

**T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BANKACILIK ANABİLİM DALI
RİSK YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**İŞ DOYUMU VE COVID-19 KONTROL ALGISI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI: BANKA
ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

EYÜP KAĞNICI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN:
DOÇ. DR. İLKAY ALTINDAĞ**

KONYA-2023



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Eyüp KAĞNICI		
	Numarası	20812401001		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	BANKACILIK ANABİLİM DALI / RİSK YÖNETİMİ BİLİM DALI		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Doktora	<input type="checkbox"/>	
Tezin Adı	İŞ DOYUMU VE COVID-19 KONTROL ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI: BANKA ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığımı bildiririm.

Eyüp KAĞNICI



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



ÖZET

Öğrencinin	Adı Soyadı	EYÜP KAĞNICI		
	Numarası	20812401001		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	BANKACILIK ANABİLİM DALI / RİSK YÖNETİMİ BİLİM DALI		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	✓	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	DOÇ. DR. İLKAY ALTINDAĞ		
Tezin Adı	İŞ DOYUMU VE COVID-19 KONTROL ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI: BANKA ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ			

İş doyumunu dinamik bir yapıda olduğundan birçok faktörden etkilenmektedir. Yaşanılan dönemdeki bazı çevresel koşullarda iş doyumuna etki etmektedir. Günümüzde içerisinde bulunduğumuz Covid-19 pandemisi ve pandeminin kontrolü ile ilgili algılamaların da bu faktörlerin arasında yer alacağı varsayımı çalışmanın çıkış noktasını oluşturmuştur.

Covid-19 pandemisi, çalışma koşullarından hayat tarzlarına kadar birçok değişikliği beraberinde getirmiştir. Bu değişikliklerden birisi de sosyal hayata zorunlu mesafe kurallarının girilmesi olmuştur. Bankacılık sektörü ise özünde bir alış-veriş ifa etmektedir. Bu alış-verişin gerçekleşmesi bir etkileşim gerektirmektedir. Pandemi koşullarında banka çalışanlarının bu zorlukla mücadele etmesinin daha zor olacağı ve iş doyumlarının incelenmesinin önemli olacağı düşüncesiyle çalışma bankacılık sektörü üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada, banka çalışanlarının iş doyumları ve Covid-19 kontrol algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Ölçüm aracı olarak Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Covid-19 Kontrol Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri, Konya ilinde görev yapan banka çalışanlarına anket uygulaması yapılarak elde edilmiştir. Analizler için SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizi ve açıklayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra hipotezleri test etmek üzere Spearman korelasyon analizi, regresyon analizi, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre iş doyumunu ve Covid-19 kontrol algısı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Covid-19'un kontrol altına alındığına dair algılamalar iş doyumunu artırmaktadır. Dolayısıyla temel hipotezimiz kabul edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Bankacılık, İş Doyumu, Covid-19 Kontrol Algısı, Covid-19 Pandemisi.



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



ABSTRACT

Author's	Name and Surname	EYÜP KAĞNICI		
	Student Number	20812401001		
	Department	DEPARTMENT OF BANKING / RISK MANEGEMENT		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	✓	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	Assoc. Prof. Dr. İLKAY ALTINDAĞ		
Title of the Thesis/Dissertation	THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND CONTROL PERCEPTION OF COVID-19: THE SAMPLE OF BANK EMPLOYEES			

Job satisfaction is affected by many factors since it has a dynamic structure. In the living period, some environmental conditions affect job satisfaction. The assumption that the current Covid-19 pandemic and the perceptions regarding the control of the pandemic will be among these factors has formed the starting point of the study.

The Covid-19 pandemic has brought with many changes, from working conditions to lifestyles. One of these changes has been the introduction of mandatory distance rules to social life. The banking sector essentially fulfill a scourse. The executing of this scourse requires an interaction. The study was carried out on the banking sector, with the thought that it would be more difficult for bank employees to cope with this challenge under pandemic conditions and it would be important to examine their job satisfaction.

In this study, the relationship between the job satisfaction of bank employees and their perception of Covid-19 control was examined. Minnesota Job Satisfaction Scale and Covid-19 Control Perception Scale were used as measurement tools. The research data were obtained by applying a questionnaire to the bank employees working in the province of Konya. SPSS 25 package program are used for analysis. After the Reliability analysis and Explanatory factor analysis of the scales, Spearman correlation analysis, regression analysis, Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis test were performed to test the hypotheses.

According to the results of the analysis, a moderate positive relationship are found between job satisfaction and the perception of Covid-19 control. Perceptions that Covid-19 is under control increase job satisfaction. Therefore, our main hypothesis was accepted.

Keywords: Banking, Job satisfaction, Perception of Covid-19 control, Covid-19 Pandemic.

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar DİZİNİ	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	viii
KISALTMALAR DİZİNİ	ix
ÖNSÖZ	x
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
İŞ DOYUMU	4
1.1. İş Doyumunu Tanımı ve Önemi.....	4
1.2. İş Doyumunu Teorileri.....	6
1.2.1. Kapsam Teorileri.....	6
1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	6
1.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Two- Factor Theory).....	9
1.2.1.3. Alderfer'in ERG Teorisi.....	10
1.2.1.4. McGregor'un X ve Y Teorisi	11
1.2.1.5. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	11
1.2.2. Süreç Teorileri (Bilişsel Teoriler)	12
1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi (Expectancy Theory).....	12
1.2.2.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Teorisi.....	13
1.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi (Equity Theory).....	13
1.2.2.4. Amaç Teorisi (Goal- Setting Theory).....	13
1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	13
1.3.1. Örgütsel Faktörler	14
1.3.1.1. İşin Kendisi	14
1.3.1.2. Ücret ve Ek Ödemeler.....	14
1.3.1.3. Yükselme İmkanları (Terfi)	14
1.3.1.4. Çalışma Arkadaşları.....	15

1.3.1.5. Çalışma Koşulları	15
1.3.1.6. Adaletli ve Sürekli Yönetim Sistemi (Yönetimin Kalitesi)	15
1.3.2. Bireysel Faktörler	16
1.3.2.1. Cinsiyet	16
1.3.2.2. Yaş.....	16
1.3.2.3. Eğitim Durumu	16
1.3.2.4. Medeni Durum.....	17
1.3.2.5. Unvan.....	17
1.3.2.6. Tecrübe.....	17
1.3.2.7. Kişilik.....	17
1.4. İş Doyumu Sonuçları	18
1.4.1. İş Doyumunun Olumlu Sonuçları.....	18
1.4.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	18
1.5. İş Doyumu ile İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar.....	20
İKİNCİ BÖLÜM.....	31
COVID-19 KONTROL ALGISI.....	31
2.1. Algı ve Algılama Kavramları	31
2.1.1. Algılama Sürecine Etki Eden Yanılgılar ve Çarpıtmalar	32
2.2. Kontrol Algısı	33
2.3. Covid-19 Pandemisi.....	33
2.3.1. Covid-19 Virüsü Kuluçka Süresi ve Semptomları.....	34
2.3.2. Covid-19'dan Korunma Yolları	36
2.3.3. Dünyada ve Türkiye'deki Covid-19 Vaka ve Ölüm Sayıları	36
2.4. Covid-19 Pandemi Döneminde İş Doyumu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	37
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	40
SAHA ARAŞTIRMASI	40
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	40
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	41
3.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli.....	41
3.4. Araştırmada Kullanılan Yöntem	49
3.4.1. Anket Formunun Hazırlanması.....	49

3.4.2. Evren ve Örneklem	50
3.5. Bulgular	51
3.5.1. Demografik Bulgular	52
3.5.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi	54
3.5.3. Açıklayıcı Faktör Analizi	55
3.5.4. Normallik Analizi	58
3.5.5. Korelasyon Analizi	59
3.5.6. Regresyon Analizi.....	62
3.5.7. Karşılaştırma Analizi	64
3.5.8. Araştırma Hipotezleri Sonuç Tablosu	86
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	90
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	90
KAYNAKÇA	100
EKLER	112
EK-1 ANKET	112

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. 1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin örgütlere uygulanması	9
Tablo 1. 2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ve herzberg'in çift faktör teorisinin karşılaştırılması	10
Tablo 1. 3. Ulusal tez merkezinde yer alan iş doyumunu ile ilgili tezler	24
Tablo 3. 1. Banka çalışanlarının demografik özellikleri	52
Tablo 3. 2. Banka çalışanlarının çalışma hayatlarına ilişkin özellikleri	53
Tablo 3. 3. Ölçeklerin cronbach's alpha katsayısı	54
Tablo 3. 4. İş doyumunu ölçeğinin faktör analizi sonuçları	55
Tablo 3. 5. Covid-19 kontrol algısı ölçeğinin faktör analizi sonuçları	57
Tablo 3. 6. Normallik testi (kolmogorov-smirnov ve shapiro-wilk)	58
Tablo 3. 7. Ölçeklerin spearman korelasyon analizi sonuçları	60
Tablo 3. 8. Covid-19 kontrol algısı alt boyutlarının içsel doyum üzerindeki etkisi ..	62
Tablo 3. 9. Covid-19 kontrol algısı alt boyutlarının dışsal doyum üzerindeki etkisi	63
Tablo 3. 10. Cinsiyet değişkeni için mann- whitney u testi	64
Tablo 3. 11. Medeni durum değişkeni için mann- whitney u testi	66
Tablo 3. 12. Yaş değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları	67
Tablo 3. 13. Öğrenim durumu değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları	70
Tablo 3. 14. Banka türü değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları	72
Tablo 3. 15. Bankadaki pozisyon değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları	75
Tablo 3. 16. Mevcut bankadaki hizmet süresi değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları	78
Tablo 3. 17. Bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresi değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları	81
Tablo 3. 18. Ortalama gelir değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları	84
Tablo 3. 19. Araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin sonucu	86

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi	7
Şekil 3.1. Araştırma modeli	42



KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
MERS	: Middle East Respiratory Syndrome
MİDÖ	: Minnesota İş Doyum Ölçeği
SARS-CoV-2	: Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2
TBB	: Türkiye Bankalar Birliği
TDK	: Türk Dil Kurumu
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurulu



ÖNSÖZ

Tez çalışmam süresince bana her türlü desteği sağlayan; anlayışı, nezaketi ve akademik kişiliği ile bana yol gösteren, öğrencisi olmaktan onur duyduğum değerli danışman hocam Doç. Dr. İlkay ALTINDAĞ'a teşekkür ederim. Ayrıca lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca üzerimde emekleri bulunan değerli hocalarım Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ ve Doç. Dr. Ali Aslan ŞENDOĞDU'ya desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Hayatım boyunca okul hayatım ve akademik kariyerimle ilgili bana her zaman güvenen, her zaman devam etmem için maddi manevi destek veren ve sabır gösteren, beni zorluklar içinde okutan ve bu günlere getiren sevgili annem Havva ERDOĞDU'ya ve anneannem Hacer TAPAN'a teşekkür ederim. Ayrıca lise sıralarından bu yana dostluğu ile zor günlerimde yanımda olan değerli dostum Ahmet YILMAZ'a ve tez sürecimin son aşamalarındaki zor süreçte yardımlarını esirgemeyen ve anlayış gösteren değerli çalışma arkadaşlarım Arş. Gör. Nuriye VAROL GÖNEN ve Arş. Gör. Merve EMİRCAN'a çok teşekkür ederim.

Bu tezi tüm hayali oğlunu okutmak olan ancak bu günleri göremeyen sevgili merhum babam Kadir KAĞNICI'ya ithaf ediyorum...

Eyüp KAĞNICI

GİRİŞ

İş, günümüz modern toplumları için yalnızca maddi kaynaklara ulaşmada bir aracı olarak değil aynı zamanda kişinin toplumdaki yerini belirlemede de önemli bir noktada bulunmaktadır. İş, genel olarak günümüzün üçte birini kaplayarak hayatımızın önemli bir parçası haline gelmiştir. Dolayısıyla iş gören, günün önemli bir bölümünü geçirdiği işine bazı anlamlar yüklemektedir. Bunların pozitif veya negatif olmasına göre iş doyumu veya iş doyumsuzluğu oluşmaktadır.

Kâr, insan ve dünya örgütsel performansın üç önemli boyutudur (Schermerhorn, 2012: 98). Endüstri devrimiyle birlikte artan üretim miktarı ve rekabet dolayısıyla işletmelerde kârlılık ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu amaca yönelik başlarda çalışanın yalnızca performansına odaklanmış çalışanın sosyo-psikolojik durumu göz ardı edilmiştir. 1930 yıllara gelindiğinde ise Hawthorne çalışmaları ile çalışan davranışlarının performans üzerindeki etkisinden haberdar olunmuş ve araştırmacılar “mutlu çalışan verimli çalışandır” düşüncesi üzerine odaklanmaya başlamışlardır (Saari ve Judge, 2004: 398). Bununla birlikte, entelektüel bir sermaye olan insanın iş yerindeki durumu daha çok göz önüne alınmaya başlamıştır.

Türkiye’de 2023 yılı I. Çeyrek (Ocak-Mart) verilerine göre toplam istihdam edilenlerin sayısı 31 milyon 558 bin, sektörel olarak bakıldığında ise hizmet sektörü 18 milyon 106 bin istihdam ile en büyük paya (%57,4) sahiptir (<https://data.tuik.gov.tr>, 2023). Hizmet sektöründe bulunan bankacılık sektörü Haziran 2023 itibariyle 9.562 şube sayısı ile 188.687 kişiyi istihdam etmektedir. Araştırmanın örnekleminin çekildiği Konya ilinde ise banka çalışan sayısı 2.711’dir (<https://verisistemi.tbb.org.tr>, 2023). Kurumsal yapıya sahip bankacılık sektörü, Türkiye geneline yayılan şubeleri itibariyle kariyer planlamasında beyaz yaka çalışanlar için önde gelen sektörlerden birisidir. Bankacılık sektörü ciddi derecede dikkat ve titizlik gerektiren bir meslektir. Dolayısıyla sektör çalışanlarının mesleklerini özenle yapmaları önemli olmaktadır. Bu ciddiyet ve özenin artırılması, çalışanların iş doyumlarının yüksek tutulması ile gerçekleştirilebilir. Ayrıca günümüzde bankalar teknoloji vasıtasıyla mobil ve internet bankacılığı uygulamalarını genişleterek fiziki şubelerinde daralmaya (Türkiye geneli

şube sayısı, Şubat 2021’de 11.116’iken Haziran 2023’te 9.562 olmuştur) gitmeye başlamıştır (<https://verisistemi.tbb.org.tr>, 2023). Bu durum bankacılık sektörünün yeni personel ihtiyacını düşürdüğünden bankalardaki mevcut personelin uzun yıllar sistemde kalması, bu çalışanların iş doyumlarının dikkate alınmasını önemli hale getirmektedir. Çünkü iş doyumsuzluğu, çalışanların işe devamsızlık yapmasına ve sonrasında işten ayrılmalarına neden olmaktadır. Yeni çalışanın oryantasyonu ve gelişimi için harcanan kaynaklar düşünüldüğünde bu durum işletmeler için çok büyük bir kayıptır. Bu nedenle çalışanların iş doyumunu ve buna etki eden faktörlerin araştırılması önem kazanmaktadır. Keza iş doyumunu 1930’lu yıllardan bu yana çalışılmasına rağmen net olarak açıklanamamış bir kavram olarak önemini korumaktadır. Dinamik yapısı sayesinde etkilendiği faktörlere her geçen gün yenileri eklenmektedir.

Literatüre bakıldığında iş doyumunun performans, mobbing, iş yükü, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel sinizm ve örgütsel yalnızlık algısı gibi faktörlerden etkilendiği görülmektedir (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018; Bayram, 2019; Büyükgöze ve Özdemir, 2017; Kanbur, 2018; Kosa, 2019; Öztürk ve Şahbudak, 2017; Sıgmaz ve Bağcı, 2018). İş doyumunun soyut bir kavram olması ve kişiden kişiye farklılık göstermesi nedeniyle birçok faktörden etkilendiği görülmektedir. Ayrıca yaşanan dönemin çevresel koşulları da bu faktörler arasına girmektedir. Son dönemde küresel olarak karşı karşıya olduğumuz en büyük çevresel koşul olan Covid-19 salgınının da bu faktörlerden biri olacağı düşüncesi bu çalışmanın amacını oluşturmuştur.

Covid-19 salgını, 11 Mart 2020 tarihinde pandemi olarak ilan edilmiştir (<https://www.who.int>, 2020). DSÖ (Dünya Sağlık Örgütü)’nün 15 Mayıs 2023 tarihinde açıkladığı verilerde göre salgın boyunca dünya çapında toplam 766.440.796 vaka ve 6.932.591 ölüm tespit edilmiştir. Türkiye’deki verilere bakıldığında ise Mart 2023 itibari ile vaka sayısı 31.054 ve vefat sayısı 85 olarak açıklanmıştır. Türkiye’de salgın boyunca toplam vaka sayısı ise 17.232.066 ve toplam vefat sayısı 102.174 olarak açıklanmıştır (WHO, 2023; Sağlık Bakanlığı, 2023). Covid-19 pandemisi sosyal ve ekonomik hayata ciddi derecede etki etmiş ve

hükümetleri bazı önlemler almaya zorlamıştır. Bu süreçte yaşam tarzlarında ciddi değişiklikler olmuştur.

Covid-19 pandemi döneminde yapılan bazı çalışmalar, pandemide kişilerin stres seviyelerinin arttığını göstermektedir (Keleş vd., 2022; Bilgiç ve Karahmet, 2022; Cebeci ve Durmaz, 2021). Ayrıca Ekiz vd. (2020) araştırmalarında Covid-19 kontrol algısı ile sağlık anksiyetesi arasında bir ilişki tespit etmişlerdir. Stres düzeyi ve anksiyetenin ise iş doyumuna etkisinin olduğu bilinmektedir (Çini vd., 2021; Özkaya vd., 2008; Nur, 2011; Erşan vd., 2013; Güner vd., 2014; Günbayı ve Tokel, 2012; Turhan, 2023; Durmuş ve Günay, 2007). Dolayısıyla tüm bunlar, iş doyumunu açıklayan bir faktörün de Covid-19 kontrol algısı olacağı düşüncesini oluşturmuş ve çalışmanın amacına yön vermiştir. Literatüre bakıldığında sözü edilen iki kavram arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmaya rastlanılmaması çalışmanın literatüre katkı sağlaması yönünden önemlidir.

Sonuç olarak banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları ile iş doyumları arasında bir ilişki olup olmadığı incelenerek; küresel olarak hayatımıza, iş yapış şeklimizden sosyal alışkanlıklarımıza kadar birçok noktada etki eden salgının bir süre daha hayatımızda olması ve hatta gelecekteki alışkanlıklarımıza etki etmesi ihtimaline karşılık çalışmanın sonuçlarının bu yeni durum karşısında yöneticilere yol göstereceği düşünülmektedir.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Bu kapsamda birinci bölümde; iş doyumunu tanımı ve önemi, iş doyumunu teorileri, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunu sonuçları ve iş doyumuyla ilgili literatürde yer alan çalışmalara yer verilmiştir. İkinci bölümde; algı kavramı, kontrol algısı ve Covid-19 pandemisi detaylı olarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde; araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıkları, kavramsal modeli, yöntemi, verilerin analizi ve bulgulara yer verilmiştir. Dördüncü ve son bölümde ise sonuç ve öneriler yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

1.1. İş Doyumunu Tanımı ve Önemi

İş doyumunu ile ilgili literatürde birçok tanım olmakla beraber bu tanımların birbirine yakın olduğu görülmektedir. İş doyumunu en kolay tabirle iş görenlerin yaptıkları işten ne kadar hoşlanıp hoşlanmadığıdır. Çalışanların işleri ve işlerinin farklı yönleriyle ilgili hissettikleri duygulardır (Spector, 1997: 2).

Locke'a göre iş doyumunu; bilişsel, duygusal ve davranışsal tutumları kapsamaktadır. Ayrıca Locke iş doyumunu kişinin işi veya işi dolayısıyla edindiği tecrübelerinden kaynaklanan zevk veren ya da olumlu bir duygu durumu olarak tanımlamıştır (Luthans, 1973: 141).

Hoppock, iş doyumunu çalışanın işinden memnun olmasını sağlayan fiziksel, psikolojik ve çevresel koşulların birleşimi şeklinde tanımlamaktadır (Aziri, 2011: 77).

Başka bir tanıma göre ise iş doyumunu çalışanın; işin kendisinden, çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerden edinmeye çalıştığı huzur veren bir duygudur (Aşık, 2010: 34).

İş doyumunun üç temel boyutu bulunmaktadır:

- Birincisi, iş doyumunu duygusal bir tepkidir ve bu durum görülemez ancak anlaşılabilir.
- İkincisi, iş doyumunu elde edilen çıktılarının kişinin beklentilerini ne kadar karşıladığı ile ilgilidir. Örnek olarak bir çalışan diğerlerinden hem daha çok çalışıp hem de daha az ödüllendiriliyorsa bu durum iş arkadaşlarına ve işine karşı negatif tutum sergilemesine neden olur. Dolayısıyla çalışmada iş doyumunsuzluğu oluşacaktır. Ancak çalışan adil bir ücret alıyorsa işine karşı pozitif bir tavır sergileyecektir. Bu durumda iş doyumuna katkı sağlayacaktır.
- Üçüncü olarak iş doyumunu; işin kendisi, ücret, terfi, yönetim ve çalışma arkadaşları gibi tutumları beraberinde getirmektedir (Luthans, 1973: 141).

İş doyumunun içsel ve dışsal olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır (Sümer, 2023):

- İçsel doyum: Burada gözle görülemeyen ancak bireylerin tutumlarına yansıyan içsel bir cevap yer almaktadır. İçsel doyum, çalışanın işi dolayısıyla bir şeyler yapmaktan hoşnut olması ve işine değer yüklemesidir.
- Dışsal doyum: Kişilerin yaptıkları işleri sonucunda elde ettikleri ödüllerin, beklentilerini ne derece karşıladığı ile ilgili bir durumdur. Ücret ve yönetim politikaları dışsal doyum içerisinde yer almaktadır.

İş doyumunun önemi Hawthorne araştırmaları sonucunda anlaşılmış ve sonrasında hız kazanmıştır. Hawthorne araştırmaları Western Electric şirketinin Chicago tesisinde bireysel verimliliği incelemeye yönelik olarak 1924'te başlayıp sekiz yıl boyunca aralıklarla devam etmiş ve 1932'de sona ermiştir. Altı aşamada gerçekleştirilen çalışmada; çalışma ortamındaki ışık şiddetinin verimliliğe etkisi, çalışma saatlerinin azaltılması ve molaların artırılmasının verimliliğe etkisi, ücretin üretime katkısı gibi durumlar deney yoluyla araştırılmıştır (Eren, 2010: 21-22). Daha sonra deney sonuçlarını araştırmak amacıyla Elton Mayo, altı çalışana özel bir test odasında çalışmaya tabi tutmuştur. Bu altı çalışana çeşitli molalar ve farklı uzunluklarda iş günleri ve iş haftaları verilmiştir. Bu arada üretim düzenli olarak ölçülmüştür. Ancak verimliliğin bu değişimlere bağlı olmaksızın arttığı görülmüştür. Mayo ve meslektaşları çalışanlar için oluşturulan bu yeni ortamın, onları daha iyi çalışmalarını için teşvik ettiğini keşfetmiştir. Bu altı çalışan daha önce yapmadıkları şekilde birbirleriyle iletişim kurmuşlar ve bu da verimliliğin artmasına neden olmuştur. En nihayetinde Hawthorne çalışmaları göstermiştir ki çalışanların davranışları, duyguları ve çalışma arkadaşları ile ilişkileri işlerine etki etmektedir. Araştırmacılar günümüzde Hawthorne çalışmalarının zayıf yönlerini tartışsalar da çalışma yönetim anlayışının değişmesinde önemli bir dönüm noktası olmuştur (Schermerhorn, 2012: 40-41).

Bu günlerde üretim maliyetlerinin önemli bir kısmını işçilik giderleri oluşturmaktadır. Maliyetin yüksek olması doğal olarak karlılığı etkilemektedir. Bu

istenmeyen durumun çözümlü iş gücünün etkin ve verimli kullanılmasıdır (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017: 95). Çağdaş yönetim anlayışı ise insandan en verimli şekilde faydalanmayı gerektirmektedir. Bu gerekliliği yerine getirmek üzere yöneticiler çalışanlarının iş doyumunu sağlamaya çalışmalıdırlar (Ak ve Diken, 2020: 177). İş doyumunu sağlamanın öneminin altında; iş doyumunun performansı artıracağı varsayımı ve bu doyum sağlamanın insani bir durum olması yatmaktadır (Büyükgöze ve Özdemir, 2017: 316). Çünkü çalışan örgüte yalnızca emeğini getirmemekte aynı zamanda kendi ihtiyaçları, istek ve beklentileri ve değer yargıları gibi insani değerleri de getirmektedir (Türker ve Çelik, 2019: 243).

1.2. İş Doyumu Teorileri

İş doyumunu teorileri kapsam ve süreç teorileri şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Bu bölümde bu iki teori içerisinde bulunan teoriler detaylı şekilde ele alınacaktır.

1.2.1. Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri bireyi davranışa yönlendiren faktörlerin üzerinde durmaktadır. Ayrıca, bireyin sahip olduğu güdüler ve ihtiyaçları ve bunların öncelik durumlarını araştırmaktadır (Tekin ve Görgülü, 2018: 1560).

1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Maslow, bireylerin ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzen içinde oluştuğunu ve bu ihtiyaçların karşılanmasının önemli olduğunu, eğer karşılanırsa doyumunun yaşanacağını belirtmektedir (Arı, 2015: 550). Bu ihtiyaçların hiyerarşik düzeni ise aşağıda Şekil 1.1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

(Kaynak: McLeod, 2007).

Maslow'un beşli ihtiyaç hiyerarşisinin iki ana temeli bulunmaktadır. Bunlar; beş ihtiyaçtan ilk dördünü oluşturan eksiklik ihtiyaçları ve en üstte bulunan gelişim ihtiyacıdır. Buna göre eksiklik ihtiyaçları karşılandıkça güdülenme azalırken gelişim ihtiyaçları karşılandıkça güdülenme artmaktadır. Çünkü bireyler bir eksiklik ihtiyacı karşılandığında doğal olarak diğer ihtiyaca yönelmektedir. Ancak gelişim ihtiyaçları karşılanırsa dahi daha güçlü hissedilmeye devam etmektedir (McLeod, 2007: 2-3).

Maslow'un hiyerarşisinde bulunan ihtiyaçlar iş hayatına uyarlandığında, fizyolojik ihtiyaçlar; ücrete, güvenlik ihtiyacı; iş sigortasına, aidiyet ve sevgi ihtiyacı; iş arkadaşları ile olan uyuma, saygınlık ihtiyacı; unvana ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı; çalışma hayatında yükselmeye karşılık gelebilmektedir (Öztürk ve Şahbudak, 2015: 495).

Maslow'un hiyerarşisinde bulunan ihtiyaçları sırasıyla açıklayacak olursak;

Fizyolojik İhtiyaçlar

Fizyolojik ihtiyaçlar Maslow'un ihtiyaçlar teorisinin en tepe noktasında bulunmaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlar, diğer ihtiyaçların doğmasında bir kanal görevi görmektedir. Örneğin aç olduğunu hisseden bir insan yemek yemeden daha çok güvenlik ve rahatlık arayışı içerisinde olabilmektedir. Dolayısıyla fizyolojik ihtiyaçlar kısmen karşılanırsa da tamamen karşılanmamış olur. Ancak şüphesiz ki bu ihtiyaçlar en

baskın ihtiyaçlardır. Çünkü insanın yemek yeme, güvenlik, sevgi, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları arasında en güçlü olanı yemek yeme ihtiyacıdır. Aç olan bir insan için yemek yeme dışında tüm aktiviteler önemsizdir. Ancak, insanların karınlarını rahat bir şekilde doyurabildikleri bir toplumda bu tarz aciliyet gerektiren durumlar ortadan kalkar. İnsanlar yeterli şekilde fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıklarında ise daha üst bir gereksinim ortaya çıkmaktadır ve bu durum böyle devam etmektedir (Maslow, 1970: 35-38).

Güvenlik İhtiyacı

Fizyolojik ihtiyaçlar karşılandıktan sonra bir üst ihtiyaç olan güvenlik ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. İnsanlar canlarını ve mallarını koruma içgüdüsüne sahiptirler. Öte yandan hastalık ve yaşlanma gibi durumlara karşı kendisini güvence altına almak istemektedirler. Bu güvenceyi sağlamak üzere ise uygun bir iş arayışına girmektedirler (Ertürk ve Kıyak, 2011: 138).

Aidiyet ve Sevgi İhtiyacı

Fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı karşılanan insan şimdi de yoğun şekilde aidiyet ve sevgi ihtiyacı duyacaktır. Bu durumda kişi bir arkadaşın, bir eşin veya bir evladın yokluğunu derin şekilde hissedecektir. Bu yoğun yokluk hissini gidermek için çabalayacaktır (Maslow, 1970: 43).

Saygınlık İhtiyacı

Aidiyet ve sevgi ihtiyacının üzerinde bulunan saygınlık ihtiyacı, kişinin davranışlarının başkalarının takdir edilmesini ve kişinin kendisine saygı duyulmasını kapsamaktadır. Bu ihtiyaç özellikle gençlik çağından sonra daha yoğun hissedilmeye başlanmaktadır (Kalebaşı, 2020: 1288).

