

Covid-19 Risk Algısı ve İş Stresi Arasındaki İlişkide İş Güvencesizliği ve İş-Yaşam Kalitesinin Seri Çoklu Aracılık Etkisi

The Relationship Between Covid-19 Risk Perception and Job Stress: Serial Multi-Mediation Effect of Job Insecurity and Quality of Work Life

Ayşe ASLAN  ^a

^aŞırnak Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Şırnak, Türkiye. ayseaslan@sirnak.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Covid-19 risk algısı İş güvencesizliği İş-yaşam kalitesi İş stresi Seri çoklu aracılık etkisi	Amaç – Covid-19 risk algısı ve iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliği ile iş-yaşam kalitesinin seri çoklu aracılık rollerini incelemektir. Yöntem – Çalışmada nicel araştırma desenlerinden nedensel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma evrenini, Türkiye’deki sağlık personelleri oluşturmaktadır. Kolayda ve kartopu örnekleme metodu ve yüz-yüze anketle 947 sağlık çalışanına ulaşılmış ancak 906 veri, analizlerde kullanılmıştır. Veri analizleri, SPSS 26.00 programı, AMOS 24.00 programı ve Hayes’in (2013) geliştirdiği SPSS Process Macro uzantısındaki seri çoklu aracılık modeli (Model 6) ile test edilmiştir. Bulgular – Covid-19 risk algısının, iş güvencesizliğini pozitif, iş-yaşam kalitesini negatif etkilediği; iş güvencesizliği algısının, iş-yaşam kalitesini negatif; iş stresini pozitif etkilediği, iş-yaşam kalitesinin ise iş stresini negatif etkilediği ve Covid-19 risk algısının, iş stresini hem doğrudan hem dolaylı yoldan pozitif bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Covid-19 risk algısının iş stresini birincisi iş güvencesizliği aracılığıyla, ikincisi iş-yaşam kalitesi aracılığıyla üçüncüsü ise iş güvencesizliği ve iş-yaşam kalitesinin çoklu seri aracılığıyla 3 dolaylı yoldan pozitif yönde etkilediğini bulgulanmıştır. Sonuçta, Covid-19 risk algısı ve iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliği ve iş-yaşam kalitesinin seri, kısmi ve tamamlayıcı aracılık etkileri saptanmıştır. Tartışma – Sonuçlar, literatürdeki çalışmaları desteklemektedir. Sonuçlar doğrultusunda çalışanların iş stresini azaltmak için yöneticilere Covid-19 risk algısını etkileyen koşulların, değişkenlerin, bireysel özelliklerin değerlendirilmesi, çalışanlarına gelecekte işlerinin devam edeceğine ilişkin güvence sağlamaları, iş-yaşam kalitesini arttırmaya yönelik girişimlerde bulunmaları önerilebilir.
Gönderilme Tarihi 9 Ekim 2022 Revizyon Tarihi 18 Mart 2023 Kabul Tarihi 20 Mart 2023	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Covid-19 risk perception Job insecurity Quality of work life Job stress Serial multi-mediation Received 9 October 2022 Revised 18 March 2023 Accepted 20 March 2023 Article Classification: Research Article	Purpose – The purpose of the research is to examine the serial multiple mediator roles of job insecurity and quality of work life in the relationship between Covid-19 risk perception and job stress. Design/methodology/approach – The causal screening model which is one of the quantitative research designs is used in this study. The research population consists of healthcare professionals working in Turkey. 947 health workers were reached with convenience and snowball sampling method and face-to-face survey, but 906 data were used in the analyses. Data analyzes were tested with the SPSS 26.00 program, the AMOS 24.00 program and the serial multiple mediation model (Model 6) in the SPSS Process Macro extension developed by Hayes (2013). Findings – It is determined that Covid-19 risk perception positively affects job insecurity but negatively affects the quality of work life; job insecurity perception negatively affects the quality of work life but positively affects job stress; the quality of work life negatively affects job stress and Covid-19 risk perception has a favorable direct and indirect impact on job stress. It is discovered that Covid-19 risk perception influences job stress positively in 3 indirect ways: first, via job insecurity; second, through work-life quality; and third, through multiple serial mediation effects of both job insecurity and work-life quality. Consequently, there is partial, complementary, serial mediation of job insecurity and work-life quality on the relationship between Covid-19 risk perception and job stress. Discussion – The results support the previous studies in the literature. Within the scope of the results, in order to reduce the work stress of the employees, it can be suggested to the managers to evaluate the conditions, variables and individual characteristics affecting the Covid-19 risk perception, to provide assurance to their employees that their jobs will continue in the future, and to take initiatives to increase the quality of work-life.

Önerilen Atıf / Suggested Citation

Aslan, A. (2023). Covid-19 Risk Algısı ve İş Stresi Arasındaki İlişkide İş Güvencesizliği ve İş-Yaşam Kalitesinin Seri Çoklu Aracılık Etkisi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 15 (1), 685-703.

1. Giriş

Bugünlerde değişken, belirsiz, karmaşık ve muğlak olarak nitelendirilebilen dünyamızda küreselleşme, teknolojik gelişme ve artan rekabet gibi durumlar neticesinde ortaya çıkan ve örgütlerdeki oldukça dinamik süreçlerin sonucu olarak da ifade edilen çalkantılı piyasa koşullarında çalışmanın hem örgüt hem de örgüt üyeleri üzerinde etkisi olacağı aşıkardır (Shkoler vd., 2021:67). Bu durumlar neticesinde son zamanlarda örgütlerdeki küçülmeler, yeniden yapılandırılmalar, birleşmeler ve büyük değişiklikler çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, çalışanlarda mevcut işlerinin doğasına ve gelecekte işlerinin devam edip etmemesine ilişkin endişe, stres ve güvensizlik duygularının oluşmasına neden olmaktadır (Ashford vd., 1989:803).

Öte yandan, büyük bir küresel sağlık krizini temsil eden (Bavel vd., 2020:460), Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan Covid-19 pandemisi; sağlık, ekonomi, insan davranışları ve zihinsel iyi-oluş düzeyini kapsayan etkisi ile dünyadaki çoğu ülkeye yayılmakta (Kuang vd., 2020:1) ve çoğu yaşam alanını özellikle, ulaşım, havacılık, turizm, eğlence ve moda sektörünü (Shkoler vd., 2021:68), eğitim alanlarını, ülkelerin politik, yasal ve uluslararası ilişkilerini, insanların sosyal yaşamını ve iş hayatını köklü bir şekilde (Aslan & Yalçın, 2021: 95) politik, toplumsal ve çevresel düzeylerde etkilemekte (McFadden vd., 2021:228) hatta etkilemeye devam etmektedir. Bu pandeminin, sadece sağlık ve sosyal bakım hizmetlerini etkilemekle kalmayıp aynı zamanda insanların ruh sağlığını ve yaşam kalitesini de etkilediği ve bunun da uzun vadeli ve zararlı etkilere neden olabileceğinin altı çizilmektedir (McFadden vd., 2021:228). Nitekim salgın dönemlerinde çalışan bireylerin stres, somatik semptomlar, korku gibi olumsuz durumlar ile karşı karşıya kaldıkları (Küçükali ve Çınar, 2020:1638), insanların sağlıklarını, özellikle psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyebilecek stresli durumlar yaşadıkları (Abdelrahman, 2020:2) dile getirilmektedir. Bu noktada, insanlar üzerinde benzersiz bir psikolojik strese neden olan Covid-19 yayılımı (Gorini vd., 2020:537) ve salgını son derece stresli bir olay olarak (Abdelrahman, 2020:2) kabul edilebilmektedir.

Örgüt yapılarındaki değişimlere ek olarak, Covid-19 salgını bulaştığından bu yana Covid-19 salgınının iş güvencesizliği algısında ve işsizlik oranlarında artışa neden olduğu (Shkoler vd., 2021:68) vurgulanmaktadır. Çalışanların iş güvencesizliği algılarının artmasının, bireysel (stres) ve örgütsel (iş performansının azalması) anlamda olumsuz sonuçları beraberinde getireceği muhtemel bir sonuçtur (Dalgıç, 2020:1923). Nitekim, ilgili alanyazında iş güvencesizliğinin çeşitli psikolojik sonuçlar üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koyan geniş bir literatür olduğu (De Cuyper ve De Witte, 2008:95) bilinmektedir. Çağdaş toplumlarda büyük bir endişe kaynağı olan iş güvencesizliği (Silla vd., 2010:450), çalışanlar için zararlı sonuçları olan bir iş stresi faktörü olarak vurgulanmakla birlikte (Sora, vd., 2009:126) iş-yaşam kalitesi üzerinde etkisi olan bir faktör olarak (Jayaraman ve Chandran, 2010:16) da değerlendirilmektedir. Bu kapsamda bazı çalışmalarda iş güvencesinin, iş-yaşam kalitesi ile yüksek düzeyde ilişkisi olduğu (Jayaraman, 2016:83) ve iş güvencesizliğinin iş yaşam kalitesini negatif etkilediği (Dalgıç, 2020) gözlemlenmektedir. Öte yandan, iş-yaşam kalitesi de işe bağlı stres ile ilişkilendirilmektedir (Van Laar vd., 2007:326). Çünkü, bir çalışanın işe veya iş durumuna yönelik olumlu etki düzeyi olarak ifade edilen iş-yaşam kalitesi (Jayaraman, 2016:82) kişinin işle ilişkili refah seviyesini arttıran, ödüllendirici ve tatmin edici olan, stres ve diğer olumsuz bireysel faktörlerden uzak iş deneyimlerini içeren kapsamlı bir yapı (İplik vd., 2017:206) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumlar da salgınlar ile ekonomik sorunların artmasının, çalışanların psikolojik anlamda sağlıklı olmasını ve işlevsel olarak iş hayatına katılmasını güçleştirdiği (Yeşiltaş ve Andiç, 2021:336) belirtilmektedir. Bu kapsamda çalışanların bireysel ve örgütsel performanslarının arttırılmasında önem arz ettiğini belirtilen iş-yaşam kalitesi algısı, iş stresi (Turunç vd., 2010:90) gibi değişkenlerin incelenmesi gerektiğinin vurgulanması, çalışanların iş-yaşam kalitesi algısının değerlendirilmesinin önemli görülmesi ve iş-yaşam kalitesi algısının, işverenlere işgücü hakkında değerli bilgiler sağlayabilmesi (Van Laar vd., 2007: 325), iş güvencesizliğinin önemli sonuçları göz önüne alındığında, öncülleri ve sonuçları hakkında teorik/ampirik bir anlayış kazanmanın kritik öneme sahip olması (Gaunt ve Benjamin, 2007:342), Covid-19 risk algısı değişkeninin tek başına yorumlanmasının karmaşık olması ve başka değişkenlerle birlikte analiz edilerek değerlendirilmesinin önemli olduğunun ifade edilmesi (Burger vd., 2020:5) ve en önemlisi, literatürde iş-yaşam kalitesi, iş güvencesizliği ve Covid-19 risk algısı, iş stresi gibi değişkenleri holistik bir biçimde modelleyen bir çalışmanın olmayışı gibi gerekçelerle mevcut araştırmanın ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Mevcut araştırmanın amacı, Covid-19 risk algısı ve iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliği ile iş-yaşam kalitesinin seri çoklu aracı rollerini incelemektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş Stresi

Stres, birey için önemli olan bir şey hakkında algılanan, dinamik bir belirsizlik durumudur (Schuler, 1982:7). Bireyin olağan davranış kalıplarını yeniden düzenlemesini gerektiren taleplerin algılanmasından kaynaklanan fizyolojik veya duygusal uyarılma durumunu belirtmek için kullanılan stres (Chan vd., 2000:1420) bireylerin sağlığı üzerinde zararlı sonuçlar doğurabilecek işyerindeki koşullara verilen psikolojik ve fizyolojik tepkilerle ilgilidir (Aruldoss vd., 2020:39) dolayısıyla vücudun iç dengesini bozabilecek fiziksel, psikolojik, bulaşıcı ve diğer etkenlere yönelik vücudun verdiği bir dizi tepkidir (Araujo ve Miyake, 2017:156).

