



**COVID 19 KORKUSUNUN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: AKADEMİSYENLER
ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA**

The Effect of Covid 19 Fear on Job Performance: An Empirical Research on Academics

Zümral GÜLTEKİN

Öğr. Gör. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma
Hizmetleri Bölümü, zumral.gultekin@gmail.com Samsun / Türkiye

<https://orcid.org/0000-0003-4032-4651>

Doi: <https://doi.org/10.33723/rs.1174012>

Gültekin, Z. (2022). "Covid 19 korkusunun iş performansına etkisi: Akademisyenler üzerine
ampirik bir araştırma", *R&S- Research Studies Anatolia Journal*, 5(4). 478-500.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Geliş Tarihi/ Arrived Date: 12.09.2022

Kabul Tarihi / Accepted Date: 27.10.2022

Yayınlanma Tarihi / Published Date: 30.10.2022

ÖZ

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin Covid 19 korkusunun iş performansına etkisini araştırmaktır. Ayrıca bazı demografik değişkenlere göre Covid 19 korkusunun ve iş performansının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye çalışmak araştırmanın alt amaçları arasında yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda veriler bir devlet üniversitesinde görev yapan 304 akademisyenden elde edilmiştir. Değişkenler arasındaki etkiyi araştırmak için regresyon analizi yapılmıştır. Demografik özelliklere göre farklılıkları tespit etmek için ise bağımsız örneklem t-testi ile tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerde Covid 19 korkusunun iş performansına anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Kadın akademisyenlerde Covid 19 korkusunun daha fazla olduğu, yaş arttıkça iş performansının arttığı araştırmanın diğer sonuçlarıdır. Yerli yazında Covid 19 korkusu ve iş performansı ilişkisini araştıran çalışmalar olsa da akademisyenler üzerine yapılan bir çalışmanın olmaması araştırmanın önemini artırmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Covid 19, Covid 19 Korkusu, İş performansı, Korku, Akademisyenler

ABSTRACT

This study investigates the effect of academics' fear of Covid 19 on job performance. In addition, it is among the sub-objectives of the research to investigate whether the fear of Covid 19 and job performance differ according to some demographic variables. For this purpose, the data were obtained from 304 academicians working at a state university. Regression analysis was performed to investigate the effect between variables. In order to determine the differences according to demographic characteristics, a one-way analysis of variance was performed with the independent sample t-test. As a result of the research, it was determined that the fear of Covid 19 in academicians did not significantly affect work performance. Other research results are that the fear of Covid 19 is more in female

academicians and that job performance increases as the age increases. Although there are studies investigating the relationship between fear of Covid 19 and work performance in the domestic literature, the absence of a study on academics increases the importance of the research.

Keywords: Covid 19, Fear of Covid 19, Job performance, Fear, Academics

GİRİŞ

Kısa sürede Türkiye dahil 200'den fazla ülkeye ulaşan ve milyonlarca insana bulaşmasına ve yüz binlerce insanın hayatını kaybetmesine neden olan Covid-19 salgını, sağlık, ekonomi, eğitim, siyasi, hukuki, teknolojik-dijital, uluslararası ilişkiler ve sosyal yaşam dahil olmak üzere tüm alanları ve süreçleri derinden etkilemiş ve etkilemeye devam etmektedir (Erer, 2020: 846).

Covid 19 pandemisinin Türkiye'deki ilk vakası Mart 2020'de görülmüştür. Pandeminin başından itibaren 21 Ocak 2022 tarihinde dünyada en yüksek vaka sayısına ulaşıldığı görülmüştür (Worldometers, 2022). Bugün itibariyle (10.09.2022) dünyada pandeminin başından beri toplam vaka sayısı 612.881.085 kişiye ulaşmıştır. Bu durum bireylerde Covid 19 korkusu yaratmaktadır (Worldometers, 2022)

Mevcut korku ve belirsizlik ortamı göz önüne alındığında bu durumun çalışanlarda stres yarattığı ve performanslarını olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bunun nedeni stres altında çalışanların hem fizyolojik hem de ruhsal olarak kendilerini iyi hissetmedikleri için kendilerinin işlerine ve iş yerlerine odaklanamamalarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla Covid-19 korkusuyla stres altında çalışan bir kişiden yüksek performans sergilemesi beklenmemektedir (Erer, 2020: 846). Covid-19 korkusu, insanların çalışma hayatında kendini göstererek iş yerindeki davranışlarını değiştirmekte ve dolayısıyla yetersiz iş performansına neden olmaktadır (Abdullah vd., 2021: 2).

Yapılan bu çalışmada akademisyenlerde Covid 19 korkusunun iş performansına etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bazı demografik değişkenlere göre Covid 19 korkusunun ve iş performansının farklılaşıp farklılaşmadığı da çalışma kapsamında ele alınmıştır. Daha önce farklı meslek gruplarında bu iki değişken arasındaki etki araştırılmış olsa da akademisyenler üzerinde yürütülen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmanın önemini artırmakta ve alan yazınına katkı sağlamaktadır.