İnsanlar kendilerine saygı duymayı, başkalarına saygı göstermeyi ve başkalarından saygı görmeyi arzularlar. Bu ihtiyaçlar iki başlık altında toplanabilir. Birincisi; güç, başarı ve özgürlük gibi kavramlar iken ikincisi tanınma, statü, prestij, haysiyet ve takdir edilme gibi kavramlardır (Maslow, 1970: 45).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı

Maslow, yukarıda sayılan bütün ihtiyaçların karşılanmış olması halinde dahi bireylerin yapmak istedikleri şeyleri yapamadıklarında bir hoşnutsuzluk hissedeceklerini ifade etmektedir. Bu ihtiyacın kapsamı ise kişiden kişiye fazlaca değişim göstermektedir (Özer ve Topaloğlu, 2008:4).

Yukarıda sayılan ihtiyaçları çalışanlar, çalıştıkları örgütlerden sağlayabilmektedir. Hiyerarşide bulunan her ihtiyaca karşılık gelen örgütsel etkenler Tablo 1.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 1. 1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin örgütlere uygulanması

İhtiyaçlar	Tatmin Etkenleri	Örgütsel Etkenler
Fizyolojik İhtiyaçlar	Yemek, Uyku, Seks	Maaş, Çalışma ortamının kalitesi, Yemekhane hizmeti
Güvenlik İhtiyacı	Güvenlik, Rahatlık, Destek görme	Çalışma ortamının güvenliği, Örgütsel imkanlar, İş güvenliği
Aidiyet ve Sevgi İhtiyacı	Sevilme, Ait hissetme	Çalışma arkadaşlarının iş birliği, Çalışma arkadaşları ile ilişkiler
Saygınlık İhtiyacı	Özgüven, Öz-saygı, Statü, Prestij	Sosyal ün, Unvan, Prestijli iş, Mesleki geri bildirimler
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	Kendini geliştirmek, Yaratıcılık	Değerli bir iş, Yaratıcılık imkanları, Mesleki hedeflere ulaşma, Terfi

(Kaynak: Steers ve Porter 1991; akt. Çetinkanat, 2000: 15).

1.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (Two- Factor Theory)

Çift faktör teorisi hijyen faktörler ve motive edici faktörler olmak üzere ikiye ayrılır. Hijyen Faktörler; ücret, iş güvenliği, çalışma koşulları, statü, şirket prosedürleri, çalışma arkadaşları ve üstlerle ilişkileri içermekte iken motive edici faktörler ise başarma, takdir görme, sorumluluk, terfi (yükselme imkanları) ve işin kendisini içermektedir (Ivancevich, Konopaske ve Matteson, 2014: 118).

Herzberg'in çift faktör teorisinde ihtiyaçların insan davranışlarına olan etkisi vurgulanmış ve bu ihtiyaçların mevcudiyetinin davranışların kaynağı olacağı varsayılmıştır (Koroğlu, 2012: 277). Buna göre çalışanlar, iş doyumuna ve iş doyumsuzluğuna sebep olan faktörlerin etki alanına girmektedir (Çini vd., 2021: 2359). Çift faktör teorisi, iş doyumuna etki eden faktörlerin birbirinden ayrıldığını, iş doyumunu ve doyumsuzluğun bir karşıtlık içermediğini ifade etmektedir (Durmuş ve

Günay, 2007: 140). Hijyen faktörlerin karşılanmaması doyumsuzluk yaratmakta ancak karşılanması da doyum sağlamamaktadır. Doyum ise motive edici faktörlerin (işin kendisi ile ilişkili) ve hijyen faktörlerin (işin çevresel koşulları ile ilişkili) birlikte karşılanmasına bağlıdır (Gökçe vd., 2010: 238).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bulunan ihtiyaçlara Herzberg'in çift faktör teorisinde karşılık gelen etkenler yer almaktadır. Bunlar aşağıda Tablo 1.2.'de verilmiştir.

Tablo 1. 2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ve Herzberg'in çift faktör teorisinin karşılaştırılması

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	Herzberg'in Çift Faktör Teorisi
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	İşin kendisi, Başarma, Sorumluluk alma
Saygınlık İhtiyacı	Terfi, Takdir edilme, Statü
Aidiyet ve Sevgi İhtiyacı	Bireylerarası ilişkiler, İşletme politikası, Yönetim
Güvenlik İhtiyacı	Çalışma şartları, İş güvenliği

(Kaynak: Şimşek vd., 2001: 123).

1.2.1.3. Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer'in ERG teorisi Maslow'un hiyerarşisindeki beş ihtiyaca karşılık olarak üç ihtiyaçtan bahsetmektedir. Bunlar; varolma ihtiyaçları, ilişki ihtiyaçları ve gelişim ihtiyaçlarıdır. ERG teorisi ve Maslow'un hiyerarşisi, bir ihtiyacın karşılanması durumunda daha üst düzey bir ihtiyacın doğacağını kabul etmesine karşılık ERG teorisinde farklı olarak ihtiyaçlar karşılanmadığında bir alt düzey ihtiyaç belirlemektedir. Bu duruma ise geri çekilme ilkesi adı verilmektedir. ERG teorisi ayrıca birden fazla ihtiyacın aynı anda ortaya çıkabileceğini varsaymaktadır (Sun, 2002: 17).

Alderfer'in oluşturduğu ERG teorisi aşağıdaki ihtiyaçları içermektedir (Çetinkanat, 2000: 16):

- **Var Olma İhtiyaçları:** Fiziksel olarak hayatta kalma ile ilgili (yeme-içme, korunma ve güvenlik vb.) ihtiyaçlardan oluşmaktadır.
- **İlişki İhtiyaçları:** İnsanlarla ilişkiler, saygı duyulma, ait olma ve tanınma gibi ihtiyaçlardan oluşmaktadır.

- **Gelişim İhtiyaçları:** Kişinin gelişmesi ve yaratıcılığının artması ile ilgili ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Maslow'un "kendini gerçekleştirme" düzeyine karşılık gelmektedir.

1.2.1.4. McGregor'un X ve Y Teorisi

McGregor X ve Y teorisinde yöneticilerin çalışanları üzerinde kontrol ve emirden ziyade kapasitelerini ortaya çıkarmaları adına destek olmaları şeklinde yeni bir öneri sunmuştur. Buna göre X teorisi çalışanların; tembel ve örgütteki sorunları çözmede yetersiz olduğunu, işini zevksiz bulduğunu ve kaçınmak istediğini, zeki ve yaratıcı olmadığını, sorumluluk almaktan kaçtığını, yönlendirilmeyi tercih ettiğini ve alışkanlıklarına bağlı kalarak yeniliğe direnç gösterdiğini ifade etmektedir. Bunun tam aksine Y teorisi ise çalışanların; tembel olmadığını, işten kaçmadığını, kendilerini kontrol yeteneğine sahip olduğunu, sorumluluktan kaçmadığını aksine sorumluluk aldığını, problemlerin çözümünde yaratıcılığa sahip olduğunu ve görüşleri alındığında örgütü geliştireceğini ifade etmektedir (Çivilidağ, 2017: 356; Gülnar, 2007:176; Eren, 2010: 26-27).

McGregor X ve Y teorilerinden yola çıkarak yöneticilerin insan doğasına karşı olan bakış açılarını değiştirmelerini söylemektedir. X teorisini benimseyen yöneticiler komuta ve kontrol ilkesine sıkı sıkıya bağlı ve çalışana işi ile ilgili çok az söz hakkı tanıyan yöneticilerdir. Bu durum sadece kendilerine yapılmasını söylenen şeyi yapan bağımlı ve gönülsüz çalışanlar yaratır. Öte yandan Y teorisini benimseyen yöneticiler ise çalışanlarına özgürlük, sorumluluk ve işlerini benimsemelerini sağlayacak çekici yöntemler ile hareket ederler. Bu durum çalışanların saygınlık ve kendini gerçekleştirme gibi üst düzey ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olur (Schermerhorn, 2012: 43-44).

1.2.1.5. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

David McClelland 1961 yılında yayınladığı kitabında başarı ihtiyacı, ilişki ihtiyacı ve güç ihtiyacından bahsetmiştir. Bu bağlamda başarı ihtiyacını; sorun çözme, işini en iyi şekilde yapma ve zorluk içeren görevlerde ustalaşma şeklinde, ilişki ihtiyacını; diğer insanlarla samimi dostluklar kurma isteği şeklinde ve güç ihtiyacını

ise kişileri kontrol etme, davranışlarını etkileme ve bu kişilere karşı sorumluluk hissetme şeklinde tanımlamıştır. Bu üç ihtiyaç öğrenme yoluyla sonradan kazanıldığı için sonradan değişiklik gösterebilmektedir (Danışmaz, 2022: 4-5).

1.2.2. Süreç Teorileri (Bilişsel Teoriler)

İhtiyaçların tek başına mevcudiyetinin davranışın kaynağı olmada yetersiz kalacağı ve kişinin ayrıca bu ihtiyaçları karşılama yolunda bir beklentisinin de olması gerektiği görüşü süreç teorilerini ifade etmektedir. Süreç teorileri beklentilerin ve ihtiyaçların ilişkisini inceleyerek iş doyumunu tanımlamaktadır (Köroğlu, 2012: 277).

1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi (Expectancy Theory)

Beklenti teorisi güdülenme yardımıyla iş doyumunu açıklamaya çalışmaktadır. Teoriye göre kişileri davranışa yönelten, işlerinden beklentileri ve işleri karşılığında edindikleri ödülün valansı yani değerliliğidir (Dikmen, 1995: 117). Vroom tarafından geliştirilen beklenti teorisi, çalışanların işleri ile ilgili davranışlarını rasyonel şekilde değerlendirdiğini ifade etmektedir. Buna göre çalışanlar yapabilecekleri veya yaptıklarında ödüllendirilecekleri beklentisi içerisinde işlerini yaparlar (Öztürk ve Şahbudak, 2015: 495).

Vroom'un beklenti teorisinin üç ana faktörü bulunmaktadır Bunlar (Şimşek vd., 2001: 132; Gülnar, 2007: 181-182):

- *Çaba-Başarı Beklentisi (Effort- Performance Expectancy)*: Çaba-başarı beklentisi çalışanın çaba ve gayretinin performansına mutlak suretle yansıtacağına olan inancını ifade etmektedir. Çalışanın işine olan çabasını iki faktör belirlemektedir. Bunlardan birincisi; çabası neticesinde edinmeyi düşündüğü beklentiler, ikincisi ise çabası neticesinde kendisinden beklenen başarıyı gösterme olasılığı.
- *Başarı-Ödül Beklentisi (Performance- Outcome Expectancy)*: Başarı-ödül beklentisi, çalışanın üretimle ilgili yüksek düzeyde başarı göstermesinin ücretine yansıtacağına olan inancını ifade etmektedir. Çalışanlar davranışları sonucunda ödüllendirilecekleri ya da cezalandırılacakları beklentisiyle işe

başlamaktadırlar. Örneğin çalışan normal mesai çalışması sonucunda standart ücret elde edeceğini bilmektedir. Ancak mesai saatinin üzerine çıktığında ise ek ücret elde edeceğini bilir ve bu beklentiye göre hareket eder.

- *İstek ya da İhtiyaç Şiddeti (Valans)*: Çalışanlar arasında her ödülün istek veya ihtiyaç şiddeti yani ödüle atfedilen değer farklı olmaktadır. Bu duruma çalışanların kendi değer yargıları sebep olmaktadır.

1.2.2.2. Porter ve Lawler'in Beklenti Teorisi

Porter ve Lawler'in beklenti teorisine göre iş doyumunu, performans ve adaletli ödüllendirmeye göre değişiklik göstermektedir. Çalışan çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer çalışanların çaba-ödümleri ile karşılaştırır. Çalışan, bu karşılaştırma sonucunda bir adaletsizlik hissederse doyumumsuzluk yaşayacaktır (Sun, 2002: 23).

1.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi (Equity Theory)

Adams'ın Eşitlik teorisine göre çalışan yaptığı iş ile ilgili olarak girdi (emek) ve çıktı (ücret, saygınlık, terfi) karşılaştırması yapmaktadır ve bu ikisi arasındaki denge iş doyumunu için önem arz etmektedir. Ayrıca çalışan kendi girdi-çıkıtı dengesini ile diğer çalışanların girdi-çıkıtı dengesini de karşılaştırmaktadır. Çalışanlar herkes için eşit muamele ve eşit ücret beklemektedir. Eğer çalışan emeğinin karşılığı olan ödülleri yetersiz bulursa denge bozulur ve doyumumsuzluk başlar (Kılıç, 2016: 196-199).

1.2.2.4. Amaç Teorisi (Goal- Setting Theory)

Edwin Locke 1966 yılında iş doyumuna farklı bir bakış açısı getirmiştir. Amaç teorisine göre çalışanların ulaşmayı düşündükleri amaçları ve ulaştıkları sonuçları karşılaştırması sonucu bir eşitlik varsa iş doyumunu oluşacaktır. Amaçlara ulaşamaması ise doyumumsuzluk yaratacaktır (Bölükbaşı ve Yıldıztan: 2009: 352).

1.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler; örgütsel ve bireysel faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bunlar bu bölümde detaylı şekilde incelenecektir.

1.3.1. Örgütsel Faktörler

İş doyumunu çalışanın işine ilgi duyup duymamasına, işe bakış açısına, diğer çalışanlarla kıyaslanan ücret-ödül durumuna göre farklılık göstermektedir (Ivancevich ve Matteson, 1987).

1.3.1.1. İşin Kendisi

İşin çekici, ilginç ve yenilikçi olması, öğrenme fırsatı sunması, sorumluluk gerektirmesi ve zorluğu iş doyumuna etki etmektedir. Çünkü çalışanların başarıma güdüsü ve bunun başkalarınca görülme isteği bulunmaktadır. Ancak işin fiziksel olarak zorluğu doyum sağlamaz aksine doyumsuzluk yaratır (Sevimli ve İşcan, 2005: 57-58). Ayrıca çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarının şeffaf ve net bir biçimde belirlendiği örgüt yapısı belirsizlikleri ortadan kaldırır ve iş doyumuna katkı sağlar (Akıncı, 2002: 5).

1.3.1.2. Ücret ve Ek Ödemeler

Yönetim anlayışında iş doyumunu oluşturmanın yegâne yolu parasal ödüllerden geçmektedir. Çünkü kişiler para kazanmak için işlerine devam etmektedirler. Öyleyse para iyi bir güdüleyicidir (Dikmen, 1995: 116). Parasal olarak ödenen ücret, çalışan için sadece ekonomik bir araç değil aynı zamanda onun toplum içinde saygınlığını belirleyen önemli bir etkidir. Çalışan emeğinin karşılığını ücret olarak almaktadır. Bu noktada ücret özelinde girdi ve çıktı arasındaki denge iş doyumunu için önem kazanmaktadır (Taşdan ve Tiryaki, 2008: 59).

1.3.1.3. Yükselme İmkanları (Terfi)

Araştırmalar örgüt içerisindeki yükselme imkanlarının ücretten daha etkili olduğunu belirlemişlerdir. Terfi olanaklarının adaletli olması ve makul bir temele dayanması iş doyumunu üzerinde etkilidir (Yerlisu ve Çelenk, 2008: 88).

1.3.1.4. Çalışma Arkadaşları

Çalışma arkadaşlarının dayanışma ve yardımlaşma içerisinde olması iş doyumuna etki eder. Çalışanlar iş arkadaşlarından destek aldıklarında iş doyumları artmaktadır (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018: 606).

Her işletmede formel yapının yanında çalışanlar arasında resmi olmayan ilişkiler yoluyla kurulan bir enformel yapı bulunmaktadır. Çalışanlar arasında oluşan bu enformel yapı çalışanların manevi destek ve arkadaşlık gibi sosyal ihtiyaçlarını tatmin etmede yararlı olabilir. Ancak bu yapı doğru olmayan bilgilerin yayılmasına, dedikodunun artmasına, değişime karşı direnç oluşmasına ve hatta hedeflerden sapmaya bile neden olabilir. Bu nedenle enformel yapının tanımlanması, belirlenen resmi unvan ve ilişkilerin dışında kimin kiminle iletişim kurduğunun ortaya çıkarılmasına, bu yapının meşrulaştırılmasına ve formel yapının geliştirilmesine yardımcı olabilir (Schermerhorn, 2012: 272).

1.3.1.5. Çalışma Koşulları

İşin yapıldığı mekânın üretkenlik için ne ölçüde rahat ve destekleyici olduğu ve ayrıca kişinin istihdamının garanti altına alınması iş doyumunu için önemlidir (Ivancevich, Matteson ve Konopaske, 2014: 71). Çalışma ortamının fazla sıcak veya soğuk olması, fazla gürültü içermesi ve güvenli çalışma koşulları içermesi çalışanın iş doyumuna etki etmektedir. Bu koşulların kötü olması çalışanın fiziksel rahatsızlık hissetmesi ve iş doyumunun düşmesine sebep olur (Eğinli, 2009: 41).

1.3.1.6. Adaletli ve Sürekli Yönetim Sistemi (Yönetimin Kalitesi)

Çalışanların sorunları ile ilgili rahatlıkla şikâyet edebilecekleri bir ortam sağlanmalı ve şikâyetleri değerlendirerek çözüm getirilmelidir. Yöneticiler çalışanlarını tehlikelere karşı korumalı ve ücret, çalışma koşulları ve terfi gibi haklarını temin etmelidir (Ergül, 2005: 76). Çünkü çalışanlar bir işe başlayacaklarında işin koşullarını ve kişinin haklarını içeren bazı yazılı sözleşmeler yapılmaktadır. Fakat buna karşılık çalışanın işe yönelik, işverenin ise çalışana yönelik bazı beklentilerinin olduğu ve genelde yazılı olmayan psikolojik anlaşmalar da vardır. Bu psikolojik

anlaşmaların karşılanması veya bozulması iş doyumunda etkili olmaktadır (Eğinli, 2009: 37-38).

1.3.2. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler bireyin kalıtsal özellikleri ile yaşamı boyunca edindiği tecrübelerini kapsamaktadır (Tok ve Bacak, 2013: 1142). İş doyumuna etki eden bireysel faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, unvan, tecrübe ve kişilik şeklinde bu bölümde incelenecektir.

1.3.2.1. Cinsiyet

Literatürde cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkide farklı sonuçlara ulaşıldığına rastlanılmıştır. Buna örnek olarak Kosa (2019), banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş doyum düzeyinin cinsiyete göre değiştiğini tespit ederken, Avşaroğlu ve diğerleri (2005) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında cinsiyet ve iş doyumunu arasında bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir.

1.3.2.2. Yaş

Literatürde iş doyumunu ve yaş arasındaki ilişkide farklı sonuçlara ulaşıldığı gözlemlenmiştir. Buna göre Sat ve Ay (2010), banka çalışanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyini ölçtükleri araştırmalarında yaş değişkeninin iş doyumunu pozitif etkilediğini tespit etmişlerdir. 30 yaş ve altı çalışanların diğer yaş gruplarına göre iş doyumlarının düşük olduğunu, 31-45 ile 46 yaş ve üzeri çalışanlarda ise bir farklılık olmadığını belirlemişlerdir. Buna karşılık Ordu (2016), çalışmasında iş doyum düzeylerinin yaşa göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

1.3.2.3. Eğitim Durumu

Yılmaz (2012), ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ölçtüğü çalışmasında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin eğitim durumlarına göre değişmediğini tespit etmiştir.

1.3.2.4. Medeni Durum

Öztürk ve Şahbudak (2017), Cumhuriyet Üniversitesindeki akademisyenlerin iş doyumunu ölçmek üzere yaptıkları çalışmada 320 akademisyene anket uygulamışlardır. Bunun sonucunda akademisyenlerin evli veya bekâr olma durumuna göre iş doyumlarının farklılaşmadığını tespit etmişlerdir.

1.3.2.5. Unvan

Sarıtaş (2010), çalışmasında mesleki kıdemin iş doyumunda etkili olduğunu bulmuştur. Alt kademedeki bulunanların üst kademedekilere kıyasla daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını belirtmiştir.

1.3.2.6. Tecrübe

Ordu (2016), lise öğretmenleri üzerinde yaptığı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumlarının tecrübelerine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. 11 ile 20 yıldır görev yapan öğretmenlerin iş doyumları 10 yıl ve daha az süredir görev yapanlara göre daha düşük çıkmıştır. Buna karşılık Avşaroğlu ve diğerleri (2005), iş doyumunu ve tecrübe arasında bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

1.3.2.7. Kişilik

Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran kendine has karakteristik özellikleridir. Çalışanın iş hayatına etki eden beş büyük kişilik boyutu aşağıdaki gibidir (Schermerhorn, 2012: 383-384; Bayat, 2019: 1584):

1. *Dışadönüklük*: Kişinin ne kadar sosyal olduğunun ve kendine ne kadar güvendiğinin derecesidir.
2. *Uyumluluk*: Kişinin ne kadar güvenilir ve iyi huylu olduğunun derecesidir.
3. *Sorumluluk*: Kişinin ne kadar sorumluluk sahibi, dikkatli ve güvenilir olduğunun derecesidir.
4. *Duygusal denge*: Kişinin ne kadar sakin, güvenilir ve endişesiz olduğunun derecesidir. Duygusal denge kişilik özelliğine sahip çalışanlar öz güvenli ve sakin kalarak iş arkadaşlarını ve iş ortamını rahatlatırlar ve dolayısıyla iş

doyumları artarken bu kişiliğe sahip olmayanlar ise gergin ve sınırlı oldukları için iş ortamına ve arkadaşlarına zarar verebilirler ve dolayısıyla bu kişilerin iş doyumları azalmaktadır.

5. *Gelişime açıklık*: Kişinin yeniliklere ne kadar açık olduğunun derecesidir. Bu kişiliğe sahip çalışanlar iş ortamında yaşanacak değişikliklere uyum sağlayarak alışkanlıkların dışına çıktığında iş doyumlarını koruyabilmektedirler.

1.4. İş Doyumu Sonuçları

Çalışanın iş doyumunu yaşamasının olumlu sonuçları ve iş doyumsuzluğu yaşamasının sonuçları bu bölümde incelenecektir.

1.4.1. İş Doyumunun Olumlu Sonuçları

İş doyumunu yaşayan çalışanın performans, moral ve kendine güveni artar, stres, şikâyet, işten kaytarma ve işten ayrılma tutumları azalır (Nal ve Nal, 2018: 132). İş doyumunu ayrıca çalışanın örgüt ile ilgili iyi tavır almasına, diğer çalışanlarla iş birliği içinde olmasına, sağlığının iyi olmasına ve işini beklenenden daha büyük bir gayret içinde yapmasına neden olur (Tok ve Bacak, 2013: 1142).

İş doyumunun sağlanması, çalışanların moralinin artmasına; dolayısıyla görevlerini yerine getirmede enerji, istek ve arzularının yükselmesine neden olur. Ayrıca, çalışanların işlerine bir bağlılık göstermesi ve iş ortamında bir bütünleşmenin sağlanmasına katkı sağlar. Çalışanlar arasında uyumun sağlanması ise sürekliliği sağlayarak verimliliği artırmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005: 58-59).

1.4.2. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar işten kaytarma, işe geç kalma, tekrar eden şekilde rapor alma, işten erken çıkma, fazla hata yapma, verimliliğinde azalma gibi tutumlar sergileyebilmektedir (Nal ve Nal, 2018: 132). Buna ek olarak doyumsuz çalışanlar sendikalaşma, emeklilik, madde kullanımı, hırsızlık, iş saatleri içerisinde internette gezinme ve iş araç ve gereçlerinden kendi menfaati için faydalanma gibi davranışlarda sergileyebilmektedir. (Çivilidağ, 2017: 359).

İşe Geç Gelme ve Devamsızlık

İşe devamsızlığın önemli nedenlerinden bir tanesi iş doyumsuzluğudur. Çalışanlar mesai saatlerinde iş yerlerine gelmiyorlar ve bunu düzenli olarak yapıyorlarsa bu durum yöneticiler tarafından dikkate alınmalıdır (Şimşek vd., 2001: 275). İşe geç kalma ise devamsızlığın bir parçası olarak görülebilmektedir. Ancak işe geç kalma bazen kendi içinde ayrı bir boyut olarak düşünülebilir. İşe geç kalma işten soğuyarak uzaklaşmanın, örgütten kopuşun, iş ile alakalı bir stresin veya işin kendisinden tamamen bağımsız nedenlerle ortaya çıkabilmektedir (Gupta ve Jenkins, 1983: 61).

İşten Ayrılma

İşten ayrılma, doyumsuz çalışanların isteyerek veya istemeden işinden ayrılmasını ifade etmektedir. İşten ayrılma kararı daha iyi bir iş fırsatını değerlendirme veya bireysel ya da örgütsel nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Çalışanın işini bırakması sonucu işletme kalifiye çalışanını kaybetme, onun yerini doldurmak için işe alma ve yetiştirme gibi maliyetlerle karşı karşıya kalır (Erdirençelebi ve Ertürk, 2018: 606). Dolayısıyla işten ayrılma nedenlerinin belirlenmesi yöneticiler için önem arz etmektedir. İşten ayrılmaları azaltmayı başaran örgütler kalifiye çalışanını elinde tutarak zor durumlarda kalmaktan kurtulacaktır. Bu durum çalışanın iş doyumunun artırılması ile sağlanabilir ancak tek başına yeterli değildir. Diğer taraftan iş doyumsuzluğu fazla ise işten ayrılmaların fazla olması mümkündür (Ak ve Diken, 2020: 177).

Fiziksel ve Mental Sağlık

Araştırmalar iş doyumunu ile fiziksel ve mental sağlığın ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. İş doyumsuzluğu stres ve tükenmişliğe neden olmaktadır (Şahin, 2023; Taşdemir, 2023; Tipi, 2022). Stresli koşullarda çalışan kişilerde fiziksel ve mental davranış sorunları meydana gelmektedir. Ayrıca uykusuzluk, hayal kırıklığı, iştahta azalma gibi durumlarda ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002: 3-7).

1.5. İş Doyumu ile İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar

Çini (2022), Konya ili organize sanayi bölgesindeki işletmelerde çalışan 15 beyaz yakalı çalışan ile yapmış olduğu nitel çalışmasında iş doyumunu en fazla etkileyen unsurların; mesleki bilgi aktarımı, ücret, iletişim, çalışma arkadaşları, ayrıcalıklar, çalışma şartları, çalışma saati, çatışmalar, terfi, işletme politikaları, ödül ve ceza ve yetki ve sorumluluk olduğunu belirlemiştir.

Çini vd. (2021) çalışmalarında Covid-19 döneminde sağlık çalışanlarının iş doyumunu, iş stresi ve işte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere anket ve mülakat yöntemi kullanarak sırasıyla 633 ve 13 katılımcıya ulaşmıştır. Bunun sonucunda iş doyumunu ile iş stresi arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca iş stresi iş doyumunu aracılığıyla işte kalma niyetini negatif yönde etkilemekte olduğunu belirlemiştir.

Türker ve Çelik (2019), öğretmenlerde iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü inceledikleri çalışmalarında, Antalya ili Muratpaşa ilçesinde görev yapan 330 öğretmene anket uygulaması yapmışlardır. Bunun sonucunda iş-aile çatışması ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu etkinin de yaşam doyumunu yordadığını tespit etmişlerdir.

Doğan ve Akandere (2019), taekwondo antrenörlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmalarında 201 antrenöre anket uygulamışlardır. Bunun sonucunda iş doyumunu ve tükenmişlik arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca iş doyumunu cinsiyete göre değişmez iken eğitim durumuna göre farklılıklar tespit etmişlerdir.

Gafa ve Dikmenli (2019), sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini inceledikleri çalışmalarında, Kırşehir ve Erzurum illerinde bulunan 415 öğretmen üzerinde anket uygulaması yapmışlardır. Bunun sonucunda iş doyumunu ile mesleki kıdem, cinsiyet ve medeni durum arasında bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca iş doyumunu ile iş yaşamında yalnızlık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Erdirençelebi ve Ertürk (2018) alışmalarında örgütsel yalnızlık algısının işten ayrılma niyeti ve iş doyumunu üzerindeki etkileri incelemiş ve bu kapsamda Konya ilinde kamu bankalarında çalışan 182 kişi üzerinde anket çalışması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda ise örgütsel yalnızlığın iş doyumunu negatif, işten ayrılmayı ise pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Ayrıca alışanların iş doyumları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır.

Erdirençelebi ve Karakuş (2018) alışmalarında Karaman ilinde bulunan Saray Bisküvi’de çalışan 192 kadın çalışan üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucunda kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilediğini belirlemişlerdir. Ayrıca kadın çalışanların iş doyumlarının örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Başaran ve Güçlü (2018), okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında İstanbul ilindeki devlet orta okullarında görev yapan 250 öğretmene anket uygulaması gerçekleştirmişlerdir. Bunu sonucunda okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumlarını yüksek olarak belirlemişlerdir.