Mesleki stres olarak da bilinen iş stresi (Aruldoss vd., 2020:39), bir çalışanın yetenekleri, kaynakları ve ihtiyaçları ile işin gereklilikleri arasında bir uyumsuzluk olduğunda ve çevre tarafından sağlanan birey ihtiyaçları açısından uyumsuzluk olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Schuler, 1982:6). İş stresi, işle ilgili faktörlerin bir çalışanla etkileşime girerek, kişinin (yani zihin-beden) normal işleyişinden sapmaya zorlanacağı şekilde psikolojik ve/veya fizyolojik durumunu değiştireceği (bozması veya geliştirmesi) bir durumu ifade etmektedir (Beehr ve Newman, 1978:670).

Bu araştırmanın evreni kapsamında değerlendirilen sağlık çalışanlarının stres kaynakları arasında ise aşırı iş yükü, meslektaşlarıyla zayıf iletişimi, işin düzensiz doğası, sık hasta ölümleri, zamana karşı çalışmaları, ikinci bir şansın olmaması, aşırı gürültü veya aşırı sessizlik, çalışan sayısı açısından yetersiz personelle çalışmak, yetersiz sosyal haklar, ilerleme fırsatının olmaması, düşük ücret alma, beceri ve yetenek açısından yetersiz personel ile çalışma, özellikle kadın sağlık çalışanlarının iş rolleri ile ebeveyn olma gibi diğer sosyal rolleri dengelemeleri, örgüt iklimi ve iş bağlamı gösterilmektedir (Callaghan vd., 2000:1519; Fortune, 2006:13). Bilindiği üzere, çalışma ortamında stres etkenleri iş gücü devir oranında artış, devamsızlık ve gerginlikler gibi rahatsız edici/olumsuz çalışan tepkilerine yol açabilmektedir (Simpson vd., 2017:186).

2.2. Covid-19 Risk Algısı

Aralık 2019'un sonunda Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve dünyada yayılan koronavirüs hastalığının (Covid-19) neden olduğu yeni bir pnömoni olarak ifade edilen bu virüs şiddetli akut solunum sendromu koronavirüs 2 (SARS-CoV-2) olarak adlandırılmıştır (Lai, vd., 2020: 2). SARS gibi pandemilerin etkisinin fiziksel ve psikolojik yönlerle sınırlı kalmadığı aynı zamanda sosyoekonomik ve sosyal yönleri de etkilediği ve bireylerin psikolojik iyi-oluş düzeylerini belirlediği söylenmektedir (Lau vd., 2005:423). Covid-19 pandemisinin bütün dünyayı etkisi altına aldığı, özellikle ekonomik, sosyal, siyasal ve psikolojik yansımaları ile bireylerin yaşamlarında beklenmedik bir şekilde konumlandığı (Aşkın, vd., 2020:304) göze çarpmaktadır.

Risk algısı, herhangi bir riskle ilişkili olumsuz bir sonucun ortaya çıkma ihtimaline ilişkin bir kişinin öznel yargısı (Duong vd., 2021:2) şeklinde tanımlanırken Covid-19 risk algısının bireyin yeni korona virüsün ciddi bir tehdit oluşturduğuna inanma derecesi (Plohl ve Musil, 2021:2) olarak ifade edilmektedir. Aslan ve Yalçın (2022:3) göre Covid-19 risk algısı "*Covid-19 pandemisinin insanlar üzerinde yaratacağı fiziksel ve psikolojik olumsuz sonuçlara ek olarak örgütsel anlamda iş çıktıları üzerinde olumsuz etkilere neden olduğuna ve insan yaşamı için bir tehdit olduğuna ilişkin bireylerin öznel, sezgisel düşünceleri, değerlendirmeleri ve yargılarıdır.*

2.3. İş Güvencesizliği

Günümüzün ekonomik ve teknolojik değişim ortamında, genel işgücünü etkileyen kronik bir durum olarak kabul edilen iş güvencesizliği (Ito ve Brotheridge, 2006:41) çalışma hayatında olduğu kadar akademik araştırmalarda da giderek artan bir şekilde ilgi gören bir olgudur (Borg ve Elizur, 1992:13; Näswall, 2004).

İş güvencesizliği çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır (Silla vd., 2010:450; Sverke vd., 2002: 243). Söz konusu kavramı ilk tanımlayan araştırmacılardan olan Greenhalgh ve Rosenblatt (Silla vd., 2010: 450) iş güvencesizliği kavramını, bir çalışanın "tehdit altındaki bir iş durumunda arzu edilen devamlılığı sürdürmek için algılanan güçsüzlüğü" olarak tanımlamaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984:438). Bu tanıma bağlı olarak, iş güvencesizliği değerlendirilirken "algılanan güçsüzlük" ve "tehdidin şiddeti" dikkate alınması gereken iki anahtar kavramdır ve bu tanımlama, iş güvencesizliğinin kaynakları olarak istenen iş özelliklerinin olası kaybını, işini kaybetmeyi ve işteki fiziksel tehlikeyi içermekte (Probst, 1998:4) ve insanların işin kendisi kadar, işin değerli özelliklerini de kaybetmekten korkabilecekleri gerçeğini yansıtmaktadır (Greenhalgh, 1983:432).

Davy ve arkadaşları (1997:323) ise iş güvencesi (güvencesizliği) olgusunu, bir kişinin iş durumunun devam etmesine ilişkin beklentileri olarak tanımlayarak terfi fırsatlarının olmaması, mevcut çalışma koşulları ve uzun vadeli kariyer fırsatları gibi arzu edilen iş özelliklerinin kaybıyla ilgili endişelerden bahsetmiştir. Çoğu araştırmacı, küresel bir bakış açısı benimseyerek iş güvencesizliğini, mevcut işin gelecekte de devam etmesiyle ilgili genel bir endişe olarak görmektedir (Sverke vd., 2002:243). Görüldüğü üzere, iş güvencesizliği kavramı; sadece istihdam durumunun sona ermesini ve tamamen işin kaybedilmesini değil aynı zamanda kolayca önlenemeyen ve telafi edilemeyen istenen iş özelliklerinin kaybını da içerecek şekilde genelleştirilebilmektedir (Borg ve Elizur, 1992:13).

Sonuç olarak, iş güvencesizliği çeşitli şekillerde tanımlansa da bireyin duruma ilişkin algılarını ve yorumlarını yansıtan, uzlaşıya dayalı olarak öznel bir deneyim olarak nitelendirilmektedir (Gaunt ve Benjamin, 2007:342). İş güvencesizliği, çalışanların örgütün küçülme ve bunun sonucunda da örgütün küçültülmesi gerekeceğine olan inancından, örgütün işgücünü küçültmek için uygulayacağı standart çalışma prosedürleri hakkında sahip oldukları bilgilerinden, yönetsel eylemlerle ilgili mevcut bilgilerdeki belirsizlikten ve çalışanların güçsüzlük duygusundan kaynaklanmaktadır (Greenhalgh, 1983:435). İş güvencesizliğine ilişkin çoğu çalışmada, ilk başlarda iş güvencesizliğinin bir kişinin işini kaybetme olasılığına ilişkin öznel (subjektif) görüşü olarak görülürken daha sonra iş güvencesizliğinin bireyin çalıştığı örgütlerde tanık olduğu küçülme, geçici istihdam gibi nesnel koşullara dayandığı (Mauno vd., 2005:210) göze çarpmaktadır.

2.4. İş Yaşam Kalitesi

Fiziksel ve psikolojik sağlık, ekonomik durumlar, kişisel inanç ve çevre ile etkileşimden oluşan kapsamlı bir kavram (Kermansaravi vd., 2015:228) olarak nitelendirilen iş-yaşam kalitesi, çalışanların işyerine katılımından kaynaklanan sonuçlar, iş yeri kaynakları ve faaliyetler aracılığıyla çeşitli ihtiyaçlarına ilişkin memnuniyeti, tatmin düzeyidir (Sirgy vd., 2001:242). İş-yaşam kalitesinin anlamı, çalışan personelin çalışma ortamı ve iş koşullarının fiziksel ve psikolojik olarak istenirliğine ilişkin algısı ve öznel (subjektif) hayal gücüdür (Kermansaravi vd., 2015:228). İlk olarak Nadler ve Lawler (1983) tarafından tanıtılan iş-yaşam kalitesi kavramı, çalışanların bireysel ihtiyaçlarını, iş ve işle ilişkili deneyimler aracılığıyla ne ölçüde tatmin edebildiklerini (karşılatabildiklerini) ölçmek için kullanılmaktadır (akt: Muskat ve Reitsamer, 2020:267). Ancak iş tatmini, iş-yaşam kalitesini birçok sonucundan biri olarak yorumlandığından iş-yaşam kalitesi, iş tatmininden farklıdır (Sirgy vd., 2001:241).

Çalışanlar ile mevcut çalışma ortamı arasındaki ilişkinin kalitesi olarak ifade edilen iş yaşam kalitesi; yeterli ve adil ücret, güvencesi olan ve sağlıklı çalışma ortamı, iş güvencesi, sağlık ve iyi-oluş düzeyi, iş tatmini, yetkinlik gelişimi, iş yaşamı ile iş dışındaki yaşamın dengeli olması, sosyal bütünleşme gibi birçok faktörden oluşmaktadır ve bu yapılarla ilişkilendirilmektedir (Jayaraman ve Chandran, 2010:15). Bunlara ek olarak, iş-yaşam kalitesinin öğeleri arasında katılımcılık, çalışma koşulları, eğitim geliştirme, kariyer, ücret, motivasyon konuları belirtilmektedir (Demirbilek ve Türkan, 2008:50). Sonuç itibarıyla, çalışanlar; fiziksel güvenlik, iş güvencesi, ücret ve kariyerle ilgili faktörler, işlerinin takdir edilmesi, kendilerini gerçekleştirme fırsatları ve terfi imkanları gibi belirli örgütsel özellikler aracılığıyla iş-yaşam kalitelerini değerlendirmektedir (Muskat ve Reitsamer, 2020:267). Örgütler ise iş-yaşam kalitesini, insanları yönetmeye yönelik kontrol yaklaşımına bir alternatif olarak görmektedirler (Jayaraman ve Chandran, 2010:15). İş yaşam kalitesini tek boyutla inceleyen araştırmacılar (örneğin, Cacioppe ve Mock, 1984) olduğu gibi çok boyutlu elen alan araştırmacılar (örneğin, Mirvis ve Lawler, 1984; Baba ve Jamal, 1991; Walton, 1992) da mevcuttur.

2.5. Kavramlar Arası İlişkiyi İnceleyen Literatür

2.5.1. Covid-19 Risk Algısı ve İş Stresi

Covid-19' a ilişkin yaygın korku ve yüksek risk algılarının, stres ve kaygı gibi zihinsel sıkıntılara yol açtığı vurgulanmaktadır (Kuang vd., 2020: 1). Önceki çalışmalarda ani ve çok kısa sürede insan yaşamını tehdit eden bir hastalığın başlaması, travma sonrası gelişen stres hastalığına neden olabileceği (Wu vd., 2005:39) belirtilmekte ve SARS gibi bulaşıcı hastalıkların insanların stres, anksiyete, endişe ve depresyon düzeylerini artırabildiği (Aşkın vd., 2020: 305) vurgulanmaktadır. Lau ve arkadaşlarının (2005:420) çalışmasında SARS salgını nedeniyle, bireylerin iş ve aile ile ilgili stres düzeylerinin yanı sıra bazı katılımcıların finansal streslerinin de arttığı gözlemlenmiştir. Lee ve arkadaşları (2007:233) çalışmasında salgın sırasında SARS'tan kurtulanların, kontrol deneklerine kıyasla daha yüksek stres seviyesine sahip oldukları bulunmuştur.

