiştir. Son aşamada ise düzenleyici değişken olarak etkileşim terimi (COVID-19 psikolojik sıkıntısı X kişi örgüt uyumu) dâhil edilmiştir (Bkz.: Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010: s.770). Düzenleyici değişkenin varlığında söz edebilmek için üç koşulun gerçekleşmesi gerektiği belirtilmektedir (Cohen vd., 2003; Burmaoğlu vd., 2013: 16). Bunlardan ilki artırıcı etkileşimin olmasıdır. Buna göre bağımsız değişken ve düzenleyici değişkenin ikisi bir arada analize dâhil edildiğinde, çıktı değişkeni üzerinde aynı yönlü ve özellikle birlikte kullanıldığında daha güçlü etkiye sahip olmalıdır. İkincisi tampon etkileşimin oluşmasıdır. Burada düzenleyici değişken, bağımsız değişkenin çıktı üzerindeki etkisini zayıflatması gerekmektedir. Üçüncüsü zıt etkileşimin var olmasıdır. Bu durumda ise bağımsız değişken ve düzenleyici değişken çıktı üzerinde aynı etkiye sahipken etkileşim oluştuğunda zıt yönlü bir etki yaratması beklenmektedir. Araştırmada yer alan değişkenler arası etkileşimin incelenmesi amacıyla üç aşamalı regresyon analizinden elde edilen bulgular Tablo 6'dadır.

Tablo 6'daki regresyon testinde yer alan F değerlerinin (F=6,888, p=0,010; F=21,160, p=0,000; F=15,949, p=0,000) anlamlı oldukları görülmüştür. Testin 1'inci aşamasında yer alan COVID-19 psikolojik sıkıntısı, iş tatminini negatif yönde ve anlamlı seviyede etkilemektedir ($\beta=-0.213$, p<0.05). Bu bulgu Hipotez-1'i

desteklemektedir. 2'nci aşamada düzenleyici değişken kişi örgüt uyumunun $\beta=0.418$, $p<0.001$ ile R^2 göstergesinde (Model-1 R^2 değişim 0,041; Model-2 R^2 değişim 0,168) ve F değerinde bir artışa neden olduğu görülmektedir. COVID-19 psikolojik sıkıntının iş tatminini etkilemesine neden olan 1'inci aşamadaki anlamlı β değerini anlamsız hâle getirmiş ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılığa neden olmuştur. Böylelikle 3'üncü aşamada etkileşim terimi analize dâhil edildiğinde, β değeri anlamlı bulunmuş ve tüm modelin açıkladığı varyans %20.9'dan %23.1'e ulaşmıştır. Düzenleyici değişken analize dâhil edildiğinde açıklanan varyansa %2.2'lik bir katkıda bulunmuştur (Model-3 R^2 değişim 0,022). Düzenleyici etkinin gerçekleşmesi için gerekli olan etkileşim kriterlerinin analizin 2 ve 3'üncü aşamasında elde edilen bulgularla kabul edilebilir seviyede karşılandığı söylenebilecektir. Bu bulgular, Hipotez-2'nin desteklendiğine işaret etmektedir.