Nal ve Nal (2018), sağlık çalışanlarının iş doyumlarını ölçtükləri çalışmalarında, Kastamonu ilinde kamu hastanesinde görev yapan 99 sağlık çalışanı üzerinde anket uygulaması gerçekleştirmişlerdir. Bunun sonucunda yaş ve iş doyumunu arasında bir fark tespit etmişlerdir. 36-50 yaş gurubunun iş doyumunun 51-65 yaş grubundan daha yüksek olduğu belirlemişlerdir. Medeni durum ve eğitim durumu ile iş doyumunu arasında bir fark tespit etmemişlerdir. Ancak en yüksek iş doyumunun lise mezunlarında en düşük iş doyumunun ise ilkokul mezunlarında olduğunu belirlemişlerdir. Toplam alışma süresi ile iş doyumunu arasında bir fark olmadığını belirlemişlerdir. Ancak en yüksek iş doyumunu 2-4 yıl arasında en düşük iş doyumunu ise 0-1 yıl arasındadır. Mevcut kurumda çalışma süresi ile iş doyumunu arasında bir fark olmadığını belirlemişlerdir. Ancak en yüksek iş doyumunu 11 yıl ve üzeri çalışanlarda en

düşük iş doyumunu ise 0-1 yıl arasında çalışanlardadır. Ayrıca çalışanların içsel iş doyumunu açısından tatmin, dışsal iş doyumunu açısından tatmin olmadığı belirlenmiştir.

Demirtaş ve Nacar (2018), öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkiyi ölçtükleri çalışmalarında, Elazığ ilinde görev yapan 293 öğretmen ile anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. İş doyumunu ile pozisyon, yaş ve cinsiyet değişkeni arasında bir ilişki olmadığını belirlemişlerdir. Ayrıca iş doyumunu ve örgütsel sessizlik algıları arasında bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir.

Çivilidağ, (2017) çeşitli meslek gruplarındaki çalışanların sanal kaytarmalarının iş doyumunu ve iş stresi üzerindeki ilişkisini incelediği çalışmasında Antalya ilinde 223 çalışana anket uygulaması yapmıştır. Araştırma sonucunda sanal kaytarma ile iş doyumunu ve iş stresinin ilişkili olmadığı sonucuna varmıştır.

Gedik ve Üstüner (2017), eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisini ölçtükleri meta analiz çalışmalarında, Türkiye’de eğitim örgütlerindeki örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisini ölçen 6’sı tez 5’i makale olmak üzere 11 çalışmanın meta analizini yapmışlardır. Bunun sonucunda kamuda veya özel sektörde çalışma durumuna göre örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisinin farklılaştığını tespit etmişlerdir.

Büyükgoze ve Özdemir (2017), iş doyumunu ile öğretmen performansı arasındaki ilişkiyi ölçtükleri çalışmalarında iş doyumunu ile cinsiyet, kıdem ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca iş doyumunu ile görev süresi arasında bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir.

Çolak ve diğerleri (2017), öğretmenlerin özerklik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ölçtükleri çalışmalarında Muğla ilindeki 380 öğretmene anket uygulaması yapmışlardır. Bunun sonucunda öğretmenlerin özerklik davranışları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre değişmediğini, kıdem’e göre ise değiştiğini belirlemişlerdir. Ayrıca 10 yıl ve daha az çalışan öğretmenlerin iş doyumları 11-20 yıl arası çalışanlardan daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Türkoğlu ve Yurdakul (2017), mobilya sektöründe çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi ölçtükleri çalışmalarında 362 kişiye anket uygulaması yapmışlardır. Çalışma sonucunda iş doyumunu ve performans arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca iş doyumunu medeni duruma göre değişmezken yaş, cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu gibi özelliklere göre değişmekte olduğunu belirlenmişlerdir. 46 yaş ve üzerindeki çalışanların iş doyumlarının diğer yaş gruplarına kıyasla daha düşük olduğunu, lisansüstü eğitim seviyesindeki çalışanların iş doyumları ve iş performanslarının yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Sektörde hizmet süresi 11-16 yıl olan çalışanların iş doyumları düşük, 20 yıl ve üzeri çalışanların iş doyumları yüksek çıkmıştır.

Erdirençelebi ve Özer (2016) Konya ilinde iki kamu bankasında görev yapan 182 personel ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, örgütsel yalnızlığın iş doyumunu üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu ve işten ayrılmayı tetiklediğini, ayrıca iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Demir ve Çini (2014), Konya'da görev yapan 201 banka çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada eğitim ve kariyer fırsatlarının iş doyumunu sağladığını ve bu durumda örgütsel bağlılığı etkilediğini belirlemişlerdir.

Eğimli (2009), kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumlarını ölçtüğü çalışmasında İzmir ilinde 370 çalışana anket uygulaması yapmıştır. Araştırma sonucunda kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumlarının farklılaştığını tespit etmiştir. Buna göre kamu çalışanlarının iş doyumunun özel sektöre göre daha fazla olduğunu belirlemiştir. Ayrıca iş doyumunu ile ücret ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

Gupta ve Jenkins (1983) çalışmalarında 400 kişiden oluşan örgütte 219 kişiye ulaşılmış ve bunlardan 173'ünü analize dahil etmişlerdir. Çalışanların yaşı, cinsiyeti ve ulaşım olanaklarının işe geç kalmaları ile önemli derecede ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca işe geç kalmanın diğer işten ayrılma göstergeleri ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Çalışmada işe devamsızlık ve iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmadığını belirlemişlerdir.

Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi'nde yer alan iş doyumu ile ilgili yapılmış bazı tezler aşağıdaki Tablo 1.3.'de detaylı şekilde incelenmiştir.

Tablo 1. 3. Ulusal tez merkezinde yer alan iş doyumu ile ilgili tezler

Yıl	Yazar	Üniversite / Bölüm	Örnekleme / Sektör	Yöntem / Analiz	İlişkilendirildiği Kavramlar	Bulgu ve Sonuç
2023	Sümer	Maltepe Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	385 / Havayolu (Kabin Memuru)	Nicel (Anket) / Pearson Korelasyon ve Çoklu Doğrusal Regresyon	İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, İçsel Pazarlama	Kabin memurlarının içsel ve dışsal doyumu ve vizyon-egitim ile ödüllendirme faaliyetleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
2023	Şeker Tarhan	Harran Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	625 / Sağlık (Hemşire)	Nicel (Anket) / T-Testi, Tukey Testi, Doğrusal Regresyon Analizi, ANOVA	İş Doyumu, İş Yaşam Kalitesi	Hemşirelerin iş doyumları ile iş yaşam kaliteleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.
2023	Şahan	Ege Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	225 / Sağlık (Hemşire)	Nicel (Anket) / Pearson Korelasyon Analizi ve Lineer Regresyon Analizi	Ölüm Korkusu, İş Doyumu, Hemşire Bakımı	Hemşirelerin Tanatofobi (ölüm korkusu) düzeyleri ile iş doyumları arasında bir ilişki bulunamamıştır.
2023	Kurt	Biruni Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	255 / Sağlık (Hemşire)	Nicel (Anket) / T-testi, Çoklu Doğrusal Regresyon, ANOVA	İş Doyumu, Psikolojik İyi Oluş, Covid-19, Korku	Hemşirelerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumu arasında ilişki bulunurken Covid-19 korkusu ile ilişki tespit edilememiştir.
2023	Şahin	Erciyes Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	319 / Eğitim (Öğretmen)	Nicel (Anket) / Pearson Korelasyon Testi, T-testi, ANOVA, Post-Hoc Testi, Tukey Testi	Covid-19, Psikolojik Dayanıklılık, Stres, İş Doyumu	Pandemide öğretmenlerin algılanan stresi ile iş doyumları arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
2023	Akın	Kastamonu Üniversitesi / Sosyal	504 / Eğitim (Öğretmen)	Nicel (Anket) / T-testi, ANOVA,	İş doyumu, Hizmetkar Liderlik, Örgütsel Bağlılık, Liderlik	Okul müdürlerinin hizmetkar liderlikleri ile iş

		Bilimler Enstitüsü		Tukey testi, LSD testi		doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
2023	Yıldırım	Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	227 / Spor Eğitimsi	Nicel (Anket) / T-testi, ANOVA, Tukey testi, Pearson Korelasyon	İş Doyumu, Örgütsel Sinizm	Spor eğitimcilerinin yaş, çalışma saati, medeni durumu, idari görev, kıdem, kurumda çalışma süreleri gibi değişkenlerde örgütsel sinizm ve iş doyumu arasında bir ilişki tespit edilememiştir.
2023	Çağlar	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü	66 / Sağlık (Tıbbi Sekreter)	Nicel (Anket) / Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H testi, Ki-Kare testi, Pearson Korelasyon Analizi	İş doyumu, Covid-19, Korona Virüs Korkusu, Tıbbi Sekreter	Covid-19 korkusu ile iş doyumu arasında bir ilişki tespit edilememiştir.
2023	Taşdemir	Ege Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	212 / Sağlık (Hemşire)	Nicel (Anket) / Mann-Whitney U Analizi, ANOVA, Kruskal Wallis testi, T-testi, Ki-Kare testi	İş Doyumu, Tükenmişlik, İşten Ayrılma Niyeti	Araştırma sonucunda iş doyumu ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
2023	Cankurtaran	Atılım Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü	518 / Akademisyen	Nicel (Anket) / Tukey Testi, T-testi, ANOVA, Korelasyon Analizi	İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, Kayırmacılık	Araştırma sonucunda akademisyenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile kayırmacılık algıları arasında negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.
2023	Şen	Hitit Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	522 / Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni	Nicel (Anket) / Mann Whitney U Testi,	İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Mesleki Tutum, Beden Eğitimi	Araştırma sonucunda beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki

				Spearman Korelasyon ve Kruskal Wallis H testi		tükenmişlikleri arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş doyumu ile mesleki tükenmişlik ve mesleki tutum ile mesleki tükenmişlik arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.
2023	Akış	Dokuz Eylül Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	190 / Sağlık (Hemşire)	Nicel (Anket) / T-testi, Tukey testleri, ANOVA	İş Doymu, Sağlıkta Şiddet, Hemşirelik	Araştırma sonucunda hemşirelerin şiddete maruz kalmaları ile iş doyumları arasında bir ilişki tespit edilememiştir.
2023	Baş	İstanbul Topkapı Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	521 / Akademisyen	Nicel (Anket) / Korelasyon ve Regresyon Analizi	İş Doymu, Covid-19, Esnek Çalışma Modeli	Analiz sonuçlarına göre iş doymu ve esnek çalışma modeli arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışan performansı ile esnek çalışma modeli arasında da pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
2022	Öksüzöğlü	Ufuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü	153 / Akademisyen	Nicel (Anket) / Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	İçsel İş Doymu, Dışsal İş Doymu, Yaşam Doymu	Araştırma sonucunda İngilizce öğretmenlerinin yaşam doyum düzeyleri ile iş doyumları arasında bir ilişki tespit edilmiştir.
2022	Al-Baraheem	İstanbul Gelişim Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	205 / CEO-Direktör	Nicel (Anket) / Geçerlilik Analizi, Güvenilirlik Analizi, Korelasyon Analizi	İş Doymu, Çalışan Performansı, İnsan Kaynakları	Araştırma sonucunda CEO'lar, şefler ve direktörlerin iş doymu ve örgütsel güvenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

2022	Tipi	Gazi Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü	372 / Eğitim (Öğretmen)	Nicel (Anket) / Bağımsız T-testi, Sidak İkili Karşılaştırmaya testi, ANOVA, Korelasyon Analizi	İş Doyumu, İş Stresi, İşe Yabancılaşma	Araştırma sonucunda iş doyumu ile işe yabancılaşma arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş stresi ile içsel ve dışsal doyum arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.
2022	Duymaz	Atatürk Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	278 / Sağlık (Hemşire)	Nicel (Anket) / Pearson Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi	İş Doyumu, Merhamet Yorgunluğu	Araştırma sonucunda acil kliniklerde çalışan hemşirelerin iş doyumları ve merhamet yorgunlukları arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
2022	Annakka ya	İstanbul Okan Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	522 / Eğitim (Öğretmen)	Nicel (Anket) / Regresyon Analizi, Sobel testi, Pearson Korelasyon Analizi, Bootstrap testi	İş Doyumu, Psikolojik Sermaye, Algılanan Örgütsel Destek	Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel algı düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
2022	Başar	Siirt Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü	437 / Eğitim (Öğretmen)	Nicel (Anket) / Bağımsız Örneklem T-testi, Regresyon Analizi, Korelasyon Analizi, ANOVA	İş Doyumu, Okul Yöneticisi, Duygusal Zekâ	Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumları ile bu öğretmenlerin müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
2022	Dinçler	İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	165 / Sağlık Personeli	Nicel (Anket) / ANOVA, Bağımsız Grup t-testi, Post-hoc	İş Doyumu, Acil Sağlık Hizmetleri	Araştırma sonucunda 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde çalışan personellerin aldıkları ücretin

				testlerinden Gabriel testi		yetersiz ve adil olmaması en düşük düzeyde doyum sağladığı tespit edilmiştir. Ayrıca en yüksek iş doyumunun iş arkadaşlarından memnun olma düzeyinden kaynaklandığı belirlenmiştir.
2022	Çevik	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü	407 / Eğitim (Öğretmen)	Nicel (Anket) / ANOVA, T-testi, Çoklu Regresyon Analizi, Pearson Korelasyon Analizi	İş Doyumu, Güç Kaynakları, Okul Yöneticisi	Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumları ile okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
2022	Öztürk	Selçuk Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	145 / (Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları)	Nicel (Anket) / T-testi, ANOVA	İş Doyumu, Spor, Gençlik, Örgüt	Araştırma sonucunda Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının görevine bağlı olmaları işlerinde başarılı olmalarını sağlamaktadır.
2022	Akman Balta	İstanbul Gedik Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	432 / Turizm (SPA Personeli)	Nicel (Anket) / Korelasyon Analizi, Yol Analizi (Yapısal Eşitlik Modeli)	İş Doyumu, SPA, Turizm, Otel	Araştırma sonucunda Turizm işletmeleri SPA bölümündeki çalışanların dışsal doyum ile yönetim ve iç çevre riski arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.
2022	Güleç	İnönü Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	338 / Sağlık (Hemşire)	Nicel (Anket) / Korelasyon Analizi, Linear Regresyon Analizi, Kruskal-Wallis H Testleri, T-testi, ANOVA	İş Doyumu, Vicdan Algısı, Bakım Davranışı, Hemşirelik	Araştırma sonucunda hemşirelerin vicdan algıları ile iş doyum ve bakım davranışları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

2022	Anuk İşlek	Karamanoğ lu Mehmetbey Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü	314 / Eğitim (Okul Öncesi Öğretmeni)	Nicel (Anket) / T-testi, Pearson Korelasyon Analizi, Yapısal Eşitlik Modeli (YEM), Bootstrapping Analizi	İş Doymu, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sessizlik, YEM Analizi	Araştırma sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin iş doymu, örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlikleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
2022	Yıldırım	Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	500 / Psikolojik Danışman	Nicel (Anket) / Pearson Korelasyon Analizi, Basit Doğrusal Regresyon Analizi, MANOVA	İş Doymu, Algılanan Örgütsel Destek, Yılmazlık	Araştırma sonucunda okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş doymaları ile algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.
2020	Ersoy	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü	421 / Sağlık (Hemşire)	Nicel (Anket) / Bağımsız Gruplarda T- testi, Mann Whitney U Testi, Kruskal-Wallis Testi, Kolmogorov-Smirnov Testi, Linear Regresyon Analizi, ANOVA	İş Doymu, İş Yeri Şiddeti, Hemşire, İş Motivasyonu	Hemşirelere uygulanan iş yeri şiddeti ile iş doymu arasında bir ilişki tespit edilmiştir.
2020	Kaya	Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü	305 / Banka Çalışanı	Nicel (Anket) / Regresyon Analizi, T-testi	İş Doymu, Birey Örgüt Uyumu, Doym, Bankacılık	Yapılan incelemeler neticesinde algılanan birey-örgüt uyumu ve iş doymu arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir.
2019	Duygulu	Necmettin Erbakan Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü	123 / Banka Çalışanı	Nicel (Anket) / Pearson Korelasyon Analizi, Faktör Analizi	İş Tatmini, Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık	Araştırma sonucunda iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.
2019	Bayender	İstanbul Aydın	270 / Banka Çalışanı	Nicel (Anket) /	İş Tatmini, İş Stresi, Stres	Araştırma sonucunda iş

		Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü		Mann Whitney U Testi, Kruskal-Wallis Testi, Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi		tatmini ve stres arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.
2019	Bozkurt	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	579 / Otel İşletmesi Çalışanı	Nicel (Anket) / Mann Whitney U Testi, ANOVA, Kruskal-Wallis Testi	İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, Beş Yıldızlı Oteller	Otel çalışanlarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir.
2019	Mercan	Maltepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü	307 / Banka Çalışanı	Nicel (Anket) / Korelasyon Analizi	İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık, Yaşam Kalitesi	Yapılan incelemeler sonucunda iş doyumunu ile örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi arasında bir ilişki belirlenmiştir.

Tablo 1.3.'de incelenen doktora ve yüksek lisans tezlerinde iş doyumunun; iş yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş, tükenmişlik, esnek çalışma saatleri, işe yabancılaşma, duygusal zekâ, örgütsel sessizlik vb. ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Ancak iş doyumunu ile stres ve örgütsel bağlılık arasında birden fazla çalışma yapıldığı görülmektedir. Ayrıca iş doyumunu en fazla ölçülen çalışan grubu sağlık çalışanları olmuştur. İncelenen çalışmaların tamamında verilerin anket yöntemi kullanılarak elde edildiği görülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

COVID-19 KONTROL ALGISI

Bu bölümde kontrol algısı kavramı ve Covid-19 pandemisi detaylı şekilde incelenecektir.

2.1. Algı ve Algılama Kavramları

Algının TDK (Türk Dil Kurumu) sözlük anlamı, “Bir şeye dikkati yönelterek o şeyin bilincine varma, idrak.” şeklindedir (<https://sozluk.gov.tr/>, 2023). Algı, duyularımız aracılığıyla edindiğimiz bilgilerin işleyerek çevremizdeki olaylara anlam verme süreci olarak ifade edilebilir (Şimşek vd., 2001: 85). Algılar bizim günlük yaşamdaki olaylar, kendimiz ve diğer insanlar hakkında oluşturduğumuz bakış açımızı etkilemektedir. Üstelik daha da önemlisi bizler bu algılara göre hareket ederiz. Algılar kişinin kültürel geçmişinden, gelenek görenek ve inanışlarından ve diğer kişisel durumlardan etkilenebilir. Bu nedenle insanlar aynı şeyleri veya insanları farklı şekillerde algılayabilirler (Schermerhorn, 2012: 379). Algılama ise insanların beş duyusu yardımıyla çevrelerinden edindikleri bilgileri toplayıp bu bilgileri idrak etme ve anlamlandırma sürecidir. Algılamada bilgiyi işleme evrelerini dört başlık altında toplayabiliriz. Bunlar (Eren, 2010: 69-75):

Dikkat ve seçim evresi: Çevremizde bizi saran geniş bir bilgi ağına sahibiz. Ancak bize ulaşan ya da edindiğimiz bilgilerin sadece ufak bir kısmını dikkate alırız. Birey planlanmış faaliyetler sonucunda doğal olarak ilgilendiği olaylara yönelebilir ve bu doğrultuda diğer uyaranları dikkate almayabilir.

Edinilen bilgilerin organize edilmesi: Kişi çevreden seçtiği bilgileri zihninde yorumlayarak belli bir organizasyon dahilinde gruplandırır.

Organize edilen bilgilerin yorumlanması: Her insanın seçeceği ve dikkat edeceği bilgiler farklı olmaktadır. Dolayısıyla kişi seçtiği bilgileri yorumlayarak, farklı tutum ve davranışlarla ifade eder.

Bilgilerin tekrar hatırlanması: Algılanan bilgiler tecrübeleri, inanç ve tutumları oluşturur ve yeni bir algılama süreci başladığında bu bilgiler hatırlanarak yeni yorumlama ve davranışlara etki eder.

2.1.1. Algılama Sürecine Etki Eden Yanılgular ve Çarpıtmalar

Bazı yanılgular ve çarpıtmalar algılama sürecini güçleştirmektedir. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Eren, 2010: 76-79; Schermerhorn, 2012: 381-382).

Kalıplaşmış yargılar (Stereotypes): Kişi, insanları bazı özelliklerine göre sınıflandırarak zihninde bazı gruplandırmalar yapabilmektedir. Cinsiyet, yaş veya ırksal temelli olarak bireylere atfedilen kalıplaşmış yargılar iş hayatında negatif etkilere neden olabilir. Örneğin kadınların sürekli dedikodu yaptıkları şeklindeki kalıplaşmış yargı cinsiyet temelli olarak kadınların iş hayatlarını olumsuz etkileyebilmektedir.

Model oluşturma: Kişi kafasında belli bir model oluşturabilir ve insanları bu modele göre yargılayabilir.

Halo etkisi: Yeni birisi ile tanışıldığında kişinin gülümsemesi, saç kesimi veya kıyafeti üzerinden kişi hakkında pozitif veya negatif bütün bir izlenim geliştirme olarak tanımlanabilir. Kişi bir olay veya insanın etkisinde kalarak diğer olay veya insanları bu duruma göre değerlendirebilir.

Algıda seçicilik: Kişi algılama sürecinde olay veya insanı kendi değer yargılarına göre değerlendirerek bu yönleri dikkate alabilir. İş hayatında çalışanların iş arkadaşlarının görüşlerine kapalı olmaları buna örnek olarak gösterilebilir. Bu durumun kötü etkilerinden ikinci bir görüşe açık olarak ve fikirlere saygı duyarak kaçınılabılır.

Projeksiyon (İzdüşüm): Projeksiyon bir kişinin kendi tutumlarını başka bireylere atfetmesidir. Yani kişi kendisinin hoş karşılanmayan bir kişisel özelliğini başkalarına yakıştırabilir.

Zıtlık etkileri: Kişinin kişisel özelliklerinin diğerlerine kıyasla çok iyi veya düşük olmasına göre, kişi diğerleri arasında dikkat çekerek ön plana çıkabilmektedir.

Beklentiler: Kişi belli bir kişiyi bulma ve ulaşma çabasına girerek beklenti yanılıgısına düşebilir.

2.2. Kontrol Algısı

Rudolph ve arkadaşlarına göre (2001, akt. Gültekin, 2004) kontrol algısı bireyin öz yeterliliği ile ilgili inancını ve aynı zamanda çevreden gelen tepkilerle ilgili olan inancını içermektedir. Ayrıca kontrol algısı kişilerin yaşam seyirlerine ve yaşam koşullarına etki edebilme kabiliyetleri ile ilgili genelleşmiş bir inancı ifade eder. Kendi koşullarını hızlı bir şekilde etkileyebileceğini düşünen bireyler yüksek kontrol algısına sahiptirler. Bunun aksine yaşamlarının büyük ölçüde dış etkenler tarafından yönetildiğine inanan kişiler düşük kontrol algısına sahiptirler (Bullers ve Prescott, 2001: 145).

2.3. Covid-19 Pandemisi

Koronavirüsler ilk defa 1966 yılında Tyrell ve Bynoe tarafından keşfedilmiştir. Ayrıca Koronavirüs kelimesi, virüsün şekil olarak bir taç'a benzemesinden dolayı Latince taç anlamına gelen corona sözcüğünden gelmektedir (Velavan ve Meyer, 2020: 278).

Yeni koronavirüs, yaklaşık %80 oranında SARS-CoV virüsü ile benzerlik gösterdiği için Severe Acute Respiratory Syndrome Koronavirüs-2 (SARS-CoV-2) olarak adlandırılmıştır. Bu virüsün sebep olduğu hastalık ise Covid-19 olarak adlandırılmıştır (Yuki vd., 2020: 1). Koronavirüs (Covid-19), SARS-CoV-2 virüsünün neden olduğu bir virüs türüdür ve insanlık tarihinin yedinci koronavirüsüdür. Virüs 2020 yılının Ocak ayında Çin'in Hubei eyaletinde bulunan Wuhan şehrinde ortaya çıkmıştır (Ciotti vd., 2020: 365). Son 21 yıldaki; SARS (2002-2003) ve MERS (Middle East Respiratory Syndrome) (2012- günümüz)'de olduğu gibi Covid-19 virüsü de insan sağlığı üzerinde ciddi zararlar oluşturmuştur (Fauci vd., 2020: 1268). SARS-CoV virüsünün ölüm oranı %9.6; MERS-CoV virüsünün yaklaşık %36'dır

(Ciotti vd., 2020: 365). Covid-19 virüsünün ölüm oranı ise virüsün başlarında %2.9 (Ciotti vd., 2020) iken aşının devreye girmesi ile Mayıs 2023'de %0,009 olmuştur (WHO, 2023).

Yeni tip Koronavirüs (COVID-19), ilk Çin'in Wuhan kentinde Aralık ayı sonlarında ateş, öksürük gibi belirtiler gösteren hasta grubunda yapılan araştırmalar neticesinde 13 Ocak 2020'de tanımlanan bir virüstür (<https://covid19.saglik.gov.tr>, 2020). DSÖ 30 Ocak 2020'de Çin'de ve diğer ülkelerde artan vaka sayıları nedeniyle küresel boyutta bir acil sağlık durumu ilan etmiştir (Velavan ve Meyer, 2020: 278). Devamında ise 11 Mart 2020'de salgın DSÖ tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir (WHO, 2023). Koronavirüs vakası Türkiye'de ilk 11 Mart 2020 tarihinde görülmüştür. Ülkedeki virüs kaynaklı ilk ölüm ise 17 Mart 2020 tarihinde gerçekleşmiştir (Budak ve Korkmaz 2020: 67-73). Ayrıca 1 Nisan 2020 tarihinde Koronavirüs'ün tüm ülke çapında yayıldığı Sağlık Bakanı Fahrettin Koca tarafından açıklanmıştır (Uğurluer vd., 2021: 370).

Koronavirüs'ün ortaya çıkmasından bu yana çeşitli teoriler ortaya atılmıştır. Bunlardan birisi virüsün laboratuvar ortamında üretildiği söylentisidir. Ancak bu durumu genetik verilerin desteklemediği görülmüştür. Genom analizleri göstermiştir ki Covid-19 virüsü diğer koronavirüslerden ayrı kendine has özellikler taşımaktadır (Ciotti vd., 2020: 366). Ayrıca virüsün Wuhan'da deniz ürünleri satan bir pazar yerinde hayvanlardan insanlara geçtiği düşünülmektedir. Ancak bu düşünce üzerinde göz ardı edilen bazı noktalar vardır. Bu yüzden virüsün insanlara nasıl bulaştığının daha net bir şekilde tanımlanmasına ihtiyaç vardır (Velavan ve Meyer, 2020: 278).

2.3.1. Covid-19 Virüsü Kuluçka Süresi ve Semptomları

Covid-19 virüsünün kuluçka döneminin belirlenmesi hastalığın takip edilmesi ve karantina süresinin belirlenmesi bakımından önem kazanmaktadır. Kuluçka döneminin süresi 2.1-11.1 gün arasında değişmekle beraber ortalama 6.4 gün olduğu ölçülmüştür. Sağlık otoriteleri ise hastalıktan emin olmak adına 14 günlük bir takip süresini önermektedir (Ciotti vd., 2020: 367-368).

Covid-19 virüsünün kişinin vücudundaki yaşam döngüsü 5 adımda gerçekleşmektedir. Bunlar; bulaşma, yayılma, biosentez, olgunlaşma ve salınımdır (Yuki vd., 2020: 2).

Koronavirüse yakalanan hastaların semptomları bir haftadan az bir sürede ortaya çıkmaktadır. Semptomlar arasında ateş, öksürük, halsizlik ve burun tıkanıklığı yer almaktadır. Ayrıca hastaların yaklaşık %75'i göğüs ile ilgili şikayetler yaşamaktadır ve solunum güçlüğü ile birlikte hastalık ciddi boyutlara ulaşmaktadır (Velavan ve Meyer, 2020: 278). Covid-19 virüsünün semptomlarının başlaması ile hastanın solunum güçlüğünün başlaması yaklaşık 9 günü bulmaktadır (Yuki vd., 2020: 1). Hastalığın başlangıcından hastaneye yatma süreci ise yaklaşık 9.1 gün ile 12.5 gün arasında olmaktadır (Fauci vd., 2020: 1269).

Covid-19 virüsü vücuttaki diğer organlara verdiği zararın yanında özellikle solunum sistemini etkilemektedir. Ayrıca hastalarda ateş, solunum zorluğu, boğazda kuruluk, baş ağrısı, güçsüzlük, kusma ve baş dönmesi gibi semptomlar ortaya çıkmaktadır. Covid-19'un solunum ile ilgili semptomlarının şiddeti kişiden kişiye oldukça farklılık göstermektedir. Örneğin çalışmalar göstermiştir ki hastalık çocuklardan ziyade yaşlı insanlarda daha fazla ölüme yol açmaktadır (Yuki vd., 2020: 1). Çocuklar virüsü çok hafif veya asemptomatik geçirirken 60 yaş ve üzerindeki yaşlı hastalar daha fazla risk altında yer almaktadır (Velavan ve Meyer, 2020: 279). Li ve mestektaşlarının ilk 425 vaka üzerinden gerçekleştirdikleri çalışmada hastaların ortalama yaşlarının 59 olduğu ve hastaların %56'sının erkek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 15 yaş altındaki çocuklarda hiç vaka olmadığı görülmüştür (Fauci vd., 2020: 1269). Öte yandan bebekler ve çocukların solunum sistemi ile ilgili rahatsızlıklarda hastaneye yatma riski çok fazla olmaktadır. Ancak Covid-19 virüsü söz konusu olunca çocuklar ve bebekler semptomları hafif geçirmekte ve hastaneye yatmaya gerek duymadan atlatmaktadırlar (Yuki vd., 2020: 3).

