

# KORONAVİRÜS ANKSİYETESİNİN ÖRGÜTSEL HUZUR ÜZERİNDEKİ ETKİSİ <sup>1</sup>

## The Effect Of Coronavirus Anxiety On Organizational Peace

Melek Sermin EFEOĞLU

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Doktora Öğrencisi, Konya/TÜRKİYE  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7277-7260>

Prof. Dr. Ali ERBAŞI

Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Konya/TÜRKİYE  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5709-9775>

### ÖZET

Tüm dünyayı etkisi altına almış olan COVID-19 salgınında ortaya çıkan virüs mutasyonları, insanların her yönden kaygı düzeylerinin artmasına neden olmaktadır. Bu bireysel kaygılar, insanlarla sıkı ilişki içinde olan hizmet sektörü çalışanlarında daha baskın şekilde hissedilmektedir. Bu araştırmada çalışanların koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzur üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Konya'da bulunan bir otelin 75 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular kapsamında, koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzur üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzurun alt boyutları üzerindeki etkisi incelendiğinde, koronavirüs anksiyetesinin ilişkisel huzur üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkiye sahip olmadığı, bireysel huzur ve huzur bozucular alt boyutlarını anlamlı şekilde yordadığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19, Koronavirüs Anksiyetesi, Örgütsel Huzur.

### ABSTRACT

The virus mutations that emerged in the COVID-19 epidemic, which has affected the whole world, cause people to increase their anxiety levels in every way. These individual anxiety are felt more dominantly in service sector employees who are in close contact with people. In this study, it was examined that the effect of coronavirus anxiety of employees on organizational peace. The sample of the research consists of 75 employees of a hotel in Konya. Within the scope of the findings obtained from the research, it was determined that coronavirus anxiety did not have a statistically significant effect on organizational peace. When the effect of coronavirus anxiety on the sub-dimensions of organizational peace was examined, it was determined that coronavirus anxiety did not have a statistically significant effect on relational peace, and it significantly predicted the sub-dimensions of individual peace and peace breakers.

**Key Words:** COVID-19, Coronavirus Anxiety, Workplace Peace.

## 1. GİRİŞ

COVID-19 pandemisi, dünyada etkisini her yönde göstermeye devam etmektedir. Bu etki çerçevesinde pandeminin ekonomik, sosyal, politik, teknolojik, ekolojik vb. tüm açılardan çeşitli yansımaları görülmektedir. Özellikle pandemi nedeniyle yetkililerin almış olduğu kararlar çerçevesinde bazı sektörlerde çalışmalar durdurulmuş, kısıtlamalar, sokağa çıkma yasakları, hastalığın yayılmasının önlenmesi için alınan diğer zorunlu tedbirler tüm sektörler üzerinde çeşitli etkiler yaratmıştır.

Örgütler faaliyet alanına göre çalışanlarını ve işyerlerini kaybetmemek için çalışma saatleri, ücretli veya ücretsiz izin gibi çeşitli yöntem arayışları içerisinde olmuşlardır. Bu arayışlar kimi işletmelerde çalışanların işten çıkarılması gibi sonuçlara kadar uzanmıştır. Alınan önlemler nedeniyle mali açıdan zor durumda kalan işletmelerin çalışanlarını işten çıkarma gibi önlemlere başvurmaları, çalışanların örgüt içindeki huzurlarını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca pandemi sürecinde çalışanların virüse maruz kalma kaygısı ve

<sup>1</sup> IERFM2021 Kongresinde sunulan bildirinin gözden geçirilmiş ve düzenlenmiş halidir.

ekonomik olarak gelecek kaygısı, örgütsel huzurun azalmasına neden olan diğer faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanların, hayatlarının en uzun ve en verimli dönemlerini geçirdikleri işyerlerine aynı heyecan ile her gün gitmeleri, işlerini örgütün amaçlarına ulaşabilecek şekilde verimli olarak yapabilmeleri için huzurlu bir ortam olması gereklidir. Ancak insanlarda oluşan huzursuzluk, endişe ve korku gibi duygulardan oluşan faktörler kaygıya sebep olur. 2019 yılı Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan yeni tip koronavirüs (COVID-19) küreselleşmenin de etkisiyle tüm dünyaya hızla yayıldı. Koronavirüs salgınının sonucu olarak; insanlar, örgütler, toplumlar hatta ülkeler mecburen tedbirler almaya ve yeni uygulamaları hayata geçirmeye başladılar.

COVID-19 pandemisi tüm sektörleri etkilemiş olmakla birlikte, özellikle sokağa çıkma yasaklarının yaşandığı dönemlerde turizm sektörünün ve dolayısıyla turizm sektörü çalışanlarının etki düzeyleri oldukça yüksek seviyede yaşanmıştır. Bu doğrultuda çok sayıda turizm sektörü firmasının çalışmasına son verdiği ya da önemli bir kısmının çok sayıda çalışanın işine son verdiği gözlemlenmektedir. Bu nedenle turizm sektöründe çalışanların COVID-19 kaynaklı anksiyeteleri artmakta, bu durumun örgüt içindeki diğer çalışanlar arasındaki huzuru da olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Bu varsayımdan hareketle bu araştırmada, koronavirüs anksiyetesinin örgüt içerisindeki huzuru nasıl etkilediği inceleme konusu yapılmıştır. Buna yönelik olarak araştırmanın değişkenleri olan koronavirüs anksiyetesi ve örgütsel huzur kavramlarına ilişkin yazın taraması yapılarak kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Sonrasında araştırmanın yöntemine ilişkin bilgiler ve elde edilen bulgular verilerek sonuçlar tartışılmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Koronavirüs Anksiyetesi