YAZIN TARAMASI VE HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

İnsanlar doğal olarak yüksek bulaşma potansiyeli ve ölüm oranı nedeniyle Covid 19'a yakalanma konusunda endişelenmektedirler (Ahorsu vd., 2020: 1538). Covid 19'a yakalanma riskini azaltmak için orta düzeyde bir korkunun gerekli olduğu ancak aşırıya kaçan korkular için bireylere etkili eğitim programları sunarak Covid 19 korkusunun kontrol edilebileceğini ve aşırı korkuya dönüşmesinin önlenilebileceği yapılan çalışmalarla tespit edilmiştir (Luo vd.,2021). Yapılan çalışmalarda Covid 19 korkusunun duygusal tükenmeye (Chen ve Eyoun,2021), iş stresine (Kahyaoğlu vd., 2021), mental sağlığa (Ahorsu vd., 2022; Khattak vd.,2021), iş güvencesi ve psikolojik iyi oluşa (Guberina ve Wang, 2021), çalışma tatminine ve işten ayrılma niyetine (Labrague ve Los Santos, 2021) etkisi olduğu tespit edilmiştir. Özetle Covid 19 korkusunun farklı örgütsel çıktılara etkisi olduğu görülmektedir.

Covid 19'a karşı çalışanların savunmasızlığı nedeniyle artan psikolojik sorunlar yani endişe ve stres çalışma ortamını olumsuz etkileyerek çalışan performansının düşmesine de neden olur. Baskı altındaki çalışanların iyi performans gösterme olasılığı daha düşüktür. Bu psikolojik sıkıntı, Covid 19 korkusuyla birlikte yükselmekte ve tatmin edici olmayan iş performansına yol açmaktadır (Sun vd., 2022: 1328).

Yazında Covid 19'un iş performansına etkisini araştıran çalışmaların olduğu tespit edilmiştir. Sönmez (2020), hizmet sektörü çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmasında Covid 19 kaygısının işgören performansını düşürdüğünü saptamıştır. Erer (2020), çalışan 223 kişi

üzerinde yürüttüğü çalışmasında Covid 19 korkusunun çalışan performansını negatif ve güçlü bir şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Cheng vd. (2022), turizm sektörü çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında artan Covid 19 korkusunun turizm endüstrisinin normal işleyişini önemli ölçüde etkilediğini ve dolayısıyla çalışanlarının iş performansını engellediğini ifade etmişlerdir. Özcan ve Erkasap (2021), çalışanlar üzerinde yürüttükleri çalışmalarında hastalığın tehlike derecesi ve bulaşma oranı arttıkça, Covid 19 algısının iş performansını negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Hoşgör vd. (2020), Uşak'ta 112 Acil sağlık istasyonunda çalışan sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında Covid 19 anksiyetesinin mesleki performans üzerinde negatif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan bu çalışmalar Covid 19 korkusu ile iş performansı arasında negatif bir ilişki ve etkileşim olduğunu göstermektedir.

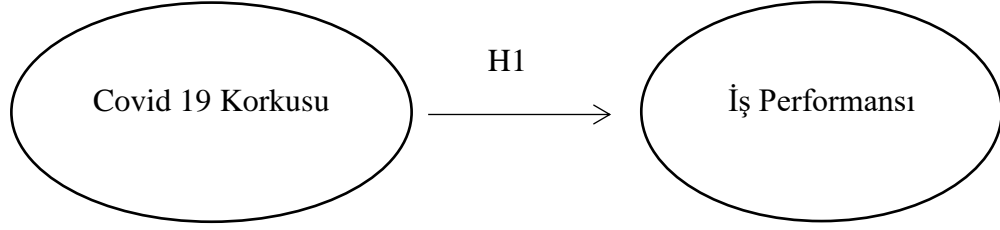
Akar ve Bekar (2022) hemşireler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında Covid 19 korkusu ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki tespit etmişlerdir. Ersan ve Süslü (2022) sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında Covid 19 korkusunun iş performansını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Kahyaoğlu vd. (2021), infaz koruma memurları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında Covid 19 korkusunun iş performansına pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu bulgulamışlardır.

Yiğitöl ve Büyükmumcu (2021) ise çeşitli sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında Covid 19 korkusunun iş performansına bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Yazın incelendiğinde Covid 19 korkusunun iş performansını negatif ve pozitif yönde etkilediğini ifade eden çalışmaların varlığı dikkat çekmektedir. Çok az bir çalışmada iki değişken arasında anlamlı bir etkinin olmadığı da bulgulanmıştır. Her ne kadar pozitif etkisinin olduğunu ifade eden çalışmalar olsa da korku ve kaygı gibi negatif bir duygunun olumlu bir tutumu negatif etkileyeceği düşüncesinden yola çıkarak çalışmanın hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Akademisyenlerde Covid 19 korkusu iş performansını negatif yönde etkilemektedir.

Yazın taraması sonucunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın örnekleme, veri toplama yöntemleri, veri toplama araçları, veri analizinin nasıl yapılacağı, ölçeklerin güvenirlik ve geçerlilik analizleri anlatılacaktır.