Covid-19 virüsünün semptomları kişiden kişiye değişmekle beraber yaygın, az görülen ve ciddi semptomları aşağıdaki gibidir (WHO, 2023):

- *En sık görülen semptomlar:* Ateş, öksürük, yorgunluk ve koku veya tat kaybı.
- *Az görülen semptomlar:* Baş ağrısı, boğaz ağrısı, vücut ağrıları, ishal, kızarıklık ve solgun ten rengi, kanlanmış göz.
- *Ciddi semptomlar:* Nefes almada zorluk, göğüs ağrısı ve konuşmada zorluk.

2.3.2. Covid-19'dan Korunma Yolları

Covid-19 virüsü nedeniyle enfekte olan insanların çoğu hastalığı ayakta geçirmekte ve tedaviye ihtiyaç duymaksızın iyileşmektedir. Ancak özellikle yaşlı insanlar ve kanser, kalp rahatsızlığı, diyabet ve solunum yolu rahatsızlıkları bulunan kişiler daha ağır geçirmekte ve hatta hayatını kaybedebilmektedir. Covid-19 virüsünden korunmak için aşağıdaki talimatlar izlenmelidir (WHO,2023):

- Kişi aşıya ulaşılabilir olduğunda aşılanmalıdır.
- Kişi diğer insanlarla arasına en az bir metre mesafe koyarak görüşmelidir.
- Kişi uygun şekilde maske kullanmalıdır.
- Kapalı ortamlar iyi şekilde havalandırılmalıdır.
- Eller sık şekilde yıkanmalı ve temiz tutulmalıdır.
- Virüs enfekte kişinin ağzından veya burnundan konuşması, nefes alması veya öksürmesi sırasında yayılmaktadır. Dolayısıyla hapsirirken veya öksürürken ağız ve burun kapatılmalıdır.
- Hasta iken dışarıya çıkılmamalı ve izole olunmalıdır.

2.3.3. Dünyada ve Türkiye'deki Covid-19 Vaka ve Ölüm Sayıları

DSÖ'nün 15 Mayıs 2023 tarihinde açıklamış olduğu verilere göre salgın boyunca dünya çapında toplam 766.440.796 vaka ve 6.932.591 ölüm tespit edilmiştir. Türkiye'deki verilere bakıldığında ise Mart 2023 itibari ile vaka sayısı 31.054 ve vefat sayısı 85 olarak açıklanmıştır. Türkiye'de salgın boyunca toplam vaka sayısı ise 17.232.066 ve toplam vefat sayısı 102.174 olarak açıklanmıştır. Ayrıca dünya çapında yapılan aşı dozu 13.352.935.288 olarak açıklanmıştır. Türkiye'de toplam 152.718.438

doz aşı yapılmıştır. Birinci doz sayısı 57.957.808 ve uygulanma oranı %93,37; ikinci doz sayısı 53.193.495 ve uygulanma oranı %85,70; üçüncü doz sayısı ise 28.235.571'dir. Araştırmanın örnekleminin çekildiği Konya ilinde ise aşılama oranı 76,6'dır (WHO, 2023; Sağlık Bakanlığı, 2023).

2020 yılının Şubat ayının ortalarına kadar Çin dünyanın diğer kalanına oranla en fazla vaka ve ölüm oranlarına sahip ülke olmuştur (Velavan ve Meyer, 2020: 278). Ancak 15 Mayıs 2023 itibari ile ABD (Amerika Birleşik Devletleri) 103.436.829 vaka sayısı ve 1.127.152 ölüm sayısı ile en fazla vaka ve ölüm oranına sahip ülke olmuştur (WHO, 2023).

2.4. Covid-19 Pandemi Döneminde İş Doyumu ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Ay ve Aksu (2023) Covid-19 pandemi sürecinde öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmalarında 302 öğretmen üzerinde anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bunun sonucunda öğretmenlerin iş doyumları ile tükenmişlikleri arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin pandemi döneminde iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

Özaydın ve diğerleri (2022) çalışmalarında Covid-19 pandemisinin sağlık çalışanlarının iş doyumuna olan etkisini araştırmak üzere 268 çalışana anket uygulamışlardır. Çalışma neticesinde hasta bakımında bulunmayan kişilerin iş doyumlarının daha fazla çıktığını belirlemişlerdir. Öte yandan karantina altına alınanların, Covid-19 tanısı konulanların ve bekarların iş doyumunun daha düşük olduğunu belirlemişlerdir.

Edis ve Keten (2022) çalışmalarında 227 sağlık çalışanı üzerinde anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bunun sonucunda pandemi döneminde sağlık çalışanlarının iş doyum ve yaşam doyumlarının orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca iş doyum ile tükenmişlik alt boyutları arasında negatif, yaşam doyum ile pozitif bir ilişki belirlemişlerdir.

Öngel (2022) çalışmasında İstanbul'da bir hastanede görev yapan 392 hemşire üzerinde anket çalışması gerçekleştirmiştir. Bunun sonucunda hemşirelerin tükenmişliklerinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Ayrıca bu ilişkide iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın aracı rolünün olduğunu tespit etmiştir. Öte yandan örgütse bağlılık ve iş doyumunun işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Avcı ve diğerleri (2022) çalışmalarında bir üniversite hastanesinde görev yapan 182 hemşire ile anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bunun sonucunda iş doyumunu ile hemşirelerin merhamet yorgunluğu arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Öztürk ve Özdoğan (2022) çalışmalarında Tatvan devlet hastanesinde görev yapan 341 sağlık çalışanı üzerinde anket çalışması gerçekleştirmiştir. Bunun sonucunda pandemi döneminde sağlık çalışanlarının iş doyumlarının yüksek ancak örgütsel bağlılıklarının düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Yeşil ve Mavi (2021) çalışmalarında 169 AVM çalışanı üzerinde anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bunun sonucunda iş doyumunu ile Covid-19 korkusu arasında bir ilişki tespit edememişlerdir. Öte yandan iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki belirlemişlerdir.

Arpacıoğlu ve diğerleri (2021) 371 sağlık çalışanı üzerinde anket uygulaması yaparak gerçekleştirdiği çalışmalarında iş doyumunu ile kaygı, depresyon ve tükenmişlik arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir.

Tosun ve Ancın (2021) çalışmalarında Balıkesir ilinde faaliyet gösteren üç yıldızlı otellerde çalışan 69 çalışan üzerinde anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Bunun sonucunda pandemi döneminde otel çalışanlarının iş doyumlarının ve işe yabancılaşma düzeylerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Çetin ve diğerleri (2021) çalışmalarında Karabük üniversitesinde görev yapan 216 öğretim elemanına anket uygulaması yapmıştır. Bunun sonucunda pandemi

döneminde öğretim elemanlarının içsel ve dışsal iş doyumunun iş performansını artırdığı sonucuna varmışlardır.

Altındağ (2021) çalışmasında Konya ilinde görev yapan 215 banka çalışanı üzerinde anket çalışması gerçekleştirmiştir. Bunun sonucunda iş doyumunu ile covid-19 korkusu ve iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAHA ARAŞTIRMASI

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıkları, kavramsal modeli, araştırmada kullanılan yöntem ve bulgular detaylı şekilde yer alacaktır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Covid-19 pandemi döneminde banka çalışanlarının iş doyumunu ve Covid-19 kontrol algısı arasındaki ilişkinin MIDÖ (Minnesota İş Doyum Ölçeği) ve Covid-19 Kontrol Algısı Ölçeği ile ölçülüp belirlenmesi ve demografik özellikler açısından araştırılmasıdır.

İş hayatı, günümüzde bireylerin yaşamlarının merkezinde yer alarak hayatlarının önemli bir bölümünü kaplamaktadır. Bireyler yaptıkları işe karşı zamanla bazı tutumlar geliştirmektedirler. Bu tutumların olumlu veya olumsuz olmasına göre iş doyumunu veya iş doyumsuzluğu oluşmaktadır. İş doyumunu bireylerin yalnızca iş hayatını etkilemekle kalmayıp sosyal hayatına da etkileri olmaktadır. Bu nedenle iş doyumunu ve onu etkileyen faktörler ele alınarak çalışanlara ve yöneticilere yol göstermesi önem kazanmaktadır.

Tüm bunların ışığında ayrıca son dönemde ülkemizde ve dünyada yaşanan Covid-19 virüsünün hâlihazırda ekonomik ve sosyal hayata ciddi etkileri olmuş ve yaşam tarzlarını önemli derecede değiştirmiştir. Pandemi sürecinin insanların alışkanlıklarını dahi değiştirdiği düşünülürse bu sürecin iş hayatlarına ve dolayısıyla iş doyumlarına etki etmesi kaçınılmazdır. Buradan hareketle çalışanların iş doyumunu ve Covid-19 kontrol algısı arasındaki ilişki incelenerek, bu zorlu dönemde işletmelere ve çalışanlarına yol göstermesi düşünülmektedir.

Çalışma, Covid-19 pandemisi döneminde banka çalışanlarının iş doyumuna etki eden faktörlerin belirlenmesi ve bunların incelenerek bazı çözüm önerileri sunulması sonucunda literatüre katkı yapılması açısından önemlidir. Ayrıca literatürde

iş doyumu ve Covid-19 kontrol algısı arasındaki ilişkinin ölçüldüğü çalışmaya rastlanılmaması, çalışmayı literatüre katkı yapması bakımından önemli kılmaktadır.

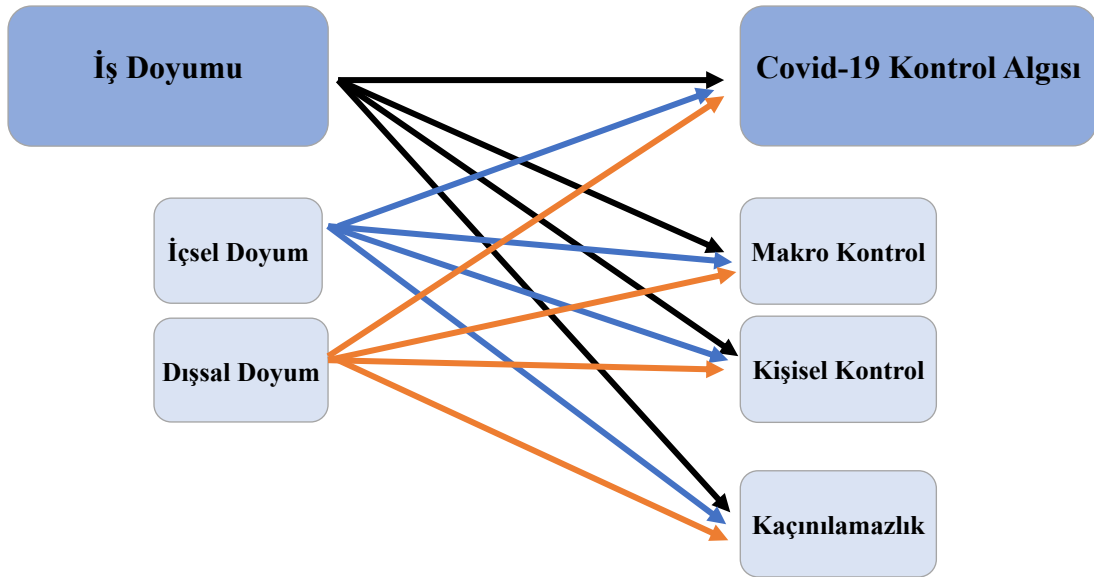
3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sıralanmıştır:

- En önemli sınırlılık zaman ve ekonomik kısıtlardır.
- Araştırmada evrenin tamamına ulaşamayıp elde edilen veriler örneklem ile sınırlı kalmıştır.
- Araştırma Konya ili merkezinde bulunan banka personelleri ile sınırlı kalmıştır.
- Araştırmaya katılan banka çalışanlarının, anket sorularına verdikleri cevapların ortaya çıkma endişesi gibi sebeplerle samimi cevaplar vermeme ihtimalleri araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.
- Katılımcılarının soruları yanlış anlama ihtimalleri araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır.
- Pandemi döneminde yaşanan sokağa çıkma yasakları araştırma örneklemine ulaşmayı zorlaştırmıştır.

3.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Araştırmanın modeli; iş doyumu ve Covid-19 kontrol algısı arasındaki ilişkiyi açıklamaya dayanmaktadır. İş doyumunun; “içsel” ve “dışsal iş doyumu” olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Covid-19 kontrol algısının ise; “makro kontrol”, “kişisel kontrol” ve “kaçınılamazlık” olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Araştırmada iş doyumu ve Covid-19 kontrol algısı alt boyutlarına göre de değerlendirilecektir. Ayrıca iş doyumu ve Covid-19 kontrol algısı demografik değişkenler açısından incelenecektir.



Şekil 3.1. Araştırma modeli

Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanmış hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁: Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 kontrol algıları arasında bir ilişki vardır.

H_{1a}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 makro kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.

H_{1b}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 kişisel kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.

H_{1c}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında bir ilişki vardır.

H_{1d}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 kontrol algıları arasında bir ilişki vardır.

H_{1e}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 makro kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.

H_{1f}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 kişisel kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.

H_{1g}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında bir ilişki vardır.

H_{1h}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 kontrol algıları arasında bir ilişki vardır.

H_{1i}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 makro kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.

H_{1j}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 kişisel kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.

H_{1k}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında bir ilişki vardır.

H₂: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları, genel iş doyumlarına etki etmektedir.

H_{2a}: Banka çalışanlarının Covid-19 makro kontrol algısı düzeyleri içsel iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.

H_{2b}: Banka çalışanlarının Covid-19 kişisel kontrol algısı düzeyleri içsel iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.

H_{2c}: Banka çalışanlarının Covid-19 kaçınılamazlık algısı düzeyleri içsel iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.

H_{2d}: Banka çalışanlarının Covid-19 makro kontrol algısı düzeyleri dışsal iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.

H_{2e}: Banka çalışanlarının Covid-19 kişisel kontrol algısı düzeyleri dışsal iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.

H_{2f}: Banka çalışanlarının Covid-19 kaçınılamazlık algısı düzeyleri dışsal iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.

H₃: Banka çalışanlarının genel iş doyumları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{3d}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3e}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H_{3f}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3g}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.

H_{3h}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3i}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.

H_{3i}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{3j}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{3k}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{3l}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3m}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H_{3n}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3o}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.

H_{3ö}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3p}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.

H_{3r}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{3s}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{3ş}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{3t}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3u}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H_{3ü}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3v}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.

H_{3y}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H_{3z}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.

H₄: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{4a}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{4b}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{4c}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{4d}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{4e}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H_{4f}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.

H_{4g}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.

H_{4h}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H_{4i}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.

H₅: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{5a}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{5b}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{5c}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{5d}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{5e}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H_{5f}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.

H_{5g}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.

H_{5h}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H_{5i}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.

H₆: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{6a}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{6b}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{6c}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{6d}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{6e}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H_{6f}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.

H_{6g}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.

H_{6h}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H_{6i}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.

H₇: Banka çalışanlarının kaçınılamazlık algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

H_{7a}: Banka çalışanlarının kaçınılamazlık algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H_{7b}: Banka çalışanlarının kaçınılamazlık algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.

H_{7c}: Banka çalışanlarının kaçınılamazlık algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H_{7d}: Banka çalışanlarının kaçınılamazlık algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{7e}: Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

H_{7f}: Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.

H_{7g}: Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.

H_{7h}: Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.

H_{7i}: Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Yöntem

Araştırma yöntemi olarak nicel yöntemlerden en sık kullanılan anket tekniği kullanılmıştır. Örneklem ise basit tesadüfi örnekleme yolu ile belirlenmiş ve banka çalışanlarına ulaşılmıştır. Çevrimiçi ankete verilen cevaplar sayısal değerlere dönüştürülerek “SPSS 25.0” paket programına yüklenmiş ve gerekli analizler yapılmıştır.

3.4.1. Anket Formunun Hazırlanması

Araştırma modelini test etmek üzere Google Forms üzerinden oluşturulan anket, çevrimiçi şekilde banka çalışanlarına ulaştırılarak veriler toplanmıştır. Araştırma anketi üç ana bölümden oluşmaktadır:

İlk bölümde banka çalışanlarının kişisel bilgileri hakkında 9 sorudan oluşan demografik özellikler bölümü yer almaktadır.

İkinci bölümde ise; banka çalışanlarının iş doyumlarının ölçülmesine yönelik olarak Dawis, Weiss, England and Loftquist tarafından (1967) geliştirilen ve daha sonra Baycan tarafından (1985) Türkçeye uyarlanan “Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)” kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 20 ifadeden oluşmaktadır ve iki alt boyutu

bulunmaktadır. Bunlardan birincisi “içsel doyum” alt boyutudur ve 12 ifadeden (1-2-3-4-7-8-9-10-11-15-16-20) oluşmaktadır. İkincisi ise “dışsal doyum” alt boyutudur ve 8 ifadeden (5-6-12-13-14-17-18-19) oluşmaktadır. Anket formundaki soru ifadeleri 5’li likert (1=Hiç Memnun Değilim, 2=Memnun Değilim, 3=Kararsızım, 4=Memnunum, 5= Çok Memnunum) ile değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölümde ise banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algılarını ölçmeye yönelik olarak Çırakoğlu tarafından (2011) geliştirilen “*HINI’in Kontrolü Algısı Ölçeği*” Covid-19’a uyarlanarak kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler Covid-19’a yönelik revizyonlar haricinde orijinal ölçekle birebir kullanılmıştır. Ayrıca Çırakoğlu (2011)’nin “*HINI’in Kontrolü Algısı Ölçeği*” Covid-19’a uyarlanarak Geniş vd. (2020) ve Artan vd. (2020) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Söz konusu ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar “*makro kontrol*”, “*kişisel kontrol*” ve “*kaçınılamazlık*” şeklindedir. “*Makro kontrol*” ve “*kişisel kontrol*” alt boyutu 5 ifadeden oluşurken, negatif ifadelerden oluşan ve ters kodlanan “*kaçınılamazlık*” alt boyutu ise 4 ifadeden oluşmaktadır. Anket formundaki soru ifadeleri 5’li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ile değerlendirilmiştir.

Alt boyutlardan makro kontrol; küresel, ulusal ya da kurumsal olarak alınan önlemlerin yeterliliğine olan inancı ifade etmektedir. İkinci alt boyut olan kişisel kontrol, bireyin hastalığa yakalanmamak adına almış olduğu kişisel önlemlerin etkililiğine olan inancı ifade etmektedir. Üçüncü ve son alt boyut olan kaçınılamazlık ise hastalıktan kaçınmanın mümkün olmadığına ilişkin inancı ifade etmektedir (Uslu vd., 2021: 389).

3.4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Konya il merkezindeki kamu-mevduat, özel-mevduat, kamu-katılım ve özel-katılım banka şubelerinde görev yapan banka çalışanları oluşturmaktadır. TBB (Türkiye Bankalar Birliği) resmi sayfasındaki -anket çalışmasının yapıldığı yıl olan- 2020 verilerine göre Konya ilinde görev yapan banka çalışan sayısı 2.798 (<https://www.tbb.org.tr>, 2023)’dir.

Araştırma örnekleme ise Konya il merkezinde (Selçuklu, Meram, Karatay) görev yapan banka çalışanları arasından basit rastgele örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Örneklem hacmi aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q} \cong 340$$

n: örneklem hacmini; *N*: evren hacmini; *z*: standart normal dağılımdan elde edilen değeri; *d*: duyarlılık değerini; *p*:görülme oranını; *q*: görülmeme oranını ifade etmektedir (Arı, 2015: 552).

Araştırma evreni olarak banka çalışanlarının seçilmesinin nedeni; bankacılık mesleğinin beyaz yaka çalışanlar arasında popüler bir meslek olması, kurumsal bir yapıya sahip olması, kadın ve erkek istihdamının fazla olması, araştırma kolaylığı açısından birçok şubeye sahip olması ve çalışanlara ulaşma kolaylığı gibi nedenler sayılabilir. Ayrıca banka çalışanları performans odaklı ve stresli bir iş ortamına sahiptir. Bu nedenle işlerine olan tutumlarının ölçülüp belirlenmesi önem kazanmaktadır.

Araştırma doğrultusunda anket çalışması yapılmadan önce Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı'ndan 19.02.2021 tarihli ve 2021/89 karar numaralı etik kurul izni alınmıştır. Google Forms aracılığıyla çevrimiçi ortamda toplanan anketler aracılığıyla 365 banka çalışanından veri toplanmıştır. Anketlerden birinin hatalı olduğu görülmüş ve 364 anket verisi analizler için dikkate alınmıştır.

3.5. Bulgular

Çalışma kapsamında katılımcılardan elde edilen anket verileri “SPSS 25.0” paket programına sayısal verilere dönüştürülerek yüklenmiştir. Daha sonra öncelikli olarak anket içerisinde kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek üzere Cronbach's Alpha katsayısı değerlendirilmiştir. Toplanan anket verilerinin faktör analizine uygunluğunu ölçmek üzere Barlett's küresellik testi ve KMO (Kaiser-Meyer-

Olkin) testi sonuçları değerlendirilerek açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizlerde parametrik ya da parametrik olmayan yöntemlerden hangisinin kullanılacağını belirlemek üzere Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yapılmış ve normal dağılımın olmadığı belirlenmiştir. Buna bağlı olarak ölçekler arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca Covid-19 kontrol algısı alt boyutlarının iş doyumuna alt boyutlarına etkisinin olup olmadığını belirlemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Ölçekler ile katılımcıların demografik özellikleri arasındaki farklılığı ölçmek üzere parametrik olmayan yöntemlerden Kruskal-Wallis ve Mann Whitney U testleri uygulanmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik bilgilerini belirlemek üzere betimsel analizlerden frekans analizi uygulanmıştır.

3.5.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında düzenlenen anket çalışmasına katılım sağlayan 364 banka çalışanı ile ilgili demografik bilgiler Tablo 3.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 3. 1. Banka çalışanlarının demografik özellikleri

		F	%
Cinsiyet	Kadın	123	33.8
	Erkek	241	66.2
Yaş	21-30	89	24.5
	31-40	236	64.8
	41-50	35	9.6
	51 yaş ve üstü	4	1.1
Medeni Durum	Evli	263	72.3
	Bekâr	101	27.7
Öğrenim Durumu	Lise	13	3.6
	Ön Lisans	34	9.3
	Lisans	247	67.9
	Yüksek Lisans	70	19.2

Anket çalışmasına katılan banka çalışanlarının 123'ünün kadın (%33,8), 241'inin (%66,2) ise erkek olduğu belirlenmiştir. Anket katılımcılarının yaş özelliklerine bakıldığında; 21-30 yaş aralığında olan çalışan sayısı 89 (%24,5), 31-40 yaş aralığında olan çalışan sayısı 236 (%64,8), 41-50 yaş aralığında olan çalışan sayısı 35 (%9,6), 51 yaş ve üstü çalışan sayısı ise 4 (%1,1) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durum değişkenlerine bakıldığında; 263 (%72,3) çalışanın evli, 101 (%27,7) çalışanın ise bekâr olduğu görülmüştür. Katılımcıların öğrenim

durumlarına bakıldığında ise; 13 (%3,6) çalışanın lise mezunu, 34 (%9,3) çalışanın ön lisans mezunu, 247 çalışanın (%67,9) lisans mezunu ve 70 (%19,2) çalışanın ise yüksek lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.

Anket çalışmasına katılan banka çalışanlarının çalışma hayatlarına ilişkin bilgiler ise aşağıdaki Tablo 3.2.'te gösterilmiştir.

Tablo 3. 2. Banka çalışanlarının çalışma hayatlarına ilişkin özellikleri

		F	%
Çalışılan Banka Türü	Kamu (Mevduat)	180	49.5
	Kamu (Katılım)	27	7.4
	Özel (Mevduat)	93	25.5
	Özel (Katılım)	64	17.6
Çalışılan Pozisyon	Müdür	9	2.5
	Yönetmen/Yönetmen Yardımcısı	172	47.3
	Yetkili/Yetkili Yardımcısı	95	26.1
	Gişe Yetkilisi	48	13.2
	Diğer (Çağrı Merkezi Çalışanı vd.)	40	11.0
Mevcut Bankadaki Hizmet Süresi	1 yıldan az	25	6.9
	1-4 yıl	72	19.8
	5-9 yıl	125	34.3
	10 yıl ve üzeri	142	39.0
Bankacılık Sektöründe Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	21	5.8
	1-4 yıl	57	15.7
Çalışma Süresi	5-9 yıl	114	31.3
	10 yıl ve üzeri	172	47.3
Aylık Ortalama Gelir	2001-3000 TL	15	4.1
	3001-4000 TL	53	14.6
	4001-5000 TL	64	17.6
	5001-6000 TL	69	19.0
	6001 TL ve üzeri	163	44.8

Anket çalışmasına katılan banka çalışanlarının 180 (%49,5)'i kamu (mevduat) bankasında, 27 (%7,4)'si kamu (katılım) bankasında, 93 (%25,5)'ü özel (mevduat) bankasında, 64 (%17,6)'ü özel (katılım) bankasında görev yapmaktadır. Banka çalışanlarının görev yaptıkları pozisyonlara bakıldığında; 9 (%2,5) çalışanın müdür olarak, 172 (%47,3) çalışanın yönetmen/yönetmen yardımcısı olarak, 95 (%26,1) çalışanın yetkili/yetkili yardımcısı olarak, 48 (%13,2) çalışanın gişe yetkilisi olarak, 40 (%11,0) çalışanın ise diğer (çağrı merkezi çalışanı vd.) pozisyonlarda görev yaptığı görülmüştür. Katılımcıların mevcut görev yaptıkları bankalarındaki hizmet sürelerine bakıldığında; 1 yıldan az çalışan sayısı 25 (%6,9), 1-4 yıl arası çalışan sayısı 72 (%19,8), 5-9 yıl arası çalışan sayısı 125 (%34,3), 10 yıl ve üzeri çalışan sayısı ise 142 (%39,0) olarak tespit edilmiştir. Çalışanların bankacılık sektöründe geçirdikleri toplam

çalışma süresine bakıldığında; 1 yıldan az çalışan sayısı 21 (%5,8), 1-4 yıl arası çalışan sayısı 57 (%15,7), 5-9 yıl arası çalışan sayısı 114 (%31,3), 10 yıl ve üzeri çalışan sayısı ise 172 (%47,3) olarak belirlenmiştir. Katılımcıların aylık ortalama gelirlerine bakıldığında ise; 2001-3000 TL arası ortalama gelire sahip çalışan sayısının 15 (%4,1) olduğu, 3001-4000 TL arası ortalama gelire sahip çalışan sayısının 53 (%14,6) olduğu, 4001-5000 TL arası ortalama gelire sahip çalışan sayısının 64 (%17,6) olduğu, 5001-6000 TL arası ortalama gelire sahip çalışan sayısının 69 (%19,0) olduğu, 6001 TL ve üzeri ortalama gelire sahip çalışan sayısının ise 163 (%44,8) olduğu görülmektedir. Anket formunun hazırlandığı tarihte asgari ücret net 2.825,90 TL'dir (<https://www.aile.gov.tr>, 2023).

3.5.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan; içsel ve dışsal doyum olmak üzere iki alt boyuta sahip ve 20 ifadeden oluşan “iş doyumunu” ve üç alt boyutu olan ve 14 ifadeye sahip “Covid-19 kontrol algısı” ölçeğinin faktör analizi öncesi ve sonrası güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.3.'de yer almaktadır.

Tablo 3.3. Ölçeklerin cronbach's alpha katsayısı

Ölçek	Likert Tipi	Faktör Analizi Öncesi		Faktör Analizi Sonrası	
		İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
İş Doyumu	5'li Likert	20	,962	13	,938
Covid-19 Kontrol Algısı	5'li Likert	14	,825	14	,825

Ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısının 0,70 ve üstü olması gerekmektedir (Cronbach, 1951: 311). Tablo 3.3. incelendiğinde ise iş doyumunu (0,938) ve Covid-19 kontrol algısı (0,825) ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Faktör analizi sonrasında “iş doyumunu” ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,938 olmuştur. Ölçeğin “içsel doyum” alt boyutunun ise faktör analizi öncesi Cronbach's Alpha katsayısı 0,943 olurken faktör analizi sonrası ise 0,882 olmuştur. “Dışsal doyum” alt boyutunun faktör analizi öncesi Cronbach's Alpha katsayısı 0,922 olurken faktör analizi sonrası madde atılmadığı için değer aynı kalmıştır. Covid-19

kontrol algısı ölçeğinin “makro kontrol” alt boyutunun Cronbach’s Alpha katsayısı 0,852; “kişisel kontrol” alt boyutunun 0,884; “kaçınılamazlık” alt boyutunun ise 0,759 olmuştur. Ölçekten faktör analizi sonrası madde atılmadığı için güvenilirlik analizi değerleri aynı kalmıştır.