Türk Dil Kurumuna göre (2021) anksiyete (kaygı), genel itibariyle kötü bir şey olacakmış fikri ile ortaya çıkan ve sebebi bilinmeyen gerginlik duygusudur. İnsanlar çok çeşitli nedenlerden dolayı anksiyete durumu yaşayabilirler. İnsanları anksiyete durumuna yönelten nedenler arasında son yıllarda dünyada yaşanan koronavirüs pandemisi de önemli bir yer tutmaktadır. Pandemi (psikiyatrik bir durumun varlığına bakılmaksızın) her insanda kaygıyı artırabilen iktisadi, sosyal, finansal ve sağlık yönlerini içeren çok yönlü bir durum olduğu için küresel ruh sağlığı açısından da önemli bir tehdittir (Talevi vd., 2020: 143; Dubey vd., 2020: 779).

Dünyada ilk vakaların görülmesinin ardından, küresel uyum ve iş birlikleri ile salgınla derinlemesine mücadele edilmektedir. Dünyada ve Türkiye özelinde iktisadi ve sosyal kısıtlamalar içeren birçok tedbir uygulanmaya başlanmıştır. Ülke yönetimlerinin aldıkları önlemlerin sağlık, ekonomi ve güvenlik alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu tedbirler, insanların iş ve özel hayatının dengelerini değiştirerek yeni normal düzene adapte edilmeye çalışılmıştır (Ölmezoğlu-İri ve Korkmaz, 2021: 127; Erdoğan vd., 2020: 2). Türkiye'de öncelikle 2020'nin Mart ayında okulların örgün eğitime ara verilmiş, sonrasında seyahat kısıtlamaları, sokağa çıkma yasakları, şehirlerarası yolcu taşımacılığında kısıtlamalar, kafe ve restoran, düğün salonu gibi mekanların kapatılması ve çeşitli sosyal etkinliklerin iptali önlemleri uygulanmıştır (Soylu, 2020: 175-176). Bu esnada, dünya hızla "online" bir laboratuvara dönüşerek, toplumda bireylerin evlerinden ya da bulunmak zorunda oldukları yerlerden çalışmaya başladığı, birebir etkileşimin en asgari duruma indirildiği bir zorunlu dönüşüm gerçekleşmiştir (Bozkurt vd., 2020: 313; Celik vd., 2021: 339). Pandemiye kontrol altına alabilmek için uygulanan tedbirler ve yöntemler, vaka sayılarındaki artışın azalmasına ve ülkelerdeki sağlık sisteminin çökmesini engellemeye çalışarak insanların hayatlarını kurtarmak hedeflenmiştir (Marques vd., 2020: 405).

Fiziksel sağlığı etkilemesinin yanında, getirmiş olduğu travmatik olaylar ile psikolojik/ruhsal sağlık üzerinde de etkili olan COVID-19 salgını, dolaylı ya da doğrudan bir şekilde kişilerde kaygıya neden olabilmektedir (Akkuzu vd., 2020: 62; Altun, 2020: 312; Biçer vd., 2020: 217). Yapılan araştırmalar (Lee, 2020; Wang vd., 2020; Mazza vd., 2020; Santabarbara vd., 2021; Ahmed vd., 2020; Erdoğan vd., 2020) da salgın döneminde kişilerin COVID-19'a bağlı olarak kaygı düzeylerinin arttığını belirtmektedirler.

Salgın sürecinde de COVID-19 hakkındaki sahte haberler ve yanlış bilgiler, potansiyel bir şekilde tehlikeli ve istenmeyen sonuçlar ile sosyal medyada geniş çapta dağılım gösterdi (Bavel vd., 2020: 464). İnsanlara iletilecek haberlerde veya mesajlar üzerinde, virüsün yayılmaması için mücadele edilmesinde hangi popülasyonlar üzerinde hangi mesajların en iyi şekilde çalıştığını tespit etmek faydalı olacaktır. Virüsten

uzak duranlar için bile pandemi, özellikle kronik anksiyete ve iktisadi zorluklar açısından büyük bir stres unsurudur (Bavel vd., 2020: 465-466).

Koronavirüs salgını sebebiyle alınan tedbirlerin sonucunda anksiyeteye neden olan olumsuzluklar arasında işten çıkarılma endişesi (işsiz kalma korkusu), hastalığa yakalanma korkusu (Rubin ve Wessely, 2020: 368; Banerjee ve Rai, 2020), sağlık kurumlarına ulaşamama korkusu (Arden ve Chilcot, 2020; Biçer vd., 2020), gıda kıtlığı yaşanabilmesi korkusu (Biçer vd., 2020), öfke, kronik yalnızlık (Bavel vd., 2020; Kilincel vd., 2020), can sıkıntısı (Banerjee ve Rai, 2020; Ahorsu vd., 2020) sayılabilir.