Örneklem ve Veri Toplama

Bu çalışmanın evrenini Ondokuz Mayıs Üniversitesinde çalışan 2526 akademisyen oluşturmaktadır. Covid 19 pandemisi tedbirleri kapsamında anketler google form üzerinden çevrimiçi olarak, olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile 09.03.2022-31.03.2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Toplam 304 akademisyenden geri dönüş alınmıştır. Örneklem büyüklüğünü hesaplayabilmek için Tabachnick ve Fidell (2013: 123) tarafından geliştirilen ($N \geq 104 + m$; $m = \text{bağımsız değişken sayısı}$) formülü kullanılmıştır. Çalışmada 1 bağımsız değişken olması nedeniyle ulaşılan veri sayısının, ana kütleli temsil etme özelliği taşıdığı görülmektedir. Çalışmanın gerçekleştirilmesi için *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 25.02.2022 tarihli, 2022/105 sayılı kararla onay alınmıştır.*

Veri Toplama Araçları

Çalışma nicel araştırma yöntemlerinden kesitsel bir çalışmadır. Çalışmanın verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Çalışmanın değişkenlerine ait daha önce güvenirlik ve geçerliliği

yapılmış ölçekler kullanılmıştır. Araştırma için etik kurul izni alınırken ölçeklerin Türkçe uyarlamasını yapan araştırmacılardan kullanım izni alınmıştır. Ölçeklere ait bilgiler aşağıdaki gibidir.

Covid 19 Korkusu Ölçeği: Covid 19 korkusunu ölçmek için Ahorsu vd. (2020) tarafından geliştirilmiş, Ladikli vd. (2020) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılmış 7 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu ve 5'li likert tipi bir ölçektir.

İş Performansı: Kirkman ve Rosen (1999) ve Sigler ve Pearson'nın (2000) kullandığı ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan 4 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipi bir ölçektir.

Verilerin Analizi

Çalışmada, verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için normallik analizi, ölçeklerin yapı geçerliliğini için doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için birleşik güvenilirlik (CR) katsayısı, yakınsak geçerliliğini ölçmek için ortalama açıklanan varyansı (AVE) ve iç tutarlılığı ölçmek için Cronbach alfa katsayıları belirlenmiştir. Ayrıca ölçeklerin, ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiş, farklılık analizleri için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi ve değişkenler arasındaki etkileşimi tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır.

GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK

Bu çalışmada ölçeklerin geçerliliğini ve ölçüm aracının verilerle uyumlu olup olmadığını test etmek için DFA yapılmıştır. Bu çalışmada yapı geçerliliğinde bakılan uyum iyiliği indeksleri olarak χ^2/df , RMSEA, IFI, GFI değerleri yakınsak geçerlilik için AVE değerleri incelenmiştir. Yapı güvenilirliğini test etmek için birleşik güvenilirlik katsayısı CR ve cronbach alfa (α) katsayılarına bakılmıştır.

Covid 19 Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi

Tek boyutlu Covid 19 korkusu ölçeğine DFA yapılmıştır. Yapılan analizde öncelikli olarak t değerleri incelenmiştir. Bu değerlerin 0,05 anlamlılık düzeyinde 1,96'dan, 0,01 anlamlılık düzeyinde ise 2,576'dan büyük olması gerekli koşuldur (Çelik ve Yılmaz, 2013: 150). Ölçeğe ait t değerleriyle ilgili bir sorun olmadığı görülmüştür. Daha sonra ölçekteki ifadelere ait faktör yüklerine bakılmıştır. Harrington (2009) faktör yüklerinin 0.30' un altında olmaması gerektiğini ifade etmiştir. Ölçeğe ait faktör yükleri incelendiğinde tüm faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olduğu görülmüştür. Bu nedenle hiçbir ifade düşük faktör yükü nedeniyle atılmamıştır. Ölçeklere ait DFA uyum iyiliği değerleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Covid 19 Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri

Modifikasyon	χ^2/df	RMSEA	IFI	GFI
Modifikasyon Öncesi	8,09	0,15	0,94	0,90
C1-C2	5,64	0,12	0,96	0,94
C2-C5	4,90	0,11	0,97	0,95
C6-C7	3,33	0,089	0,98	0,97
Kabuledilebilir Uyum**	$\leq 4-5$	≤ 0.10	≥ 0.90	≥ 0.85
Mükemmel Uyum**	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.90

**Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Çelik ve Yılmaz, 2013: 173, MacCallum vd., 1996

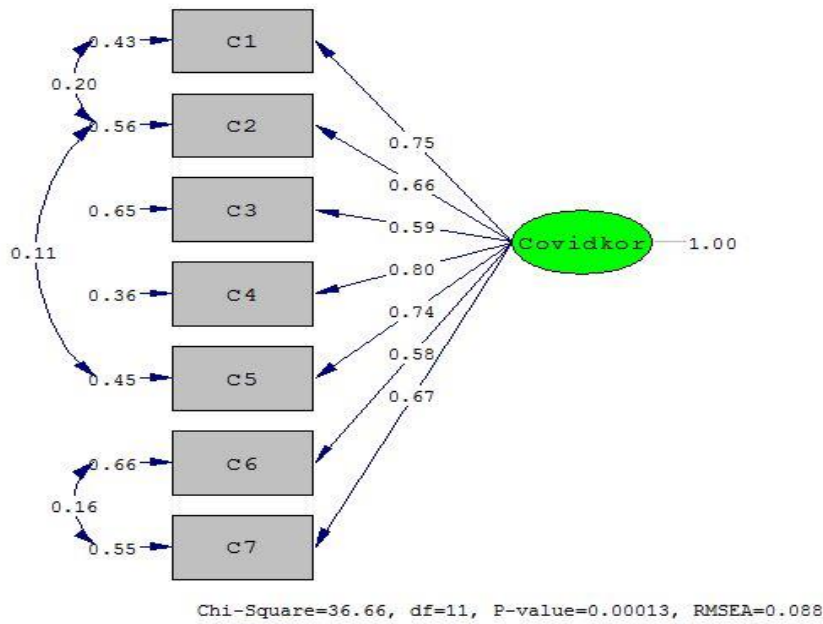
Tablo 1 incelendiğinde ölçek doğrulanırken bazı modifikasyonlara gidilmek zorunda kalındığı görülmektedir. Ölçek ilk haliyle analiz edildiğinde hem χ^2/df (ki kare/ serbestlik derecesi) değerinin hem de RMSEA değerinin uyum iyiliği değerlerinin dışında olduğu görülmüştür. Programın önerdiği 3 modifikasyon yapıldıktan sonra ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin referans değer aralığına ulaştığı görülmektedir.

Çalışmada DFA yapıldıktan sonra ölçeğin yapı güvenirliliğini test edebilmek için birleşik güvenirlilik (CR) ve yakınsak geçerliliği için ortalama açıklanan varyans değeri (AVE), iç tutarlılığı test etmek amacıyla Cronbach alfa (α) katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 2'te yer almaktadır.

Tablo 2. Covid 19 Ölçeği Yakınsak Geçerlilik ve Güvenirlik Katsayıları

	AVE	α	CR
Covid 19 Korkusu	0,47	0,87	0,86

Fornell ve Larcker (1981) AVE değerinin 0,50'nin üzerinde ve CR değerinin 0,70 'in üzerinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Fakat AVE 0,50'den küçük olmasına karşın, CR değeri 0,60' dan yüksekse, halen yakınsak geçerliliğin olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal bilimlerde iç tutarlılığı ölçen Cronbach alfa (α) katsayısının 0,70'ten daha büyük olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 315). Araştırmadaki tüm ölçeklerin güvenirlilik katsayılarının 0,70' den büyük olduğu görülmektedir. Şekil 2'de Covid 19 korkusu ölçeğine ait ölçüm modeli yer almaktadır.

**Şekil 2. Covid 19 Korkusu Ölçeği Ölçüm Modeli**

İş Performansı Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi

Tek boyutlu iş performansı ölçeğine DFA yapılmıştır. Yapılan analizde t değerlerinde ve faktör yüklerinde herhangi bir sorun olmadığı tespit edilmiş ölçekten bu değerlere bağlı bir ifade atılmamıştır. Ölçeğe ait uyum iyiliği değerleri tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. İş Performansı Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	IFI	GFI
İş Performansı	3,64	0,093	0,99	0,99
Kabuledilebilir Uyum**	$\leq 4-5$	≤ 0.10	≥ 0.90	≥ 0.85
Mükemmel Uyum**	≤ 3	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.90

**Meydan ve Şeşen, 2015: 37; Çelik ve Yılmaz, 2013: 173, MacCallum vd., 1996

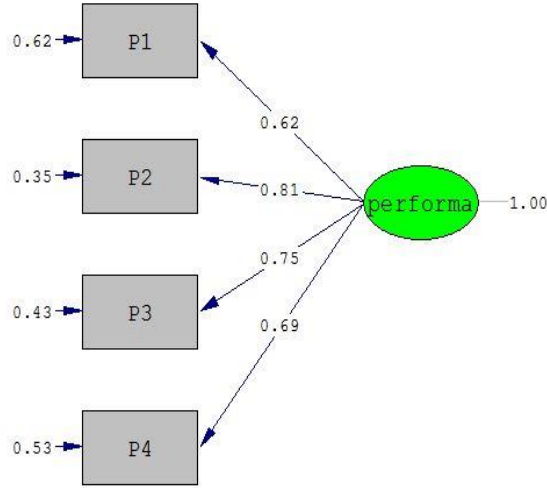
Tablo 3 incelendiğinde ölçekten herhangi bir ifade atılmadan ve herhangi bir modifikasyon yapılmadan ölçeğin olduğu gibi doğrulandığı görülmektedir.

Çalışmada DFA yapıldıktan sonra ölçeğin yapı güvenirliğini test edebilmek için birleşik güvenirlik (CR) ve yakınsak geçerliliği için ortalama açıklanan varyans değeri (AVE), iç tutarlılığı test etmek amacıyla Cronbach alfa (α) katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır

Tablo 4. İş Performansı Ölçeği Yakınsak Geçerlilik ve Güvenirlik Katsayıları

	AVE	α	CR
İş Performansı	0,51	0,80	0,81

Fornell ve Larcker (1981) AVE değerinin 0,50'nin üzerinde ve CR değerinin 0,70 'in üzerinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca sosyal bilimlerde iç tutarlılık değeri olan α değerinin 0,70 üzeri olması beklenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 315). Tablo 4 incelendiğinde tüm değerlerin olması gereken değerlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. İş performansı ölçeğine ait ölçüm modeli Şekil 3'te yer almaktadır.