3.5.3. Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktör analizinin uygulanabilmesi için verilerin Barlett’s küresellik testi ile korelasyon matrisindeki tüm korelasyonların anlamlılığının test edilmesi ve KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi ile örneklem sayısının yeterliliğinin test edilmesi gerekmektedir (Sat ve Ay, 2010: 52). Bu varsayımlar söz konusu testler ile kontrol edilmiş ve Tablo 3.4.’de ifade edilmiştir.

Tablo 3. 4. İş doyumu ölçeğinin faktör analizi sonuçları

Ölçek Maddeleri	Alt Boyutlar ve Faktör Yükleri	
	Dışsal İş Doyumu	İçsel İş Doyumu
İş Doyumu 6	,837	
İş Doyumu 5	,826	
İş Doyumu 19	,777	
İş Doyumu 13	,709	
İş Doyumu 17	,703	
İş Doyumu 14	,678	
İş Doyumu 18	,643	
İş Doyumu 12	,639	,543
İş Doyumu 9		,844
İş Doyumu 10		,810
İş Doyumu 11	,406	,744
İş Doyumu 4		,709
İş Doyumu 8		,696
Özdeğer	7,539	1,165
Açıklanan Varyans	57,991	8,963
Toplam Varyans	66,954	
KMO	,922	
Bartlett's Küresellik Testi	$\chi^2 = 3510,750; p=0,000$	

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklemin uygunluk ölçüsü testi, dağılımın faktör analizi için uygun olup olmadığını test etmektedir. KMO test değerinin 0,90’ın üzerinde olması mükemmel sayılmaktadır (Tavşancıl ve Keser, 2002: 86). Bu çalışmada ise iş doyumu ölçeğinin KMO değeri 0,922 olarak mükemmel derecede çıkmıştır ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu belirlenmiştir. Barlett’s testinde ise korelasyon matrisinin istatistiki olarak anlamlı çıkması

istenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 75). Bu çalışmada iş doyumu ölçeğinin Barlett's küresellik testi anlamlı çıkmıştır ($p < 0,05$, bkz. Tablo 3.4.).

Araştırmacı, sonuçları genellemek ve en uygun çözümlmeyi istiyorsa dik döndürme daha uygundur. Uygulamaların çoğunluğunda yorumlamada kolaylık açısından dik döndürme tercih edildiği ve dik döndürme için varimax tekniği seçildiği görülmektedir (Büyüköztürk, 2002: 477). Bu çalışmada da varimax tekniği kullanılarak Tablo 3.4.'deki sonuçlar elde edilmiştir.

Kaiser ölçütüne göre öz değeri 1.00'den büyük olanlar alınmış ve bu bağlamda iki faktör belirlenmiştir (Tavşancıl ve Keser, 2002: 87). Belirlenen faktörler; içsel iş doyumu (öz değer=1,165) ve dışsal iş doyumu (öz değer=7,539) olmuştur. Açıklanan toplam varyansın %50'nin üzerinde olması faktör analizi için önemlidir (Yaşlıoğlu, 2017: 77) ve bu çalışmada toplam açıklanan varyans %66,95 ile %50'nin üzerinde yer almıştır. Ayrıca içsel doyum faktörünün açıkladığı varyans değeri %8,963 ve dışsal doyum faktörünün %57,991 olarak bulunmuştur.

Faktör yüklerinin taban noktasının belirlenmesinde örneklem sayısı önemlidir. Örneğin 350 kişilik bir örnekleme 0,30 ve üzeri yükler anlamlı kabul edilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Bu çalışmada örneklem sayısı 350'nin üzerinde olduğu için faktör yükü taban noktası 0,40 olarak alınmıştır ve bunun altında oluşan faktör yükleri Tablo 3.4.'de gösterilmemiştir. Ayrıca analiz sonucunda bazı maddeler 0,10'dan daha az bir farkla birden fazla faktör altında binişik şekilde toplandığından bu maddeler (1-2-3-7-15-16-20) ölçekten çıkarılmıştır (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008: 90). İş doyumunun 11. maddesinin iki faktöre yüklenmesi arasındaki fark 0,10'dan büyük (0,338) olduğu için 11. madde analizden çıkarılmamıştır. 12. maddenin ise iki faktöre yüklenmesi arasındaki fark 0,096 olarak 0,10'a çok yakın olduğu ve daha fazla madde çıkarmamak adına analizden çıkarılmamıştır. Ayrıca iş doyumunun 4,8,9,10 ve 11. maddeleri "içsel iş doyumu" alt boyutu altında 0,50'nin üzerinde faktör yüküne sahip olarak yer almışlardır. İş doyumunun 5,6,12,13,14,17,18 ve 19. maddeleri ise "dışsal iş doyumu" alt boyutu altında 0,50'nin üzerinde faktör yüküne sahip olarak yer almışlardır. Atılan maddeler haricinde ölçek ifadeleri orijinal ölçekle birebir uyumlu şekilde aynı faktörlerin altında yer almışlardır.

Tablo 3. 5. Covid-19 kontrol algısı ölçeğinin faktör analizi sonuçları

Ölçek Maddeleri	Alt Boyutlar ve Faktör Yükleri		
	Kişisel Kontrol	Makro Kontrol	Kaçınılamazlık
CKA 7	,833		
CKA 6	,805		
CKA 8	,784		
CKA 10	,775		
CKA 9	,725		
CKA 2		,821	
CKA 3		,810	
CKA 1		,777	
CKA 4		,695	
CKA 5		,668	
CKA 13			,821
CKA 12			,802
CKA 11			,735
CKA 14			,672
Özdeğer	5,179	2,387	1,466
Açıklanan Varyans	36,995	17,048	10,473
Toplam Varyans		64,516	
KMO		,846	
Bartlett's Küresellik Testi	$\chi^2=2528,748$; $p=0,000$		

*CKA: Covid-19 Kontrol Algısı

Tablo 3.5. incelendiğinde Covid-19 kontrol algısı ölçeğinin KMO test değeri 0,846 çıkmıştır ve bu sonuç mükemmel yakın olduğundan örneklem yeterliliği faktör analizi için uygundur (Tavşancıl ve Keser, 2002: 86). İlgili ölçeğin Bartlett's küresellik testi ise istenildiği gibi anlamlı ($\chi^2=2528,748$; $p<0,05$) bulunmuştur (Yaşlıoğlu, 2017: 75).

Covid-19 kontrol algısı ölçeğinin faktör analizini yapmak üzere sonuçları genellemek ve en uygun çözümlene için dik döndürme tekniklerinden varimax tercih edilmiştir (Büyüköztürk, 2002: 477). Kaiser ölçütüne göre öz değeri 1.00'den büyük olanlar alınmış ve buna göre üç faktör belirlenmiştir (Tavşancıl ve Keser, 2002: 87). Belirlenen faktörler; kişisel kontrol (özdeğer=5,179), makro kontrol (özdeğer=2,387) ve kaçınılamazlık (özdeğer=1,466) olmuştur. Açıklanan toplam varyans %64,516 ile %50'nin üzerinde yer almış ve faktör analizi için yeterli görülmüştür (Yaşlıoğlu, 2017: 77). Ayrıca "kişisel kontrol" alt boyutunun açıklanan varyansı %36,995, "makro kontrol" alt boyutunun %17,048, "kaçınılamazlık" alt boyutunun ise %10,473 olarak bulunmuştur.

Çalışmada Covid-19 kontrol algısı ölçeğinin faktör analizi için faktör yüklenmelerinin taban değeri 0,40 olarak alınmıştır ve bu değer altındaki yüklenmeler Tablo 3.5.'de gösterilmemiştir (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Faktör yüklenmelerinin hepsi 0,50'nin üzerinde oluşmuştur. Faktör yüklenmeleri sonucunda ölçek maddeleri binişik madde olmadan, hiçbir madde çıkarılmadan orijinal ölçekle birebir uyumlu şekilde aynı faktörler altında toplanmıştır.

3.5.4. Normallik Analizi

Ölçeğin güvenilirlik ve faktör analizleri yapılarak, ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği tespit edildikten sonra korelasyon analizi ve karşılaştırma analizleri yapılmadan önce bu analizlerin parametrik yöntemler ile mi yoksa parametrik olmayan yöntemler ile mi yapılacağını belirlemek üzere normallik analizi gerçekleştirilmiştir. Buna göre normallik analizi sonuçları Tablo 3.6.'da ifade edilmiştir.

Tablo 3. 6. Normallik testi (kolmogorov-smirnov ve shapiro-wilk)

Ölçek ve Alt Boyutlar	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	sd	p	İstatistik	sd	p
İş Doyumu	,070	364	,000	,972	364	,000
İçsel Doyum	,117	364	,000	,936	364	,000
Dışsal Doyum	,087	364	,000	,967	364	,000
Covid-19 Kontrol Algısı	,066	364	,001	,992	364	,062
Makro Kontrol	,064	364	,001	,984	364	,000
Kişisel Kontrol	,073	364	,000	,978	364	,000
Kaçınılmazlık	,098	364	,000	,978	364	,000

Örneklem büyüklüğünün 35'ten fazla olması durumunda Kolmogorov-Smirnov, az olması durumunda ise Shapiro-Wilk testi kullanılmaktadır. Ayrıca p değerinin 0,05'ten küçük çıkması, verilerin normal dağılımdan gelmediğini göstermektedir. (Demir vd., 2016: 134).

Yapılan anket çalışmasında örneklem büyüklüğü 35'in üzerinde olduğu için Kolmogorov-Smirnov'a göre değerlendirme yapılmıştır. Tablo 3.6. incelendiğinde anketimizde kullandığımız ölçekler ve bunların alt boyutlarının tümünün p

değerlerinin 0,05'ten küçük olduğu, dolayısıyla verilerin normal dağılımdan gelmediği tespit edilmiştir.

3.5.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasında bir ilişkinin varlığını sorgulamaya yarayan ve eğer ilişki varsa bu ilişkinin yönünü ve gücünü gösteren bir analizdir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer alabilir ve bu değer -1 ise negatif ilişki, +1 ise pozitif ilişki var demektir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2011: 329).

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumu arasında bir ilişkinin varlığını sorgulamaya yönelik olarak Spearman (normal dağılım olmadığından) korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Buna yönelik analiz sonuçları Tablo 3.7.'de verilmiştir.

Tablo 3. 7. Ölçeklerin spearman korelasyon analizi sonuçları

		İş Doyumu	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Covid-19 Kontrol Algısı	Makro Kontrol	Kişisel Kontrol	Kaçınılamazlık
İş Doyumu	r	1,000						
	p							
İçsel Doyum	r	,857**	1,000					
	p	,000						
Dışsal Doyum	r	,968**	,716**	1,000				
	p	,000	,000					
Covid-19 Kontrol Algısı	r	,485**	,397**	,479**	1,000			
	p	,000	,000	,000				
Makro Kontrol	r	,504**	,393**	,512**	,768**	1,000		
	p	,000	,000	,000	,000			
Kişisel Kontrol	r	,481**	,435**	,455**	,844**	,529**	1,000	
	p	,000	,000	,000	,000	,000		
Kaçınılamazlık	r	-,034	-,085	-,016	,365**	-,015	,069	1,000
	p	,523	,106	,767	,000	,780	,192	

**p<0,01

Tablo 3.7. incelendiğinde iş doyumu ile Covid-19 kontrol algısı ($r=0,485$; $p=0<0,01$), Covid-19 makro kontrol algısı ($r=0,504$; $p=0<0,01$) ve Covid-19 kişisel kontrol algısı ($r=0,481$; $p=0<0,01$) arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. İş doyumu ile Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=-0,034$; $p=0,523>0,05$).

İçsel doyum ile Covid-19 kontrol algısı ($r=0,397$; $p=0<0,01$), Covid-19 makro kontrol algısı ($r=0,393$; $p=0<0,01$) ve Covid-19 kişisel kontrol algısı ($r=0,435$; $p=0<0,01$) arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. İçsel doyum ile

Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=-0,085$; $p=0,106>0,05$).

Dışsal doyum ile Covid-19 kontrol algısı ($r=0,479$; $p=0<0,01$), Covid-19 makro kontrol algısı ($r=0,512$; $p=0<0,01$) ve Covid-19 kişisel kontrol algısı ($r=0,455$; $p=0<0,01$) arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Dışsal doyum ile Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r=-0,016$; $p=0,767>0,05$). Korelasyon analizi sonuçlarına göre:

“H₁: Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 kontrol algıları arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{1a}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 makro kontrol algısı arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{1b}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 kişisel kontrol algısı arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{1c}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir***.

“H_{1d}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 kontrol algıları arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{1e}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 makro kontrol algısı arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{1f}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 kişisel kontrol algısı arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{1g}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir***.

“H_{1h}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 kontrol algıları arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{1i}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 makro kontrol algısı arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{1ii}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 kişisel kontrol algısı arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{1ij}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir***.

3.5.6. Regresyon Analizi

Çalışma dahilinde banka çalışanlarının makro kontrol, kişisel kontrol ve kaçınılamazlık algılarının içsel doyumları üzerindeki etkisini tespit etmek üzere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3.8.’de ifade edilmiştir. Tablo 3.8.’de modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F=39.035, p = .000). Bağımsız değişkenler bağımlı değişkenin varyansını 0,245 oranında açıklamaktadır. Makro kontrol, kişisel kontrol ve kaçınılamazlık faktörlerinin içsel doyum üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu (p<0,05) tespit edilmiştir. Ulaşılan regresyon modeli aşağıdaki gibidir:

$$\text{İçsel doyum} = 0.231 \times \text{Makro kontrol} + 0.315 \times \text{Kişisel Kontrol} - 0.106 \times \text{Kaçınılamazlık}$$

Makro ve kişisel kontrol algısı içsel doyum üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahipken kaçınılamazlık algısının ise negatif bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmektedir. İçsel doyum üzerinde en büyük etkiye sahip faktör kişisel kontrol faktörüdür ($\beta=0.315$).

Tablo 3. 8. Covid-19 kontrol algısı alt boyutlarının içsel doyum üzerindeki etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	
	B	Std. Hata	Beta			
1	Sabit	2.539	.196		12.968	.000
	Makro kontrol	.224	.054	.231	4.149	.000
	Kişisel kontrol	.291	.051	.315	5.659	.000
	Kaçınılamazlık	-.104	.045	-.106	-2.296	.022
Bağımlı Değişken: İçsel doyum						
R ² = .245 F=39.035 (sd=3,360) p=0.000						

Banka çalışanlarının makro kontrol, kişisel kontrol ve kaçınılamazlık algılarının dışsal doyumları üzerindeki etkisini tespit etmek üzere çoklu regresyon

analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 3.9.'da ifade edilmiştir. Tablo 3.9.'da modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=41.109$, $p = .000$). Bağımsız değişkenler bağımlı değişkenin varyansını 0,325 oranında açıklamaktadır. Makro kontrol ve kişisel kontrol boyutlarının dışsal doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($p<0,05$) ancak kaçınılamazlık boyutunun dışsal doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p=0.946> 0,05$) tespit edilmiştir. Ulaşılan regresyon modeli aşağıdaki gibidir:

$$\text{Dışsal doyum} = 0.392 \times \text{Makro kontrol} + 0.248 \times \text{Kişisel Kontrol} - 0.003 \times \text{Kaçınılamazlık}$$

Makro kontrol ve kişisel kontrol boyutlarının pozitif katsayıya sahip olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca dışsal doyum üzerinde en büyük etkiye makro kontrol boyutunun sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta=0.392$).

Tablo 3. 9. Covid-19 kontrol algısı alt boyutlarının dışsal doyum üzerindeki etkisi

Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	
	B	Std. Hata	Beta			
1	Sabit	1.345	.211		6.363	.000
	Makro kontrol	.434	.058	.392	7.455	.000
	Kişisel kontrol	.261	.056	.248	4.708	.000
	Kaçınılamazlık	-.003	.049	-.003	-.068	.946
Bağımlı Değişken: Dışsal doyum						
R ² = .325 F=41.109 (sd=3,360) p=0.000						

Regresyon analizi sonucunda çalışma başında kurulan hipotezlerin durumu aşağıdaki gibidir:

“H₂: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları, genel iş doyumlarına etki etmektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{2a}: Banka çalışanlarının Covid-19 makro kontrol algısı düzeyleri içsel iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{2b}: Banka çalışanlarının Covid-19 kişisel kontrol algısı düzeyleri içsel iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{2c}: Banka çalışanlarının Covid-19 kaçınılamazlık algısı düzeyleri içsel iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{2d}: Banka çalışanlarının Covid-19 makro kontrol algısı düzeyleri dışsal iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{2e}: Banka çalışanlarının Covid-19 kişisel kontrol algısı düzeyleri dışsal iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{2f}: Banka çalışanlarının Covid-19 kaçınılmazlık algısı düzeyleri dışsal iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

3.5.7. Karşılaştırma Analizi

Verilerin normal dağılıma uygun olmadığı tespit edildiğinden dolayı karşılaştırma analizleri için parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır (bkz. Tablo 3.6.). Covid-19 kontrol algısı ölçeği ve iş doyumunu ölçeği ile cinsiyet arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.10.’da ifade edilmiştir.

Tablo 3. 10. Cinsiyet değişkeni için mann- whitney u testi

Genel ve Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ortanca	Mann-Whitney U	Z	p
Genel İş Doyumu	Kadın	123	3,6154	14785,000	-,038	,969
	Erkek	241	3,6154			
İçsel İş Doyumu	Kadın	123	4,0000	13750,500	-1,133	,257
	Erkek	241	3,8000			
Dışsal İş Doyumu	Kadın	123	3,5000	14119,500	-,740	,459
	Erkek	241	3,5000			
Covid-19 Kontrol Algısı	Kadın	123	2,8571	12984,000	-1,937	,053
	Erkek	241	3,0000			
Makro Kontrol	Kadın	123	2,6000	12585,000	-2,361	,018*
	Erkek	241	3,0000			
Kişisel Kontrol	Kadın	123	3,0000	14045,500	-,820	,412
	Erkek	241	3,0000			
Kaçınılmazlık	Kadın	123	2,7500	14104,000	-,760	,448
	Erkek	241	2,7500			

*p<0,05

Tablo 3.10. incelendiğinde sadece “makro kontrol algısı” alt boyutu ile cinsiyet arasında bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Burada erkeklerin Covid-19 makro kontrol algılarının kadınlarınkinden daha fazla olduğu belirlenmiştir (Mdn=3,0000> Mdn=2,6000).

Cinsiyet değişkeni için yapılan Mann- Whitney U testinin sonuçlarına göre:

“H_{3a}: Banka alışanlarının genel iş doyumları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez **reddedilmiştir**.

“H_{3i}: Banka alışanlarının içsel iş doyumları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez **reddedilmiştir**.

“H_{3r}: Banka alışanlarının dışsal iş doyumları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez **reddedilmiştir**.

“H_{4a}: Banka alışanlarının Covid-19 kontrol algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez **reddedilmiştir**.

“H_{5a}: Banka alışanlarının makro kontrol algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez **kabul edilmiştir**.

“H_{6a}: Banka alışanlarının kişisel kontrol algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez **reddedilmiştir**.

“H_{7a}: Banka alışanlarının kaçınılamazlık algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez **reddedilmiştir**.

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumunu lği ile medeni durum arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.11.’de ifade edilmiştir.

Tablo 3. 11. Medeni durum değişkeni için mann- whitney u testi

Genel ve Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Ortanca	Mann-Whitney U	Z	p
Genel İş Doyumu	Evli	263	3,6154	12719,500	-,626	,532
	Bekar	101	3,6923			
İçsel İş Doyumu	Evli	263	4,0000	12839,000	-,495	,621
	Bekar	101	4,0000			
Dışsal İş Doyumu	Evli	263	3,5000	12802,500	-,534	,594
	Bekar	101	3,5000			
Covid-19 Kontrol Algısı	Evli	263	3,0000	12549,000	-,816	,415
	Bekar	101	2,8571			
Makro Kontrol	Evli	263	3,0000	12415,500	-,966	,334
	Bekar	101	2,8000			
Kişisel Kontrol	Evli	263	3,0000	12921,000	-,402	,688
	Bekar	101	3,0000			
Kaçınılamazlık	Evli	263	2,7500	11947,000	-1,492	,136
	Bekar	101	2,5000			

Tablo 3.11. incelendiğinde ölçekler ile medeni durum arasında bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0,05$). Medeni durum değişkeni için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre:

“H_{3c}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları medeni duruma göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{3k}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları medeni duruma göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{3ş}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları medeni duruma göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{4c}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{5c}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{6c}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{7c}: Banka çalışanlarının kaçınılamazlık algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumu ölçeği ile yaş değişkeni arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.12.'de ifade edilmiştir.

Tablo 3. 12. Yaş değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları

Genel ve Alt Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Ortanca	Kruskal Wallis	p
Genel İş Doyumu	21-30	89	208,51	3,8462	9,002	0,029*
	31-40	236	170,78	3,4615		
	41-50	35	196,30	3,7692		
	51 yaş ve üstü	4	174,88	3,4615		
İçsel İş Doyumu	21-30	89	198,04	4,0000	5,686	0,128
	31-40	236	172,98	3,8000		
	41-50	35	205,64	4,0000		
	51 yaş ve üstü	4	195,75	3,9000		
Dışsal İş Doyumu	21-30	89	208,81	3,7500	8,038	0,045*
	31-40	236	172,24	3,3750		
	41-50	35	187,04	3,5000		
	51 yaş ve üstü	4	162,63	3,2500		
Covid-19 Kontrol Algısı	21-30	89	180,79	2,9286	1,639	,651
	31-40	236	181,06	2,9286		
	41-50	35	200,84	3,0000		
	51 yaş ve üstü	4	145,13	2,6786		
Makro Kontrol	21-30	89	170,17	2,6000	3,063	0,382
	31-40	236	183,66	2,8000		
	41-50	35	206,33	3,0000		
	51 yaş ve üstü	4	179,88	2,7000		
Kişisel Kontrol	21-30	89	190,72	3,2000	2,811	0,422
	31-40	236	177,50	3,0000		
	41-50	35	200,36	3,2000		
	51 yaş ve üstü	4	138,13	2,5000		
Kaçınılamazlık	21-30	89	178,35	2,7500	1,523	0,677
	31-40	236	186,68	3,0000		
	41-50	35	168,61	2,5000		
	51 yaş ve üstü	4	149,75	2,2500		

*p<0,05

Tablo 3.12.'de çalışmada kullanılan ölçekler ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek üzere yapılan Kruskal-Wallis testinin sonuçları gösterilmektedir. Buna göre genel iş doyumu ve dışsal iş doyumu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Diğer bir deyişle katılımcıların genel ve dışsal iş doyumları yaşlarına göre farklılık göstermektedir. Öte yandan içsel iş doyumu, covid-19 kontrol algısı, makro kontrol, kişisel kontrol ve kaçınılamazlık ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p>0,05). Yaş değişkeni için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre:

“H_{3b}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları yaşa göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{3j}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları yaşa göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

“H_{3s}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları yaşa göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{4b}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları yaşa göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

“H_{5b}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları yaşa göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

“H_{6b}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları yaşa göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

“H_{7b}: Banka çalışanlarının kaçınılamazlık algıları yaşa göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

Kruskal Wallis testi sonucunda elde edilen farklılıklarda, farklılığı meydana getiren yaş gruplarını belirlemek amacıyla ikili karşılaştırma testleri yapılmıştır. Buna göre genel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu yalnızca “21-30” - “31-40” yaş grupları arasında farklılık göstermektedir.

Genel iş doyumunu puanının en fazla olduğu yaş grubu “21-30” (Mdn=3,8462) ve bunu “41-50” (Mdn=3,7692) yaş grubu izlemektedir. Genel iş doyumunu puanının en az olduğu (ikisi de eşit derecede) yaş grubu ise “51 yaş ve üstü” ve “31-40” (Mdn=3,4615) yaş grubudur. En fazla içsel doyum puanına sahip yaş grubu (ikisi de eşit derecede) “21-30” ve “41-50” (Mdn=4,0000) yaş grubudur ve bunu “51 yaş ve üstü” (Mdn=3,9000) izlemektedir. İçsel doyum puanı en az olan yaş grubu ise “31-40” (Mdn=3,8000) yaş grubudur. Dışsal doyum puanı en fazla “21-30” (Mdn=3,7500) yaş grubunda görülmüştür ve bunu sırasıyla “41-50” (Mdn=3,5000) ve “31-40”

(Mdn=3,3750) yaş aralığı izlemektedir. Dışsal doyum puanı en az “51 yaş ve üstünde” (Mdn=3,2500) görülmüştür.

Covid-19 kontrol algısı en yüksek olan yaş grubu “41-50” (Mdn=3,0000) ve bunu (ikisi de eşit derecede) “31-40” ve “21-30” (Mdn=2,9286) yaş grubu izlemektedir. Covid-19 kontrol algısı en düşük olan yaş grubu ise “51 yaş ve üstü” (Mdn=2,6786)’dür. En fazla makro kontrol algısına sahip yaş grubu “41-50” yaş grubu (Mdn=3,0000) ve bunu sırasıyla “31-40”, “51 yaş ve üstü” ve “21-30” (sırasıyla; Mdn=2,8000, Mdn=2,7000, Mdn=2,6000) yaş grubu izlemektedir. Kişisel kontrol algısı en fazla olan yaş grupları (eşit derecede) “41-50” ve “21-30” yaş grubu (Mdn=3,2000) ve bunu “31-40” yaş grubu takip etmektedir. En düşük kişisel kontrol algısına sahip yaş grubu ise “51 yaş ve üstü” (Mdn= 2,5000)’dür. En fazla kaçınılamazlık algısına sahip yaş grubu ise “31-40” (Mdn=3,0000) yaş grubudur ve bunu sırasıyla “21-30” ve “41-50” (sırasıyla; Mdn=2,7500, Mdn=2,5000) yaş grubu izlemektedir. En düşük kaçınılamazlık algısına sahip yaş grubu ise “51 yaş ve üstü” (Mdn= 2,2500)’dür.

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumu ölçeği ile öğrenim durumu değişkeni arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.13.’de ifade edilmiştir.

Tablo 3. 13. Öğrenim durumu değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları

Genel ve Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Ortanca	Kruskal Wallis	p
Genel İş Doyumu	Lise	13	266,77	4,2308	14,566	,002*
	Ön Lisans	34	149,28	3,3077		
	Lisans	247	177,33	3,5385		
	Yüksek Lisans	70	201,24	3,8077		
İçsel İş Doyumu	Lise	13	263,92	4,2000	11,229	,011*
	Ön Lisans	34	160,26	3,6000		
	Lisans	247	177,34	3,8000		
	Yüksek Lisans	70	196,40	4,0000		
Dışsal İş Doyumu	Lise	13	261,88	4,1250	14,647	,002*
	Ön Lisans	34	142,24	3,2500		
	Lisans	247	178,90	3,3750		
	Yüksek Lisans	70	200,03	3,7500		
Covid-19 Kontrol Algısı	Lise	13	225,35	3,3571	15,404	,002*
	Ön Lisans	34	127,75	2,5357		
	Lisans	247	180,70	2,9286		
	Yüksek Lisans	70	207,48	3,0714		
Makro Kontrol	Lise	13	206,31	3,0000	16,059	,001*
	Ön Lisans	34	122,26	2,3000		
	Lisans	247	182,26	2,8000		
	Yüksek Lisans	70	208,18	3,0000		
Kişisel Kontrol	Lise	13	265,19	4,0000	17,556	,001*
	Ön Lisans	34	145,76	2,5000		
	Lisans	247	175,82	3,0000		
	Yüksek Lisans	70	208,54	3,2000		
Kaçınılamazlık	Lise	13	130,42	2,0000	4,657	,199
	Ön Lisans	34	172,38	2,7500		
	Lisans	247	188,56	2,7500		
	Yüksek Lisans	70	175,71	2,7500		

*p<0,05

Tablo 3.13.'de iş doyumu ve alt boyutları, covid-19 kontrol algısı ve alt boyutları ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek üzere yapılan Kruskal-Wallis testinin sonuçları gösterilmektedir. Buna göre genel iş doyumu, içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu, covid-19 kontrol algısı, makro kontrol ve kişisel kontrol ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Diğer bir ifadeyle katılımcıların yalnızca kaçınılamazlık algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Diğer tüm ana ve alt boyutlar öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir. Öğrenim durumu değişkeni için yapılan Kruskal-Wallis testinin sonuçlarına göre:

“H_{3d}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H₃₁: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{3t}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{4d}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{5d}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{6d}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{7d}: Banka çalışanlarının kaçınılamazlık algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

Kruskal Wallis testi sonucunda elde edilen farklılıklarda, farklılığı meydana getiren öğrenim durumu gruplarını belirlemek amacıyla ikili karşılaştırma testleri yapılmıştır. Buna göre genel iş doyumunu; yalnızca “ön lisans- lisans” ve “lisans-lise” grupları arasında farklılık göstermektedir. İçsel ve dışsal iş doyumunu; yalnızca “ön lisans-lise” ve “lisans- lise” grupları arasında farklılık göstermektedir. Covid-19 kontrol algısı; “ön lisans- lisans”, “ön lisans- yüksek lisans” ve “ön lisans- lise” grupları arasında farklılık göstermektedir. Makro kontrol; “ön lisans-lisans” ve “ön lisans- yüksek lisans”, kişisel kontrol ise “ön lisans- yüksek lisans”, “ön lisans- lise” ve “lisans- lise” grupları arasında farklılık göstermektedir.