## 2.2. Örgütsel Huzur

Türk Dil Kurumuna göre (2021) huzur; rahatlık ve gönül rahatlığı, baş dinçliği, erinç ve dirlik anlamlarına gelmektedir. Duyguları ele alan araştırmalar genel itibari ile olumlu ve olumsuz duygulanım olmak üzere duygulara ayrılır. Olumlu duygular ile ilgili araştırmalar daha fazla mutluluk üzerinedir. Mutluluktan kavram itibariyle farklı bir yapıda olan ve nörofizyolojik olarak da farklı niteliklere sahip olan 'huzur' kavramı üzerine yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır (Demirci ve Ekşi, 2017: 41-42; Öksüz ve Karalar, 2019: 235; Çelik, 2020: 238). Huzur kavramının örgütlerdeki yansıması ile örgütsel huzur kavramı ortaya çıkmıştır.

Örgütsel huzur; sağlıklı iletişim ile diyalog kurulabilecek ortam, takım ruhu, takdir edilme ve değer verilmenin hissedildiği mutlu bir atmosferin, rahat, güvenli ve verimli olduğu çalışma ortamıdır (Yaman vd., 2010: 1136). Nitekim çalışma ortamındaki sağlıklı iletişim, huzurun ve motivasyonun sağlanabilmesi için kurumsal iletişimin iyi olmasına dayanır. Performans, motivasyon ve verimliliğin artırılabilmesi, yöneticilerin/liderlerin örgütsel bazda huzur atmosferi oluşturabilme becerisine sahip olması beklenir. Güvenli ve huzurlu bir çalışma alanı oluşturan, yenilikçilik ve yaratıcılığı dikkate alan bir yönetim, örgütün ve çalışanların amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Huzurlu ortam, çalışanların yalnızca işlerinin gereğini istenilen düzeyde yapmasına olanak sağlamaz; aynı zamanda bireysel iyi oluşlarına, kendilerini iyi hissetmelerine, işe adanmalarına ve mutluluklarına da katkıda bulunur (Bozanoğlu ve Konan, 2020: 2). Bu yönüyle örgütsel huzur; işletmenin tüm paydaşlarının, örgüt kültürü-amaçları-normları ile bütüncül olabildiği; kurum içerisinde eşitlik ve adaletin yaratılabildiği, örgüt üyelerince yardımlaşma, dayanışma, sağlıklı bir iletişim ve güvenin egemen olduğu, işletmenin formal ve informal boyutunu içine alan bir süreçtir (Bozanoğlu ve Konan, 2020: 3; Bozanoğlu, 2020: 8-9). Çünkü örgütsel huzur ve barış, çalışma ortamında çalışanın verimliliği üzerinde oldukça etkili faktörlerdir (Öktem ve Öztoprak, 2019: 63).

İnsanları örgütsel açıdan yönetmenin en iyi yolu, örgütsel huzur ve barış ile bireysel ve kurumsal hedeflerin uyum içerisinde sürdürülmesidir (Emeti, 2012: 5). Mutlu ve huzurlu kişilerin, mutsuz ve huzursuz kişilere kıyasla daha verimli, daha başarılı oldukları değerlendirilir. Çünkü kişiler mutsuz iken işlerine konsantrasyonlarını sağlayamazlar (Özocak ve Yılmaz, 2020: 82). Örgütsel huzurun sağlanabildiği işletmelerde kurumun amaçlarına ulaşmasında öne geçildiği, çalışanların motivasyonlarının, performanslarının, mesleki doyumlarının arttığı; iş stresi, işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma gibi kurum için tehdit unsuru oluşturabilecek sebeplerin azaldığı ifade edilebilir (Bozanoğlu, 2020: 8-9).

Gönüllü karantinanın daha az kaygılanmaya sebep olduğu (Brooks vd., 2020: 912; Rubin ve Wessely, 2020: 1), karantina sürecinin yaşam doyumunu düşürdüğü (Ammar vd., 2020: 3; Baykal, 2020: 75), sosyal izolasyonun kaygıyı artırdığı (Banerjee ve Rai, 2020: 525), koronavirüs ile ilgili yetersiz bilgi (Brooks vd., 2020: 916), belirsizlik (Rubin ve Wessely, 2020: 1; Tang vd., 2020: 288; Ahorsu vd., 2020: 2) ve koronavirüs ile ilgili sosyal medyadan alınan haberlerin (Bendau vd., 2021: 283) insanların kaygı düzeyini önemli ölçüde artırdığına yönelik literatürde araştırma bulguları yer almaktadır.

Huzur ortamının, mutluluğun en güçlü yordayıcısı (Demirci, 2017: 5), pozitif duygular, hayata bağlanma, iyi ilişkiler, hayatın anlamı ve amacı, başarı ve sağlamlık ile pozitif ilişkili (Şimşir, 2020: 113) ve yalnızlık ve olumsuz duygularla negatif ilişkili (Demirci ve Ekşi, 2017: 51) olduğu, mesleki doyum ile örgütsel huzur arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki, işyeri arkadaşlığı ile örgütsel huzur arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu (Bozanoğlu, 2020: 177), örgütsel huzurun güven, adalet, bağlılık, motivasyon faktörlerinin yanı sıra fiziki şartlardan da etkilendiği ve bunun sonucunda da huzur veya huzursuzluğa sebebiyet verdiği (Aslan vd., 2008: 159), huzurun depresyon ve anksiyete ile olan negatif ilişkisini (Lee vd., 2013) ortaya koyan araştırmalar alan yazında yer bulmaktadır.