Tablo 6

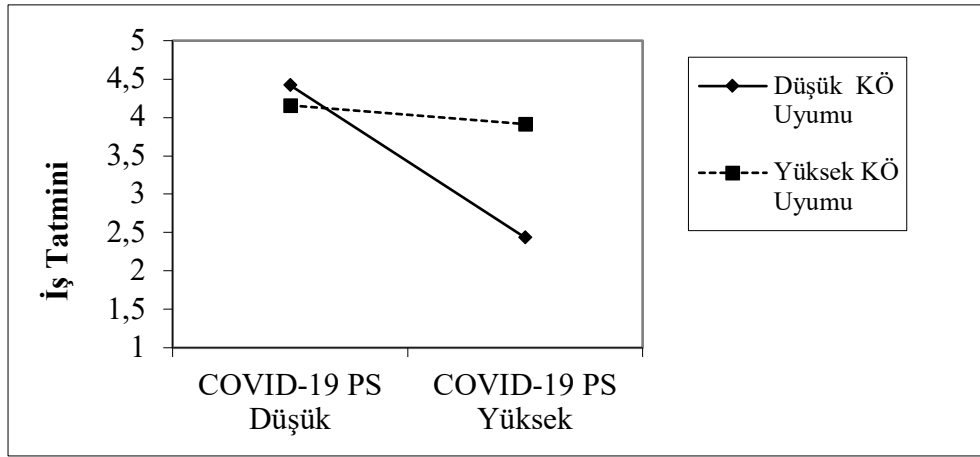
Bağımsız Değişken COVID-19 İlişkili Psikolojik Sıkıntı, Düzenleyici Değişken Kişi Örgüt Uyumu ve Bağımlı Değişken İş Tatmini Arasında Gerçekleştirilen Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Etkiler		Standardize Edilmiş Etkiler		Model İstatistikleri	
		B	S.H.	β	t		p
1	(Sabit)	4,585	0,278		16,463	0,000	F=6,888; p=0,010
	CPS	-0.205	0.078	-0,203**	-2,625	0,010	SD: 161; $\Delta R^2=0,035$ $R^2=0,041$; R=0,203
2	(Sabit)	2,528	0,434		5,818	0,000	F=21,160; p=0,000
	CPS	-0,125	0,072	-0,124	-1,725	0,086	SD: 160; $\Delta R^2=0,199$
	KÖÜ	0,954	0,164	0,418***	5,833	0,000	$R^2=0,209$; R=0,457
3	(Sabit)	5,612	1,504		3,732	0,000	F=15,949; p=0,000
	CPS	-0,931	0,383	-0,922**	-2,428	0,016	SD: 159; $\Delta R^2=0,217$
	KÖÜ	-0,697	0,788	-0,305	-0,884	0,378	$R^2=0,231$; R=0,481
	Etkileşim	0,435	0,203	0,982***	2,140	0,034	

Bağımlı Değişken: İş Tatmini; CPS: COVID-19 İlişkili Psikolojik Sıkıntı; KÖÜ: Kişi Örgüt Uyumu; Etkileşim: CPSxKÖÜ

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

Regresyon testinden elde edilen bulguların doğrulaması Hayes (2013) tarafından önerilen SPSS Process eklentisi kullanılarak da test edilmiştir (Model-3 $R^2=0,23$; F=15,949; SD=159; p=0,000). Söz konusu testler neticesinde belirlenmiş olan düzenleyici değişkenin varlığının daha net görülmesine yardımcı olan grafik Şekil 2'de sunulmuştur. Şekil 2 değerlendirildiğinde kişi örgüt uyumunun yüksek olduğu çalışanlarda, COVID-19 psikolojik sıkıntı seviyesinde artış olduğunda iş tatmininde anlamlı bir değişiklik oluşturmadığı görülmektedir. Kişi örgüt uyumu düşük olan çalışanlarda ise söz konusu ilişkinin çok daha belirgin bir şekilde azalarak aşağıya doğru hareket ettiği ve iş tatmininin azaldığı grafikten görülmektedir.



Şekil 2. COVID-19 Psikolojik Sıkıntısı ile İş Tatmini İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Düzenleyici Etkisi Grafiği