Chi-Square=7.28, df=2, P-value=0.02624, RMSEA=0.093

Şekil 3. İş Performansı Ölçeği Ölçüm Modeli

BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında katılımcıların demografik özellikleri, Covid 19 ile ilgili bilgiler, betimleyici istatistikler, korelasyon analizi ve hipotez testlerine yer verilecektir.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın örneklemini akademisyenler oluşturmaktadır. Katılımcılara ait bilgiler Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Kadın	138	45,4	Evli	221	72,7
Erkek	166	54,6	Bekar	83	27,3
Toplam	304	100,0	Toplam	304	100,0
Yaş	N	%	Unvan	N	%
18-25	4	1,3	Prof. Dr.	104	34,2
26-35	95	31,3	Doç. Dr.	49	16,1
36-45	103	33,9	Dr. Öğr. Üyesi	62	20,4
46-55	67	22,0	Öğr.Gör.Dr	10	3,3
56+	35	11,5	Arş.Gör.Dr	8	2,6
Toplam	304	100,0	Öğr. Gör.	36	11,8

Çocuk Sayısı	N	%	Arş. Gör.		
1	76	25	Total	304	100,0
2	94	30,9	Okula Giden Çocuk Sayısı	N	%
3 +	25	8,2	1	91	29,9
Yok	109	35,9	2	47	15,5
Toplam	304	100,0	3 +	10	3,3
			Yok	156	51,3
			Toplam	304	100,0

Tablo 5 incelendiğinde çalışmaya katılan akademisyenlerin %45,4'ünün kadın olduğu, %72,7'nin evli olduğu, %33,9'unun 36-45 yaş aralığında olduğu, %35,9'unun çocuğunun olmadığı ve %51,3'ünün kreşe ya da okula giden bir çocuğu olmadığı görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %34,2'sinin Prof. Dr. olduğu görülmektedir.

Çalışmada demografik değişkenlerin dışında katılımcılara Covid 19 ile ilgili bazı sorularda sorulmuştur. Bu sorulara ait bilgiler Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Covid 19 Pandemisi Süreci İle İlgili Sorular

Sorular	Evet	Hayır	
Covid 19 geçirdiniz mi?	147	157	
	Online	Yüz Yüze	Hibrit
Pandemi süresince derslerin nasıl yapılmasını isterdiniz?	144	48	112
Pandemi süresince kongre, sempozyum vb. etkinliklere nasıl katılmayı tercih edersiniz?	203	40	61
	Arttı	Azaldı	Herhangi bir etkisi olmadı
Covid 19 pandemisi sürecinde akademik çalışma sayınız etkilendi mi?	85	136	83

Tablo 6'ya göre katılımcıların 157'si Covid 19 olmadığını belirtmiştir. Pandemi süresince derslerin nasıl yapılmasını isterdiniz? sorusuna 48 kişi yüz yüze cevabını vermiş, Pandemi süresince kongre, sempozyum vb. etkinliklere nasıl katılmayı tercih edersiniz? sorusunu ise 203 kişi online katılım tercihi şeklinde belirtmiştir. Son olarak Covid 19 pandemisi sürecinde akademik çalışma sayınız etkilendi mi? sorusuna 136 akademisyen araştırmalarında azalmaya

neden olduğunu belirtmiştir. Covid 19 pandemisi sürecinde akademik çalışmaların etkisinin cinsiyete göre dağılımı Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Covid 19 Pandemisi Sürecinde Cinsiyete Göre Yayın Sayısı İle İlgili Çapraz Tablo

Cinsiyet	Covid 19 pandemisi sürecinde akademik çalışma sayınız etkilendi mi?			Toplam
	Arttı	Azaldı	Herhangi bir etkisi olmadı	
Kadın	41	67	30	138
Erkek	44	69	53	166
Toplam	85	136	83	304

Tablo 7 incelendiğinde cinsiyete göre akademik yayınlarda kadın ve erkek akademisyenlerin yayınlarındaki artış ve azalışın birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Tablonu önemli bir bulgusu 136 akademisyenin yayın sayısının azaldığını belirtmesidir.

Betimsel İstatistikler

Araştırmada ölçeklere ait ortalama, standart sapma ve çarpıklık basıklık değerleri Tablo 8 de yer almaktadır.

Tablo 8. Ölçeklere Ait Betimsel İstatistikler

	\bar{X}	S.D	Skewness	Kurtosis
Covid 19 Korkusu	2,3778	,78751	,316	-,418
Job Performance	3,9852	,58884	-,870	-1,918

Verilerin normallik analizi yapılırken çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmaktadır. Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerinin -2 ile +2 arasında olması beklenmektedir (George ve Mallery, 2010). Tablo 8’e göre veriler normal dağılım göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde akademisyenlerin Covid 19 korkusu ortalamasının düşük olduğu, iş performansı ortalamasının da yüksek olduğu görülmektedir.