Bununla birlikte koronavirüs anksiyetesinin ve buna yönelik ortaya çıkan bireysel kaygıların iş hayatında huzursuzluk yarattığı ve düşük yaşam doyumuna neden olduğu (Baykal, 2020: 68), çalışanların motivasyon

ve performansları üzerinde olumsuz etkisi olduğu (Sönmez, 2020: 171), mesleki performansı düşürdüğü (Hoşgör vd., 2020: 879), uykusuzluk, yorgunluk ve bitkinliğe neden olduğu (Baka, 2021: 1) bulgularına yer veren araştırmalar bulunmaktadır.

Alan yazında koronavirüs anksiyetesinin yer aldığı çalışmalar ile; huzursuzluk ve mutsuzluk (Li vd., 2020); yöneticilerin iletişimi ile minnettarlığın arttığı ve beklenenden az iletişim olması ile de korku ve öfke duygularının arttığı ve örgütsel güvene zarar verdiği (Guzzo vd., 2021); tükenmişliğin meydana geldiği (Baka, 2021); stresten dolayı örgütsel vatandaşlık davranışı ile motivasyon ve performans düşüşü (Sönmez, 2020; Yu vd., 2021) sonucunda iş tatminini (Kılıç vd., 2021) etkilediği saptanmıştır.

Bireylerin iş hayatlarında yaşadıkları huzursuzluk sonucu maruz kaldıkları stres, ruhsal/fiziksel sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum çalışanların, işlerine yönelik tutumlarını da olumsuz etkilemekte, işlerinde mutsuzluk yaşamaktadırlar. Ancak iş yerlerinde çalışanlara örgütsel desteğin sağlanmasının koronavirüs endişesini azalttığı, iş performansı ve örgütsel bağlılığı artırdığı (Skalski vd., 2021; Labrague ve Santos, 2020; Jung vd., 2021; Aminizadeh vd., 2021); Covid-19 salgınında eğitim ve duygusal destek ile mesleki bağlılığın arttığına (Goldfarb vd., 2021) yönelik çalışmalar mevcuttur.

Alan yazındaki çalışmalardan hareketle, koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzur üzerinde etkili olabileceği varsayımını esas alan H1 hipotezi geliştirilmiştir:

*H1. Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzur üzerinde etkisi vardır.*

Örgütsel huzur kavramının ölçülebilmesinde üç alt boyut bulunmaktadır: Bireysel huzur, ilişkisel huzur, huzur bozucular (Bozanoğlu, 2020: 85). Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzurun alt boyutları üzerindeki etkilerini görebilmek için üç alt hipotez geliştirilmiştir.

*H1a. Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzurun alt boyutlarından bireysel huzur üzerinde etkisi vardır.*

*H1b. Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzurun alt boyutlarından ilişkisel huzur üzerinde etkisi vardır.*

*H1c. Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzurun alt boyutlarından huzur bozucular üzerinde etkisi vardır.*

### 3. YÖNTEM

Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzur üzerindeki etkisinin incelendiği bu araştırmanın evrenini, Konya'da 81 kişinin çalıştığı bir otelin çalışanları oluşturmaktadır. Otel çalışanlarının tamamına ulaşılmaya çalışılmış, ancak anketlere gönüllü olarak online katılım sağlayan 75 kişiden cevap alınabilmiş olup bu cevapların hepsi değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Araştırma nicel bir araştırma olup araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan anket formu 3 ana bölümden ve toplam 37 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde demografik özelliklere yönelik ifadeler yer alırken, ikinci bölümde örgütsel huzura ilişkin ifadeler ve üçüncü bölümde koronavirüs anksiyetesini ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde Bozanoğlu (2020) tarafından geliştirilen, 28 ifade ve üç boyuttan oluşan Örgütsel Huzur Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 3 alt boyut bulunmaktadır; 'Bireysel Huzur' 10 ifadeden meydana gelirken, 'İlişkisel Huzur' 11 ifadeden ve 'Huzur Bozucular' alt boyutu 7 ifadeden meydana gelmektedir. Anket formunun üçüncü bölümünde Lee (2020) tarafından geliştirilen, Biçer ve arkadaşları (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5 ifade ve tek boyuttan oluşan Koronavirüs Anksiyetesi Ölçeği kullanılmıştır. Demografik bilgiler haricinde yer alan bölümlerdeki ifadelerde 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert Ölçeğinde "1-Kesinlikle Katılmıyorum; 2-Katılmıyorum; 3-Kararsızım; 4-Katılıyorum; 5-Kesinlikle Katılıyorum" ifadeleri kullanılmıştır.