Dolayısıyla kişi örgüt uyumu düşük olan çalışanların, COVID-19 psikolojik sıkıntılarının yüksek olması durumunda iş tatminlerinde azalma olmaktadır. Hâlbuki kişi örgüt uyumu yüksek olan çalışanlarda, COVID-19 psikolojik sıkıntısı artış gösterse de iş tatminlerinde anlamlı bir değişim olmamaktadır. Buradan hareketle, COVID-19'un neden olduğu korku, kaygı ve şüpheyle ilişkili psikolojik sıkıntılar ile iş tatmini ilişkisinin kişi örgüt uyumunun seviyesine göre değişeceği, dolayısıyla da bu ilişkide kişi örgüt uyumunun düzenleyicilik etkisi yaptığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu H2 hipotezinin desteklendiği anlamına gelmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Çalışanların iş tatminleri birçok çevresel faktörden etkilenmektedir (Klassen ve Chiu, 2010). 2019 yılı sonlarıyla birlikte dünyanın tecrübe ettiği COVID-19 salgınının neden olduğu yaşam ve çalışma koşullarındaki çevresel değişimler birçok işletmeyi ve çalışanı etkilemiştir. Mevcut araştırmada çalışanların iş tatminlerinin pandemi döneminde COVID-19'dan kaynaklanan psikolojik sıkıntılardan etkilenip etkilenmediği, eğer bir etkisi varsa kişi örgüt uyumunun bu etkiyi ne şekilde biçimlendireceği incelenmiştir. Araştırma sonuçları söz konusu etkilerin varlığını göstermiştir. COVID-19 ile ilişkili psikolojik sıkıntılar çalışanların iş tatmini seviyelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Fakat bu etkinin derecesi ve önemi çalışanın kişi-örgüt uyumuna göre değişmektedir. Çalışanların kişi örgüt uyumunun düşük olması koşulunda COVID-19 psikolojik sıkıntısı yükselirken iş tatminini azalmaktadır. Çalışanların kişi örgüt uyumunun yüksek olması koşulunda ise, COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntı düzeyleri artsa da, çalışanların iş tatmininde bir azalma olmamaktadır. Kişi örgüt uyumu yüksek seviyede ise çalışan bu durumdan etkilenmemekte, iş tatmininde anlamlı bir farklılık olmamaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, çalışanların iş tatminlerinin azalmasını engellemek amacıyla onların örgütleriyle olan uyumlarını yüksek tutmak etkili bir çözüm sunabilecektir. Çalışanların kişisel değerlerinin örgütsel kültür ile ne kadar iyi örtüştüğüne olan subjektif inançları ne kadar sağlam kurulusa kişi örgüt uyumu da o kadar güçlü olacaktır (Cable ve DeRue, 2002; Kristof, 1996). Kişi ile örgütün bağdaşabilirliği sağlandıkça kişi örgüt uyumu artacak (Aktaş, 2011:5; Kristof, 1996:3) ve COVID-19 ilişkili psikolojik sıkıntının neden olabileceği iş tatmininde azalmanın ve dolayısıyla işten ayrılmaların artması ve düşük iş performansı gibi arzu edilmeyen sonuçların önüne de geçilebilecektir.

Çalışmada, COVID-19 psikolojik sıkıntısı ile iş tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Benzer bir çalışma COVID-19 psikolojik sıkıntısı ile yaşam tatmini arasında da bulunmuştur (Satici vd., 2020). Her iki çalışmadan elde edilen sonuçların uyum içinde olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar çalışanların hem iş hem de yaşam tatminleri üzerinde COVID-19 kaynaklı psikolojik durumun önemli etkisinin olduğunu işaret etmektedir.

COVID-19 pandemi sürecinde çalışanlardan evli olanlar, yakın çevresinde COVID-19 hastalığını geçirmiş bir tanıdığı olanlar ve evinde COVID-19 ölüm riski taşıyan yaşlı bulunmayanların anlamlı bir farklılıkla işlerinde daha çok tatmin oldukları bulunmuştur. Evlilerin iş tatmini seviyelerinin bekârlardan daha yüksek olduğu bulgusu, Arslan ve Demir'in (2017) çalışmasıyla örtüşmektedir. Evlilerin bekârlara göre işlerinden daha çok tatmin olmaları durumu, aile olmanın verdiği mutluluktan, düzenli yaşamdan, iş devamsızlıklarının az olmasından, işgören devir hızlarının düşük olmasından ve yaşantılarında daha fazla tatminkâr davranmalarından (Özkalp ve Kirel, 1996) kaynaklanabilir. Çalışanların yakın aile çevresinden COVID-19'u atlatanların olması ve evde virüs bulaşma riski taşıyan bir aile büyüğünün olmaması, aile ve yakın çevreye verilen önem ve kültürel değerler gereğince çalışanları rahatlatmış ve kendilerini işlerinden daha memnun hissetmelerine neden olmuş olabilir. Aile yapısı ülkemizde oldukça güçlüdür, ailenin tehdit veya risk altında olması arzu edilmez. Eğer aile COVID-19 gibi bir tehdit altındaysa yapılan işten doyum almak pek mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla her iki iki bulgu da Türkiye'de toplumcu (kollektivist) kültürün varlığı ve aileye verilen önemin yüksek olması ile ilişkilendirilebilecektir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlar gelecekteki akademik çalışmalara olduğu kadar başta yöneticiler olmak üzere tüm çalışanlara ve işletme stratejilerine farklı bakış açıları sunabilmektedir. Araştırma sonuçlarının, kişi örgüt uyumunun COVID-19 psikolojik sıkıntısı ile iş tatmini arasındaki ilişkide oynadığı düzenleyicilik rolünü incelemesi nedeniyle alan yazına teorik katkı sağlayacağı ve mühim bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir. Çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri incelendiğinde RMSEA değerinin kabul edilebilir aralığının COVID-19 Psikolojik Sıkıntısı Ölçeği için sınırda, Kişi Örgüt Uyumu Ölçeği için ise üstünde olduğu görülmüştür. Söz konusu iki ölçekte de RMSEA değerinin sınırda ve üstünde olması mevcut araştırmanın sınırlılıkları olarak belirtilebilir. COVID-19 psikolojik sıkıntısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye etki edebilecek birçok değişken olacağı düşünülerek sadece bu çalışmada yer verilen kişi örgüt uyumuyla araştırmalar sınırlandırılmamalıdır. Katılımcılar kolayda örneklem yöntemiyle sadece ulaşılabilen belirli illerdeki sınırlı sayıdaki çalışanlardan oluşmaktadır. İş tatmini kavramı meslekten mesleğe göre çok farklılaşabilmektedir. Daha geniş kapsamlı ve sadece belirli bir alana odaklanan çalışmaların yapılması sonuçların genellenebilirliği güçlendirecektir. Dolayısıyla bu çalışmadaki katılımcıların tek bir meslek grubunda olmamaları araştırmadan elde edilen bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Anket uygulaması nedeniyle sosyal beğenilirlik kavramının etkisi altında kalmış katılımcılar olabilmektedir. Gelecekteki çalışmalarda yukarıda belirtilen sınırlılıklara dikkat edilmesinin uygun olacağı söylenebilir.