En yüksek genel, içsel ve dışsal iş doyumunu “lise” öğrenim durumunda, en düşük ise “ön lisans” öğrenim durumunda ortaya çıkmıştır. Covid-19 kontrol algısı en fazla olan öğrenim grubu “lise” ve en düşük öğrenim grubu “ön lisans” olmuştur. Makro kontrol algısı en fazla olan öğrenim grubu “lise” ve “yüksek lisans” olurken en düşük ise “ön lisans” olmuştur. Kişisel kontrol algısı en fazla “lise” öğrenim grubunda en düşük ise “ön lisans” öğrenim grubunda görülmüştür. Kaçınılamazlık algısı; eşit

derecede en fazla “ön lisans”, “lisans” ve “yüksek lisans” öğrenim grubunda olurken en az ise “lise” öğrenim düzeyinde olmuştur.

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumu ölçeği ile banka türü değişkeni arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.14.’de ifade edilmiştir.

Tablo 3. 14. Banka türü değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları

Genel ve Alt Boyutlar	Banka Türü	N	Sıra Ortalaması	Ortanca	Kruskal Wallis	p
Genel İş Doyumu	Kamu (Mevduat)	180	151,22	3,3462	66,111	,000*
	Kamu (Katılım)	27	233,94	4,0000		
	Özel (Mevduat)	93	169,32	3,5385		
	Özel (Katılım)	64	267,94	4,2308		
İçsel İş Doyumu	Kamu (Mevduat)	180	161,19	3,8000	35,763	,000*
	Kamu (Katılım)	27	214,00	4,0000		
	Özel (Mevduat)	93	169,99	3,8000		
	Özel (Katılım)	64	247,33	4,3000		
Dışsal İş Doyumu	Kamu (Mevduat)	180	148,49	3,1250	73,105	,000*
	Kamu (Katılım)	27	238,33	4,0000		
	Özel (Mevduat)	93	171,11	3,3750		
	Özel (Katılım)	64	271,15	4,2500		
Covid-19 Kontrol Algısı	Kamu (Mevduat)	180	161,37	2,7857	44,642	,000*
	Kamu (Katılım)	27	222,83	3,1429		
	Özel (Mevduat)	93	162,20	2,7143		
	Özel (Katılım)	64	254,40	3,2500		
Makro Kontrol	Kamu (Mevduat)	180	167,63	2,8000	61,762	,000*
	Kamu (Katılım)	27	228,46	3,2000		
	Özel (Mevduat)	93	141,65	2,4000		
	Özel (Katılım)	64	264,30	3,4000		
Kişisel Kontrol	Kamu (Mevduat)	180	157,46	3,0000	35,688	,000*
	Kamu (Katılım)	27	225,31	3,4000		
	Özel (Mevduat)	93	177,45	3,0000		
	Özel (Katılım)	64	242,20	3,8000		
Kaçınılamazlık	Kamu (Mevduat)	180	182,79	2,7500	,875	,832
	Kamu (Katılım)	27	170,39	2,7500		
	Özel (Mevduat)	93	188,99	2,7500		
	Özel (Katılım)	64	177,37	2,7500		

*p<0,05

Tablo 3.14. incelendiğinde genel iş doyumu, içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu, Covid-19 kontrol algısı, makro kontrol ve kişisel kontrol ile banka türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Diğer bir ifadeyle katılımcıların yalnızca kaçınılamazlık algıları banka türüne göre farklılık göstermemektedir. Banka türü değişkeni için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre:

“H_{3g}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{3o}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{3v}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{4g}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{5g}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{6g}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir***.

“H_{7g}: Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir***.

Kruskal Wallis testi sonucunda elde edilen farklılıklarda, farklılığı meydana getiren banka türü gruplarını belirlemek amacıyla ikili karşılaştırma testleri yapılmıştır. Buna göre genel iş doyum ve dışsal doyum; “kamu (mevduat)- kamu (katılım)”, “kamu (mevduat)- özel (katılım)”, “özel (mevduat)- kamu (katılım)” ve “özel (mevduat)- özel (katılım)” banka türleri arasında farklılık göstermektedir. İçsel doyum ise “kamu (mevduat)- özel (katılım)” ve “özel (mevduat)- özel (katılım)” banka türleri arasında farklılık göstermektedir. Covid-19 kontrol algısı; “kamu (mevduat)- kamu (katılım)”, “kamu (mevduat)- özel (katılım)” ve “özel (mevduat)- özel (katılım)” banka türleri arasında farklılık göstermektedir. Makro kontrol; “özel (mevduat)- kamu (katılım)”, “özel (mevduat)- özel (katılım)”, “kamu (mevduat)- kamu (katılım)” ve “kamu (mevduat)- özel (katılım)” banka türleri arasında farklılık göstermektedir. Kişisel kontrol; “kamu (mevduat)- kamu (katılım)”, “kamu (mevduat)- özel (katılım)” ve “özel (mevduat)- özel (katılım)” banka türleri arasında farklılık göstermektedir.

Genel, içsel ve dışsal iş doyumu en fazla olan banka türü “özel (katılım)” olurken en az olan banka türü ise “kamu (mevduat)” olmuştur. Covid-19 kontrol algısı, makro kontrol ve kişisel kontrol algısı en fazla olan banka türü “özel (katılım)” olurken en az olan ise “özel (mevduat)” olmuştur. Kaçınılamazlık algısı tüm banka türlerinde eşit derece (Mdn=2,7500) çıkmıştır (bkz. Tablo 3.14.).

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumu ölçeği ile pozisyon değişkeni arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.15.’de ifade edilmiştir.



Tablo 3. 15. Bankadaki pozisyon değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları

Genel ve Alt Boyutlar	Pozisyon	N	Sıra Ort.	Ortanca	KW	p
Genel İş Doyumu	Müdür	9	261,00	4,0000	18,811	,001*
	Yönetmen/Yönetmen Yardımcısı	172	187,08	3,6154		
	Yetkili/Yetkili Yardımcısı	95	157,04	3,3846		
	Gişe Yetkilisi	48	165,89	3,4615		
	Diğer (Çağrı Merkezi Çalışanı vd.)	40	225,54	4,0000		
İşsel İş Doyumu	Müdür	9	253,83	4,2000	13,184	,010*
	Yönetmen/Yönetmen Yardımcısı	172	181,13	3,8000		
	Yetkili/Yetkili Yardımcısı	95	171,20	3,8000		
	Gişe Yetkilisi	48	162,34	3,9000		
	Diğer (Çağrı Merkezi Çalışanı vd.)	40	223,36	4,2000		
Dışsal İş Doyumu	Müdür	9	255,33	4,0000	19,383	,001*
	Yönetmen/Yönetmen Yardımcısı	172	190,65	3,5000		
	Yetkili/Yetkili Yardımcısı	95	151,83	3,2500		
	Gişe Yetkilisi	48	168,97	3,3125		
	Diğer (Çağrı Merkezi Çalışanı vd.)	40	220,16	3,7500		
Covid-19 Kontrol Algısı	Müdür	9	183,00	2,7143	2,654	,617
	Yönetmen/Yönetmen Yardımcısı	172	188,54	2,9643		
	Yetkili/Yetkili Yardımcısı	95	168,99	2,7857		
	Gişe Yetkilisi	48	178,29	2,9286		
	Diğer (Çağrı Merkezi Çalışanı vd.)	40	193,54	3,0714		
Makro Kontrol	Müdür	9	153,78	2,6000	10,914	,028*
	Yönetmen/Yönetmen Yardımcısı	172	200,95	3,0000		
	Yetkili/Yetkili Yardımcısı	95	160,64	2,8000		
	Gişe Yetkilisi	48	175,80	2,8000		
	Diğer (Çağrı Merkezi Çalışanı vd.)	40	169,56	2,8000		
Kişisel Kontrol	Müdür	9	190,39	3,0000	8,835	,065
	Yönetmen/Yönetmen Yardımcısı	172	177,99	3,0000		
	Yetkili/Yetkili Yardımcısı	95	172,73	3,0000		
	Gişe Yetkilisi	48	178,47	3,0000		
	Diğer (Çağrı Merkezi Çalışanı vd.)	40	228,15	3,6000		
Kaçınılmazlık	Müdür	9	190,78	2,7500	1,638	,802
	Yönetmen/Yönetmen Yardımcısı	172	186,31	2,7500		
	Yetkili/Yetkili Yardımcısı	95	184,66	2,7500		
	Gişe Yetkilisi	48	178,38	2,8750		
	Diğer (Çağrı Merkezi Çalışanı vd.)	40	164,08	2,5000		

*p<0,05

Tablo 3.15.'de iş doyumunu ve alt boyutları, covid-19 kontrol algısı ve alt boyutları ile pozisyon değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek üzere yapılan Kruskal-Wallis testinin sonuçları gösterilmektedir. Tablo 3.15. incelendiğinde genel iş doyumunu, içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve makro kontrol ile görev yapılan pozisyon arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Katılımcıların Covid-19 kontrol algısı, kişisel kontrol algısı ve kaçınılmazlık algısı ise pozisyonlarına göre farklılaşmamaktadır. Bankadaki pozisyon değişkeni için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre:

“H_{3a}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{3b}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{3c}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{4a}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

“H_{5a}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları bankadaki pozisyonuna farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{6a}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları bankadaki pozisyonuna farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

“H_{7a}: Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları bankadaki pozisyonuna farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

Kruskal Wallis testi sonucunda elde edilen farklılıklarda, farklılığı meydana getiren bankadaki pozisyonları belirlemek amacıyla ikili karşılaştırma testleri yapılmıştır. Buna göre genel ve dışsal iş doyumunu; “yetkili/yetkili yardımcısı”- “diğer (çağrı merkezi çalışanı vd.)” ve “yetkili/yetkili yardımcısı”- “müdür” pozisyonları arasında farklılık göstermektedir. Dışsal doyum ayrıca “yetkili/yetkili yardımcısı”-

“yönetmen/yönetmen yardımcısı” pozisyonları arasında da farklılık göstermektedir. Makro kontrol ise sadece “yetkili/yetkili yardımcısı”- “yönetmen/yönetmen yardımcısı” pozisyonları arasında farklılık göstermektedir.

İkili karşılaştırma testleri sonucu içsel doyum alt boyutu ile pozisyon arasında bir farklılık olduğu belirlenmesine rağmen farklılığın hangi gruplar arasında olduğu belirlenmemiştir. Bu nedenle içsel doyum ile pozisyon arasında oluşan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre içsel doyum; “müdür”- “yönetmen/yönetmen yardımcısı”, “müdür”- “yetkili/yetkili yardımcısı”, “müdür”- “gişe yetkilisi”, “yönetmen/yönetmen yardımcısı”- “diğer (çağrı merkezi çalışanı vd.)”, “yetkili/yetkili yardımcısı”- “diğer (çağrı merkezi çalışanı vd.)” ve “gişe yetkilisi”- “diğer (çağrı merkezi çalışanı vd.)” arasında farklılık göstermektedir.

“Müdür” ve “diğer (çağrı merkezi çalışanı vd.)” pozisyonlarında çalışan bankacıların genel ve içsel doyumlarının en yüksek olduğu görülmüştür (sırasıyla Mdn= 4,0000 ve Mdn= 4,2000). En düşük genel ve dışsal doyuma sahip pozisyon, “yetkili/yetkili yardımcısı” (sırasıyla Mdn=3,3846 ve Mdn=3,2500), en düşük içsel doyuma sahip pozisyonlar ise “yetkili/yetkili yardımcısı” ve “yönetmen/yönetmen yardımcısı” (ikisi de Mdn=3,8000) olmuştur. Ayrıca dışsal doyumu en yüksek pozisyon “müdür” (Mdn=4,0000) olmuştur.

Covid-19 kontrol algısı ve kişisel kontrol algısı en yüksek pozisyon “diğer (çağrı merkezi çalışanı vd.)” (sırasıyla Mdn=3,0714 ve Mdn=3,6000), makro kontrol algısı en yüksek pozisyon “yönetmen/yönetmen yardımcısı” (Mdn=3,0000) ve kaçınılamazlık algısı en yüksek pozisyon ise “gişe yetkilisi” (Mdn=2,8750) olmuştur. En düşük Covid-19 kontrol algısı ve makro kontrol algısına sahip pozisyon ise “müdür” (sırasıyla Mdn=2,7143 ve Mdn=2,6000) olmuştur. Kaçınılamazlık algısı en düşük pozisyon ise “diğer (çağrı merkezi çalışanı vd.)” olmuştur (Mdn=2,5000).

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumunu ölçeği ile mevcut bankadaki hizmet süresi değişkeni arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.16.’da ifade edilmiştir.

Tablo 3. 16. Mevcut bankadaki hizmet süresi değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları

Genel ve Alt Boyutlar	Mevcut Bankadaki Hizmet Süresi	N	Sıra Ortalaması	Ortanca	Kruskal Wallis	p
Genel İş Doymu	1 yıldan az	25	241,34	4,0769	19,227	,000*
	1-4 yıl	72	214,07	3,8846		
	5-9 yıl	125	165,73	3,3846		
	10 yıl ve üzeri	142	170,89	3,5385		
İçsel İş Doymu	1 yıldan az	25	211,54	4,0000	9,675	,022*
	1-4 yıl	72	210,24	4,0000		
	5-9 yıl	125	175,09	3,8000		
	10 yıl ve üzeri	142	169,85	3,8000		
Dışsal İş Doymu	1 yıldan az	25	246,66	4,0000	20,524	,000*
	1-4 yıl	72	213,03	3,7500		
	5-9 yıl	125	164,99	3,2500		
	10 yıl ve üzeri	142	171,14	3,3750		
Covid-19 Kontrol Algısı	1 yıldan az	25	207,82	3,0714	12,788	,005*
	1-4 yıl	72	198,91	3,0000		
	5-9 yıl	125	155,75	2,7143		
	10 yıl ve üzeri	142	193,27	3,0000		
Makro Kontrol	1 yıldan az	25	210,82	3,0000	11,000	,012*
	1-4 yıl	72	183,57	3,0000		
	5-9 yıl	125	159,06	2,6000		
	10 yıl ve üzeri	142	197,60	3,0000		
Kişisel Kontrol	1 yıldan az	25	224,62	3,6000	10,871	,012*
	1-4 yıl	72	200,15	3,2000		
	5-9 yıl	125	162,01	2,8000		
	10 yıl ve üzeri	142	184,17	3,0000		
Kaçınılamazlık	1 yıldan az	25	149,00	2,2500	4,296	,231
	1-4 yıl	72	191,82	2,7500		
	5-9 yıl	125	175,78	2,7500		
	10 yıl ve üzeri	142	189,58	2,7500		

*p<0,05

Tablo 3.16. incelendiğinde kaçınılamazlık alt boyutu haricinde diğer tüm ana ve alt boyutlar ile mevcut bankadaki hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Mevcut bankadaki hizmet süresi değişkeni için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre:

“H_{3f}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{3n}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{3a}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{4f}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{5f}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{6f}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{7f}: Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

Kruskal Wallis testi sonucunda elde edilen farklılıklarda, farklılığı meydana getiren mevcut bankadaki hizmet süresi gruplarını belirlemek amacıyla ikili karşılaştırma testleri yapılmıştır. Buna göre genel ve dışsal doyum boyutunda farklılığı meydana getiren mevcut bankadaki hizmet süreleri aşağıdaki gibidir:

- “5-9 yıl” – “1-4 yıl”,
- “5-9 yıl”- “1 yıldan az”
- “10 yıl ve üzeri” – “1-4 yıl”
- “10 yıl ve üzeri” – “1 yıldan az”

İşsel doyum; “10 yıl ve üzeri” – “1-4 yıl”, covid-19 kontrol algısı; “5-9 yıl” – “10 yıl ve üzeri” ve “5-9 yıl” – “1-4 yıl”, makro kontrol; “5-9 yıl” – “10 yıl ve üzeri”, kişisel kontrol ise “5-9 yıl” – “1 yıldan az” mevcut bankada hizmet süreleri arasında farklılık göstermektedir.

Mevcut bankalarında “1 yıldan az” süredir çalışan bankacıların genel ve dışsal doyumlarının en fazla olduğu tespit edilmiştir (sırasıyla Mdn=4,0769 ve Mdn=4,0000). Katılımcıların genel ve dışsal doyumlarının en düşük olduğu mevcut banka hizmet süresi ise “5-9 yıl” olarak belirlenmiştir (sırasıyla Mdn=3,3846 ve Mdn=3,3750). Katılımcıların içsel doyumlarının en yüksek olduğu mevcut banka hizmet süresi “1yıldan az” ve “1-4 yıl” (ikisi de eşit Mdn=4,0000), en düşük ise “5-9 yıl” ve “10 yıl ve üzeri” (ikisi de eşit Mdn=3,8000) olmuştur.

Covid-19 kontrol ve kişisel kontrol algıları en yüksek olan mevcut bankadaki hizmet süresi “1 yıldan az” (sırasıyla Mdn=3,0714 ve Mdn=3,6000) olurken en düşük ise “5-9 yıl” (sırasıyla Mdn=2,7143 ve Mdn=2,8000) olmuştur. Makro kontrol algısı en düşük olan çalışanların mevcut bankadaki hizmet süresi “5-9 yıl” (Mdn=2,6000) olurken kaçınılamazlık algısı en düşük olan çalışanların mevcut bankadaki hizmet süresi “1 yıldan az” (Mdn=2,2500) olmuştur.

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumunu ölçeği ile bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresi değişkeni arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.17.’de ifade edilmiştir.

Tablo 3. 17. Bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresi değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları

Genel ve Alt Boyutlar	Bankacılık Sektöründe Toplam Hizmet Süresi	N	Sıra Ortalaması	Ortanca	Kruskal Wallis	p
Genel İş Doyumu	1 yıldan az	21	248,14	4,1538	20,830	,000*
	1-4 yıl	57	220,63	3,9231		
	5-9 yıl	114	161,86	3,3462		
	10 yıl ve üzeri	172	175,53	3,6154		
İçsel İş Doyumu	1 yıldan az	21	214,95	4,0000	11,016	,012*
	1-4 yıl	57	218,13	4,0000		
	5-9 yıl	114	174,73	3,8000		
	10 yıl ve üzeri	172	171,88	3,8000		
Dışsal İş Doyumu	1 yıldan az	21	254,69	4,1250	21,619	,000*
	1-4 yıl	57	216,91	3,8750		
	5-9 yıl	114	160,19	3,1250		
	10 yıl ve üzeri	172	177,07	3,5000		
Covid-19 Kontrol Algısı	1 yıldan az	21	208,21	3,0714	9,649	,022*
	1-4 yıl	57	198,92	3,0000		
	5-9 yıl	114	158,15	2,7500		
	10 yıl ve üzeri	172	190,06	3,0000		
Makro Kontrol	1 yıldan az	21	215,45	3,0000	9,519	,023*
	1-4 yıl	57	174,00	2,8000		
	5-9 yıl	114	161,52	2,6000		
	10 yıl ve üzeri	172	195,20	3,0000		
Kişisel Kontrol	1 yıldan az	21	217,86	3,6000	7,464	,059
	1-4 yıl	57	204,97	3,4000		
	5-9 yıl	114	167,21	3,0000		
	10 yıl ve üzeri	172	180,87	3,0000		
Kaçınılamazlık	1 yıldan az	21	154,31	2,2500	4,096	,251
	1-4 yıl	57	196,87	3,0000		
	5-9 yıl	114	172,45	2,7500		
	10 yıl ve üzeri	172	187,84	2,7500		

*p<0,05

Tablo 3.17. incelendiğinde kişisel kontrol ve kaçınılamazlık alt boyutu haricinde diğer tüm ana ve alt boyutlar ile bankacılık sektöründe toplam hizmet süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresi değişkeni için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre:

“H_{3c}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{3m}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{3u}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{4e}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{5e}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***kabul edilmiştir.***

“H_{6e}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

“H_{7e}: Banka çalışanlarının kaçınılamazlık algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez ***reddedilmiştir.***

Kruskal Wallis testi sonucunda elde edilen farklılıklarda, farklılığı meydana getiren bankacılık sektöründe toplam hizmet süresi gruplarını belirlemek amacıyla ikili karşılaştırma testleri yapılmıştır. Buna göre genel iş doyumunu için farklılığı meydana getiren bankacılık sektöründeki toplam hizmet süreleri aşağıdaki gibi olmuştur:

- “5-9 yıl” – “1-4 yıl”
- “5-9 yıl” – “1 yıldan az”
- “10 yıl ve üzeri” – “1-4 yıl”
- “10 yıl ve üzeri” – “1 yıldan az”

Dışsal doyum için farklılığı meydana getiren bankacılık sektöründeki toplam hizmet süreleri aşağıdaki gibi olmuştur:

- “5-9 yıl” – “1-4 yıl”
- “5-9 yıl” – “1 yıldan az”
- “10 yıl ve üzeri” – “1 yıldan az”

İçsel doyum için farklılığı meydana getiren bankacılık sektöründeki toplam hizmet süreleri “10 yıl ve üzeri” – “1-4 yıl” olmuştur. Makro kontrol alt boyutunda ise farklılığı meydana getiren bankacılık sektöründeki toplam hizmet süreleri “5-9 yıl” – “10 yıl ve üzeri” olmuştur.

İkili karşılaştırma testleri sonucu Covid-19 kontrol algısı ile bankacılık sektöründe toplam hizmet süresi arasında bir farklılık olduğu belirlenmesine rağmen farklılığın hangi gruplar arasında olduğu belirlenmemiştir. Bu nedenle Covid-19 kontrol algısı ile bankacılık sektöründe toplam hizmet süresi arasında oluşan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre, Covid-19 kontrol algısı; “1-4 yıl”- “5-9 yıl” ve “5-9 yıl”- “10 yıl ve üzeri” toplam hizmet süresi arasında farklılık göstermektedir.

Bankacılık sektöründe “1 yıldan az” süredir çalışan bankacıların genel ve dışsal doyum puanlarının en yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir (sırasıyla Mdn=4,1538 ve Mdn=4,1250). Bankacılık sektöründe “5-9 yıl” arası çalışan bankacıların genel ve dışsal doyum puanlarının ise en az seviyede olduğu tespit edilmiştir (sırasıyla Mdn=3,3462 ve Mdn=3,1250). Bankacılık sektöründe “1 yıldan az” ve “1-4 yıl” arası çalışan banka çalışanlarının içsel doyumlarının en yüksek seviyede (ikisi de eşit Mdn=4,0000) olduğu belirlenirken; “5-9 yıl” ve “10 yıl ve üzeri” çalışanların ise içsel doyumlarının en düşük seviyede olduğu belirlenmiştir (ikisi de eşit Mdn=3,8000).

Bankacılık sektöründe “1 yıldan az” süredir çalışan bankacıların Covid-19 genel kontrol ve kişisel kontrol algılarının en yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir (sırasıyla Mdn=3,0714 ve Mdn=3,6000). Covid-19 genel kontrol algısının “5-9 yıl” arası çalışanlarda en az (Mdn=2,7500) olduğu belirlenmiştir. Makro kontrol algısı “1 yıldan az” ve “10 yıl ve üzeri” çalışanlarda en yüksek (ikisi de eşit Mdn=3,0000), “5-

9 yıl” arası çalışanlarda en az (Mdn=2,6000) olduğu belirlenmiştir. Kişisel kontrol algısı en düşük (ikisi de eşit Mdn=3,0000) “5-9 yıl” ve “10 yıl ve üzeri” çalışanlarda ortaya çıkarken; kaçınılamazlık algısı en yüksek “1-4 yıl” arası çalışanlarda (Mdn=3,0000), en düşük ise “1 yıldan az” süredir çalışanlarda ortaya çıkmıştır (Mdn=2,2500).

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumu ölçeği ile ortalama gelir değişkeni arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.18.’de ifade edilmiştir.

Tablo 3. 18. Ortalama gelir değişkeni için kruskal-wallis testi sonuçları

Genel ve Alt Boyutlar	Ortalama Gelir	N	Sıra Ort.	Ortanca	KW	p
Genel İş Doyumu	2.001-3.000 TL	15	195,00	3,6923	1,353	,852
	3.001-4.000 TL	53	171,39	3,3846		
	4.001-5.000 TL	64	175,77	3,6154		
	5.001-6.000 TL	69	184,74	3,6923		
	6.001 TL ve üzeri	163	186,66	3,6154		
İçsel İş Doyumu	2.001-3.000 TL	15	190,67	4,0000	,685	,953
	3.001-4.000 TL	53	181,75	4,0000		
	4.001-5.000 TL	64	173,39	3,9000		
	5.001-6.000 TL	69	185,60	4,0000		
	6.001 TL ve üzeri	163	184,26	3,8000		
Dışsal İş Doyumu	2.001-3.000 TL	15	192,73	3,5000	1,865	,761
	3.001-4.000 TL	53	166,62	3,3750		
	4.001-5.000 TL	64	178,70	3,5000		
	5.001-6.000 TL	69	183,32	3,5000		
	6.001 TL ve üzeri	163	187,87	3,5000		
Covid-19 Kontrol Algısı	2.001-3.000 TL	15	199,57	3,1429	1,924	,750
	3.001-4.000 TL	53	190,66	3,0000		
	4.001-5.000 TL	64	168,33	2,9286		
	5.001-6.000 TL	69	181,68	2,8571		
	6.001 TL ve üzeri	163	184,19	2,9286		
Makro Kontrol	2.001-3.000 TL	15	166,20	2,8000	5,428	,246
	3.001-4.000 TL	53	166,80	2,8000		
	4.001-5.000 TL	64	164,45	2,6000		
	5.001-6.000 TL	69	190,06	3,0000		
	6.001 TL ve üzeri	163	192,99	3,0000		
Kişisel Kontrol	2.001-3.000 TL	15	199,07	3,4000	5,787	,216
	3.001-4.000 TL	53	201,19	3,4000		
	4.001-5.000 TL	64	173,55	3,0000		
	5.001-6.000 TL	69	198,25	3,0000		
	6.001 TL ve üzeri	163	171,75	3,0000		
Kaçınılamazlık	2.001-3.000 TL	15	211,33	2,7500	10,833	,029*
	3.001-4.000 TL	53	187,12	2,7500		
	4.001-5.000 TL	64	175,59	2,7500		
	5.001-6.000 TL	69	149,29	2,5000		
	6.001 TL ve üzeri	163	195,12	3,0000		

*p<0,05

Tablo 3.18. incelendiğinde yalnızca kaçınılamazlık alt boyutu ile ortalama gelir değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın çıktığı görülmektedir ($p<0,05$). Ortalama gelir değişkeni için yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre:

“H_{3i}: Banka çalışanlarının genel iş doyumları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{3p}: Banka çalışanlarının içsel iş doyumları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{3z}: Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{4i}: Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{5i}: Banka çalışanlarının makro kontrol algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{6i}: Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *reddedilmiştir*.

“H_{7i}: Banka çalışanlarının kaçınılamazlık algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan hipotez *kabul edilmiştir*.

Kruskal Wallis testi sonucunda elde edilen farklılıklarda, farklılığı meydana getiren gelir gruplarını belirlemek amacıyla ikili karşılaştırma testleri yapılmıştır. Buna göre kaçınılamazlık alt boyutu için farklılığı meydana getiren gelir grupları “5001-6000 TL” – “6001 TL ve üzeri” olmuştur.

Aylık ortalama geliri “2001-3000 TL” ve “5001-6000 TL” olan çalışanların genel iş doyumlarının en fazla olduğu belirlenmiştir (ikisi de Mdn=3,6923). En az genel iş doyuma sahip olan çalışanların ise aylık “3001-4000 TL” gelire sahip olduğu belirlenmiştir (Mdn=3,3846). Geliri “6001 TL ve üzeri” olan çalışanların en az içsel

doyumuna sahip oldukları (Mdn=3,8000), geliri “3001-4000 TL” olanların ise en az dışsal doyuma sahip oldukları belirlenmiştir (Mdn=3,3750).

En yüksek Covid-19 kontrol algısına sahip gelir grubu “2001-3000 TL” olurken (Mdn=3,1429), en düşük Covid-19 kontrol algısı ve kaçınılamazlık algısına sahip gelir grubu “5001-6000 TL” olduğu görülmüştür (sırasıyla Mdn=2,8571 ve Mdn=2,5000). Ayrıca geliri “6001 TL ve üzeri” olan çalışanların kaçınılamazlık algılarının en fazla olduğu belirlenmiştir.

3.5.8. Araştırma Hipotezleri Sonuç Tablosu

Araştırma başında kurulan hipotezlerin analizler sonucunda kabul edilme ya da reddedilme durumları aşağıda tablo 3.19.’da gösterilmiştir.