Araştırmaya dahil olan katılımcılardan elde edilen verilerin analizinde SPSS 23.0 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde demografik özelliklere ait frekans analizi, ölçeklere ait güvenilirlik ve geçerlilik analizi, normallik testi, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini test edebilmek için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen KMO test değeri örgütsel huzur ölçeği için 0,839 ve koronavirüs anksiyetesi ölçeği için 0,893 olarak tespit edilmiştir. Barlett test değerleri ise her iki ölçek için istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Örgütsel huzur ölçeği  $\chi^2=1583,646$ ,  $df=378$ ,  $p=0,000$  ve koronavirüs anksiyetesi ölçeği  $\chi^2=540,625$ ,  $df=10$ ,  $p=0,000$ ). Açıklayıcı faktör analizi bulgularına göre örgütsel huzur ölçeği %60,250 varyans

açıklama oranı ile 3 faktörde, koronavirüs anksiyetesi ölçeği %90,836 varyans açıklama oranı ile tek faktörde toplanmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliğini kontrol edebilmek için Cronbach Alpha değerleri incelenmiştir. Buna göre 5 ifadeden oluşan koronavirüs anksiyetesi ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,971 olarak tespit edilmiştir. 28 ifadeden oluşan örgütsel huzur ölçeğinin Cronbach Alpha değeri incelenirken beklenen değer olan 0,70'in altında kalması nedeniyle "Huzur Bozucular" boyutunda yer alan (10. İşyerimdeki yöneticiler bizden sürekli takdir edilmeyi bekler.) ve (21. İşyerinin amaçlarından çok, kişilerin amaç ve çıkarlarının dikkate alındığı bir iş ortamına sahibim.) ifadeleri analizden çıkarılmıştır. Bu kapsamda kalan 26 ifadeden oluşan örgütsel huzur ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,731 olarak tespit edilmiştir. Örgütsel huzur ölçeğinin alt boyutları olan bireysel huzur (0,808), ilişkisel huzur (0,790) ve huzur bozucular (0,728) boyutlarının güvenilirlik değerleri de beklenen değer üzerinde tespit edilmiş ve böylece araştırmada kullanılan ölçeklerin yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu yorumu yapılmıştır.

Verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediğini görebilmek için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yapılmış ve elde edilen bulgulara göre değişkenlerin normal dağılıma sahip oldukları görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Normalite testine ilişkin bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Değişkenlere Ait Normalite Testi Bulguları

	Kolmogorov-Smirnov Testi			Shapiro-Wilk Testi		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<b>Koronavirüs Anksiyetesi</b>	0,142	75	0,001	0,813	75	0,000
<b>Örgütsel Huzur</b>	0,210	75	0,000	0,859	75	0,000
Bireysel Huzur	0,120	75	0,009	0,949	75	0,004
İlişkisel Huzur	0,188	75	0,000	0,891	75	0,000
Huzur Bozucular	0,153	75	0,000	0,957	75	0,012

#### 4. BULGULAR

Katılımcıların demografik özelliklerini inceleyebilmek için frekans analizi yapılmıştır. Buna göre katılımcıların %58,7'sinin erkek ve %41,3'ünün kadın, %73,3'ünün evli ve %26,7'sinin bekar, %62,7'sinin 15-29 yaş aralığında ve %37,3'ünün 30-64 yaş aralığında, %12'sinin ilköğretim, %4'ünün ortaokul, %16'sinin lise, %53,3'ünün ön lisans, %13,3'ünün lisans ve %1,3'ünün yüksek lisans eğitim durumuna sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri görebilmek için Pearson korelasyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir. Buna göre koronavirüs anksiyetesi ile örgütsel huzur arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu kapsamda bir ilişki tespit edilemediği için regresyon analizi yapılmamış ve H1 hipotezi desteklenmemiştir.

**Tablo 2.** Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Bulguları

ÖLÇEKLER	Örgütsel Huzur	Koronavirüs Anksiyetesi	Bireysel Huzur	İlişkisel Huzur	Huzur Bozucular
<b>Örgütsel Huzur</b>	1				
<b>Koronavirüs Anksiyetesi</b>	-0,174	1			
Bireysel Huzur	0,908**	-0,423**	1		
İlişkisel Huzur	0,883**	-0,120	-0,791**	1	
Huzur Bozucular	-0,042	0,390**	-0,312**	-0,376**	1

Korelasyon, 0,01 düzeyinde anlamlıdır;  $p < 0,01$  (\*\*);  $n=75$ .

Koronavirüs anksiyetesi ile örgütsel huzurun boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, koronavirüs anksiyetesi ile bireysel huzur arasında orta kuvvette, negatif ve istatistiksel açıdan anlamlı ( $r = -0,423$ ) ve huzur bozucular arasında orta kuvvette, pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı ( $r = 0,390$ ) korelasyon tespit edilmiştir. Koronavirüs anksiyetesi ile örgütsel huzurun boyutları arasında yer alan ilişkisel huzur arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamış ve bir ilişki tespit edilemediği için regresyon analizi yapılmayarak H1b hipotezi desteklenmemiştir.