Araştırmalar, sağlık çalışanlarının kendilerine, ailelerine, arkadaşlarına ve meslektaşlarına Covid-19 virüsü bulaşmasından korktuklarını, belirsizlik hissettikleri ve damgalanma korkusu yaşadıklarını, işlerine ilişkin isteksiz olduklarını ve uzun vadeli psikolojik etkileri olan yüksek düzeyde stres, kaygı ve depresyon belirtileri yaşadıklarını göstermektedir (Lai vd., 2020:2). Dymecka ve arkadaşları (2021) ise Covid-19 tehdidi algısının, çalışanların algılanan stres düzeyleriyle yüksek düzeyde ilişkili olduğunu ve Covid-19 risk algısının algılanan stresin önemli bir belirleyicisi (öncülü) olduğunu bulgulamıştır. Bu doğrultuda **“H1. Çalışanların Covid-19 risk algısının iş stresleri üzerinde pozitif bir etkisi vardır”** hipotezi test edilecektir.

2.5.2. Covid-19 Risk Algısı ve İş Güvencesizliği

Bireysel algılar, iş güvencesizliğinin kaynağı olarak vurgulanmaktadır. (Greenhalgh, 1983:433). Covid-19 risk algısının da bireye ilişkin öznel bir algı olması, iş güvencesizliğinin kaynağı olabileceğini düşündürmektedir. Özellikle ulaşım, havacılık, turizm sektörü, eğlence ve moda gibi iş alanlarında Covid-19 salgını bulaştığından bu yana Covid-19 salgınının iş güvencesizliği ve işsizlik oranlarında artışa neden olduğu dile getirilmektedir (Shkoler vd., 2021:68). Nitekim, Covid-19'a benzeyen SARS gibi pandemilerin sonucunda iş ile ilgili ticari faaliyetler keskin bir şekilde azaldığından birçok insanın iş güvencesinin tehdit altında kaldığı (Lau vd., 2005:423) görülmektedir. Bu görüşlerden hareketle **“H2. Çalışanların Covid-19 risk algısının iş güvencesizliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır”** hipotezi oluşturulmuştur.

2.5.3. İş Güvencesizliği ve İş Yaşam Kalitesi

Bazı araştırmacıların iş-yaşam kalitesini değerlendirirken sadece iş güvencesini ele aldığı (Aydın vd., 2011:84) belirtilmektedir. İş-yaşam kalitesinin merkezinde yer alan iş güvencesi, çalışma ortamındaki değişikliklerden bağımsız olarak kuruluşların kalıcı ve istikrarlı istihdam sağlama gücünü temsil etmektedir (Jayaraman ve Chandran, 2010:17). Dolayısıyla geçici işlerin genellikle daha yüksek iş güvencesizliği ve daha düşük bir iş-yaşam kalitesi içerdiği varsayılmaktadır (Wagenaar vd., 2012:441). Düşük iş güvencesi, güvencesiz bir çalışma ortamına neden olmakta ve iş-yaşam kalitesinin zayıf olmasına yol açmaktadır (Jayaraman ve Chandran, 2010:17). İş güvencesinin olmadığı bir çalışma ortamı, çalışanların çalışma hayatlarında sosyal ilişkilerini, yönetimle olan ilişkilerini, bağlarını olumsuz etkilemekte, verimlilik düzeylerinin düşmesine neden olmakta ve iş yaşamında kalitenin sağlanması hususunda engel teşkil edebilmektedir (Demirbilek ve Türkan, 2008:54). Jayaraman (2016:83) iş güvencesinin, iş yaşam kalitesi ile en güçlü ilişkiye sahip değişkenlerden biri olduğunu belirtmiştir. Demir (2019:10) iş güvencesi olmayan iş görenlerin, işe karşı olumsuz duygulara sahip olmasına ve iş yaşam kalitelerinin de buna bağlı olarak düşebileceği konularına değinmektedir. Dalgıç (2020) iş güvencesizliği algısının, iş-yaşam kalitesini negatif etkilediği sonucunu paylaşmıştır. Bu doğrultuda **“H3. Çalışanların iş güvencesizliği algısı, iş yaşam kalitesini negatif yönde etkilemektedir”** hipotezi belirlenmiştir.

2.5.4. Covid-19 Risk Algısı ve İş Yaşam Kalitesi

İş-yaşam kalitesi üzerinde etkisi olan temel ihtiyaçlar; bireylerin başta sağlık ve güvenlik ihtiyaçları olmak üzere ekonomik, ailevi, sosyal, saygınlık, kendini gerçekleştirme, estetik ve bilgi ihtiyaçları olarak belirtilmektedir (Ayyıldız vd., 2021:139). Covid-19 salgınının, çalışan sayısını ve çalışma özelliklerini değiştirdiği için çoğu yaşam alanını etkilediği (Shkoler vd., 2021:68) bilinen bir gerçekliktir. Bireylerin iş-yaşam kalitesi, sağlık ihtiyacı açısından ele alındığında, pandeminin devam etmesinin, sağlık ve bakım sektörüyle ilişkili artan stres faktörlerinin, bireylerin iyi oluş düzeylerinin ve işle ilgili yaşam kalitelerinin daha da bozulmasına neden olabileceği (McFadden vd., 2021:235) ifade edilmektedir. Bununla birlikte Covid-19 pandemisini önlemek için alınan önleyici tedbirlerin çalışanların iş-yaşam kalitesini olumsuz anlamda etkileyebileceği vurgulanmaktadır (Ergün ve Sakız, 2021:1679). Dolayısıyla Covid-19 risk algısının iş yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilediği düşünülerek **“H4. Çalışanların Covid-19 risk algısının, iş yaşam kaliteleri üzerinde negatif bir etkisi vardır”** hipotezi oluşturulmuştur.

2.5.5. İş Güvencesizliği ve İş Stresi

İş güvencesizliği, günümüz örgütlerinde çalışanların sıklıkla yaşadığı bir iş stresi etkenidir (Tu vd., 2020:135). Bireyler ve aileleri, örgütler ve toplum üzerinde önemli etkilere sahip olan algılanan iş güvencesizliğinin yarattığı belirsizlik ortamı, bireyler açısından düşünüldüğünde üzerinde durulması gereken önemli bir stres kaynağıdır (Dursun ve Bayram, 2013:23).

Tarih boyunca stres süreci, dışsal, çevresel bir olgu veya içsel, zihinsel bir oluşum olarak tasavvur edilmiştir. Kaynakların Korunması teorisi hem çevresel hem de içsel süreçleri eşit ölçülerle ele alan bütünleştirici bir stres teorisi olarak önerilmekte, değerlendirmeye dayalı stres teorilerine bir alternatif olarak görülmektedir ve kaynak kaybını, stres sürecindeki ana/temel bileşen olarak vurgulamaktadır (Hobfoll, 2001:337-338). İnsanların sahip oldukları maddi ve manevi değerlerini veya iş, güç, para, saygınlık gibi durumlarını kaybetme ihtimali neticesinde oluşacak stresi ve çalışanların mevcut işlerinde güvencesizlik algısını açıklamak için kaynakların korunması teorisinden yararlanılmaktadır (Dalgıç, 2020:1927). Bu kapsamda bireysel öznel algıya dayanan iş güvencesizliği ve çalışma ortamındaki değişimlerin artmasının, çalışanların stres yaşamalarına neden olduğunun üzerinde durulmaktadır (Dalgıç, 2020:1924).

Stresli bir olayın psikolojik beklentisinin, olayın kendisi kadar tehdit edici olarak algılanabileceğini varsayan bir stres teorisi yaklaşımının, bazı araştırmalarda kullanıldığı belirtilmekte ve iş güvencesizliğinin, çalışanlar için zararlı sonuçları olan bir iş stresi faktörü olduğu vurgulanmaktadır (Sora vd., 2009:126). Stres teorisi açısından, algılanan iş güvencesizliği, bir stres etkeni olarak düşünülebilir çünkü, güvensiz bir iş durumunda çalışan, istediği iş güvencesi düzeyi ile işverenin ona sunduğu iş güvencesi düzeyi arasında bir tutarsızlık algılamakta ve bu tutarsızlığın ve kişi-iş uyumsuzluğunun fizyolojik ve psikolojik sonuçlara yol açması muhtemel olarak değerlendirilmektedir (Mauno vd., 2005:214). İş güvencesizliğinin çeşitli psikolojik sonuçlar üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koyan geniş bir literatür olduğu (De Cuyper ve De Witte, 2008:95) vurgulanmakta ve iş güvencesi/iş güvencesizliği ile çalışan tutumları arasındaki ilişkileri, inceleyen pek çok araştırma karşımıza çıkmaktadır (Sora vd., 2013:383). Mauno ve arkadaşlarının (2005:231) çalışması algılanan iş güvencesizliğinin zararlı bir iş stresi faktörü olarak kabul edilebileceğine ilişkin görüşü doğrulamaktadır. Benzer şekilde, Soelton ve arkadaşları (2020) iş güvencesizliği değişkenlerinin, sürekli olmayan çalışanların stresi üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gaunt ve Benjamin (2007) iş güvencesizliğinin işle ilişkili stres türleri üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Tu ve arkadaşları (2020) nicel iş güvencesizliğinin çalışanın fiziksel ve davranışsal stres belirtileriyle ilişkili olduğunu, nicel iş güvencesizliği ve niteliksel iş güvencesizliğinin çalışan stresi üzerinde farklı etkilerinin olduğunu bulgulamıştır. Bu çalışmalara dayanarak oluşturulan *"H5. Çalışanların iş güvencesizliği algısı, iş stresi düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir"* hipotezi belirtilmiştir.

2.5.6. İş Yaşam Kalitesi ve İş Stresi

İş ve stres üzerine yapılan araştırmalar, günümüz iş yerlerinin önemli bir stres ve sağlık sorunları kaynağı olabileceğini göstermektedir (Fortune, 2006:9). Bazı çalışmalarda, iş-yaşam kalitesi güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, iş güvencesi, iş zenginleştirme, çalışanların sorunları, ödüllendirme sistemi ve ücretler gibi bazı örgütsel durumları veya uygulamaları kapsarken, bazı çalışmalar ise iş-yaşam kalitesinin, çalışan üzerindeki etkilerine odaklanarak çalışanın kendi ihtiyaçlarını karşılaması, iş tatmini, karar vermede katılımcı rol üstlenmesi, kendini geliştirmesi gibi konuları içerdiği (Aydın vd., 2011: 86) gerçeğini paylaşmaktadır. İşyeri koşullarının adil olmadığı algılandığında iş stresinin arttığına inanılmakta (Fortune, 2006:11) dolayısıyla iş stresinin özellikle uygunsuz bir çalışma ortamı ve çalışma (iş) koşullarından ve bireyin iş ve rol çatışmasından kaynaklanabildiği belirtilmekte, iş-yaşam kalitesini geliştirmenin, daha düşük iş stresine yol açması beklenmektedir (Aruldoss vd., 2020:40). Dolayısıyla, çalışanların iş-yaşam kalitesinin artması, iş stresi azaltacaktır (Ayyıldız vd., 2021:139). Bununla uyumlu olarak Jayaraman (2016:83) iş stresi ile iş-yaşam kalitesi arasında negatif bir ilişki olduğunu ifade etmiş ve Khaghanizadeh ve arkadaşlarının (2008), iş-yaşam kalitesi ve iş stresi arasında negatif bir ilişki saptadığı görülmüştür. Çalışanların çalışma yaşam kalitesine ilişkin algılarının yüksek olmasının, iş streslerine ilişkin algılarının düşük olmasına neden olduğunu ortaya koyan farklı çalışmalar olduğu vurgulanmakta (Turunç vd., 2010:82) ve Turunç ve arkadaşları (2010) çalışma yaşam kalitesinin iş stresi üzerinde negatif etkisi olduğunu paylaşmıştır. Bu çalışmalara dayanarak *"H6. Çalışanların iş yaşam kalitesi algıları, iş streslerini negatif yönde etkilemektedir"; "H7. Covid-19 risk algısı ve iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin ve iş yaşam kalitesinin seri çoklu aracılık etkisi vardır"* hipotezleri belirlenmiştir.