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*, 1-9. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8>.
- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y. G. ve Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study, *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121-131. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/268300481>
- Aktaş, M. (2011). Kültürel değerler ve kişi örgüt-kişi iş uyumu ilişkisi: Kavramsal bir çerçeve, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 13-21. Erişim adresi: <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/110/94>
- Ambrose, M. L., Arnaud, A. ve Schminke, M. (2008). Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes, *Journal of Business Ethics*, 77(3), 323-333. doi: 10.1007/s10551-007-9352-1
- Arora, S. ve Vyas, S. (2020). Job satisfaction at the time of COVID-19: An investigation of the information technology sector in India, *Mukt Shabd Journal*, 9(9), 251-263. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/344229117>
- Arpaci, I., Karatas, K., ve Baloglu, M. (2020). The development and initial tests for the psychometric properties of the COVID-19 Phobia Scale (C19P-S), *Personality and Individual Differences*, 164, 110108–110106. doi: 10.1016/j.paid.2020.110108
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: Hekim ve hemşirelere üzerine nicel bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389. doi: 10.18657/yonveek.335232
- Arthur, W. Jr., Bell, S. T., Villado, A. J. ve Doverspike, D. (2006). The use of personorganization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 786-801. doi: 10.1037/0021-9010.91.4.786
- Ay, T., Oruç, D., ve Özdoğru, A. A. (2021). Adaptation and evaluation of COVID-19 related Psychological Distress Scale Turkish form, *Death Studies*, 1-9. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1080/07481187.2021.1873459>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review, *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86. Erişim adresi: <http://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Bağcı, B. (2018). Birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerine etkisi: Sağlık kurumlarında bir araştırma, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 307-328. Erişim adresi: <https://atif.sobiad.com/index.jsp?modul=makale-goruntule&id=AW5Zky-PyZgeuuwfeKWz>
- Baker, N. (2019). The combined effect of leader-member exchange and leader optimism on follower job outcomes, *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2525-2555. doi: 10.15295/bmij.v7i5.1262
- Bakioglu, 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*. doi: 10.1007/s11469-020-00331-y