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere olan etkisini test etmek amacı ile basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzurun alt boyutlarından bireysel huzur üzerindeki etkisini görebilmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi bulguları Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Koronavirüs Anksiyetesinin Bireysel Huzur Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken	B	Beta	t	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	P
Koronavirüs Anksiyetesi	-0,150	-0,423	-3,983	0,179	0,167	15,868	0,000

Bağımlı Değişken: Bireysel Huzur

Tablo 3 incelendiğinde koronavirüs anksiyetesi değişkenine ait B değeri -0,150 olarak görülmektedir (negatif değer). Buna bakarak koronavirüs anksiyetesinin, örgütsel huzur hissini/duygusunu 0,150 azalttığı söylenebilir. Bireysel huzur düzeyine ilişkin toplam değişimin %17,9'u koronavirüs anksiyetesi ile açıklanabilir. Başka bir ifade ile koronavirüs anksiyetesi, çalışanların bireysel huzur hissi/duygusu için ( $R^2= 0.179$ ;  $p<0,05$ ) anlamlı bir yordayıcıdır. Sonuçta H1a hipotezi kabul edilmiştir.

Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzurun alt boyutlarından huzur bozucular üzerindeki etkisini görebilmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi bulguları Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Koronavirüs Anksiyetesinin Huzur Bozucular Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	B	Beta	t	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	P
Koronavirüs Anksiyetesi	0,168	0,390	3,620	0,152	0,141	13,107	0,001

Bağımlı Değişken: Huzur Bozucular

Tablo 4 incelendiğinde koronavirüs anksiyetesi değişkenine ait B değeri 0,168 olarak görülmektedir (pozitif değer). Buna bakarak koronavirüs anksiyetesinin, huzur bozucular hissini/duygusunu 0,168 artırdığı söylenebilir. Huzur bozucular düzeyine ilişkin toplam değişimin %15,2'si koronavirüs anksiyetesi ile açıklanabilir. Başka bir ifade ile koronavirüs anksiyetesi, çalışanların huzur bozucular hissi/duygusu için ( $R^2= 0.152$ ;  $p<0,05$ ) anlamlı bir yordayıcıdır. Sonuçta H1c hipotezi kabul edilmiştir.

## 5. SONUÇ

Bu araştırma, çalışanların koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzur üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma kapsamında, Konya'da yerleşik bir otelin 75 çalışanından elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular kapsamında koronavirüs anksiyetesi ile örgütsel huzur arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda geliştirilen H1 (*Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzur üzerinde etkisi vardır*) hipotezi desteklenmemiştir. Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzurun alt boyutları üzerindeki etkisini incelemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizleri bulgularına göre, koronavirüs anksiyetesinin ilişkisel huzur hissi/duygusu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkiye sahip olmadığı, bireysel huzur ve huzur bozucular alt boyutlarını anlamlı şekilde yordadığı belirlenmiştir. Bu kapsamda geliştirilen H1b (*Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzurun alt boyutlarından ilişkisel huzur üzerinde etkisi vardır*) hipotezi desteklenmemiş, H1a (*Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzurun alt boyutlarından bireysel huzur üzerinde etkisi vardır*) ve H1c (*Koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzurun alt boyutlarından huzur bozucular üzerinde etkisi vardır*) hipotezleri desteklenmiştir. Elde edilen bulgular, Lee ve arkadaşları (2013) tarafından tespit edilen anksiyete ve örgütsel huzur ilişkisine yönelik bulgularla benzerlik göstermektedir.

Ayrıca otel çalışanlarına yönelik yapılan bir araştırmada (Teng vd., 2021), medyada yer alan COVID-19 pandemisi ile ilgili olumsuz haberlere aşırı maruz kalmanın koronavirüse yakalanma kaygısını artırdığı tespit edilmiştir. COVID-19'a yakalanma korkusu ile endişe duyan karantina istasyonu olan otellerin çalışanları için depresyon ve anksiyeteye yol açtığı ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca farklı bir araştırmada (Shin vd., 2021) kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında sağlık risklerinin otellere yönelik, kısa vadede firmaların performans ve potansiyel müşterilerinin rezervasyon tutumları üzerinde olumsuzluğa sebep olduğu tespit edilmiştir. Bu durum Shin ve Kang (2020) çalışmasında tespit edilen, müşterilerin buldukları otelde sağlıkla ilgili yüksek düzeyde risk algıladıkları



takdirde, o oteli ziyaret etme ihtimalinin daha düşük olduğu sonucu ile örtüşmektedir. Araştırmamızda elde ettiğimiz bulgular, alan yazında yapılmış bu araştırmaların bulgularını da destekler niteliktedir.

COVID-19 pandemisi, dünyada yaşayan herkesin yaşam biçimini büyük ölçüde etkilemiş ve hükümet yetkililerini birtakım zorunlu tedbirler almak zorunda bırakmıştır. Uygulanan bu zorunlu tedbirler, toplumsal alanda strese ve kaygıya neden olmakta, insanlar sağlıkları ve iş hayatındaki gelecekleri açısından kaygılanmaya başlamaktadırlar. Bu durum işletmelerde de faaliyet alanına bağlı olarak işverenleri zorunlu kararlar almaya, işyerlerinin kapanmaması ve çalışanların kaçınılmaz kaygılarını önleyebilmek, işyerlerinde huzursuzluğun asgari seviyeye indirilmesi ve örgütsel huzurun korunması için tedbirler almaya zorlamaktadır.