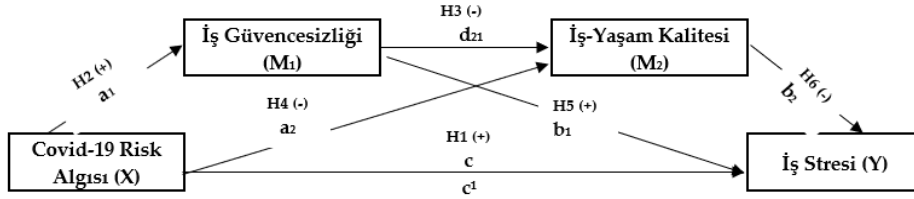
3. YÖNTEM

Veri toplanabilmesi için Şırnak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Etiği Kurulu Komisyonu'ndan 30.06.2022 tarihinde yazılan 11963 sayılı numaralı dilekçe kapsamında Etik Kurulu Onayı (Evrak Tarih:14.07.2021 ve Sayı: E-48167523-044-13393) alınmıştır. Araştırma verisi, kesitsel zaman aralığında (12.07.2021-30.09.2022) toplanmıştır. Bu araştırma, iş ortamında bireylerin belli bir konu hakkında görüş,

inanç, beklenti, tutum, davranış gibi özellikleri anketle saptamaya çalışan nicel araştırma desenlerinden tarama araştırması (Gürbüz ve Şahin, 2016:107) ve özellikle bir veya birden çok bağımlı değişken üzerinde etkili olan bağımsız değişken(lerin) ya da iki değişken arasındaki aracı ve düzenleyici değişken etkisinin araştırıldığı nedensel araştırma (Gürbüz ve Şahin, 2016:109) kapsamında değerlendirilebilir.

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın temel sorusu, Covid-19 Risk algısı, iş güvencesizliği, iş-yaşam kalitesi ve iş stresi arasında doğrudan ve dolaylı etkiler var mıdır? Mevcut araştırmanın temel amacı ise Covid-19 risk algısı ve iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin ve iş-yaşam kalitesinin seri çoklu aracılık etkisini incelemektir. Mevcut araştırmanın temel sorusu, amacı ve alanyazındaki araştırma sonuçlarına dayanarak oluşturulan mevcut araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1, iki aracı değişkenli bir modeli göstermektedir. Bu modelde bağımsız değişken, (X) bağımlı değişkeni (Y) dört yol üzerinden etkilemektedir. 1. yol, dolaylı bir etkiye işaret etmekte ve yalnızca X'in M₁ (1. aracı değişken) aracılığıyla Y'yi etkilediği yoldur (Hayes, 2018:168). X'in sadece M₁ aracılığıyla Y üzerindeki spesifik dolaylı etkisi a₁b₁'dir (Hayes, 2018:170). Şekil 1'deki değişkenlere göre Covid-19 risk algısının, iş güvencesizliği aracılığıyla iş stresini etkilediği yoldur. 2. dolaylı etkiyi gösteren yol ise X'in sadece M₂ (2. aracı değişken) aracılığıyla Y'yi dolaylı bir şekilde etkilemesini göstermektedir (Hayes, 2018:168). X'in sadece M₂ aracılığıyla Y üzerindeki spesifik dolaylı etkisi a₂b₂'dir (Hayes, 2018:170). Bu araştırma modeli kapsamında Covid-19 risk algısının, iş-yaşam kalitesi aracılığıyla iş stresini etkilediği yoldur. X'in 3. dolaylı etkisi ise, M₁'in M₂'yi etkilemesi ile seri olarak hem M₁'den hem M₂'den geçerek Y'yi (bağımlı değişkeni) etkilemesidir (Hayes, 2018:168). Seri olarak hem M₁ hem de M₂ aracılığıyla spesifik dolaylı etkisi ise a₁d₂₁b₂'dir. Mevcut araştırma değişkenlerine göre, 3. dolaylı etkide, Covid 19 risk algısının hem iş güvencesizliği hem iş-yaşam kalitesi aracı değişkenlerinden geçerek iş stresini dolaylı bir şekilde etkilemesinden söz edilmektedir. Bu üç dolaylı etkinin toplamı, X'in Y üzerindeki toplam dolaylı etkisini göstermektedir. X'in Y üzerindeki toplam dolaylı etkisi=a₁b₁+a₂b₂+a₁d₂₁b₂ (Hayes, 2018:170). X'in Y üzerindeki 4. etkisi ise, M₁ veya M₂'den geçmeden X'in, Y'yi doğrudan etkilemesidir (Hayes, 2018:168). Modele göre Covid-19 risk algısının herhangi bir aracı değişken olmadan iş stresini doğrudan etkilemesidir. X'in toplam dolaylı etkisi, X'in doğrudan etkisine eklendiğinde sonuç c olur. Sadece X'ten Y'yi tahmin eden bir regresyondan tahmin edilebilen X'in toplam etkisi, denklemde görüldüğü üzere: c=c¹+a₁b₁+a₂b₂+a₁d₂₁b₂ (Hayes, 2018:170). Basit ve paralel çoklu aracı modellerinde olduğu gibi, seri çoklu aracı modelinde X'in Y üzerindeki toplam dolaylı etkisi, X'in Y üzerindeki toplam etkisi ile X'in Y üzerindeki doğrudan etkisi arasındaki farktır: c-c¹= a₁b₁+a₂b₂+a₁d₂₁b₂ (Hayes, 2018:171).

3.2. Araştırma Evren ve Örnekleme

Sağlık sektöründeki çalışma koşulları diğer sektörlerle karşılaştırıldığında problematik, stres yaratıcı olarak değerlendirilmektedir (Yassi vd., 2002:70). Sürekli artan doğrulanmış, şüpheli vaka sayısı, aşırı iş yükü, kişisel koruyucu ekipmanların tükenmesi, Covid-19 hastalığının medyada yaygın olarak yer alması, belirli ilaçların eksikliği ve sağlık çalışanlarının yeteri kadar desteklenmediklerine ilişkin duyguları, sağlık çalışanlarının zihinsel açıdan sıkıntı yaşamalarına neden olabilmektedir (Lai vd., 2020:2). Bu görüşlerden hareketle mevcut araştırmanın evrenini Türkiye'deki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Kolayda ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak yüz-yüze anketle 947 sağlık çalışanına ulaşılmıştır ancak eksik veri içeren 41 anket analiz dışında tutulmuş ve 906 ankete ilişkin veri analizlerde kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğüne ilişkin, N=örneklem büyüklüğü, q=tahmin edilen parametre olmak üzere; N:q değerlerinin en az 10:1 olması gerektiği (Hair vd., 2010:101) kıstasına göre değerlendirme yapıldığında araştırmanın örneklem büyüklüğünün parametre sayısına oranına ilişkin elde edilen bulgu (906/29= 31,2) doğrulayıcı faktör analizi yapılması için gerekli olan kıstası sağladığını göstermektedir. 906 çalışana ilişkin demografik özellikler Tablo 1' de dir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken (N=906)	Gruplar	N	%	Değişken	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	432	47,7	Yaş	18-30 yaş	219	24,2
	Erkek	474	52,3		31-40 yaş	359	39,6
Medeni Durum	Bekar	372	41,1		41-50 yaş	158	17,4
	Evli	534	58,9		51 yaş ve üzeri	170	18,8
Sektör	Kamu	473	52,2	Mesleki deneyim	0-5 yıl	195	21,5
	Özel	433	47,8		6-10yıl	301	33,2
Kronik Rahatsızlık	Yok	633	69,9		11-15 yıl	173	19,1
	Var	273	30,1		16-20 yıl	122	13,5
					21 yıl ve üzeri	115	12,7

Tablo 1 değerlendirildiğinde 906 katılımcının %52,3'ü erkek, %58,9'u evli ve %52,2'si kamu hastanelerinde çalışmakta iken %47,8 i özel hastane çalışanlarından oluşmaktadır ve büyük çoğunluğunun (%69,9) kronik rahatsızlığı olmadığı görülmektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan 906 çalışanın büyük çoğunluğunun (%39,6) 31-40 yaş aralığında olduğu ve (%33,2) da 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip oldukları tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu, tarafımda hazırlanmış, yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim, çalışılan sektör kronik rahatsızlığı durumuna ilişkin soruları kapsamaktadır. Covid-19 risk algısı, Plohl ve Musil (2021) tarafından geliştirilen, Aslan ve Yalçın (2021) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 6 maddeli ölçekle; iş stresi House ve Rizzo'un (1972) geliştirdiği Yalçın ve Ülbeği (2016) tarafından Türkçeleştirilen 7 madde-tek boyutlu ölçekle; iş güvencesizliği, Arasli ve arkadaşları (2019) tarafından kullanılan İngilizce 4 madde-tek boyutlu ölçeğin, Dalgıç (2020:1928) çalışmasındaki Türkçe versiyonuyla, iş-yaşam kalitesi, Chen ve Farh'ın (2000) geliştirdiği, Huang ve arkadaşlarının (2007) kullandığı 12 maddeli, 4 boyutlu (iş özellikleri, ücret ve yan yardımlar, yönetici davranışı, iş yaşam dengesi), ölçeğin Karasakaloğlu (2016:285) tarafından kullanılan Türkçe versiyonuyla ölçülmüştür.

3.4. Veri Analizi

Veri analizleri, SPSS 26.00 programı, Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS Process Macro uzantısı ve AMOS 24.00 programlarıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (Yeşiltaş ve Andiç, 2021:340) yapılmıştır ve ölçüm araçlarının güvenilirlik düzeylerini belirlemek için Cronbach alfa değerine (Hair vd., 2010: 124) bakılmıştır. Hipotezleri test etmeden önce değişkenlerin dağılım biçimlerini görmek için yani tek değişkenli normalliği tespit etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri (Hair vd., 2010:71) incelenmiş ve değişkenler arası doğrusallık ve çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı (Çokluk vd., 2012:205) sınanmıştır.

4. Bulgular

Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	CMIN	df	p	CMIN/ df	GFI	IFI	TLI	CFI	RMR	RMSEA
CRA	41,463	9	0,000	4,607	0,985	0,994	0,990	0,994	0,024	0,063
İG	7,366	2	0,025	3,683	0,996	0,999	0,997	0,999	0,008	0,054
İYK	224,026	48	0,000	4,667	0,961	0,990	0,986	0,990	0,023	0,064
İS	41,541	11	0,000	3,776	0,987	0,997	0,994	0,997	0,013	0,055
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri				$3 < \chi^2/df < 5$	>0,90	>0,90	>0,90	>0,90	<0,08	<0,08
İyi Uyum Değerleri				≤ 3	>0,95	>0,95	>0,95	>0,95	<0,05	<0,05

Not: Model uyum indekslerinin kesme değerleri Gürbüz ve Şahin'den (2016: 337) alınmıştır. N=906
CRA: Covid-19 risk algısı, İG: İş güvencesizliği, İYK: İş-yaşam kalitesi, İS: İş stresi

Tablo 2'de görüldüğü üzere, ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi modellemelerinde serbestlik derecesine dayalı Ki-kare (χ^2) değerlerinin küçük olması, bütün ölçeklerde doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modellerinin,

toplanan veriye uygun olduğuna (Anderson ve Gerbing, 1984:156) işaret etmektedir. Bütün ölçüm araçlarında doğrulayıcı faktör analizi modellerinin kabul edilebilir uyum iyiliği ve iyi uyum değerleri (Gürbüz ve Şahin, 2016:337) arasında olduğu belirlenmiştir. Sonuç itibarıyla, bu veri setinde Covid-19 risk algısı ölçeğinin tek boyutlu, iş güvencesizliği ölçeğinin tek boyutlu, iş stresi ölçeğinin tek boyutlu ve iş-yaşam kalitesi ölçeğinin dört boyutlu yapısı doğrulanmış, orijinal ölçekleriyle uyumlu olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi faktör yüklenim değerleri, ölçeklerin güvenilirlik (α) katsayıları, yapı geçerlilikleri (AVE ve CR) Tablo 3'tedir.