Farklılık Analizleri

Çalışmanın bu kısmında değişkenlere ilişkin bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Araştırmada Covid 19 korkusunun ve iş performansının cinsiyete, medeni duruma ve Covid 19 geçirip geçirmemeye göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. T-testi sonuçları Tablo 9 ve Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 9. Covid 19 Korkusuna Ait T-Testi Sonuçları

		N	\bar{X}	S.D	T	Sig.
Cinsiyet	Kadın	138	2,55	,76738	3,557	,000
	Erkek	166	2,23	,77725		
Medeni Durum	Evli	221	2,35	,91353	-,665	,507
	Bekar	83	2,42	,75265		
Covid 19 geçirme	Evet	147	2,30	,77252	-1,497	,135
	Hayır	157	2,44	,79822		

Tablo 9 incelendiğinde Covid 19 korkusunun cinsiyete göre [$t_{(302)} = 3,557, p=0,000$] farklılaştığı görülmektedir. Kadınların ortalamasının ($\bar{X}=2,55$), erkeklerin ortalamasından ($\bar{X}=2,23$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre kadın akademisyenlerin Covid 19 korkusunun erkek akademisyenlerden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Medeni duruma göre ve Covid 19 geçirmeye göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 10. İş Performansına Ait T-Testi Sonuçları

		N	\bar{X}	S.D	T	Sig.
Cinsiyet	Kadın	138	3,96	,62822	-,578	,564
	Erkek	166	4,00	,55527		
Medeni Durum	Evli	221	3,98	,80416	-,104	,917
	Bekar	83	3,99	,74381		
Covid 19 geçirme	Evet	147	3,99	,55436	,229	,819
	Hayır	157	3,97	,62106		

Tablo 10 incelendiğinde iş performansında cinsiyete, medeni duruma ve Covid 19 geçirip geçirmemeye göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmada Covid 19 korkusunun ve iş performansının yaşa, çocuk sayısına ve unvana göre farklılaşmayı test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yaşa göre Covid 19 korkusunun farklılaşmasına ilişkin bilgiler Tablo 10'da, yaşa göre iş performansı farklılaşmasına ilişkin bilgiler Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Yaşa Göre Covid 19 Korkusu Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	2,303	4	,576	,927	,448
Gruplar içi	185,608	299	,621		
Toplam	187,911	303			

Tablo 11 incelendiğinde akademisyenlerde yaşa göre Covid 19 korkusunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p=0.448).

Tablo 12. Yaşa Göre İş Performansı Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	4,722	4	1,180	3,518	,008
Gruplar içi	100,337	299	,336		
Toplam	105,058	303			

Tablo 12 incelendiğinde yaşa göre iş performansında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p=0,008). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonucunda 46-55 yaş aralığındaki akademisyenler ile 26-35 yaş arası akademisyenler arasında bir fark olduğu tespit edilmiştir. 46-55 yaş aralığındaki akademisyenlerin iş performansı ortalamalarının ($\bar{X}=4,16$), 26-35 yaş arası akademisyenlerin ortalamalarından ($\bar{X}=3,84$) daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çocuk sayısına göre Covid 19 korkusunun farklılaşması Tablo 12'de, iş performansı farklılaşması Tablo 13'de yer

almaktadır. Bu farklılığın incelenmesindeki en büyük neden çocuğu olan bireylerde çocuklarına Covid 19 bulaşacağı korkusunun daha fazla olacağı düşüncesidir.

Tablo 13. Çocuk Sayısına Göre Covid 19 Korkusu Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	3,843	3	1,281	2,088	,102
Gruplar içi	184,068	300	,614		
Toplam	187,911	303			

Tablo 13 incelendiğinde akademisyenlerde çocuk sayısına göre Covid 19 korkusunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p=0,102$).

Tablo 14. Çocuk Sayısına Göre İş Performansı Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	1,000	3	,333	,961	,412
Gruplar içi	104,059	300	,347		
Toplam	105,058	303			

Tablo 14 incelendiğinde çocuk sayısına göre iş performansında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p=0,412$). Akademisyenlerin unvana göre Covid 19 korkusunun farklılaşması Tablo 15’de, iş performansı farklılaşması Tablo 16’da yer almaktadır.

Tablo 15. Unvana Göre Covid 19 Korkusu Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	8,735	6	1,456	2,413	,027
Gruplar içi	179,176	297	,603		
Toplam	187,911	303			

Tablo 15 incelendiğinde unvana göre gruplar arasında Covid 19 korkusunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,027$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek

için Tukey testi yapılmıştır. Ancak test sonucunda gruplar arası bir ayrılmaya gidilemediği tespit edilmiştir.

Tablo 16. Unvana Göre İş Performansı Farklılık Sonuçları

	Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar arası	2,815	6	,469	1,363	,229
Gruplar içi	102,243	297	,344		
Toplam	105,058	303			

Tablo 16 incelendiğinde akademisyenlerde unvana göre iş performansında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p=0,229$).