Ancak COVID-19 pandemisi ortaya çıktıktan sonra salgının yayılımını önleyebilmek için alınan tedbirler, çok sayıda işletmenin çalışmalarını büyük ölçüde olumsuz etkilemiştir. Alınan mecburi tedbirlerden dolayı birçok işyeri küçülme yoluna gitmiş veya kapanma durumu ile karşı karşıya kalmıştır. Ayrıca tedbirler kapsamındaki kısıtlamalarda çalışmaya devam eden iş yerlerinin büyük kısmı da ekonomik anlamda olumsuz etkilenmiştir. İşletmelerin bu durumu, işverenler ve çalışanlar açısından büyük ölçüde kaygıya ve strese neden olmaktadır. Oldukça olumsuz olan bu ortam hem işverenler ve hem de çalışanlar açısından örgütsel huzuru bozmaktadır.

Salgının işyerlerinde bulaşmaması ile ilgili alınacak sosyal mesafe önlemleri büyük önem taşımaktadır. Bu tür tedbirleri sıkı uygulayarak örgüt içinde üretimin aksamamasına, çalışma barışının sağlanması ve çalışanların kaygılarının önlenmesine büyük önem verilmelidir. Bu bağlamda devlet desteklerinden yararlanmak ve diğer yapısal tedbirleri uygulamak yönünde eğilimlere yer verilmelidir. Bu durum örgütsel huzurun tesisine ve koronavirüs anksiyetesinin örgütsel huzur üzerindeki etkisinin azalmasına önemli katkılar sağlayabilecektir.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı, araştırmanın evrenine Konya ilindeki tek bir otelin dahil edilmesidir. Dünyada yaşanmakta olan pandemi nedeniyle turizm sektörünün bu durumdan çok büyük yaralar almış olması ve bu yaraları sarabilmek için az sayıda çalışanla birim zamanda çok iş yapmaya odaklanmış olmaları, anketlere zaman ayırma konusundaki istekliliklerini azaltmış görünmektedir. Bu nedenle iletişime geçilen çok sayıdaki otelden olumlu yanıt alınamamıştır. Sonuçta elde edilen bulgular bu işletme için geçerli olabilir, ancak genelleştirilebilmesi için daha büyük sayıda evren ve örneklerde uygulamalara ihtiyaç vardır. Ayrıca araştırma, kesitsel niteliğe sahip olmasından ötürü belirli bir zaman dilimini yansıtmaktadır. Gelecek araştırmalar için, konunun boyamsal uygulamalarla ele alınması ve farklı sektörlerde ve daha büyük evren ve örneklerde uygulanması önerilmektedir.

#### KAYNAKÇA

Ahmed, O.; Faisal, R. A.; Sharker, T.; Lee, S. A. & Jobe, M. C. (2020). "Adaptation of the Bangla Version of the COVID-19 Anxiety Scale", International Journal of Mental Health and Addiction, 1-12.

Ahorsu, D. K.; Lin, C. Y.; Imani, V.; Saffari, M.; Griffiths, M. D. & Pakpour, A. H. (2020). "The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation", International Journal of Mental Health Addiction, 1-9.

Akkuzu, H.; Yumuşak, F. N.; Karaman, G.; Ladikli, N.; Türkkın, Z. & Bahadır, E. (2020). "Koronavirüs Kaygı Ölçeği'nin Türkçe Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması", Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi, 2(2):63-67.

Altun, Y. (2020). "Covid-19 Pandemisinde Kaygı Durumu ve Hijyen Davranışları", Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, 29(5):312-317.

Aminzadeh, M.; Saberinia, A.; Salahi, S.; Sarhadi, M.; Afshar, P. J. & Sheikhbardsiri, H. (2021). "Quality Of Working Life and Organizational Commitment Of Iranian Pre-Hospital Paramedic Employees During The 2019 Novel Coronavirus Outbreak", International Journal of Healthcare Management, 1-9.

Ammar, A. & et al. (2020). "COVID-19 Home Confinement Negatively Impacts Social Participation and Life Satisfaction: A Worldwide Multicenter Study", Internatioanl Journal of Environmental Research and Public Health, 17(6237):1-17.

Arden M. A. & Chilcot, J. (2020). "Health Psychology And The Coronavirus (COVID-19) Global Pandemic: A Call For Research", British Journal of Health Psychol, 25(2):231-232.