Tablo 3. Ölçeklerin DFA Faktör Yüklenim Değerleri, Güvenilirlik ve Yapı Geçerlilikleri

Ölçekler (N=906)	Boyutlar	Maddeler	DFA	α	AVE	CR
Covid-19 Risk Algısı	6madde, tek boyut	CRA6	0,927	0,951	0,767	0,951
		CRA5	0,932			
		CRA4	0,918			
		CRA3_R	0,751			
		CRA2	0,782			
		CRA1	0,926			
İş Güvencesizliği	4madde, tek boyut	IG4	0,940	0,967	0,881	0,967
		IG3	0,960			
		IG2	0,935			
		IG1	0,921			
İş Yaşam Kalitesi 12maddenin Cronbach Alpha (α) değeri= 0,962 12maddenin AVEdeğeri= 0,914 12maddenin CR değeri= 0,992	İş-Yaşam Dengesi Boyutu	IYD3	0,954	0,952	0,867	0,951
		IYD2	0,905			
		IYD1	0,934			
	İş Özellikleri Boyutu	IO3	0,934	0,964	0,898	0,963
		IO2	0,968			
		IO1	0,942			
	Yönetici Davranışı Boyutu	YD3	0,973	0,982	0,948	0,982
		YD2	0,978			
		YD1	0,971			
	Ücret ve Yan Yardımlar Boyutu	UVFY3	0,961	0,980	0,944	0,980
		UVFY2	0,978			
		UVFY1	0,976			
İş Stresi	7 madde, tek boyut	IS7	0,902	0,978	0,851	0,975
		IS6	0,884			
		IS5	0,875			
		IS4	0,932			
		IS3	0,961			
		IS2	0,955			
		IS1	0,947			
AVE: Average Variance Extracted, CR: Composite Reliability; α =Cronbach Alpha						

Tablo 3'te bütün ölçüm araçlarının Cronbach Alpha değerinin 0,70'ten büyük olduğunun görülmesi üzerine (Hair vd., 2010:124) ölçeklerin içsel tutarlıklarının yüksek olduğu kanaatine varılmıştır. Bütün ölçüm araçlarında yapı geçerliliğinin göstergesi olan AVE ve CR değerlerinin Hair ve arkadaşlarının (2010:693) önerdiği (AVE> 0.50; CR> 0.70), Yaşlıoğlu'nun (2017:82) ifade ettiği (CR>AVE) kriterleri sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çok değişkenli analizlerin yapılabilmesi için verinin normal dağılıma uygun olup olmadığının test edilmesi gerektiğinden ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayıları değerlendirilmiştir (Yeşiltaş ve Andiç, 2021:341). Değişkenler arası çoklu doğrusallığı gösteren varyans artış faktör (VIF) ve tolerans (TD) değerleri, değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon analizi sonuçları, ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon, Normallik Testleri, Çoklu Bağlantı Değerleri

Değişkenler	1. CRA	2.İG	3.İYK	4.İS	Ort.	s.s	Çarpıklık	Basıklık	VIF	TD
1. CRA	1				3,32	1,30	-0,342	-1,531	2,243	0,446
2. İG	0,732	1			3,06	1,39	-0,119	-1,563	3,299	0,303
3. İYK	-0,659	-0,785	1		3,05	1,16	0,007	-1,572	2,712	0,369
4. İS	0,779	0,917	-0,793	1	3,17	1,39	-0,199	-1,658		

p=0.01 düzeyinde anlamlıdır. (N=906) **CRA:** Covid-19 risk algısı, **İG:** İş güvencesizliği, **İYK:** İş-yaşam kalitesi, **İS:** İş stresi, **Ort:** Ortalama, **S.s:** Standart Sapma; **VIF:** Varyans Artış Faktörü; **TD:** Tolerans Değeri

Tablo 4'teki ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri Kline (2011:63) tarafından çarpıklık ($-3 < \text{çarpıklık} < +3$) ve basıklık için ($-10 < \text{basıklık} < +10$) belirtilen kıstasları sağladığını göstermekte ve bütün ölçeklerin normal dağılıma uyum sağladığı söylenebilmektedir. Ayrıca, çoklu doğrusallık sorunu, bağımsız değişkenlerin birbirleriyle çok yüksek derecede (0.90 ve üstü) ilişkili olduğu durumlarda (Hair vd., 2010:197; Tabachnick vd., 2013:88) ortaya çıktığı, varyans artış faktörü (VIF) değerinin 10'dan büyük olması (Gürbüz ve Şahin, 2016:273) ve tolerans değerinin 0,1'den küçük olması da değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olduğunun (Mertler ve Vannatta Reinhart, 2017:172) göstergesidir. Söz konusu değerler belirtilen kriterler açısından incelendiğinde araştırmada kullanılan değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir. Değişkenler arası ilişkilerin incelenmesinden sonra çalışanların Covid-19 risk algısı ile iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliği ve iş yaşam kalitesinin seri çoklu aracılık etkisinin tespit etmek için Hayes (2013) tarafından geliştirilen ve bootstrap yöntemine dayanan SPSS Process Macro 6. Model regresyon analizi kullanılmıştır. Covid-19 risk algısının iş stresi üzerindeki etkisini gösteren bulgular Tablo 5' te gösterilmiştir.

Tablo 5. Covid-19 Risk Algısının İş Stresi Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İş Stresi							Model Özeti	
	B	S.H.	β	t	P	LLCI	ULCI	R ²	F
(Sabit)	0,4105	0,0798		5,1614	0,0000	0,2544	0,5666	0,6062	1391,8709
Covid-19Risk Algısı	0,8319	0,0223	0,7786	37,3078	0,0000	0,7881	0,8756		

Model p= 0,0000 p<0,001 N=906

Tablo 5'te yer alan model istatistiksel olarak anlamlıdır (Model p=0,0000<0,01) ve araştırmaya katılan çalışanların iş stresinin %60,62'sinin (R²=0,6062) Covid-19 risk algısı tarafından açıklandığı (Gürbüz ve Şahin, 2016:272) tespit edilmiştir (F=1391,8709, p=0,00; p<0,001). Covid-19 risk algısının çalışanların iş stresi üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,7786$, p<0,001). Elde edilen bulgulara göre "**H1.** Çalışanların Covid-19 risk algısının iş stresleri üzerinde pozitif bir etkisi vardır." hipotezi desteklenmiştir.

"**H2.** Çalışanların Covid-19 risk algısının iş güvencesizliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır." hipotezini test etmek için yapılan analiz çıktıları Tablo 6'dadır.

Tablo 6. Covid-19 Risk Algısının İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İş Güvencesizliği							Model Özeti	
	B	S.H.	β	t	P	LLCI	ULCI	R ²	F
(Sabit)	0,4720	0,0864		5,4619	0,0000	0,3024	0,6416	0,5353	1041,4205
Covid-19Risk Algısı	0,7818	0,0242	0,7317	32,2710	0,0000	0,7342	0,8293		

Model p= 0,0000 p<0,001 N=906

Tablo 6'da yer alan modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu (Model p=0,0000<0,001) ve çalışanların iş güvencesizliğinin, %53,53'ünün (R²=0,5353) Covid-19 risk algısı tarafından açıklandığına (Gürbüz ve Şahin, 2016:272) işaret etmektedir (F=1041,4205 p<0,001). Covid-19 risk algısının, iş güvencesizliği algısı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,7317$, p<0,001). Bu bulgulara göre "**H2.** Çalışanların Covid-19 risk algısının iş güvencesizliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7'de çalışanların Covid-19 risk algısı ve iş güvencesizliği algılarının iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisine ilişkin yapılan analiz bulguları rapor edilmektedir.

Tablo 7. Covid-19 Risk Algısı ve İş Güvencesizliği Algılarının İş Yaşam Kalitesine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken: İş Yaşam Kalitesi							Model Özeti	
	B	S.H.	β	t	p	LLCI	ULCI	R ²	F
(Sabit)	5,2685	0,0655		80,4342	0,0000	5,1399	5,3970	0,6313	773,0389
Covid-19Risk	-0,1641	0,0265	-0,1835	-6,1908	0,0000	-0,2161	-0,1121		
İşgüvencesizliği	-0,5442	0,0248	-0,6504	-21,939	0,0000	-0,5929	-0,4955		
Model p= 0,0000 p<0,001 N=906									

Tablo 7’de gösterilen model (Model p=0,0000<0,01) istatistiksel olarak anlamlıdır. Araştırmaya katılan çalışanların iş yaşam kalitelerinin %63,13’ünün Covid-19 risk algısı ve iş güvencesizliği tarafından açıklandığı (Gürbüz ve Şahin, 2016:272) görülmektedir (F=773,0389, p<0,001). Covid-19 risk algısının çalışanların iş yaşam kalitesi üzerinde negatif yönlü anlamlı ($\beta=-0,1835$, p<0,001) etkisi ile çalışanların iş güvencesizliği algısının, iş-yaşam kalitesi üzerinde negatif yönlü anlamlı ($\beta=-0,6504$, p<0,001) etkisi tespit edilmiştir. Dolayısıyla “**H3.** Çalışanların iş güvencesizliği algısı, iş-yaşam kalitesini negatif yönde etkilemektedir.” ve “**H4.** Çalışanların Covid-19 risk algısının iş-yaşam kalitesi üzerinde negatif bir etkisi vardır.” hipotezleri desteklenmiştir. Covid-19 risk algısı, iş güvencesizliği ve iş yaşam kalitesinin iş stresine etkisine ilişkin analiz bulguları Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8. Covid-19 Risk Algısı, İş Güvencesizliği ve İş Yaşam Kalitesinin İş Stresine Etkisi

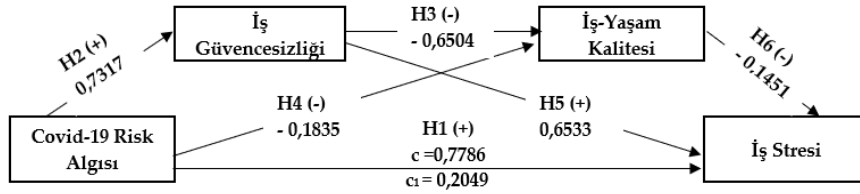
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken: İş Stresi							Model Özeti	
	B	S.H.	β	t	p	LLCI	ULCI	R ²	F
(Sabit)	0,9714	0,1309		7,4204	0,0000	0,7145	1,2283	0,8738	2081,8899
CRA	0,2189	0,0189	0,2049	11,5670	0,0000	0,1818	0,2561		
İG	0,6532	0,0215	0,6533	30,4089	0,0000	0,6111	0,6954		
İYK	-0,1734	0,0233	-0,1451	-7,4512	0,0000	-0,2191	-0,1278		
p<0,001 N=906 CRA= Covid-19 risk algısı; İG: İş güvencesizliği; İYK: İş-yaşam kalitesi									

Tablo 8’de yer alan model istatistiksel açıdan anlamlıdır (Model p=0,0000<0,001; F=2081,8899) ve söz konusu modele göre katılımcıların iş stresinin %87,38’inin (R²= 0,8738) Covid-19 risk algısı, iş güvencesizliği ve iş yaşam kalitesi tarafından açıklandığı (Gürbüz ve Şahin, 2016:272) görülmektedir. Katılımcıların Covid-19 risk algısının iş stresi üzerinde doğrudan pozitif bir etkisinin ($\beta= 0,2049$; p<0,001) olduğu görülmektedir. Ayrıca, çalışanların iş güvencesizliğinin iş stresleri üzerinde pozitif yönlü ($\beta= 0,6533$; p<0,001); anlamlı bir etkiye sahip olduğu iş-yaşam kalitesinin ise iş stresini negatif yönde ($\beta=-0,1451$; p<0,001) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Bu kapsamda “**H5.** Çalışanların iş güvencesizliği algısı, çalışanların iş stresi düzeyini pozitif yönde etkilemektedir” ve “**H6.** Çalışanların iş yaşam kalitesi alguları, iş streslerini negatif yönde etkilemektedir” hipotezleri desteklenmiştir. Araştırma modelinin (Seri-Çoklu Aracı Etki) test edilmesine ilişkin analiz elde edilen doğrudan ve dolaylı etki katsayıları ile %95 güven aralıklarındaki alt-üst limitleri, Tablo 9’dadır.