- Bal, C. G. ve Gül, N. (2016). Duygusal zekânın iş tatminine etkisi: Örgütsel bağlılığın aracı rolü, *International Journal of Academic Value Studies*, 2(6), 117-129. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/327981542_Duygusal_Zekanin_Is_Tatminine_Etkisi_Orgutsel_Baglilikin_Aracilik_Rolu_Effects_Of_Emotional_Intelligence_On_Job_Satisfaction_Mediation_Role_Of_Organizational_Commitment
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1192. doi: 10.1037//0022-3514.51.6.1173
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/65345>
- Bright, L. (2007). Does person-organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees? *Review of Public Personnel Administration*, 27, 361-379. doi: 10.1177/0734371X07307149
- Burmaoğlu, S., Polat, M. ve Meydan, C. H. (2013). Örgütsel davranış alanında ilişki analiz yöntemleri ve türkçe yazında aracılık modeli kullanımı üzerine bir inceleme, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 13-26. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/279716885>
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara.
- Cable, D. M. ve DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions, *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884. doi: 10.1037//0021-9010.87.5.875
- Cable, D. M. ve Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person organization fit, *Personnel Psychology*, 54, 1-23. doi: 10.1111/j.1744-6570.2001.tb00083.x
- Caldwell, D. F., ve O'Reilly III, C. A. (1990). Measuring person-job fit using a profile comparison process, *Journal of Applied Psychology*, 75, 648-657. doi: 0.1037/0021-9010.75.6.648
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms, *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484. doi: 10.2307/2393204
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour economics*, 4(4), 341-372. doi: 10.1016/S0927-5371(97)00010-9
- Cohen, J., Cohen, P., West S. G. ve Aiken L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3rd Ed.). Erlbaum.
- Cronin, J. J., Jr. Brady, M. K. ve Hult, G. T. M. (2000). Assessing the effects of quality, value, and customer satisfaction on consumer behavioral intentions in service environments, *Journal of Retailing*, 76(2), 193-218. doi: 10.1016/S0022-4359(00)00028-2
- Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S. ve Culibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement, *Frontiers in Psychology*, 9, 1-12. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00132

- Çetin, C. ve Akyelli, N. (2020). Sanal kaytarma ve iş doyumunu ilişkisi, *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 41-59. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/ikacuiibfd/issue/54124/653667>
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik sermaye, performans, ayrılma niyeti ve iş tatmini etkileşimi: Cinsiyetin düzenleyici rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113. doi:10.18394/iid.61996
- Darnold, T. C. (2008). *Perceived person-organization fit: moving beyond correspondence based explanations* (Doktora Tezi, Iowa Üniversitesi). doi: 10.17077/etd.1etr3qyj
- Davis, K. ve Nestrom, J. W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior*, (7. Ed.). McGraw Hill
- De Los Santos, J. A. A. ve Labrague, L. J. (2021). The Impact of Fear of COVID-19 on Job Stress, and Turnover Intentions of Frontline Nurses in the Community: A Cross-Sectional Study in the Philippines. *Traumatology*, Advance online publication. doi: 10.1037/trm0000294
- Dozois, D. J. A., Wilde, J. L. ve Frewen, P. A. (2019). Anxiety, obsessive-compulsive, and trauma-related disorders, D. J. A. Dozois (Ed.). *Abnormal psychology: Perspectives* içinde (s. 95-126). Toronto, Kanada: Pearson.
- Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ). World Health Organization (WHO). (2021, Ocak 31). *Timeline: WHO's COVID-19 response*. Erişim adresi: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/events-as-they-happen>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500
- Feng, L. S., Dong, Z. J., Yan, R. Y., Wu, X. Q., Zhang, L., Ma, J., ve Zeng, Y. (2020). Psychological distress in the shadow of the COVID-19 pandemic: Preliminary development of an assessment scale, *Psychiatry Research*, 291, 113-202. doi: 10.1016/j.psychres.2020.113202
- French, J. R. P., Caplan, R. D. ve Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Wiley.
- Garda, B. (2011), Örgütsel sağlık kriterlerinin kuramsal boyutta incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi*, 14(1-2), 269-292. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/116726>
- George, J. M. ve Jones, G. R. (2008). *Understanding and managing organizational behavior* (5. Ed.). Pearson/Prentice Hall
- Gimenez-Espert, MdC., Prado-Gasco, V. ve Soto-Rubio, A. (2020). Psychosocial risks, work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic, *Frontier Public Health*, 8, 1-10. doi: 10.3389/fpubh.2020.566896
- Govindarajan, V. (1989). Implementing competitive strategies at the business unit level: Implications of matching managers to strategies. *Strategic Management Journal*, 27, 25-41. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/2486445?seq=1>
- Gössling, S., Scott, D. ve Hall, C. M. (2021). Pandemics, tourism and global change: A rapid assessment of COVID-19, *Journal of Sustainable Tourism*, 29(1), 1-20. doi: 10.1080/09669582.2020.1758708