Tablo 3. 19. Araştırma kapsamında kurulan hipotezlerin sonucu

No	Hipotez	Kabul / Red	Pozitif / Negatif	Güçlü / Orta / Zayıf
H ₁	Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 kontrol algıları arasında bir ilişki vardır.	K	Pozitif	Orta
H _{1a}	Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 makro kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.	K	Pozitif	Orta
H _{1b}	Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 kişisel kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.	K	Pozitif	Orta
H _{1c}	Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında bir ilişki vardır.	R		
H _{1d}	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 kontrol algıları arasında bir ilişki vardır.	K	Pozitif	Orta
H _{1e}	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 makro kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.	K	Pozitif	Orta
H _{1f}	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 kişisel kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.	K	Pozitif	Orta
H _{1g}	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları ile Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında bir ilişki vardır.	R		
H _{1h}	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 kontrol algıları arasında bir ilişki vardır.	K	Pozitif	Orta
H _{1i}	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 makro kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.	K	Pozitif	Orta
H _{1j}	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 kişisel kontrol algısı arasında bir ilişki vardır.	K	Pozitif	Orta
H _{1j}	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları ile Covid-19 kaçınılamazlık algısı arasında bir ilişki vardır.	R		
H ₂	Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları, genel iş doyumlarına etki etmektedir.	K		
H _{2a}	Banka çalışanlarının Covid-19 makro kontrol algısı düzeyleri içsel iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.	K	Pozitif	
H _{2b}	Banka çalışanlarının Covid-19 kişisel kontrol algısı düzeyleri içsel iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.	K	Pozitif	
H _{2c}	Banka çalışanlarının Covid-19 kaçınılamazlık algısı düzeyleri içsel iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.	K	Negatif	

H2d	Banka çalışanlarının Covid-19 makro kontrol algısı düzeyleri dışsal iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.	K	Pozitif	
H2e	Banka çalışanlarının Covid-19 kişisel kontrol algısı düzeyleri dışsal iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.	K	Pozitif	
H2f	Banka çalışanlarının Covid-19 kaçınılamazlık algısı düzeyleri dışsal iş doyumunu düzeylerini etkilemektedir.	R		
H3	Banka çalışanlarının genel iş doyumları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	K		
H3a	Banka çalışanlarının genel iş doyumları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	R		
H3b	Banka çalışanlarının genel iş doyumları yaşa göre farklılık göstermektedir.	K		
H3c	Banka çalışanlarının genel iş doyumları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	R		
H3d	Banka çalışanlarının genel iş doyumları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.	K		
H3e	Banka çalışanlarının genel iş doyumları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.	K		
H3f	Banka çalışanlarının genel iş doyumları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.	K		
H3g	Banka çalışanlarının genel iş doyumları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.	K		
H3h	Banka çalışanlarının genel iş doyumları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.	K		
H3i	Banka çalışanlarının genel iş doyumları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.	R		
H3j	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	R		
H3k	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları yaşa göre farklılık göstermektedir.	R		
H3l	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	R		
H3m	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.	K		
H3n	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.	K		
H3o	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.	K		
H3p	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.	K		
H3q	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.	K		
H3r	Banka çalışanlarının içsel iş doyumları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.	R		
H3s	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	R		
H3t	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları yaşa göre farklılık göstermektedir.	K		
H3u	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	R		
H3v	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.	K		

H3u	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.	K		
H3ü	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.	K		
H3v	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.	K		
H3y	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.	K		
H3z	Banka çalışanlarının dışsal iş doyumları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.	R		
H4	Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	K		
H4a	Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	R		
H4b	Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.	R		
H4c	Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	R		
H4d	Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.	K		
H4e	Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.	K		
H4f	Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.	K		
H4g	Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.	K		
H4h	Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.	R		
H4i	Banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.	R		
H5	Banka çalışanlarının makro kontrol algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	K		
H5a	Banka çalışanlarının makro kontrol algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	K		
H5b	Banka çalışanlarının makro kontrol algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.	R		
H5c	Banka çalışanlarının makro kontrol algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	R		
H5d	Banka çalışanlarının makro kontrol algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.	K		
H5e	Banka çalışanlarının makro kontrol algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.	K		
H5f	Banka çalışanlarının makro kontrol algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.	K		
H5g	Banka çalışanlarının makro kontrol algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.	K		
H5h	Banka çalışanlarının makro kontrol algıları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.	K		
H5i	Banka çalışanlarının makro kontrol algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.	R		

H₆	Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	K		
H_{6a}	Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{6b}	Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{6c}	Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{6d}	Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.	K		
H_{6e}	Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{6f}	Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.	K		
H_{6g}	Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.	K		
H_{6h}	Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{6i}	Banka çalışanlarının kişisel kontrol algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.	R		
H₇	Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	K		
H_{7a}	Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{7b}	Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları yaşa göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{7c}	Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{7d}	Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{7e}	Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları bankacılık sektöründeki toplam hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{7f}	Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları görev yaptıkları bankada kaç yıldır çalışmakta olduklarına göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{7g}	Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları görev yapılan banka türüne göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{7h}	Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları bankadaki pozisyonuna göre farklılık göstermektedir.	R		
H_{7i}	Banka çalışanlarının kaçınılmazlık algıları aylık ortalama gelire göre farklılık göstermektedir.	K		

K: Kabul

R: Red

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş, endüstri devrimi ile birlikte insanların aynı çatı altında bir şeyler üretmeye başlamasından bu yana, insanların sosyal ve ekonomik hayatına etki eden vazgeçilmez bir parçası olmuştur. Sanayi devrimi sonrası birçok işletme sadece verimlilik ve performans kavramları üzerinde durmuşlardır. Ancak zamanla insan davranışlarının örgütsel performans üzerinde çok ciddi etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla insanların birlikte bir amaç uğruna performans göstermesi birçok faktöre bağlı olmakta ve bu faktörlerin anlaşılması önem kazanmaktadır. Çünkü, çalışanların işinden duyduğu memnuniyete etki eden bu faktörlerin doyurulmaması sonucu çalışan mutsuz olabilmekte ve bu durumu performansına ve sosyal hayatına yansıtabilmektedir.

İnsanlar çevrelerinde olup bitenlere karşı duyarlıdırlar. Ancak insanların değer yargıları, bilgi ve birikimleri, geçmiş tecrübeleri ve çevreden edindikleri geri bildirimleri algılamada farklılıklar yaratır. Durumu Covid-19 salgınına uyarladığımızda; salgın kimi insanlarca yüksek düzeyde önem atfedilip dikkat edilirken kimi insanlar ise geçici bir durum olduğunu ve önemsiz olduğunu düşünebilmektedir. Dolayısıyla salgının kontrol altına alınıp alınmadığı ile ilgili algılamalar farklılık gösterecektir. Bu farklılığın çalışanın iş hayatına ve işten duyduğu doyuma etkisi olacağı bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu kapsamda Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi ölçmek üzere Konya ilinde görev yapmakta olan banka çalışanları üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Ana kitle olarak banka çalışanlarının seçilmesinin sebebi banka çalışanlarının salgın boyunca çoğunlukla fiziki çalışma ortamlarında olmaları ve sürekli olarak insanlarla temas içinde olmalarıdır. Bankacılık sektörü doğası gereği bir alış-veriş yerine getirmektedir. Bu alış-veriş insanlarla bir araya gelmeyi, gerekirse onları iş yerlerinde ziyaret etmeyi gerektirmektedir. Dolayısıyla banka çalışanları bu alışverişin gerçekleşmesi için insanlarla yakın temasa geçmekte ve onlarla iletişim kurmaktadır. Banka çalışanlarının ana kitle olarak seçilmesinin bir diğer nedeni ise sektörün performans odaklı ve iş yükü ağır bir sektör olmasıdır.

Anket çalışması kapsamında basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile 365 banka çalışanından veriler toplanmıştır. Toplanan verilerden birisinin hatalı olduğu belirlenmiş ve toplamda 364 veri analizler için dikkate alınmıştır.

Araştırma başında kurulan hipotezleri test etmek üzere ilgili analizleri yapmadan önce ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda faktör analizinin uygulanabilirliği için ölçeklerin KMO ve Bartlett's küresellik testi değerlerine bakılmıştır. İş doyumunu ölçeğinin KMO değerinin 0,922 olarak örnekleme yeterliliği için mükemmel derecede olduğu ve Bartlett's küresellik testinin ise anlamlı olduğu tespit edilmiştir (bkz. Tablo 3.4.). Covid-19 kontrol algısı ölçeğinin ise KMO değerinin 0,846 olarak örnekleme yeterliliği için mükemmel derece yakın ve Bartlett's küresellik testinin ise anlamlı olduğu tespit edilmiştir (bkz. Tablo 3.5.). Yapılan açıklayıcı faktör analizi neticesinde iş doyumunu ölçeğinin içsel doyum alt boyutunda yer alan 1,2,3,7,15,16 ve 20. maddeler analizden çıkarılmıştır. Covid-19 kontrol algısı ölçeğinden ise hiçbir madde çıkarılmamıştır. Çıkarılan maddeler sonrasında ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek üzere Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır. İş doyumunu (0,938) ve Covid-19 kontrol algısı (0,825) ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir (bkz. Tablo 3.3.).

Ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edildikten sonra ilişkisel analizlere geçmeden önce analizlerin parametrik mi yoksa parametrik olmayan yöntemlerle mi yapılacağına karar vermek üzere normallik analizi yapılmıştır. Buna göre iki ölçeğinde normal dağılımdan gelmediği tespit edilmiştir ($p < 0,05$, bkz. 3.6.). Dolayısıyla ölçekler arasında ilişki olup olmadığı parametrik olmayan yöntemlerden olan Spearman korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Spearman korelasyon analizi sonucuna göre iş doyumunu ile Covid-19 kontrol algısı ölçekleri arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla çalışma başında " H_1 : Banka çalışanlarının genel iş doyumları ile Covid-19 kontrol algıları arasında bir ilişki vardır" şeklinde kurulan hipotezimiz kabul edilmiştir. Ayrıca alt boyutlar ile ilgili olan H_{1a} , H_{1b} , H_{1d} , H_{1e} , H_{1f} , H_{1h} , H_{1i} ve H_{1j} hipotezleri kabul edilirken H_{1c} , H_{1g} ve H_{1j} hipotezleri reddedilmiştir. Analiz sonucuna göre banka çalışanlarının Covid-19 kontrol algıları arttıkça iş doyumlarının arttığı

tespit edilmiştir. Bankacılık sektörü etkileşim gerektiren ve parasal kaynaklar ile insanlar arasında kanal görevi gören bir meslektir. Dolayısıyla banka çalışanları insanlarla oldukça ilişki içerisindedir ve çevrelerine duyarlıdırlar. Bu duyarlılığın sonucundaki algılamaların ise iş doyumuna etki ettiği görülmektedir. Lee ve arkadaşları (2022) çalışmalarında Covid-19 algısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ölçmüşler ve bunun sonucunda Covid-19 algısı ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Yani kişilerin Covid-19 algısının yüksek olmasının iş doyumunu düşürdüğü tespit edilmiştir. Kişilerin Covid-19 algılarının yüksek olması bir anlamda Covid-19'un halen kontrol altında olmadığını düşündüklerini yani Covid-19 kontrol algılarının düşük olduğunu göstermektedir. Çalışmamızda ise Covid-19 kontrol algısının düşük olmasının iş doyumunu düşüreceği belirlenmiştir. Bu nedenle Lee ve arkadaşlarının (2022) çalışması dolaylı olarak “**H₁**” hipotezimizi destekler niteliktedir. Ayrıca Wuneh ve arkadaşları (2021) çalışmalarında sağlık çalışanlarının Covid-19 kontrol algılarının pozitif ve iş doyumlarının yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Regresyon analizi sonucunda makro kontrol ve kişisel kontrol algısının içsel iş doyumunu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, kaçınılamazlık algısının ise negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İçsel doyum üzerinde en büyük etkiye sahip faktör, kişisel kontrol faktörüdür ($\beta=0.315$). Covid-19 kontrol algısı alt boyutlarının içsel doyum alt boyutunun varyansını açıklama oranı 0,245 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla “**H_{2a}**”, “**H_{2b}**” ve “**H_{2c}**” hipotezleri kabul edilmiştir. Makro kontrol ve kişisel kontrol boyutlarının dışsal doyum üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu ($p<0,05$), ancak kaçınılamazlık boyutunun dışsal doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($p=0.946> 0,05$) tespit edilmiştir. Covid-19 kontrol algısı alt boyutlarının dışsal doyum alt boyutunun varyansını açıklama oranı 0,325 olarak tespit edilmiştir. Dışsal doyum üzerinde en büyük etkiye makro kontrol boyutunun sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta=0.392$). Dolayısıyla “**H_{2d}**” ve “**H_{2e}**” hipotezi kabul edilirken “**H_{2f}**” hipotezi reddedilmiştir. Analiz sonucunda banka çalışanlarının makro ve kişisel kontrol algılarının içsel ve dışsal iş doyumlarını pozitif etkilediği, kaçınılamazlık algısının ise içsel iş doyumlarını negatif etkilediği ve dışsal iş doyumlarına etki etmediği sonucuna varılmıştır.

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumunu ölçekleri ile katılımcıların cinsiyet özellikleri arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde; “ H_{3a} ”, “ H_{3i} ”, “ H_{3r} ”, “ H_{4a} ”, “ H_{6a} ” ve “ H_{7a} ” hipotezleri reddedilmiştir. Yalnızca “ H_{5a} ” hipotezi kabul edilmiştir. Yani yalnızca “makro kontrol algısı” alt boyutu ile cinsiyet arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Banka çalışanlarının yalnızca makro kontrol algıları, kadın veya erkek olma durumuna göre değişmektedir. Burada erkeklerin Covid-19 makro kontrol algılarının kadınlarınkinden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Analizin önemli bir diğer sonucu olarak kadın ve erkeklerin iş doyumunu düzeyleri eşit derecede çıkmıştır. Bunun nedeni olarak bankalardaki kurumsal yapı sayesinde erkek ve kadın çalışanlara cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit şartlar ve haklar verilmesi gösterilebilir. Ayrıca, erkeklerin Covid-19 kontrol algılarının kadınlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Şentürk ve diğerleri (2021) çalışmalarında makro kontrol algısının cinsiyete göre farklılık gösterdiğini, kaçınılamazlık algısının ise cinsiyete göre farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Elmaoğlu ve diğerleri (2021) ise Covid-19 kontrol algısı, kişisel kontrol algısı ve kaçınılamazlık algısının cinsiyete göre farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Literatürde, iş doyumunu ve alt boyutları ile cinsiyet arasında bir farklılık olmadığı şeklindeki araştırma sonuçları ile paralellik gösteren çalışmalar yer almaktadır (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005; Özaydın ve diğerleri, 2022; Doğan ve Akandere, 2019; Gafa ve Dikmenli, 2019; Demirtaş ve Nacar, 2018; Çolak ve diğerleri, 2017; Öztürk ve Şahbudak, 2015; Göktaş, 2007; Gürdoğan ve Atabey, 2014; Yelboğa, 2007; Tok ve Bacak, 2013).

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumunu ölçekleri ile katılımcıların medeni durum özellikleri arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek üzere Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde ölçekler ve alt boyutları ile medeni durum arasında hiçbir fark tespit edilememiştir. Dolayısıyla “ H_{3c} ”, “ H_{3k} ”, “ $H_{3ş}$ ”, “ H_{4c} ”, “ H_{5c} ”, “ H_{6c} ” ve “ H_{7c} ” hipotezleri reddedilmiştir. Analizin önemli bir diğer sonucu olarak bekar çalışanların iş doyumlarının evli çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Bankacılık sektörünün yeterince zorlayıcı olması iş ve yaşam dengesini bozabilmektedir. Bu nedenle evli banka çalışanları işleri ve eşleri arasındaki dengeyi koruyamadıklarında iş doyumları etkilenebilmektedir. Ayrıca evli çalışanların Covid-

19 kontrol algılarının bekar çalışanlara göre daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Bunun nedeni olarak da evli çalışanların ailesini düşünme ve koruma içgüdüleri ile pandemi hakkındaki algısının daha fazla olması gösterilebilir. Elmaoğlu ve diğerleri (2021), çalışmalarında Covid-19 kontrol algısı, makro kontrol ve kişisel kontrol algısının medeni duruma göre değişmediğini belirlemişlerdir. Literatürde, iş doyumu ve alt boyutları ile medeni durum arasında bir farklılık olmadığı şeklindeki araştırma sonucu ile paralellik gösteren çalışmalar yer almaktadır (Gafa ve Dikmenli, 2019; Nal ve Nal, 2018; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017; Öztürk ve Şahbudak, 2015; Gürdoğan ve Atabey, 2014; Kaya ve Oğuzöncül, 2016; Uslan, 2016).

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumu ölçekleri ile katılımcıların yaş özellikleri arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek üzere Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde yalnızca genel ve dışsal iş doyumu ile yaş değişkeni arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Dolayısıyla; “ H_{3b} ” ve “ H_{3s} ” hipotezleri kabul edilirken “ H_{3j} ”, “ H_{4b} ”, “ H_{5b} ”, “ H_{6b} ” ve “ H_{7b} ” hipotezleri reddedilmiştir. Genel ve dışsal iş doyumunda farklılığı meydana getiren yaş gruplarının “21-30 - 31-40” olduğu ikili karşılaştırma testleri ile belirlenmiştir. Genel iş doyumu en fazla olan yaş grubu “21-30” olurken en az ise “51 yaş ve üstü” ve “31-40” olmuştur. Sektöre yeni başlayan 20’li yaşlardaki çalışanın kendini gerçekleştirme gibi hedefleri ve idealleri olduğundan iş doyumlarının yüksek olabileceği, orta yaş ve üzeri bankacıların ise artık sektör içinde rutine alışma ve monotonluk gibi nedenlerle iş doyumlarının düştüğü söylenebilir. Covid-19 kontrol algısı en yüksek yaş grubu “41-50” olurken en düşük ise “51 yaş ve üstü” olmuştur. Bunun sebebi olarak orta yaş grubundaki çalışanların çoğunluğunun evli olması ve sorumluluklarının fazla olması nedeni ile çevrelerinde gelişen olaylara karşı algılarının daha fazla olması gösterilebilir. Elmaoğlu ve diğerleri (2021) çalışmalarında yaş değişkeni ile Covid-19 kontrol algısı arasında bir farklılık tespit edememişlerdir. Bu durum elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Literatürde, genel ve dışsal iş doyumu ile yaş değişkeni arasında farklılık olduğuna dair araştırma sonucu ile paralellik gösteren çalışmalar yer almaktadır (Göktaş, 2007; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017; Nal ve Nal, 2018; Güner vd., 2014; Sat ve Ay 2010; Yelboğa, 2007). Ayrıca içsel doyum ile yaş arasında bir farklılık olmadığı şeklindeki

bulgumuz ile paralellik gösteren çalışmalar da yer almaktadır (Özaydın ve diğerleri, 2022; Göktaş, 2007; Uslan, 2016; Yelboğa, 2007).

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumu ölçekleri ile katılımcıların öğrenim durumu özellikleri arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek üzere Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde genel iş doyumu, içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu, Covid-19 kontrol algısı, makro kontrol ve kişisel kontrol algısı ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yalnızca kaçınılamazlık algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla; “H_{3d}”, “H_{3i}”, “H_{3t}”, “H_{4d}”, “H_{5d}” ve “H_{6d}” hipotezleri kabul edilirken, “H_{7d}” hipotezi reddedilmiştir. En yüksek iş doyumu ve Covid-19 kontrol algısı “lise” öğrenim grubunda ortaya çıkarken en düşük ise “ön lisans” öğrenim grubunda ortaya çıkmıştır. Lise öğrenim durumuna sahip bankacıların iş doyumlarının yüksek olmasının nedeni olarak, lisans veya lisansüstü öğrenime sahip çalışanlara göre beklentilerinin daha düşük olması gösterilebilir. Çünkü öğrenim durumu arttıkça çalışanlar daha fazla ücret ve daha uygun çalışma koşulları beklemektedir. Bu durumda iş doyumlarına etki etmektedir. Ekiz ve diğerleri (2020) çalışmalarında Covid-19 kontrol algısı ile öğrenim durumu arasında bir farklılık tespit etmişlerdir. Şentürk ve diğerleri (2021) ise öğrenim durumu ile makro kontrol ve kişisel kontrol algısı arasında farklılık belirlemişlerdir. Elmaoğlu ve diğerleri (2021) kişisel kontrol algısı ile eğitim durumu arasında bir farklılık tespit etmişlerdir. Bu durum elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Literatürde, iş doyumu ile öğrenim durumu arasında farklılık olduğuna dair araştırma sonucu ile paralellik gösteren çalışmalar yer almaktadır (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017; Doğan ve Akandere, 2019; Güner vd., 2014; Kaya ve Oğuzöncül, 2016; Uslan, 2016; Tok ve Bacak, 2013).

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumu ölçekleri ile katılımcıların çalıştıkları banka türü arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek üzere Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde; genel iş doyumu, içsel iş doyumu, dışsal iş doyumu, Covid-19 kontrol algısı, makro kontrol ve kişisel kontrol algısı ile banka türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yalnızca kaçınılamazlık algıları banka türüne göre farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla;

“H_{3g}”, “H_{3o}”, “H_{3v}”, “H_{4g}”, “H_{5g}” ve “H_{6g}” hipotezleri kabul edilirken, “H_{7g}” hipotezi reddedilmiştir. Özel (katılım) bankası çalışanlarının iş doyum ve Covid-19 kontrol algılarının en fazla olduğu gözlemlenmiştir. Duygulu (2019) çalışmasında bir özel katılım bankası çalışanlarının iş doyumlarının oldukça yüksek olduğunu belirlemiştir. Çalışmada bir özel katılım bankası olan Kuveyt Türk bankasının “Türkiye’nin En İyi İşvereni” ödülünü aldığı belirtilmiştir. Ayrıca araştırmaya ilişkin anket çalışması yapılırken katılım bankası çalışanları ile yapılan sözlü konuşmalarda sektörün farklı kollarında çalışmış kişilerce de katılım bankalarının daha avantajlı olduğunun belirtildiği gözlemlenmiştir. Literatürde, iş doyum ile banka türü arasında farklılık olduğuna dair araştırma sonucu ile paralellik gösteren çalışmalar yer almaktadır (Ak ve Diken, 2020; Kosa, 2019).

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyum ölçekleri ile katılımcıların çalıştıkları pozisyon arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek üzere Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde; genel, içsel ve dışsal iş doyum ve makro kontrol algısı ile görev yapılan pozisyon arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların Covid-19 kontrol algısı, kişisel kontrol algısı ve kaçınılmazlık algısı ise pozisyonlarına göre farklılaşmamaktadır. Dolayısıyla; “H_{3h}”, “H_{3ö}”, “H_{3y}” ve “H_{5h}”, hipotezleri kabul edilirken, “H_{4h}”, “H_{6h}” ve “H_{7h}” hipotezleri reddedilmiştir. En yüksek iş doyumuna sahip pozisyonun müdür, en düşük iş doyumuna sahip pozisyonun ise yetkili/yetkili yardımcısı pozisyonu olduğu belirlenmiştir. Bankacılık sektörünün gişe yetkilisinden müdür pozisyonuna kadar birçok farklı pozisyonu barındıran bir sistemi bulunmaktadır. Müdür pozisyonunda bulunan çalışanlara özel kullanıma verilen araç gibi farklı ayrıcalıklar sunulmaktadır. Bu durum elbet çalışanın iş doyumunu etkilemektedir. Ayrıca yetkili/yetkili yardımcısı pozisyonlarında çalışanların düşük iş doyumuna sahip olmasının nedeni, bu pozisyonun müdür pozisyonunun altında yer alması olabilir. Çoğu çalışan bu pozisyondan yükselmeyerek mevcut pozisyonlarında emekli olmaktadır. Bu durum da iş doyumlarına etki etmektedir. Bankalarda ayrıca bireysel ve ticari olmak üzere iki alan bulunmaktadır. Bireysel müşteriler daha çok cari parasal kaynak ararken bankalara başvurmakta iken ticari müşteriler ile bankalar arasında daha uzun soluklu ve yakın bir ilişki yer almaktadır. Bu nedenle bireysel ve ticari kısımda çalışan bankacılar

arasında da iş doyumunu bakımından farklılıklar meydana gelebilmektedir. Literatürde, iş doyumunu ile görev yapılan pozisyon arasında farklılık olduğuna dair araştırma sonucu ile paralellik gösteren çalışmalar yer almaktadır (Ak ve Diken, 2020; Öztürk ve Şahbudak, 2015; Sarıtaş, 2010).

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumunu ölçekleri ile katılımcıların mevcut bankadaki hizmet süresi arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek üzere Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde; genel iş doyumunu, içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu, Covid-19 kontrol algısı, makro kontrol ve kişisel kontrol algısı ile mevcut bankadaki hizmet süresi arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların kaçınılmazlık algısı ise mevcut bankadaki hizmet süresine göre farklılaşmamaktadır. Dolayısıyla; “ H_{3f} ”, “ H_{3n} ”, “ $H_{3ü}$ ”, “ H_{4f} ”, “ H_{5f} ” ve “ H_{6f} ” hipotezleri kabul edilirken, “ H_{7f} ” hipotezi reddedilmiştir. “1 yıldan az” süredir mevcut bankalarında çalışan bankacıların iş doyumunu ve Covid-19 kontrol algılarının en fazla olduğu; “5-9 yıl” arası çalışanların ise en az olduğu gözlemlenmiştir. Mevcut bankalarında uzun süre çalışan bankacılar monotonluğa ve rutine alışmakta ve bu durum iş doyumlarına etki etmektedir. Ak ve Diken (2020) çalışmalarında mevcut bankadaki hizmet süresi ile iş doyumunu arasında bir farklılık tespit etmişlerdir. Bu durum elde edilen bulguları desteklemektedir.

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumunu ölçekleri ile katılımcıların toplam hizmet süresi arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek üzere Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde; genel iş doyumunu, içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu, Covid-19 kontrol algısı ve makro kontrol algısı ile toplam hizmet süresi arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Kişisel kontrol ve kaçınılmazlık algısı ise toplam hizmet süresine göre farklılaşmamaktadır. Dolayısıyla; “ H_{3e} ”, “ H_{3m} ”, “ H_{3u} ”, “ H_{4e} ” ve “ H_{5e} ” hipotezleri kabul edilirken, “ H_{6e} ” ve “ H_{7e} ” hipotezleri reddedilmiştir. “1 yıldan az” toplam hizmet süresine sahip çalışanların iş doyumunu ve Covid-19 kontrol algılarının en fazla olduğu; “5-9 yıl” arası çalışanların ise en az olduğu gözlemlenmiştir. Bunun sebebi olarak bankaların şube kapatmaları ve yeni personel alımını azaltması gösterilebilir. Çünkü bu nedenle sistemde uzun süredir bulunan mevcut personele daha fazla iş yükü düşmekte ve bu durumda iş doyumlarını

olumsuz etkilemektedir. Yeni başlayan çalışan ise genç ve dinamik yapısıyla işini özveri ile yapmakta ve bu durumda iş doyumuna olumlu etki etmektedir. Literatürde, iş doyumunu ile toplam hizmet süresi arasında farklılık olduğuna dair araştırma sonucu ile paralellik gösteren çalışmalar yer almaktadır (Öztürk ve Şahbudak, 2015; Büyükgöze ve Özdemir, 2017; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017; Çolak ve diğerleri, 2017; Güner vd., 2014; Kaya ve Oğuzöncül, 2016; Ordu, 2016; Yelboğa, 2007).

Covid-19 kontrol algısı ve iş doyumunu ölçekleri ile katılımcıların ortalama gelirleri arasında bir farklılık olup olmadığını ölçmek üzere Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde; yalnızca kaçınılmazlık alt boyutu ile ortalama gelir değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla; “ H_7 ” hipotezi kabul edilirken, “ H_{3i} ”, “ H_{3p} ”, “ H_{3z} ”, “ H_4 ”, “ H_{5i} ” ve “ H_{6i} ” hipotezleri reddedilmiştir. Burada farklılığı meydana getiren gelir grupları ise “5001-6000 TL” – “6001 TL ve üzeri” olmuştur. İş doyumunu en yüksek olan çalışanların “5001-6000 TL” gelire sahip olduğu; en düşük doyuma sahip çalışanların ise “3001-4000 TL” gelire sahip olduğu gözlemlenmiştir. Gelir konusu her sektörde önemli olduğu gibi bankacılık sektöründe de önemli bir konumdur. Bankalarda performansa dayalı ödüllendirme yöntemleri de bulunmaktadır. Bu durum verimli çalışmaya teşvik etmekte iken fazla zorlayıcı olması ise tam tersi etki de yapabilmektedir. Burada en yüksek gelire sahip bankacıların iş doyumlarının da yüksek olduğu görülmektedir. Çünkü emeğinin karşılığını adil ve yeterli şekilde almak çalışan için motive edici ve doyurucu bir durumdur. Elmaoğlu ve diğerleri (2021) çalışmalarında kişisel kontrol algısı ile gelir arasında bir farklılık olmadığını belirlemişlerdir. Literatürde, iş doyumunu ile ortalama gelir arasında farklılık olmadığına dair araştırma sonucu ile paralellik gösteren çalışmalar yer almaktadır (Göktaş, 2007; Evirgen vd., 2016).