Tablo 9. Seri-Çoklu Aracı Etki Analizinde Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

	Etki Değerleri					Standardize Edilmiş Etki Değerleri				
	Etki (B)	S.H	t	Alt Limit	Üst Limit	Etki (β)	S.H	t	Alt Limit	Üst Limit
Toplam Etki CRA→İS p=0,000	0,832	0,022	37,308	0,788	0,876	0,779	0,022	37,308	0,788	0,876
Doğrudan Etki (c ₁ yolu) p=0,000	0,219	0,019	11,567	0,182	0,256	0,205	0,019	11,567	0,182	0,256
Toplam Dolaylı Etki	0,613	0,024	25,222	0,566	0,662	0,574	0,021	27,319	0,533	0,614
1. Dolaylı Etki	0,511	0,028	18,174	0,456	0,565	0,478	0,025	18,968	0,429	0,527
2. Dolaylı Etki	0,029	0,007	3,904	0,016	0,044	0,027	0,007	3,855	0,015	0,042
3. Dolaylı Etki	0,074	0,014	5,387	0,049	0,103	0,069	0,013	5,398	0,046	0,096
CRA: Covid Risk Algısı; İG: İş Güvencesizliği; İYK: İş-Yaşam Kalitesi İS: İş stresi; Doğrudan Etki=CRA→İS; 1. Dolaylı Etki=CRA→İG→İS; 2. Dolaylı Etki=CRA→İYK→İS 3. Dolaylı Etki=CRA→İG→İYK→İS										
Dolaylı etkilerde t değerleri, ilgili satırdaki dolaylı etki değerinin, ilgili satırdaki standart hataya bölünerek bulunmuştur. Örn: 1. Dolaylı etki satırında t=0,5107/0,0281=18,1743 olarak hesaplanmıştır.										

Tablo 9’da görüldüğü üzere, modelde standardize edilmiş toplam etki değerinin ($\beta=0,778$); standart doğrudan etki değerinin ($\beta=0,2049$) istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ($p=0,0000$) ve standart toplam dolaylı etki değerinin ($\beta=0,5737$) olduğu saptanmıştır. Araştırma modelinde üç tane dolaylı etkini olduğu görülmektedir. Birinci dolaylı etkide; Covid-19 risk algısının (X) iş güvencesizliği (M₁) aracılığıyla iş stresi (Y) üzerinde anlamlı etkisinin olduğu ($\beta=0,4780$, %95; CI = 0,4293; 0,5270); ikinci dolaylı etkide Covid-19 risk algısının iş yaşam kalitesi (M₂) aracılığıyla iş stresi üzerinde anlamlı etkisinin olduğu ($\beta=0,0266$; %95 CI= 0,0146; 0,0415) sonucuna ulaşılmıştır. Üçüncü dolaylı etkide ise Covid-19 risk algısının iş güvencesizliği ve iş yaşam kalitesi aracılığıyla iş stresini anlamlı bir şekilde etkilediği ($\beta=0,0691$; %95; CI= 0,0457; 0,0961) belirlenmiştir. Güven aralıkları incelendiğinde, güven aralıklarının aralarında sıfır olmaması gerekçesiyle bu modelde bahsedilen 3 dolaylı etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu (Mackinnon vd., 2004:12) sonucuna ulaşılmıştır. Dolaylı etkilerin istatistiksel olarak anlamlı olması, aracılık etkisinin olduğuna işaret etmektedir ve doğrudan etki değerinin de istatistiksel olarak anlamlı olması gerekçesiyle kısmi aracılık etkisinden söz edilebilmektedir. Ayrıca dolaylı ve doğrudan etkinin istatistiksel olarak anlamlı olması ve ikisinin de aynı yönü göstermesi (aynı işaretli olması) tamamlayıcı aracılık etkisinin olduğunun göstergesidir (Zhao vd., 2010:200; Hair vd., 2021:183). Mevcut araştırma modellerinde elde edilen doğrudan ve dolaylı etkiler aynı işarete (hepsi pozitif işaretli) sahip olduğundan tamamlayıcı aracı etkiden söz edebiliriz. Sonuç itibarıyla, mevcut analizlerde elde edilen bulgularda Covid-19 risk algısı ve iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliği ve iş-yaşam kalitesinin seri bir şekilde kısmi ve tamamlayıcı aracılık etkisine rastlandığından “H7. Covid-19 risk algısı ve iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliğinin ve iş yaşam kalitesinin seri çoklu aracılık etkisi vardır” hipotezinin kısmen desteklendiğini söyleyebiliriz. Araştırma modeli, hipotezler ve bulguları Şekil 2’de özetlenmiştir.



Şekil 2. Seri Çoklu Aracılık Modeli Sonuçları (p<0,001)
(Değerler Standardize Edilmiş Katsayı Değerleridir)

5. Sonuç ve Tartışma

Covid-19’un psikolojik ve davranışsal etkisini daha iyi anlamak ve özellikle kültürel ve bağlama uygun politikaları canlandırmak için orta gelir seviyesi ve altındaki ülkelerdeki bireylere ulaşma ihtiyacının giderek arttığı için ve özellikle, pandemiler sonucunda ölü sayısı arttıkça, insanların bu küresel halk sağlığı krizine karşı psikolojik tepkilerine ilişkin kanıtlar, politika yapımcıların ve uygulayıcıların sağlık iletişimini geliştirmesine, önleyici davranışları teşvik etmesine ve ihtiyacı olanlara sosyal ve duygusal destek sağlamasına yardımcı olabilecek fikirler sağladığı için Covid-19 ile ilgili araştırmalar giderek daha önemli hale gelmektedir (Kuang vd., 2020: 1-2).

Bilindiği üzere, Covid-19’a ilişkin yaygın korku ve yüksek risk algıları, stres ve kaygı gibi zihinsel sıkıntılara yol açmaktadır (Kuang vd., 2020: 1). Mevcut araştırmada Covid-19 risk algısının çalışanların iş stresi üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı yollardan pozitif yönde etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öncelikle, Covid-19 risk algısının iş güvencesizliği aracılığıyla iş stresi üzerinde dolaylı yoldan pozitif, anlamlı etkisinin olduğu; ikincisi, Covid-19 risk algısının, iş-yaşam kalitesi aracılığıyla iş stresini dolaylı yoldan pozitif, anlamlı bir şekilde etkilediği, üçüncü olarak ise Covid-19 risk algısının seri bir şekilde iş güvencesizliği ve iş-yaşam kalitesi aracılığıyla dolaylı yoldan pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu çalışmayla, Covid-19 risk algısı ve iş stresi arasındaki ilişkide iş güvencesizliği ve iş-yaşam kalitesinin seri bir şekilde kısmi ve tamamlayıcı aracılık etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuç, ani bir şekilde insan hayatını tehdit eden hastalıkların başlamasının insanlarda strese neden olduğunu belirten Wu ve arkadaşlarını (2005:39), SARS gibi bulaşıcı hastalıkların insanların stres düzeylerini arttırabileceğini ifade eden Aşkın ve arkadaşlarını (2020), SARS salgınının, bireylerin iş, aile finansal stres düzeylerinin arttırdığını belirten Lau ve arkadaşlarını (2005), SARS’tan kurtulanların stres düzeylerinin arttığını bulgulayan Lee ve arkadaşlarını (2007:233), Covid-19 yayılımının psikolojik strese neden olduğunu belirten Gorini ve arkadaşlarını (2020: 537), Covid-19 salgısının, çalışanların algılanan stresinin önemli bir belirleyicisi olduğunu bulgulayan Dymecka ve arkadaşlarını (2021) destekler niteliktedir. Covid-19’a ilişkin yaygın korku ve yüksek risk algıları, yalnızca vurgulanan stres ve

kaygı gibi zihinsel sıkıntılara yol açmakla kalmaz, aynı zamanda tehditlere yanıt olarak koruyucu davranış değişikliğine de yol açtığı (Kuang vd., 2020:1) gerekçesiyle bulaşıcı hastalıkların uzun vadeli psikolojik etkilerinin göz ardı edilmemesi (Lee, vd., 2007:233) önerilmektedir. Bu kapsamda Covid-19 salgınının neden olacağı stres gibi deneyimler neticesinde oluşabilecek olumsuz sonuçların önüne geçebilmek için söz konusu salgından olumsuz açıdan daha çok etkilenme potansiyeli olan sağlık çalışanları, yaşlılar, kadınlar, çocuklar gibi yüksek risk grubunda yer alan kişilerin belirlenerek desteklenmesi önem arz etmektedir. Özellikle, salgınla mücadele ederken ön safhalarda yer alan sağlık personellerinin fiziksel ve psikolojik iyi-oluş düzeylerini sağlamak ve arttırmak amacıyla stres düzeylerinin azaltılmasının ya da psikolojik stresi önleme çalışmalarının planlanması ve yapılması (Aşkın vd., 2020:311-312) önem taşımaktadır. Nitekim, bireysel ve toplumsal açıdan olumsuz sonuçları beraberinde getiren salgınlar sonucunda söz konusu bulaşıcı hastalığı yakalanma riski altında olan ve stres yaşayan insanlar farklı tutumlarda bulunabilmekte ve farklı davranışlar gösterebilmektedir (Küçükali ve Çınar, 2020:1637).

Covid-19 salgınının, çalışanların iş güvencesizliği algılarında artışa neden olduğu (Shkoler vd., 2021:68) veya Covid-19 benzeri pandemilerin çalışanların iş güvencesini tehdit ettiğine ilişkin (Lau vd., 2005:423) görüşlerle uyumlu olarak bu çalışmada Covid-19 risk algısının çalışanların iş güvencesizliği algısını arttırdığı tespit edilmiştir. Covid-19 pandemi sürecinde bireylerin beslenme gibi fizyolojik gereksinimlerin yanı sıra güvenlik ya da iş güvencesi gibi temel gereksinimleri ve ihtiyaçlarını yetersiz görmesi, iş yerlerinde sosyal destek konusunda olumsuzluk hissetmeleri, salgın sürecinde maddi açıdan zarara uğramaları, Covid-19 semptomu yaşama veya semptomları gösteren pozitif bireylerle temasta halinde olunması gibi etkenler, bireyleri psikolojik olarak daha riskli bir pozisyona yerleştirmektedir (Aşkın vd., 2020:309). Covid-19 salgınının, özellikle sağlık ve sosyal bakım hizmetlerinde çalışanların ruh sağlığı ve çalışma yaşamının kalitesi üzerinde psikolojik bir etki sunmaya devam ettiği (McFadden vd., 2021:238) vurgulanmaktadır. Bu görüşü destekler biçimde bu çalışmada Covid-19 risk algısının iş-yaşam kalitesi algısını pozitif etkilediği ortaya konmuştur.

Bu çalışmada elde edilen bir başka sonuç, iş güvencesizliği algısının, çalışanların iş-yaşam kalitesi algısını azalttığı yönündedir. Elde edilen bu sonuç, "iş güvencesinin düşük olmasının iş-yaşam kalitesini azaltacağını belirten Jayaraman ve Chandran, (2010:17), "iş güvencesi olmayan çalışanların iş-yaşam kalitelerinin düşebileceğine" değinen Demir (2019:10), "iş güvencesizliğinin, iş-yaşam kalitesini negatif yönde etkilediğini" bulgulayan Dalgıç (2020) ve "iş-yaşam kalitesini etkileyen öğeler arasında iş güvencesi olduğunu" belirten Demirbilek ve Türkan, (2008:50), Jayaraman ve Chandran, (2010:15), Jayaraman (2016:83); Demir (2019); Muskat ve Reitsamer (2020:267); Dalgıç, (2020) gibi pek çok çalışmayla uyumludur.