- Gregory, B. T. ve Albritton, M. D. (2009). How does person-organization fit affect behavioral and attitudinal outcomes? The mediating role of psychological empowerment, *Northern Arizona University Working Paper Series 09-01*, February, 1-10. Erişim adresi: http://openknowledge.nau.edu/1518/7/Gregory_BT_Etal_2009_FrankeWPS_09-01.pdf
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Pearson Education
- Hayes, A. F. (2013). *Methodology in the social sciences: Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper and Brothers.
- Judge, T. A. ve Bretz, R. D. (1992). The effects of values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261–271. doi: 10.1037//0021-9010.77.3.261
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction – job performance relationship: A qualitative and quantitative review, *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. doi: 10.1037//0033-2909.127.3.376
- Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance* (2. Ed.) Thompson Gale.
- Kang, S.-E., Park, C., Lee, C.-K. ve Lee, S. (2021). The Stress-Induced Impact of COVID-19 on Tourism and Hospitality Workers, *Sustainability*, 13, 1327, 1-17. doi: 10.3390/su13031327
- Kim, G., Ro, H., Hutchinson, J. ve Kwun, D. J. (2014). The effect of jay-customer behaviors on employee job stress and job satisfaction, *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 15(4), 394-416. doi: 10.1080/1525 6480.2014. 961797
- Kimura, T. (2011). Empowerment, P-O fit, and work engagement: A mediated moderation model, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 38, 44-58. Erişim adresi: <https://www.europeanjournalofeconomicsfinanceandadministrativesciences.com/index.html>
- Klassen, R. M. ve Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, job stress, *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756. doi: 10.1037/a0019237
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, *Personnel Psychology*, 49, 1-49. doi: 0.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit, *Personnel Psychology*, 58, 281-342. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Kuşluyan, S., Başoda, A. ve Kuşluyan, H. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışanların müşteri odaklılığının işgören devrine etkisi: İş tatmininin aracılık rolü, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 79-95. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/atad/issue/29656/318495>
- Lamm, M. S., Shaw, G. E. ve Kuyumcu, D. (2010). The effect of person-organization fit on the display of organizational-citizenship behaviors directed towards the organization (OCB-Os), *TCNJ Journal of Student Scholarship*, 12, 1-8. Erişim adresi: <https://joss.tcnj.edu/wp-content/uploads/sites/176/2012/04/2010-Lamm.pdf>

- Liu, B., Liu, J. ve Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector, *Social Behavior and Personality*, 38(5), 615-626. doi: 10.2224/sbp.2010.38.5.615
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J. ve Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: A cross-sectional study in 11 western provinces of China, *BMC Family Practice*, 20(9), 1-11. doi: 10.1186/s12875-019-0904-0
- Liu, S., Yang, L., Zhang, C., Xiang, Y., Liu, Z., Hu, Z. ve Zhang, B. (2020). Online mental health services in China during the COVID-19 outbreak, *Lancet Psychiatry*, 7(4), e17-e18. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30077-8.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dunnette, M. D. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* içinde (ss. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Lu, K. Y., Lin, P. L., Wu, C. M., Hsieh, Y. L. ve Chang, Y. Y. (2002). The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses, *Journal of Professional Nursing*, 18(4), 214-219. doi: 10.1053/jpnu.2002.127573.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X. ve While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review, *International Journal of Nursing Studies*, 49, 1017-1038. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. doi: 10.1037/0033-2909.131.6.803.
- Mao, Y., He, J., Morrison, A. M. ve Coca-Stefaniak, J. A. (2020). Effects of tourism CSR on employee psychological capital in the COVID-19 crisis: From the perspective of conservation of resources theory, *Current Issues in Tourism*, 1-19. doi: 10.1080/13683500.2020.1770706
- Meglino, B. M. ve Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations concepts, controversies, and research, *Journal of Management*, 24(3), 351-389. doi: 10.1016/S0149-2063(99)80065-8
- Morewitz, C. L. (2009). *Climate strength as a moderator of the relationship between person-organization fit and job performance* (Doktora Tezi: George Washington Üniversitesi). Erişim adresi: <https://www.proquest.com/openview/0b97a34f97315f2c6cb71fe15d1726e6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>, Erişim
- Moynihan, D. P. ve Pandey, S. K. (2007). The ties that bind: Social networks, person-organization value fit, and turnover intention, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18, 205-227. doi: 10.1093/jopart/mum013
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi örneği, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 50-79. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/310049>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O. ve McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context, *Journal of Marketing*, 61, 85-98. doi: 10.2307/1251791
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. ve Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516. doi: 10.2307/256404