Korelasyon Analizi

Yapılan çalışmada Covid 19 korkusu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17. Korelasyon Analizi Sonuçları

		Covid 19 Korkusu	İş Performansı
Covid 19 Korkusu	Pearson Correlation	1	-,071
	Sig. (2-tailed)		,217
	N	304	304
İş Performansı	Pearson Correlation	-,071	1
	Sig. (2-tailed)	,217	
	N	304	304

Tablo 17 incelendiğinde akademisyenlerde Covid 19 korkusunun iş performansı ile anlamlı ($r=-,071$, $p >0,05$) bir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Hipotez Testi

Araştırmaya konu olan değişkenlerin birbirleriyle etkileşimlerini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18: Basit Doğrusal Regresyon Analiz Sonucu

<i>Regresyon Analizi Sonuçları</i>					
Bağımlı Değişken: İş Performansı					
Bağımsız Değişken:	β	t	R²	F	P
Covid 19 Korkusu	-,071	-1,237	,005	1,531	,217

Tablo 18 incelendiğinde Covid 19 korkusunun iş performansına anlamlı bir etkisi ($p > 0,05$) tespit edilmemiştir. Bu durumda **H₁ hipotezi reddedilmiştir.**

SONUÇ ve ÖNERİLER

Covid 19 pandemisi tüm dünyada hem bir belirsizliğe hem de korku ve kaygıya neden olmuştur. Pandeminin başlangıcında bu belirsizlik daha fazla olması nedeniyle endişe ve kaygının daha fazla olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Covid 19 korkusu sadece bireyleri etkilememiş toplumun küçük parçalarını oluşturan örgütleri de etkilemiştir. Covid 19 korkusunun iş performansına da etkisi olduğu yapılan çalışmalarla da anlaşılmıştır (Özcan ve Erkasap, 2021; Akar ve Bekar, 2022). Yapılan bu çalışmada da akademisyenlerin Covid 19 korkusunun iş performansına etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerde Covid 19 korkusunun iş performansına bir etkisi tespit edilememiş ve H₁ hipotezi reddedilmiştir.

Yazında iki değişken arasında negatif etkinin olduğunu tespit eden (Sönmez, 2020; Erer, 2020; Cheng vd., 2022; Özcan ve Erkasap, 2021; Hoşgör vd., 2020) çalışmaların yanında, pozitif etkisinin olduğunu tespit eden (Akar ve Bekar, 2022; Ersan ve Süslü, 2022; Kahyaoğlu vd., 2021) çalışmaların da olduğu görülmüştür. Ayrıca iki değişken arasında anlamlı bir etkinin olmadığını saptamış bir çalışma da mevcuttur (Yiğitol ve Büyükmumcu, 2021). Yapılan bu çalışmada da akademisyen örneğinde iki değişken arasında bir etki tespit edilememiştir. Bunun nedenleri şu şekilde açıklanabilir. Covid 19 pandemisi sürecinde eğitimden sağlığa, üretimden bankacılığa birçok sektörün iş yapış şekilleri değişmiştir (Gültekin, 2021). Özellikle eğitim sektöründe hızlı bir uzaktan eğitime geçiş olmuştur.

Üniversiteler de buna hızlı bir şekilde uyum sağlamıştır. Dolayısıyla akademisyenler dâhil üniversite personeli uzaktan çalışmaya geçmiş ve insan teması azalmıştır. Yani insan temasının azaldığı akademisyenlik mesleğinin doğası gereği Covid 19 korkusu iş performansını etkilemeyebileceği düşünülebilir. Ancak çalışmanın verilerinin toplandığı Mart 2022 tarihleri normalleşmenin olduğu bir tarihtir. Bu tarihlerde dünyada Covid 19 pandemisinin artış gösterdiği yeni bir dalganın olduğu ülkemizde de artışın olduğu tarihlerdir. Bu artış esnasında Covid 19 korkusunun iş performansına etkisi olacağı düşünülmüştür. Bu tarihlerde gerek aşılardan olması, gerekse virüse karşı bireylerdeki tutumdaki değişiklik akademisyenlerde Covid 19 korkusunun iş performansını etkilememesinin gerekçesi olabilir. Covid 19 korkusu ölçeğinin ortalaması ($\bar{X}=2,3778$) incelendiğinde de akademisyenlerde bu tarihlerde bir korkunun da çok az olduğu hatta olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla korkunun olmadığı bir yerde performansın düşmesi de beklenmeyebilir.

Çalışmada kadın akademisyenlerde Covid 19 korkusunun daha fazla olması da önemli bir bulgudur. Çalışmanın diğer önemli bulgularından birisi pandemi sürecinde 112 akademisyenin hibrit eğitim olmasını istemeleridir. Ayrıca günümüzde pandemi ile birlikte bilimsel etkinliklerin online yapıldığı ve akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun da (n=203) bu süreçte bu etkinliklere online katılmak istedikleri de başka bir bulgudur.