Çalışanların iş güvencesizliği algısının, olumsuz tutumlar ya da davranışlar sergilemelerine neden olabileceği gerek iş yaşamında gerekse sosyal hayatlarında fiziksel ya da zihinsel açıdan sorunlar yaşamalarına ve mutsuz olmalarına sebep olabileceği (Dalgıç, 2020:1927) dile getirilmektedir. Mevcut araştırma sonuçlarında da çalışanların iş güvencesizliği algılarının artmasının, iş streslerini arttırdığı göze çarpan bir sonuçtur. Araştırmanın bu sonucu, iş stresi etkeni (Tu vd., 2020:135) veya kaynağı olarak (Dursun ve Bayram, 2013: 23) ifade edilen iş güvencesizliğinin, çalışanların stres yaşamalarında etken olduğunu belirten Dalgıç (2020:1924) çalışmasını; iş güvencesizliğinin zararlı bir iş stresi faktörü olduğunu doğrulayan Mauno ve arkadaşlarını (2005:231); iş güvencesizliği değişkeninin iş stresi üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu bulgulayan Soelton ve arkadaşlarını (2020); iş güvencesizliğinin işle ilişkili stres türlerini pozitif etkilediğini ortaya koyan Gaunt ve Benjamin'i (2007); nicel ve nitel iş güvencesizliğinin çalışan stresi üzerinde etkisi olduğunu açıklayan Tu ve arkadaşlarını (2020) destekleyen, uyumlu bir sonuçtur.

İş-yaşam kalitesinin, artırılması, iyileştirilmesi ve geliştirilmesinin, çalışanların iş stresi düzeylerini azaltacağını (Aruldoss vd., 2020:40; Ayyıldız vd., 2021:139) öneren ve bu görüşü ampirik olarak kanıtlayan (Khaghanizadeh vd., 2008; Jayaraman, 2016: 83; Turunç vd., 2010) çalışmalarla uyumlu şekilde bu çalışmada da iş-yaşam kalitesinin iş stresi üzerinde negatif etkisi olduğu ortaya konmuştur. Bilindiği üzere, iş-yaşam kalitesi yaklaşımı, çalışanları maliyetlerden ziyade organizasyon için varlık olarak görmektedir (Jayaraman ve Chandran, 2010:15). Örgütlerde insan kaynaklarının etkili ve doğru bir şekilde kullanımı ve iş-yaşam kalitesinin artması; mevcut örgütlerde ürün niteliğinin ve kalitesinin yükselmesine, hatalı üretimin azalmasına, iş kazalarının neticesinde oluşan kayıpların azalmasına, çalışan devamsızlık oranında azalmaya, işgücü devir oranının düşmesine, çalışma ortamında iş gücünün moral ve motivasyon düzeylerinin yükselmesine, çalışan ile işveren çatışmasından kaynaklanan problemlerin azalmasına (Aydın vd., 2011:87) iş stresi düzeylerinin azalmasına (Aruldoss vd., 2020:40) olanak tanıyacaktır. Bu noktada kuruluşların, iş

stresinin neden olacağı zararlı ve maliyetli sonuçları azaltmak için çalışan stresini engelleme hususunda girişimlerde (Simpson vd., 2017:186) bulunması gerekmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere, iş-yaşam kalitesinin merkezinde yer alan iş güvencesi, çalışma ortamındaki değişikliklerden bağımsız bir şekilde kuruluşların kalıcı ve istikrarlı istihdam sağlama gücünü temsil ettiğinden kuruluşlar, stratejik iş hedeflerine ulaşabilmek ve güçlü bir iş gücü ile bağ kurabilmek için çalışanlarda çalışma ortamına ilişkin güvence duygusu sağlamalıdır (Jayaraman ve Chandran, 2010:17). Günümüzde çalışanlar, iş ortamında iş-yaşam kalitesinin önemini ve iş faktörlerinin iş-yaşam kalitesi ile olan ilişkisini anlamakta, iş faktörlerinin, kendilerini ve işlerini rahatsız etmesi durumunda işlerini bırakmaktadır. Böyle bir durumda ise örgütlerin insan varlıklarını kaybedeceği (Jayaraman, 2016:82) bilinen bir gerçekliktir. Bu kaybı önleme adına örgütlerin, iş-yaşam kalitesi kapsamında, iş görenlere çalışma koşulları ile alakalı iş güvencesi, çalışma saatleri, sosyal adalet, iş yükü, adil değerlendirme sistemi, ücret yönetimi (maaş, prim), iş güvenliği ve çalışan sağlığı, bireysel gizlilik hakkının sağlanması hususlarında üzerine düşen sorumlulukları üstlenmesi gerekmektedir (Demir, 2011:455). Çünkü, iş-yaşam kalitesi, etkin bir şekilde kullanıldığında, çalışanlar arasında daha yüksek düzeyde iş tatmini elde etmek için organizasyonları yönlendirebilen içsel bir araç olarak kullanılabilir (Dhamija vd., 2019: 875). Bununla birlikte iş stresinin hem örgütsel (verimsizlik, devamsızlık, iş gücü devir oranı vb.) hem de bireysel açılardan (iş-yaşam dengesinin bozulması, aile-iş çatışması, motivasyon ve iş tatmininin düşmesi vb.) olumsuz sonuçları beraberinde getireceği aşikardır. Bu noktada, örgütlerin çalışan verimliliği/verimsizliği ya da performansı üzerinde etkili olan önemli faktörlerden birisi olan çalışan stresi üzerinde olumsuz etkilere sahip olan iş-yaşam kalitesi, iş güvencesizliği ve küresel bir etken olan Covid-19 risk algısı gibi faktörleri doğru bir şekilde tespit etmesi ve mevcut sorunlara rasyonel çözümler üretmesi gerekmektedir. Örgütlerin çalışanlara tam anlamıyla yatırım yapması için çalışanlarını destekleyici politikalara ve kolaylaştırıcı/yetkilendiren bir örgüt kültürüne sahip olması gerektiğinin (Fortune, 2006:28) ifade edilmesi ve destekleyici ve yetkilendiren örgüt kültürünün çalışanların iş güvencesizliği algılarını azaltacağı, iş-yaşam kalitelerini olumlu etkileyeceği ve iş stresini ise azaltacağı düşüncesiyle örgütlere çalışanları destekleyici, yetkilendiren bir örgüt kültürünü benimsemeleri önerilebilir. Çalışanların iş-yaşam kalitesi algılarını arttırmak amacıyla, çalışanlara esnek çalışma saatleri, özerk çalışma grupları, iş genişletme, iş zenginleştirme gibi girişimlerin ve fırsatların sunulmasıyla çalışanların karar alma sürecine aktif katılım sağlayacağı, iş kaygılarının azalacağı, iş-yaşam kalitelerinin artacağı, kendilerini geliştirme olanağına sahip olacağı, işini, daha etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştireceği (İplik vd., 2017:207) önerilmektedir. Covid-19 risk algısının neden olduğu strese bağlı etkilerin bireylerin sosyo-kültürel özelliklerine, sosyo-ekonomik koşullarına, sosyal sınıfına, bireysel özelliklerine ve ruhsal yapısına göre farklılık gösterebileceği (Kaya, 2020:123) gözden kaçırılmaması gereken bir husustur. Bu gerekçeyle Covid-19 risk algısını, iş güvencesizliği, iş yaşam kalitesi ve iş stresini etkileyen koşulların, değişkenlerin ve bireysel özelliklerin incelenmesi ya da bu ilişkilerde düzenleyici role sahip olabilecek değişkenlerin düzenleyici aracı (moderated mediation) model kapsamında değerlendirilerek incelenmesi alan yazına farklı bakış açıları sağlayacaktır. Örneğin, Covid-19 risk algısı, iş güvencesizliği, iş yaşam kalitesi ve iş stresi üzerinde etkisi olabilecek çevresel belirsizlik, kültürel ve toplumsal özellikler, yaşanan yerin özellikleri, bireyin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, mental sağlık durumu, kronik rahatsızlık durumu) veya bireyin kişilik özellikleri, bireyin sahip olduğu bireysel kaynakları (öz-yeterlilik, Covid-19'a ilişkin bilgi düzeyi vb.) psikolojik özellikleri (psikolojik dayanıklılık, psikolojik sermaye veya psikolojik kopma düzeyi vb.), duygusal özellikleri (duygusal zeka, kaygı durumu, anksiyete durumu, iyimserlik veya kötümserlik bakışı), bireyin kurumuna karşı algıları ve duygusu (güven duygusu, adalet algısı, algılanan mağduriyet vb.), çalışma ve iş koşulları (işyeri özellikleri, iş özellikleri, işin sıkıcı olması, işin ücreti, riskli bir iş olup olmaması, çalışma saatlerinin fazlalığı, iş yükü, rol belirsizliği, rol çatışması, karar verme mekanizmalarında katılma durumu), mesleki özellikler ve mesleki stres kaynakları (mesleğinde ilerleme, terfi durumu vb.), iş talepleri ve iş kaynakları, iş denetimi, çalıştığı iş arkadaşlarının, yöneticisinin tutum ve davranışları (yönetici koçluk davranışı, sosyal baltalama, iş yeri nezaketi/nezaketsizliği vb.), işteki ilişkiler (ast, üst ve meslektaşlarla ilişkiler, mobbing), yöneticinin liderlik özellikleri (görev ve çalışan odaklı liderlik, paternalist liderlik, etik liderlik, despot-baskıcı liderlik, vb.), çalıştığı örgütün özellikleri, yapısı veya kültürü (destekleyici örgüt kültürü, güvenlik kültürü), iş-yaşam çatışması veya dengesi, çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk oryantasyonu gibi unsurların düzenleyici aracı modeller kapsamında incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca, Covid-19 risk algısı, iş güvencesizliği ve iş stresinin bireysel (depresyon, motivasyon, tükenmişlik, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, ses davranışı), örgütsel (verimlilik, örgütsel

performans, üretkenlik karşıtı davranış, yenilikçi iş davranışı) ve toplumsal sonuçlar (toplumsal refah, finansal yük, maliyetler) üzerindeki etkilerinin incelenmesi de alan yazına farklı değerli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Abdelrahman, M. (2020). Personality traits, risk perception, and protective behaviors of Arab residents of Qatar during the Covid-19 pandemic, *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-12.
- Anderson, J. C and Gerbing, D.W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis, *Psychometrika*, 49 (2), 155-173.
- Arasli, H., Arici, H. E., and Çakmakoğlu Arici, N. (2019). Workplace favouritism, psychological contract violation and turnover intention: Moderating roles of authentic leadership and job insecurity climate, *German Journal of Human Resource Management*, 33 (3), 197-222.
- Araujo, E. and Miyake, M. A. M. (2017). Stress and sleep disorders in medical practitioners. Rossi, A. M., Meurs, J. A. and Perrewe, P. L. (Ed.), *Stress and Quality of Working Life*, Charlotte, N. C., Information Age Publishing, 155- 171.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B. and Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence from India, *Journal of Advances in Management Research*, 18 (1), 36-62.
- Ashford, S. J., Lee, C., and Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test, *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803–829.
- Aslan, A. ve Yalçın, A. (2021). Aşırı İş Yükü ve Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Covid-19 Korku Düzeyinin Düzenleyici Rolü, Aksoy, A., Karapınar, A., Zaif, F. ve Aydın, B. (Ed.), *Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri: Seçme Yazılar* (1. Baskı), Ankara, Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti., 95-113.
- Aslan, A. ve Yalçın, A. (2022). Covid-19 risk algısı ölçeğinin Türkçe' ye uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31 (1), 1-20.
- Aşkın, R., Bozkurt, Y., ve Zeybek, Z. (2020). Covid-19 pandemisi: Psikolojik etkileri ve terapötik müdahaleler, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (37), 304-318.
- Aydın, İ., Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22 (2), 79-100.
- Ayyıldız, F., Çam, D. İ., ve Kuş, Y. (2021). Koronavirüs (Covid-19) Salgın sürecinde evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yaşamı kalitesinin aracı rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 136-149.
- Baba, W. and Jamal, M. (1991). Reutilizations of job context and job content as related to employee's quality of working life: a study of psychiatric nurses, *Journal of Organizational Behavior*, 12, 379-386.
- Bavel, J. J. V., Baicker, K., Boggio, P. S., Capraro, V., Cichocka, A., Cikara, M., ... and Willer, R. (2020). Using social and behavioural science to support covid-19 pandemic response, *Nature Human Behaviour*, 4 (5), 460-471.
- Beehr, T. A. and Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review, *Personnel Psychology*, 31 (4), 665-699.
- Borg, I. and Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement, *International Journal of Manpower*, 13 (2), 13–26.
- Burger, R., Christian, C., Maughan-Brown, B., Rensburg, R. and Rossouw, L. (2020). Covid-19 risk perception, knowledge and behaviour, *National Income Dynamics Study (NIDS)–Coronavirus Rapid Mobile Survey (CRAM)*, 1-21.