Araştırma kapsamında, çalışma başında varsayıldığı gibi iş doyumunu etkileyen birçok faktör arasına Covid-19 salgınının kontrolü ile ilgili algılamaların da dahil olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırma sonuçları doğrultusunda banka çalışanları ve yöneticiler için bazı önerilerde bulunmak mümkündür:

- Banka çalışanları salgının gidişatı ile ilgili doğrulanmış kaynaklardan bilgi edinebilir ve yöneticiler çalışanlarının bu bilgilere ulaşmasını sağlayabilir.
- Yöneticiler esnek çalışma yöntemlerini kullanarak çalışanlarının salgın döneminde temastan kaçınmasını engelleyebilir.
- Yöneticiler çalışma ortamının hijyeni ve müşteriler ile oluşacak temas mesafesini salgın kurallarına rivayet ederek ayarlayabilir ve bu kurallara uyulması noktasında hassasiyet oluşturabilir.
- Yöneticiler çalışanların kendini iyi hissetmemeleri veya rahatsızlık hissetmeleri durumunda onlara çalışma saatleri noktasında müsamaha gösterebilir.
- Yöneticiler performans gösteren çalışanlarını ödüllendirebilir ayrıca çalışanlarına performans noktasında aşırı zorlayıcı ve baskılayıcı olmayabilir.
- Çalışanlara tanınan ayrıcalıklar konusunda iyileştirmeler yapılabilir.

Çalışma pandemi döneminde sokağa çıkma yasakları altında gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışma kapsamı yalnızca Konya ili ile sınırlı kalmıştır. Literatürde Covid-19 kontrol algısı ile iş doyumu ilişkisini ölçen çalışmaya rastlanılmamıştır. Daha sonraki araştırmacılar için çalışmanın kapsamının diğer iller ile genişletilmesi ve bu alanda literatüre katkı yapılması tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

AK KARADAĞ, Özlem ve Ahmet Diken (2020). “İş Tatmini ve Kaygı Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, **BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi**, 14(2), 175-204.

AKIN, Yunus Emre (2023). **Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı, İş Doyumu ve Hizmetkar Liderlik**, Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi.

AKINCI, Zeki (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, 2(4), 1-25.

AKIŞ, Zeynep (2023). **Psikiyatri Servislerinde Çalışan Hemşirelerin Şiddete Maruz Kalma Durumlarının İş Doyumuna Etkisinin Belirlenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.

AKMAN BALTA, Şebnem (2022). **İş Doyumunun Algılanan İş Riski Üzerindeki Etkisi: Turizm İşletmeleri Spa Bölümlerindeki Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma**, Doktora Tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi.

AKŞİT AŞIK, Nuran (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, **Türk İdare Dergisi**, 467(6), 31-51.

ALBARAHEEM, Mazin Imad Abdulwahab (2022). **Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Irak Örneği (2003-2020)**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi.

ALTINDAĞ, İlkay (2021). **Covid-19 Korkusunun İş Tatmini ve İş Performansı Üzerindeki Etkisinin Açıklanmasına Yönelik Bir Model Önerisi**, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları (Editör: İlyas KARABIYIK). Akademisyen Kitabevi.

ANNAKKAYA, Eda Elif (2022). **Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu Arasındaki İlişki**, Doktora Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi.

ARI, Erkan (2015). “Öğretmenlerin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Araştırılması”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 8 (39), 549-565.

ARPACIOĞLU, Selim, Zeynep Baltalı ve Başak Ünübol (2021). “Covid-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, Covid Korkusu, Depresyon, Mesleki Doyum Düzeyleri ve İlişkili Faktörler”, **Çukurova Medical Journal**, 46(1), 88-100.

ARTAN, Taner ve diğerleri (2020). “Covid-19 Salgınına Yönelik Algı ve Tutumları Değerlendirme Ölçeği'nin Değerlendirilmesi”, **Sosyal Çalışma Dergisi**, 4(2), 101-107.

AVCI, Abdullah ve diğerleri (2022). “COVID-19 Tanısı Alan Hastaya Bakım Veren Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu ve İş Doyumu Arasındaki İlişki”, **Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi**, 5(2), 43-52.

AVŞAROĞLU, Selahattin, M. Engin Deniz ve Ali Kahraman (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, **Selçuklu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (14), 115-129.

AY, Ferhat ve Türkan Aksu (2022). “Examining Teachers Job Satisfaction and Burnout Levels During the Covid-19 Pandemic”, **International Journal of Educational Research**, 14(2), 365-383.

AZIRI, Brikend (2011). “Job Satisfaction: A Literature Review”, **Management Research and Practice**, 3(4), 77-86.

BAŞ, Eray (2023). **Pandemi Sürecinde Esnek Çalışma Modelinin Çalışan İş Doyumuna ve Çalışan Performansına Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Topkapı Üniversitesi.

BAŞAR, Savaş (2022). **Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duyusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki**, Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi.

BAŞARAN, Merve ve Nezahat Güçlü (2018). “Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” **Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 38(3), 949-963.

BAYAT, Gülşen (2019). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Konaklama İşletmeleri Çalışanları Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Düzeyleri Üzerindeki Etkisi”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 11(3), 1575-1588.

BAYCAN, F. Aslı (1985). **An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups**, Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi.

BAYENDER, Büşra (2019). **Çalışma Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Avcılar İlçesindeki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi.

BAYRAM, Ayhan (2019). “Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Örneği”, **Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 5(2), 1-16.

BİLGİÇ, Fatma Şule ve Aysu Yıldız Karaahmet (2022). “COVID-19 Pandemisinde Klinik Uygulamadaki Ebelik Öğrencilerinin Koronavirüs Korkusu ve Algılanan Stres Düzeylerinin İncelenmesi: Kesitsel Bir Çalışma”, **Ebelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi**, 5(1), 22-28.

BOZKURT, Meltem (2019). **Otel İşletmesi Çalışanlarının İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.

BÖLÜKBAŞI, Ayşe Gül ve Dina Çakmur Yıldıztan (2009). “Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması”, **Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi**, 27(2), 345-366.

BUDAK, Fatih ve Şerif Korkmaz (2020). “Covid-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği” **Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi**, (1), 62-79.

BULLERS, Susan ve Carol A. Prescott (2001). “An Exploration of The Independent Contributions of Genetics, Shared Environment, Specific Environment, and Adult Roles and Statuses on Perceived Control”, **Sociological inquiry**, 71(2), 145-163.

BÜYÜKGÖZE, Hilal ve Murat Özdemir (2017). “İş Doyumu ile Öğretmen Performansı İlişkisinin Duygusal Olaylar Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi”, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 18(1), 311-325.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2002). “Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**, (32), 470-483.

CANKURTARAN, Yeliz (2023). **Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü: Ankara İli Örneği**, Doktora Tezi, Atılım Üniversitesi.

CEBECİ, Sevil Pamuk ve Hilal Durmaz (2021). “Corona Virüslü Hastalara Bakım Veren Hemşirelerde Depresyon, Anksiyete ve Stres Düzeyinin Belirlenmesi”, **Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi**, 10(1), 46-56.

CIOTTI, Marco ve diğerleri (2020). “The COVID-19 Pandemic”, **Critical Reviews in Clinical Laboratory Sciences**, 57(6), 365-388.

CRONBACH, Lee J. (1951). “Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests”, **Psychometrika**, 16(3), 297-334.

ÇAĞLAR, Fatih (2023). **Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin Koronavirüs Korkusunun İş Doyumu Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Sivas Numune Hastanesi Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.

ÇETİN, Elif, Buket Arslan ve Ozan Büyükyılmaz (2021). “Covid-19 Pandemi Döneminde İş Doyumunun İş Performansına Etkisi” **Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi**, 5(1), 19-36.

ÇETİNKANAT, Canan (2000). **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**, Kızılay / ANKARA: Anı Yayıncılık.

ÇEVİK KILIÇ, Deniz Beste (2016). “Adams’ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 19(36), 193-235.

ÇEVİK, Doğukan (2022). **Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (İğdir İli Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.

ÇIRAKOĞLU, Okan Cem (2011). “Domuz Gribi (H1N1) Salgınıyla İlişkili Algıların, Kaygı ve Kaçınma Düzeyi Değişkenleri Bağlamında İncelenmesi”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 26(67), 49-64.

ÇİNİ, Mehmet Akif (2022). “İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Beyaz Yakalı Çalışanlar Aracılığıyla Bir Araştırma”, **Journal of Academic Value Studies**, 8(1), 91-109.

ÇİNİ, Mehmet Akif, Meral Erdirençelebi ve Ebru Ertürk (2021). “COVID-19 Pandemi Döneminde İş Stresinin İşte Kalma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 13(3), 2356-2375.

ÇİVİLİDAĞ, Aydın (2017). “İş Yaşamında Sanal Kaytarmanın İş Stresi ve İş Doyumu ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Akademik Bakış Dergisi**, (59), 355-373.

ÇOLAK, İbrahim, Yahya Altınkur ve Kürşad Yılmaz (2017). “Öğretmenlerin Özerklik Davranışları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki”, **Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi**, 9(2), 189-208.

DANIŞMAZ, Açelya Telli (2022). “Başarma İhtiyacının Kavramsal ve Kuramsal Açından Değerlendirilmesi”, **Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi**, 8(17), 1-13.

DEMİR, Ergül, Özkan Saatçioğlu ve Fatih İmrol (2016). “Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi”, **Current Research in Education**, 2(3), 130-148.

DEMİR, Mehmet Emin ve Mehmet Akif Çini (2014). “Konya Bankacılık Sektöründe Eğitim ve Kariyer Fırsatları Açısından İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi** 14(1-2), 161-171.

DEMİR USLU, Yeter, Emre Yılmaz ve Umutcan Altun (2021). “Sağlık Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Öğrencilerinin Covid-19'un Kontrolüne ve Aşısına Yönelik Algı ve Tutumlarının Değerlendirilmesi”, **Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, 10(3), 383-397.

DEMİRTAŞ, Zülfü ve Davut Nacar (2018). “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki”, **Eğitim Yansımaları**, 2(1), 13-23.

DİKMEN, Ahmet Alpay (1995). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 50(3), 115-140.

DİNÇLER, Serpil (2022). **112 Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personellerine Yönelik Şiddetin İş Doyumu Üzerinde Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi.

DOĞAN, Mehmet ve Mehibe Akandere (2019). “Taekwondo Antrenörlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, **Spor metre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 17(2), 154-162.

DURMUŞ, Selma ve Osman Günay (2007). “Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler”, **Erciyes Tıp Dergisi**, 29(2), 139-146.

DUYGULU, Seyhan (2019). **Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi.

DUYMAZ, Tahir (2022). **Acil Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Merhamet Yorgunluğunun İş Doyumu Üzerine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi.

EĞİNLİ, Ayşen Temel (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23(3), 35-52.

EKİZ, Tutku, Ebrar İlman ve Elif Dönmez (2020). “Bireylerin Sağlık Anksiyetesi Düzeyleri ile Covid-19 Salgını Kontrol Algısının Karşılaştırılması”, **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, 6(1), 139-154.

ELMAOĞLU, Erhan ve diğerleri (2021). “Bireylerde Covid-19 Kontrolü Algısı ile Covid-19 Aşısına Karşı Tutum Arasındaki İlişki”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, (1), 337-353.

ERDİRENÇELEBİ, Meral ve Ebru Özer (2016). **Örgütsel Yalnızlık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama**, IV. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, (Editör: Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı), Çukurova Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı.

ERDİRENÇELEBİ, Meral, Ebru Ertürk (2018). “Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”, **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, 17(2), 603-617.

ERDİRENÇELEBİ, Meral, Güzide Karakuş (2018). “Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 10(3), 95-119.

EREN, Erol (2010). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, İstanbul: Beta Basım A. Ş.

ERGÜL, Hüseyin Fazlı (2005). “Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 4(14), 67-79.

ERSOY, Tuğçe (2020). **Hemşirelerin Maruz Kaldığı İş Yeri Şiddeti ile İş Doyumu ve Motivasyon Arasındaki İlişki**, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.

ERŞAN, Etem Erdal ve diğerleri (2013). “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Anadolu Psikiyatri Dergisi**, (14), 115-121.

ERTÜRK, Kazım Özkan ve Cüneyt Miray Kıyak (2011). “Müşteri Memnuniyetini Artırma Aracı Olarak Halkla İlişkilere Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Penceresinden Bakmak”, **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**, (32), 127-150.

EVİRGEN, Bülent, Aziz Bakay ve Müge Doğaner Demirtaş (2016). “Banka Müdürlerinin Etik Davranışları Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıklarını Güçlendirir mi?”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, 17(1), 1-21.

FAUCI, Anthony S., H. Clifford Lane ve Robert R. Redfield (2020). “Covid-19-Navigating the Uncharted”, **The New England Journal of Medicine**, (382), 1268-1269.

Gafa, İbrahim ve Yurdal Dikmenli (2019). “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Yaşamındaki Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi”, **Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(1), 131-150.

GEDİK, Aytaç ve Mehmet Üstüner (2017). “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması”, **E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi**, 8(2), 41-57.

GENİŞ, Bahadır ve diğerleri (2020). “Development of Perception and Attitude Scales Related with Covid-19 Pandemia”, **Pearson Journal of Social Sciences & Humanities**, 5 (7), 306-326.

GÖKÇE, Gülise, Ali Şahin ve Yasin Bulduklı (2010). “Herzberg’in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği”, **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 10(20), 233-246.

GÖKTAŞ, Zekeriya (2007). “Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi”, **Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 1(1), 13-26.

GUPTA, Nina ve G. Douglas Jenkins (1983). “Tardiness as a Manifestation of Employee Withdrawal”, **Journal of Business Research**, (11), 61-75.

GÜLEÇ, Hacı Yusuf (2022). **Hemşirelerde Vicdan Algısının, İş Doyumu ve Bakım Davranışlarına Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi.

GÜLNAR, Birol (2007). **Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu**, İstanbul: LiteraTürk.

GÜLTEKİN, Mücahit (2004). “Ergenlerde Kontrol Alanı Algısı”, **Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 17(2), 267-279.

GÜNBAI, İlhan ve Asiye Tokel (2012). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi”, **ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 3(5), 77-95.

GÜNER, Feriştah, Hüseyin Çiçek ve Ali Can (2014). “Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi”, **Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, 6(3), 59-79.

GÜRDOĞAN, Arzu ve Selma Atabey (2014). “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerine Yönelik Bir Çalışma”, **Journal of Recreation and Tourism Research**, 1(2), 14-28.

IVANCEVICH, John M., Robert Konopaske ve Michael T. Matteson (2014). **Organizational Behavior and Management**, 10. Baskı, New York: MCGRAW-HILL.

IVANCEVICH, John M., Michael T. Matteson (1987). **Organizational Behavior and Management**, Texas:Business Publications.

İŞLEK, Sümeyye Anuk (2022). **Okulöncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Algıları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü**, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu MehmetBey Üniversitesi.

KALEBAŞI, Esra Tunç (2020). “Abraham Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı İle Bir Film Çözümleme Denemesi: « Ratatouille »”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 13(69), 1285-1295.

KANBUR, Engin (2018). “Aşırı İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü”, **İş ve İnsan Dergisi**, 5(2), 125-143.

KARAGÖZ, Yalçın ve İlker Kösterelioğlu (2008). “İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, (21), 81-98.

KAYA, Ferit ve Ayşe Ferdane Oğuzöncül (2016). “Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler”, **Dicle Tıp Dergisi**, 43(2), 248-255.

KAYA, Merve (2020). **Algılanan Birey-Örgüt Uyumunun İş Doyumu Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.

KELEŞ, İsmail, Erkan Durar ve Mustafa Durmuş (2022). “Koronavirüs (Covid-19) Salgın Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Stres Düzeylerini Etkileyen Faktörler”, **Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(29), 36-48.

KETEN EDİS, Elif ve Mustafa Keten (2022). “Covid-19 Pandemi Sürecinde Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, İş Tatmini ve Yaşam Doyumu”, **Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, 24(2), 331-342.

KOSA, Gözde (2019). “Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 10(19), 182-213.

KÖROĞLU, Özlem (2012). “İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 13(2), 275-289.

KURT, Ruken (2023). **Covid-19 Pandemisi Döneminde Hemşirelerin Covid-19’a Karşı Korkusu, Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri ve İş Doyumunun İncelenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi.

LEE, Choong-Ki ve diğerleri (2022). “Impact of Perception of Covid-19 on NPI, Job Satisfaction, and Customer Orientation: Highlighting Three Types of NPIs for the Airline Industry”, **Journal of Air Transport Management**, (100), 1-10.

LUTHANS, Fred (1973). **Organizational Behavior An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition**, New York: McGraw-Hill/Irwin.

MASLOW, Abraham H. (1970). **Motivation and Personality**, Harper & Row, Publishers.

MCLEOD, Saul (2007). “Maslow's Hierarchy of Needs”, **Simply Psychology**, (1), 1-18.

MERCAN, Muhammet Berat (2019). **Bankacılık Sektöründe Çalışanların Sosyodemografik Özellikleri ve Evden Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Açısından Durumlarının Değerlendirilmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi.

NAL, Mustafa ve Burcu Nal (2018). “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği” **Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, 8(1), 131-140.

NUR, Derya (2011). “Kamu Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres İlişkisi”, **Klinik Psikiyatri Dergisi**, (14), 230-240.

ORDU, Aydan (2016). “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Bireysel Performansları Arasındaki İlişki”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 13(36), 1-19.

ÖKSÜZOĞLU, Merve (2022). **Yüksek Öğretimde YDİ Öğretmenlerinin İş Doyumunun Yordayıcıları**, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi.

ÖNGEL, Gökten (2022). “Covid-19 Döneminde Hemşirelerde Mesleki Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü” **Third Sector Social Economic Review**, 57(3), 2090-2104.

ÖZAYDIN, Özlem ve diğerleri (2022). “Covid-19 Salgını Döneminde Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu”, **Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, 11(1), 54-62.

ÖZER, Pınar Süral ve Tayfun Topaloğlu (2008). “Motivasyonda Kapsam Kuramları”, Editör Celaleddin Serinkan, **Liderlik ve Motivasyon**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

ÖZKAYA, Meltem Onay, Volkan Yakın ve Tuğba Ekinici (2008). “Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 15(1), 163-179.

ÖZTÜRK, Ali Osman (2022). **Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Doyumuna Etkisi (Konya İli Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.

ÖZTÜRK, Cemal ve Dilsun Özdoğan (2022). “Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu İlişkisi: Tatvan Devlet Hastanesi Örneği”, **Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 9(17), 1-10.

ÖZTÜRK, Meral ve Ercan Şahbudak (2015). “Akademisyenlikte İş Doyumu”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2(40), 494-501.

ÖZTÜRK, Meral ve Ercan Şahbudak (2017). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma”, **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, 20(2), 200-228.

SAARI, Lise M. ve Timothy A. Judge (2004). “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, **Human Resource Management**, 43(4), 395-407.

SARITAŞ, Mustafa (2010). “Öğretim Elemanlarının İş Doymu ve İş Stresi Düzeylerinin Belirlenmesi”, **Education Sciences**, 5(2), 90.

SAT, Sultan ve Ünal Ay (2010). “Banka Çalışanlarının İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, **Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi**, 14(2), 47-66.

SCHERMERHORN, John R. (2012). **Management**, 12, USA: Wiley.

SEVİMLİ, Figen ve Ömer Faruk İşcan (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doymu”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 5(1), 55-64.

SİĞMAZ, Ali ve Zübeyr Bağcı (2018). “İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, 5(4), 62-73.

SPECTOR, Paul E. (1997). **Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences**, California: SAGE Publications.

SUN, H. Özlem, (2002). **İş Doymu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü**, Uzman Yeterlilik Tezi, Ankara.

SÜMER, Pınar (2023). **Havayolu İşletmelerinde İşsel Pazarlama Yaklaşımının Kabin Memurlarının İş Doymu ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Havayolu İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi.

ŞAHAN, Hatice (2023). **Tanatofobinin Hemşirelerin İş Doymu ve Bakım Verici Rolü Üzerine Olan Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi.

ŞAHİN, Ahmet (2023). **Coronavirüs (Covid-19) Pandemi Sürecinde Farklı Branş Öğretmenlerinin Algılanan Stres, İş Doymu ile Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi.

ŞEKER TARHAN, Bedriye (2022). **Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin İş Doymu Üzerine Etkisi: Şanlıurfa Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi.

ŞEN, Nuray (2023). **Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinde Mesleki Tutum, İş Doymu ve Mesleki Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi.

ŞENTÜRK, Erman ve diğerleri (2021). “Kullanıcıların Güvendiği ve Doğruladığı Sosyal Medya Haberlerinin Covid-19 Pandemisinde Kaygı Düzeyi ve Hastalık Kontrol Algısı Üzerindeki Etkileri”, **Turkish J Clinical Psychiatry**, (24), 23-32.

ŞİMŞEK, M. Şerif, Tahir Akgemci ve Adnan Çelik (2001). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, 2. Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

TAŞDAN, Murat ve Eda Tiryaki (2008). “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doymu Düzeylerinin Karşılaştırılması” **Eğitim ve Bilim**, 33(147), 54-70.

TAŞDEMİR, Ebru (2023). **COVID-19 Pandemisi Sürecinde Hemşirelerde İş doyumunu, Tükenmişlik Düzeyi ile İşten Ayrılma Niyetinin İncelenmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi.

TAVŞANCIL, Ezel ve Hafize Keser (2002). “İnternet Kullanımına Yönelik Likert Tipi Bir Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi”, **Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi**, 1(1), 79-100.

TEKİN, Gökhan ve Burçin Görgülü (2018). “Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini” **Social Sciences Studies Journal**, 4(17), 1559-1566.

TİPİ, Bahar (2022). **Öğretmenlerde İş Stresinin İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi (Ankara Yenimahalle İlçesi Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.

TOK, Türkay Nuri ve Esen Bacak (2013). “Öğretmenlerin İş Doyumu ile Yöneticileri İçin Algıladıkları Dönüşümcü Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişki”, **International Journal of Human Sciences**, 10(1), 1135-1166.

TOSUN, Salih ve Vacide Ancın (2021). **Covid-19 Pandemisinde Otel İşletmeleri Çalışanlarının Ücret Tatmin Düzeylerinin İş Doyumu ve İşe Yabancılaşmaya Etkisi**, Covid ve Ekonomi, (Editör: A. Tayfur Akcan), Konya: Eğitim Yayınevi.

TURHAN, Özge (2023). “Yaygın Anksiyete Bozukluğunun İş Tatminine Etkisi”, **Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi**, 58(1), 529-544.

TÜRKER, Yusuf ve Kazım Çelik (2019). “Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü” **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 34(1), 242-258.

TÜRKOĞLU, Türkay ve Ümüt Yurdakul (2017). “Mobilya Endüstrisinde Çalışanların İş Doyumu ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin Araştırılması”, **Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi**, 18(1), 88-97.

UĞURLUER, Simge, Tuğçe Tüzkan, ve Işıl Karpat Aktuğlu (2021). “Covid-19 ve Sosyal Medyada Kriz Yönetimi: T.C. Cumhurbaşkanlığı ve Bakanlıklarının Twitter Kullanımları Üzerine Bir İnceleme”, **Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, (36), 366-390.

USLAN, Yurdanur Ural (2016). “Kamu Çalışanlarının İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Sosyo-Demografik Unsurlara Göre Değerlendirilmesi”, **Journal of Human Sciences**, 13(2), 3354-3372.

VELAVAN, Thirumalaisamy P., Christian G. Meyer (2020). “The COVID-19 Epidemic”, **Tropical Medicine and International Health**, 25(3), 278-280.

WUNEH, Alem ve diğerleri (2021). “Knowledge, Perceptions, Satisfaction, and Readiness of Health-Care Providers Regarding COVID-19 in Northern Ethiopia”, **Journal of Multidisciplinary Healthcare**, (14), 1349-1359.

YAŞLIOĞLU, M. Murat (2017). “Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, (46), 74-85.

YAZICIOĞLU, Yahşi ve Samiye Erdoğan (2011). **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, 3. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.

YELBOĞA, Atilla (2007). “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, 4(2), 1-18.

YERLİSU, Tennur ve Barboros Çelenk (2008). “Liglerde Görev Yapan Voleybol Antrenörlerinin İş Doyum Düzeylerinin Değerlendirilmesi”. **Sportre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, 6(2), 87-93.

YEŞİL, Salih ve Yüksel Mavi (2021). “Covid-19 Korkusu’nun Duygusal Emek, Çalışan Performansı, İş Tatmini, Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, 16(63), 1078-1104.

YILDIRAY, Burcu (2022). **Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların İş Doyumu, Yılmazlık Düzeyleri ve Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki**, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

YILDIRIM, Aykut (2023). **Özel ve Devlet Kurumlarında Çalışan Spor Eğitimcilerinin Örgütsel Sinizm ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi**, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

YILMAZ, Kürşat (2012). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, **Anadolu Journal of Educational Sciences International**, 2(2), 1-14.

YUKI, Koichi, Miho Fujiogi ve Sophia Koutsogiannaki (2020). “COVID-19 pathophysiology: A review”, **Clinical Immunology**, (215), 1-7.

<https://www.aile.gov.tr/avgari-ucet/avgari-ucet-2021/>, (Erişim Tarihi: 20.06.2023).

<https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>, (Erişim Tarihi: 21.05.2023).

Sağlık Bakanlığı (2020). <https://covid19.saglik.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 14.12.2020).

T.C. Sağlık Bakanlığı (2023). **COVID-19 Bilgilendirme Platformu**, <https://covid19.saglik.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 23.05.2023).

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 03.05.2023).

Türkiye Bankalar Birliği (2023). https://verisistemi.tbb.org.tr/index.php?/tbb/report_bolgeler, (Erişim Tarihi: 03.06.2023).

Türkiye Bankalar Birliği (2023). https://www.tbb.org.tr/modules/banka-bilgileri/banka_sube_bilgileri.asp, (Erişim Tarihi: 03.06.2023).

Türkiye İstatistik Kurumu (2023). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-I.-Ceyrek:-Ocak-Mart,-2023-49380>, (Erişim Tarihi: 03.06.2023).

World Health Organization (2020). <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>, (Erişim Tarihi: 18.04.2021).

World Health Organization (2023). **Coronavirus Disease (COVID-19)**, https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1, (Erişim Tarihi: 23.05.2023).

World Health Organization (2023). <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid19#:~:text=This%20led%20WHO%20to%20declare,pandemic%20on%2011%20March%202020>, (Erişim Tarihi: 23.05.2023).

World Health Organization (2023). **WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard**, <https://covid19.who.int/>, (Erişim Tarihi: 23.05.2023).



EKLER

EK-1 ANKET

İŞ DOYUMU VE COVID-19 KONTROL ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI: BANKA ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

I- Demografik Özellikler

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Yaşınız: 20 yaş ve altı () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 yaş ve üstü ()

Medeni Durumunuz: Evli () Bekâr ()

Öğrenim Durumunuz:

Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

Çalıştığınız Banka Türü:

Kamu (Mevduat) () Kamu (Katılım) () Özel (Mevduat) () Özel (Katılım) ()

Bankadaki Göreviniz:

Müdür () Yönetmen/Yönetmen Yardımcısı () Yetkili/Yetkili Yardımcısı ()

Gişe Yetkilisi () Diğer (Çağrı Merkezi Çalışanı vd.) ()

Kaç Yıldır Bu Bankada Görev Yapmaktasınız:

1 yıldan az () 1-4 yıl () 5-9 yıl () 10 yıl ve üzeri ()

Bankacılık Sektöründe Toplam Hizmet Süreniz:

1 yıldan az () 1-4 yıl () 5-9 yıl () 10 yıl ve üzeri ()

Aylık Ortalama Geliriniz:

2001-3000 TL () 3001-4000 TL () 4001-5000 TL ()

5001-6000 TL () 6001 TL ve üzeri ()

Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi şu şekilde belirtiniz: (1)=Hiç Memnun Değilim (2)=Memnun Değilim (3)=Kararsızım (4)=Memnunum (5)=Çok Memnunum

Minnesota İş Doyum Ölçeği	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. İşimden, beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. İşimden, tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3. İşimden, ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. İşimden, toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5. İşimden, yöneticimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. İşimden, yöneticimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. İşimden, vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. İşimden, bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. İşimden, başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. İşimden, kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					

11. İşimden, kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. İşimden, iş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. İşimden, yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İşimden, iş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15. İşimden, kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimden, işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. İşimden, alışma şartları bakımından					
18. İşimden, alışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları açısından					
19. İşimden, yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20. İşimden, yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Aşağıdaki COVID-19 salgını ile ilgili kontrol algınızı ölçmeyi hedefleyen maddelere kendi düşüncenizi en iyi yansıtan ifadeyi işaretleyiniz.

Covid-19 Kontrol Algısı Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Türkiye'deki önleyici çalışmalar yeterlidir.					
2. Hastalığın yayılmasını durdurmak için yapılanlar yeterlidir.					
3. Hastalıkla mücadele için sağlık kurumlarının yaptığı çalışmalar yeterlidir.					
4. Dünyadaki önleyici çalışmalar yeterlidir.					
5. Covid-19 aşısı hastalığın yayılmasını engelleyecektir.					
6. Kişisel temizliğime dikkat edersem Covid-19 virüsü bana bulaşmaz.					
7. Beslenmeme dikkat edersem bu hastalık beni etkilemez.					
8. COVID-19'dan kişisel tedbirler olarak korunmak mümkündür.					
9. Salgını durdurmak için herkesin ellerini sıkça yıkaması yeterli olur.					
10. Bu hastalığa yakalanmamak için aldığım kişisel tedbirler yeterlidir.					
11. Hastalığa yakalanmak kişinin kendi elinde değildir.					

12. Görmediğin bir virüsten kaçınmak mümkün değildir.					
13. Ne kadar önlem alırsa alınsın hastalığın bulaşmasını engelleyemeyebiliriz.					
14. Alacağım kişisel tedbirler hastalıktan korunmam için yetersiz kalır.					