Sonuç olarak Covid 19 korkusu ve iş performansı etkileşimini araştıran çalışmalarda ortak bir noktaya henüz ulaşılmadığı görülmektedir. Gerek konunun çok yeni olması gerekse pandemi sürecine bireylerin farklı bakış açılarının olması sonuçları etkilemektedir. Konu hakkında yapılacak yeni çalışmalar yazına katkı sağlayacaktır. Akademisyenler üzerine yapılmış bir çalışmanın olmaması bu çalışmanın önemini artırmıştır. Gelecek çalışmalarda bu iki değişken arasında kişiliğin, psikolojik dayanıklılığın aracı ya da düzenleyici rolü araştırılabilir. Veriler tek bir üniversitenin akademisyenlerinden elde edilmiştir. Farklı

üniversitelerde yapılan çalışmalar araştırmanın sonuçlarını değiştirebilir. Konu ile ilgili yapılacak yeni çalışmalara ihtiyaç olduğu da görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., & Sadiq, M. W. (2021). Service innovation in human resource management during COVID-19: a study to enhance employee loyalty using intrinsic rewards. *Frontiers in psychology*, 12, 627659.
- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The Fear of Covid-19 Scale: Development and Initial Validation. *International journal of mental health and addiction*, 1-9.
- Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Marznaki, Z. H., & H Pakpour, A. (2022). The association between fear of COVID-19 and mental health: The mediating roles of burnout and job stress among emergency nursing staff. *Nursing Open*, 9 (2), 1147-1154.
- Akar, V., & Bekar, F. (2022). İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü. *Ekonomi Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (17), 25-36.
- Chen, H., & Eyoun, K. (2021). Do mindfulness and perceived organizational support work? Fear of COVID-19 on restaurant frontline employees' job insecurity and emotional exhaustion. *International journal of hospitality management*, 94, 102850.
- Cheng, T. M., Hong, C. Y., & Zhong, Z. F. (2022). Tourism employees' fear of COVID-19 and its effect on work outcomes: the role of organizational support. *Current Issues in Tourism*, 25 (2), 319-337.
- Çelik, H. E. & Yılmaz, V. (2013). LISREL 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi. Ana Yayıncılık.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46.

- Erer, B. (2020). Impact Of Covid-19 Fear On Employee Performance. *Social Sciences*, 10 (4), 845-852.
- Ersan, A., & Süslü, M. (2022). Covid-19 Korkusunun Sağlık Çalışanlarının İş Performanslarına Etkileri Ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 9 (18), 231-266.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)*. Pearson.
- Guberina, T., & Wang, A. M. (2021). Entrepreneurial Leadership and Fear of Covid 19 Pandemic Impact on Job Security and Psychological Well-being: A Conceptual Model. In *2021 7th International Conference on Information Management (ICIM)* (144-148). IEEE.
- Gültekin, Z. (2021). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Bankaların İnsan Kaynakları Stratejilerinin İçerik Analizi İle Belirlenmesi. *Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 15-30.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (2.Baskı)*. Seçkin Yayıncılık.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.
- Hoşgör, H., Ülker, Z., & Sağcan, H. (2020). Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Covid-19 Anksiyetesi Ve Mesleki Performans İlişkisinin Tanımlayıcı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (3), 865-886.

- Kahyaoğlu, M., Meriçbey, T., & Büyükbeşe, T. (2021). Covid 19 Korkusunun İnfaz Koruma Memurlarının Çalışma Performansına Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (31), 31-45.
- Khattak, S. R., Saeed, I., Rehman, S. U., & Fayaz, M. (2021). Impact of fear of COVID-19 pandemic on the mental health of nurses in Pakistan. *Journal of Loss and Trauma*, 26 (5), 421-435.
- Kirkman, B.L. & Rosen, B. (1999). Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment. *The Academy of Management Journal*, 42 (1), 58- 74.
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. (2021). Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of nursing management*, 29 (3), 395-403.
- Ladikli, N., Bahadır, E., Yumuşak, F. N., Akkuzu, H., Karaman, G., & Türkkkan, Z. (2020). Kovid-19 Korkusu Ölçeği'nin Türkçe Güvenirlik Ve Geçerlik Çalışması. *International Journal Of Social Science*, 3 (2), 71-80.
- Luo, F., Ghanei Gheshlagh, R., Dalvand, S., Saedmoucheshi, S., & Li, Q. (2021). Systematic review and meta-analysis of fear of COVID-19. *Frontiers in psychology*, 12, 1311.
- MacCallum, R.C., Browne, M.W., & Sugawara, H., M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-49.
- Meydan, H. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özcan, A., & Erkasap, A. (2021). Covid-19 Algısının İşgören Performansına Etkisi. *International Journal of Economics Administrative and Social Sciences*, 4 (2), 142-155.

- Sigler, T.H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an Empowering Culture: Examining The Relationship Between Organizational Culture and Perceptions Of Empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52.
- Sönmez, R. V. (2020). Covid-19 Kaygısının İş Gören Performansı ve Motivasyonu Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7 (12), 155-175.
- Sun, J., Sarfraz, M., Khawaja, K. F., Ozturk, I., & Raza, M. A. (2022). The perils of the pandemic for the tourism and hospitality industries: Envisaging the combined effect of COVID-19 fear and job insecurity on employees' job performance in Pakistan. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1325-1346.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics. Pearson Education.
- Yiğitol, B., & Büyükmumcu, S. (2021). Covid-19 korkusu, kişilik özellikleri, iş performansı ve işten ayrılma niyeti arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17 (Pandemi Özel Sayısı), 3414-3447.
- Worldometers (2022). Covid 19 Coronavirus Pandemic. Erişim Adresi: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>. Erişim Tarihi: 10.09.2022.