- Cacioppe, R., and Mock, P. (1984). A comparison of the quality of work experience in government and private organizations, *Human Relations*, 37 (11), 923-940.
- Callaghan, P., Tak-Ying, S. A., and Wyatt, P. A. (2000). Factors related to stress and coping among Chinese nurses in Hong Kong, *Journal of Advanced Nursing*, 31 (6), 1518-1527.
- Chan, K. B., Lai, G., Ko, Y. C., and Boey, K. W. (2000). Work stress among six professional groups: The Singapore experienced, *Social Science & Medicine*, 50 (10), 1415-1432.
- Chen, C. S., and Farh, J. L. (2000). Quality of work life in Taiwan: An exploratory study, *Management Review*, 19 (1), 31-79.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları* (2. Baskı), Ankara, Pegem Akademi.
- Dalgıç, A. (2020). İş güvencesizliği algısının iş yaşam kalitesine etkisinde iyimserlik ve kötümserlik özelliklerinin aracılık rolü: Seyahat acentası çalışanları örneği, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8 (3), 1922-1942.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., and Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18 (4), 323-349.
- De Cuyper, N., and De Witte, H. (2008). Job insecurity and employability among temporary workers: A theoretical approach based on the psychological contract, *The Individual in the Changing Working Life*, 88-107.
- Demir, E. (2019). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Demir, M. (2011). İş görenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11 (3), 453-464.
- Demirbilek, S., ve Türkan, U. Ö. (2008). Çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasında personel güçlendirmenin rolü, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10 (1), 47-67.
- Dhamija, P., Gupta, S., and Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: The use of quality of work life factors, *Benchmarking: An International Journal*, 26 (3), 871-892.
- Duong, H. T., Nguyen, H. T., McFarlane, S. J., and Nguyen, L. T. V. (2021). Risk perception and Covid-19 preventive behaviors: Application of the integrative model of behavioral prediction, *The Social Science Journal*, 1-14.
- Dursun, S., ve Bayram, N. (2013). İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama, *İş-Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (3), 22-27.
- Dymecka, J., Machnik-Czerwik, A. and Filipkowski, J. (2021). Fear of Covid-19, risk perception and stress level in Polish nurses during Covid-19 outbreak, *The Journal of Neurological and Neurosurgical Nursing*, 10 (1), 3-9.
- Ergün, N., ve Sakız, H. (2021). Covid-19 Sürecinde önleyici davranışlar ile yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (6), 1679-1697.
- Fortune, D. (2006). An examination of quality of work life and quality of care within a health care setting (Master's thesis), University of Waterloo.
- Gaunt, R., and Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology, *Community, Work and Family*, 10 (3), 341-355.
- Gorini, A., Fiabane, E., Sommaruga, M., Barbieri, S., Sottotetti, F., La Rovere, M. T., ... and Gabanelli, P. (2020). Mental health and risk perception among Italian healthcare workers during the second month of the Covid-19 pandemic, *Archives of Psychiatric Nursing*, 34 (6), 537-544.
- Greenhalgh, L. (1983). Managing the job insecurity crisis, *Human Resource Management*, 22 (4), 431-444.

- Greenhalgh, L., and Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity, *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., and Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*, Cham, Switzerland, Springer.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C. Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Seventh Edition), New Jersey, Prentice-Hall International Inc.
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (First Edition), New York, NY: Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2018). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (Second edition), New York, NY: Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory, *Applied Psychology*, 50 (3), 337-421.
- House, R. J. and Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behaviors, *Organizational Behavior and Human Performance*, 7 (3), 467-505.
- Huang, T. C., Lawler, J., and Lei, C. Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention, *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 35 (6), 735-750.
- Ito, J. K., and Brotheridge, C. M. (2007). Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components, *Journal of Managerial Psychology*, 22 (1), 40-64.
- İplik, E., Ülbeği, İ. D., ve Develi, A. (2017). Çalışanların iş-yaşam kalitesi algısının üretkenlik karşıtı davranışlar ve performans üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, 3. *Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, Kahramanmaraş*, 205-219.
- Jayaraman, S. (2016). A study on quality of work life of spinning mill employees in Dindigul District, Tamilnadu, India, *International Journal of Commerce and Management Research*, 2 (12), 82-87.
- Jayaraman, S., and Chandran, C. (2010). Quality of work life: a stance from nursing professionals, *International Journal of Nursing Education*, 2 (1), 15-21.
- Karasakaloğlu, B. (2016). İş yaşam kalitesi ve psikolojik iyi oluş ilişkisi: Konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 38, 277-294.
- Kaya, B. (2020). Effects of pandemic on mental health, *Journal of Clinical Psychiatry*, 23 (2), 123-124.
- Kermansaravi, F., Navidian, A., Rigi, S. N., and Yaghoubinia, F. (2015). The relationship between quality of work life and job satisfaction of faculty members in Zahedan University of Medical Sciences, *Global Journal of Health Science*, 7 (2), 228-234.
- Khaghanizadeh, M., Ebadi, A., Sirati, N. M., and Mazaher, R. (2008). The study of relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals, *Journal of Military Medicine*, 10 (3), 175-184.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (Third Edition), Newyork, Guilford Publications.
- Mertler, C. A., and Vannatta Reinhart, R. (2017). *Advanced and Multivariate Statistical Methods: Practical Application and Interpretation* (6th ed.), New York, Routledge Taylor & Francis.
- Kuang, J., Ashraf, S., Das, U., and Bicchieri, C. (2020). Awareness, risk perception, and stress during the COVID-19 pandemic in communities of Tamil Nadu, India, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (19), 7177.
- Küçükali, A. ve Çınar, O. (2020). Akademisyenlerin kovid-19 algısı, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (4), 1633-1654.

- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., ... and Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. *JAMA Network Open*, 3 (3), e203976-e203976.
- Lau, J. T., Yang, X., Pang, E., Tsui, H. Y., Wong, E., and Wing, Y. K. (2005). SARS-related perceptions in Hong Kong, *Emerging Infectious Diseases*, 11 (3), 417-424.
- Lee, A. M., Wong, J. G., McAlonan, G. M., Cheung, V., Cheung, C., Sham, P. C., ... and Chua, S. E. (2007). Stress and psychological distress among SARS survivors 1 year after the outbreak, *The Canadian Journal of Psychiatry*, 52 (4), 233-240.
- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M. and Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods, *Multivariate Behavioral Research*, 39 (1), 99-128.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. and Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14 (3), 209-237.
- McFadden, P., Neill, R. D., Moriarty, J., Gillen, P., Mallett, J., Manthorpe, J., ... and Ross, J. (2021). A cross-sectional examination of the mental wellbeing, coping and quality of working life in health and social care workers in the UK at two time points of the Covid-19 pandemic, *Epidemiologia*, 2 (3), 227-242.
- Mirvis, P. H. and Lawler, E. E. (1984). Accounting for the quality of work life, *Journal of Occupational Behaviour*, 5 (3), 197-212
- Muskat, B., and Reitsamer, B. F. (2020). Quality of work life and generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction, *Personnel Review*, 49 (1), 265-28.
- Nadler, D. A., and Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perspectives and directions, *Organizational Dynamics*, 11 (3), 20-30.
- Näswall, K. (2004). Job insecurity from a stress perspective: Antecedents, consequences, and moderators (Doctoral dissertation), Psykologiska Institutionen, Göteborg.
- Plohl, N. & Musil, B. (2021). Modeling compliance with Covid-19 prevention guidelines: The critical role of trust in science. *Psychology, Health & Medicine*, 26 (1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1772988>
- Probst, T. M. (1998). *Antecedents and consequences of job security: An integrated model* (Doctoral Thesis). University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Schuler, R. S. (1982). An integrative transactional process model of stress in organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 3 (1), 5-19.
- Shkoler, O., Rabenu, E., Iqbal, M. Z., Ferrari, F., Hatipoglu, B., Roazzi, A., ... and Lebron, M. J. (2021). Heavy-work investment: Its dimensionality, invariance across 9 countries and levels before and during the Covid19's pandemic, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37 (2) 67-83.
- Silla, I., Gracia, F. J., Mañas, M. A., and Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness, *International Journal of Manpower*, 31 (4), 449-465.
- Simpson, D. A., O'Brien, K. E. and Beehr, T. A. (2017). Assessing Workplace Stress: Diagnosing the Problem, Rossi, A. M. Meurs, J. A. and Perrewe, P. L. (Eds.), *Stress and Quality of Working Life*, Charlotte, NC., Information Age Publishing, 185- 202.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., and Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories, *Social Indicators Research*, 55 (3), 241-302.
- Soelton, M., Amalia, D., Noermijati, N., and Wahyudiono, B. (2020). Self-esteem: the levels of religiosity in job insecurity and stress in government company, in *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*, Atlantis Press, 302-310.

- Sora, B., Caballer, A., Peiro, J. M., and De Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18 (2), 125-147.
- Sora, B., De Cuyper, N., Caballer, A., Peiró, J. M., and De Witte, H. (2013). Outcomes of job insecurity climate: The role of climate strength, *Applied Psychology*, 62 (3), 382-405.
- Sverke, M., Hellgren, J., and Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7 (3), 242.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.), Boston, Pearson.
- Tu, Y., Long, L., Wang, H.-J., and Jiang, L. (2020). To prevent or to promote: How regulatory focus moderates the differentiated effects of quantitative versus qualitative job insecurity on employee stress and motivation, *International Journal of Stress Management*, 27 (2), 135-145.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 12 (3), 77-96.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., and Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers, *Journal of Advanced Nursing*, 60 (3), 325-333.
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A., Houtman, I. L., van den Bossche, S. N., and Taris, T. W. (2012). Impact of employment contract changes on workers' quality of working life, job insecurity, health and work-related attitudes, *Journal of Occupational Health*, 54 (6), 441-451.
- Walton, R.E. (1992). Criteria for quality of worklife, *Quality of Worklife*, 1, 91-104.
- Wu, K. K., Chan, S. K., and Ma, T. M. (2005). Posttraumatic stress, anxiety, and depression in survivors of severe acute respiratory syndrome (SARS), *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies*, 18 (1), 39-42.
- Yalçın, A. ve Ülbeği, İ. D. (2016). *Çalışma Hayatında Yıldırma*. Ankara, Akademisyen Kitabevi.
- Yassi, A., Ostry, A. S., Spiegel, J., Walsh, G., and de Boer, H. M. (2002). A collaborative evidence-based approach to making healthcare a healthier place to work, *Hospital Quarterly*, 5 (3), 70-78.
- Yaşlıoğlu, MM (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel sayı), 74-85.
- Yeşiltaş, M. D., ve Andiç, S. (2021). Mükemmeliyetçiliğin iş akış deneyimi üzerindeki etkisi: Proaktif kişilik ve yaygın kaygı bozukluğunun aracılık rolü, *Nesne Dergisi*, 9 (20), 335-351.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., and Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis, *Journal of Consumer Research*, 37 (2), 197-206.