- Özkalp, E. ve Kirel, A. Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Pakpour, A. H. ve Griffiths, M. D. (2020). The fear of COVID-19 and its role in preventive behaviors, *Journal of Concurrent Disorders*, 2(1), 58-63. Erişim adresi: <http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/39561/>
- Pelenk, S. E. ve Acaray, A. (2020). Aşırı iş yükünün iş tatminine etkisinde işyeri maneviyatının düzenleyici rolü, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27), 480-497. doi: 10.21076/vizyoner.651135
- Resick, C. J., Baltes, B. B. ve Shantz, C. W. (2007). Person-organization fit and work-related attitudes and decisions: Examining interactive effects with job fit and conscientiousness, *Journal of Applied Psychology*, 92, 1446-1455. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1446
- Rounds, J. B., Dawis, R. V. ve Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person– environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 297-318. doi: 10.1016/0001-8791(87)90045-5
- Rue, L. W. ve Byars, L. (2003). *Management, skills and application* (10th Ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Satici, B., Gocet-Tekin, E., Deniz, M. E. ve Satici, S. A. (2020). Adaptation of the Fear of COVID-19 Scale: Its association with psychological distress and life satisfaction in Turkey, *International Journal of Mental Health Addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00294-0>.
- Schumacher, R. E. ve Lomax, R. G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Shin, H-C. ve Holland, B. (2004). P-O fit as a moderator of personality-job performance relations, *19th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, April 2*, 1-8. Erişim adresi: https://www.academia.edu/24987246/P_O_fit_as_a_moderator_of_personality_job_performance_relations
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar, *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74. Erişim adresi: http://www.nebisumer.com/wp-content/uploads/2015/03/SumerN.2000.YEM_TPY.pdf
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ekinoks.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2021, Ocak 31). *COVID-19 bilgilendirme sayfası*. Erişim adresi: <https://covid19.saglik.gov.tr/>
- Turhan, Ö. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde depresyonun aracılık rolü, *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 9-21. doi: 10.21733/ibad.559860
- Van Vuuren, M., Veldkamp, B. P., Jong, M. D. T. ve Seydel, E. R. (2007). The congruence of actual and perceived person–organization fit, *Int. J. of Human Resource Management*, 18(10), 1736-1747. doi:10.1080/09585190701570908
- Verquer, M. L., Beehr, T. A. ve Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes, *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00036-2
- Vilela, B. B., Gonzales, J. A. V. ve Ferin, P. F. (2008). Person-organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor-salesperson data set in a Spanish context, *Industrial Marketing Management*, 37, 1005-1019. doi: 10.1016/j.indmarman.2007.11.004

- Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y., Cao, J. ve Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 383-389. doi: 10.1016/j.ijnss.2018.08.001
- Yoon, J. ve Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment, job satisfaction and organizational support, *Work and Occupations*, 29(1), 97-124. doi: 10.1177/0730888402029001005
- Xiang, Y.-T., Yang, Y., Li, W. Zhang, L., Zhang, Q., Cheung, T. ve H Ng., C. (2020). Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed, *Lancet Psychiatry*, 7, 228-229. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30046-8

Extended Abstract

Purpose

Job satisfaction is a very important concept that affects the behavioral intentions of employees, so there are many studies examining which factors affect job satisfaction. Today, employees work under epidemic conditions. The New Coronavirus Disease (COVID-19) studies were carried out on the physical effects of the disease on humans in the early stages of the pandemic. Recently, studies on the psychological effects of living and working with the disease have also been initiated. As a result of these effects, the importance of COVID-19 related psychological distress and its affects on job satisfaction have gained importance.

In this study, the effect of employees' person organization fit on the relationship between COVID-19 related psychological distress and job satisfaction was investigated. The research hypotheses were determined as:

- There is a negative relationship between COVID-19 psychological distress and job satisfaction.
- There is a moderating effect of person organization fit in the relationship between COVID-19 psychological distress and job satisfaction.

Design and Methodology

The study is an applied quantitative research that intent to find out the research hypotheses via relational modeling. Correlation and regression analyzes were conducted to examine the relationship and effects between the variables in the study. The observation unit and the analysis level of the studied variables were at the micro level. In order to examine the relationship between the independent variable and the dependent variable and the moderate effect on this relationship, Baron and Kenny (1986), Cohen et al. (2003) and Burmaoğlu, Polat and Meydan's (2013) suggestions were used in accordance with the analysis methodology.

The universe of the study consists of employees and managers working in the three cities of Turkey. Since it is not possible to reach all employees, the convenience sampling method was preferred. A questionnaire was sent via application and e-mail to 350 people working in different jobs in public and private sectors at Istanbul, Ankara and Kayseri. 163 of the questionnaires were filled in completely and used in the analysis as the sample of the research. The average age of the participants in the study is 39.58 years, the average of their professional experience is 15.45 years.

To measure the COVID-19 related psychological distress, the scale developed by Feng et al. (2020) was used. The scale translated and adapted to Turkish by Ay et al. (2020). Job satisfaction scale developed by Yoon and

Thye (2002) and adapted into Turkish by Kuşluvan et al. (2016) was used. In order to measure person-organization fit, the scale developed by Netemeyer et al. (1997) and practiced in Turkish by Akbaş (2011) was used.

Findings

In this research, the moderating role of person-organization fit (in which employees perception of high or low person-organization fit) on the relationship between COVID-19 related psychological distress and job satisfaction was examined. The thought behind the search of this issue emerged from the employees struggling with the pandemic and its reflections on business life.

Firstly, it was found that COVID-19 related psychological distress has a negative effect on job satisfaction. In other words, job satisfaction decreases as the level of COVID-19 psychological distress increases. Satici et al. (2020) found that there is a negative relationship between COVID-19 psychological distress and life satisfaction which is similar to current study findings. In sum, these results indicate that the psychological state caused by COVID-19 has a significant effect on job satisfaction of employees.

Secondly, it was found that person-organization fit perceptions of employees has a moderating effect in the relationship between COVID-19 psychological distress and job satisfaction. Shortly, while the COVID-19 psychological distress increases, it results in a decrease in the job satisfaction of the employees in cases where the person-organization fit is low. Although the COVID-19 psychological distress increases in employees with high person-organization fit, there is no significant change in their job satisfaction.

Thirdly, it was determined that among employees working during the COVID-19 pandemic period, those who were married, those who had a close acquaintance with COVID-19 disease patient, and those who did not have COVID-19 risky seniors at home, were found to be more satisfied with their jobs with a significant difference.

Research Limitations

This study has some limitations. First limitation is the the using of convenience sampling method. Participants consist of a limited number of employees in certain provinces of Turkey. Conducting more comprehensive and focused studies will strengthen the generalizability of the results. Second limitation is the potential social desirability responses. There may be participants who have been affected by the concept of social desirability due to the questionnaire application. It can be said that it would be appropriate to pay attention to these issues in future studies.

Implications (Theoretical, Practical and Social)

It is considered that the results of the research will make a theoretical contribution to the literature and fill an important gap, as it examines the moderating role that person-organization fit plays in the relationship between COVID-19 psychological distress and job satisfaction. Managers should be aware that the levels of person-organization fit have an effect that can moderate the impact of COVID-19 related psychological distress on job satisfaction. Adverse working conditions caused by COVID-19 do not seem to lose their effects in near future. In order to prevent the decrease in job satisfaction of the employees, keeping their compatibility with their organizations high will be an effective solution. Managers will also be able to avoid undesirable consequences such as a decrease in job satisfaction resulting from the psychological distress associated with COVID-19, and thus increased turnover and poor job performance.

Originality/Value

During the pandemic period, employees both physically struggle with the virus and also face the mental distresses that arise with living with it in every area. The psychological problems and consequences that occur as a result of people having to get used to living with the virus are not to be ignored and the emphasis is to be placed on the investigation. The psychological distress of COVID-19, which emerged during the pandemic period, is a very new condition, its effects at work are not yet known and are being discovered with new researches. But still the studies examining the psychological effects of COVID-19 on humans are limited. That is why, searching the effect between employees' COVID-19 related psychological distress and job satisfaction and the role of person-organization fit as a moderator role on this relationship appears as a critical issue to explain and correctly manage the pandemic situation at work.

Araştırmacı Katkısı: Tolga TÜRKÖZ (%100).