- Aslan, Ş.; Polatçı, S.; Ardiç, K. & Kaya, A. (2008). "Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2):145-161.
- Baka, L. (2021). "Coronavirus Anxiety And Exhaustion Among Polish Front-Line Healthcare Workers – The Mediation Effect Of Insomnia", *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 34(2):1-11.
- Banerjee, D. & Rai, M. (2020). "Social Isolation in Covid-19: The Impact of Loneliness", *International Journal of Social Psychiatry*, 66(6):525-527.
- Bavel, J. J. V. & et al. (2020). "Using Social and Behavioural Science to Support COVID-19 Pandemic Response", *Nature Human Behaviour*, 4:460-471.
- Baykal, E. (2020). "Covid-19 Bağlamında Psikolojik Dayanıklılık, Kaygı ve Yaşam Doyum İlişkisi", *International Journal of Social and Economic Sciences*, 10(2):68-80.
- Bendau, A.; Petzold, M. B.; Pyrkosch, L.; Maricic, L. M.; Betzler, F.; Rogoll, J.; Grobe, J.; Ströhle, A. & Plag, J. (2021). "Associations Between COVID-19 Related Media Consumption And Symptoms Of Anxiety, Depression And COVID-19 Related Fear In The General Population In Germany", *European Archives of Psychiatry Clinical Neuroscience*, 271:283-291.
- Bıçer, İ.; Çakmak, C.; Demir, H. & Kurt, M. E. (2020). "Koronavirüs Anksiyete Ölçeği Kısa Formu: Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25(1,Özel Sayı):216-225.
- Bozanoğlu, B. (2020). "Öğretmenlerde İş Yeri Arkadaşlığı, Mesleki Doyum Ve Örgütsel Huzur İlişkisi", *Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya*.
- Bozanoğlu, B. & Konan, N. (2020). "Örgütsel Huzur Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(3):1-15.
- Bozkurt, Y.; Zeybek, Z. & Aşkın, R. (2020). "COVID-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Teapötik Müdahaleler", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı*, 19(37, Özel Ek):304-318.
- Brooks, S. K.; Webster, R. K.; Smith, L. E.; Woodland, L.; Wessely, S.; Greenberg, N. & Rubin, G. J. (2020). "The Psychological Impact of Quarantine and How to Reduce It: Rapid Review of the Evidence", *The Lancet*, 395:912–920.
- Celik, A.; Efeoglu, M. S. & Efeoglu, G. N. (2021). "Personnel Training Practices in Enterprises during Covid-19 Process", 5. International Online Conference on Economic & Social Sciences, 9-10 Nisan 2021, 339-354, Lahore, Pakistan.
- Çelik, O. B. (2020). "Üniversite Öğrencilerinin Huzur Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1):233-242.
- Demirci, İ. (2017). "Huzurlu ve Mutlu Yaşamın Değerler ve Karakter Güçleri Bağlamında Karma Bir Araştırmayla İncelenmesi", *Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul*.
- Demirci, İ. & Ekşi, H. (2017). "Huzur Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", *Değerler Eğitimi Dergisi*, 15(33):39-60.
- Dubey, S.; Biswas, P.; Ghosh, R.; Chatterjee, S.; Dubey, M. J.; Chatterjee, S.; Lahiri, D. & Lavie, C. J. (2020). "Psychosocial Impact of COVID-19", *Diabetes & Metabolic Syndrome: Clinical Research & Reviews*, 14(5):779-788.
- Emeti, C. I. (2012). "Towards An Integrated Model For Strategic Human Resource Management In Nigeria", *The Nigerian Academic Forum*, 22(1):1-12.
- Erdoğan, Y.; Koçoğlu, F. & Sevim, C. (2020). "COVID-19 Pandemisi Sürecinde Anksiyete İle Umutsuzluk Düzeylerinin Psikososyal ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23:1-14.
- Goldfarb, N.; Grinstein-Cohen, O.; Shamian, J.; Schwartz, D.; Zilber, R.; Hazan-Hazoref, R.; Goldberg, S. & Cohen, O. (2021). "Nurses' Perceptions of the Role of Health Organisations in Building Professional



Commitment: Insights From an İsraili Cross-Sectional Study During The COVID-19 Pandemic”, *Journal of Nursing Management*, 00:1-9.

Guzzo, R. F.; Wang, X.; Madera, J. M. & Abbott, J. (2021). “Organizational Trust in Times of Covid-19: Hospitality Employess’ Affective Responses to Managers’ Communication”, *International Journal of Hospitality Management*, 93(102778):1-11.

Hoşgör, H.; Ülker-Dörttepe, Z. & Sağcan, H. (2020). “Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Covid-19 Anksiyetesi ve Mesleki Performans İlişkisinin Tanımlayıcı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3):865-886.

Jung, H. S.; Jung, Y. S. & Yoon, H. H. (2021). “COVID-19: The Effects of Job Insecurity on The Job Engagement and Turnover İntent of Deluxe Hotel Employees and The Moderating Role of Generational Characteristics”, *International Journal of Hospitality Management*, 92(102703):1-9.

Kılıç, Ü.; Güdük, Ö.; Güdük, Ö. & Göküz, S. (2021). “Examination of Job Satisfaction and Anxiety Levels of Workers Working at COVID-19 Diagnostic Centers During the Pandemic”, *Journal of Health Systems and Policies*, 3(1):1-19.

Kilincel, O.; Muratdagi, G.; Aydın, A.; Oksuz, A.; Buyukdereli-Atadag, Y.; Etcioğlu, E. & Ozen, F. (2020). “The Anxiety And Loneliness Levels Of Geriatric Population İn-Home Quarantine During COVID-19 Pandemic in Turkey”, *Turkish J Clinical Psychiatry*, 23(1):7-14.

Labrague, L. J. & Santos, J. A. A. (2020). “COVID-19 Anxiety Among Front-Line Nurses: Predictive Role of Organisational Support, Personel Resilience and Social Support”, *Journal of Nursing Management*, 28(7):1653-1661.

Lee, Y. C.; Lin, Y. C.; Huang, C. L. & Fredrickson, B. L. (2013). “The Construct And Measurement Of Peace Of Mind”, *Journal Of Happiness Studies*, 14(2):571-590.

Lee, S. A. (2020). “Coronavirus Anxiety Scale: A Brief Mental Health Screener for COVID-19 Related Anxiety”, *Death Studies*, 44(7):393-401.

Li, P.; Fu, J. B.; Li, K. F.; Liu, J. N.; Wang, H. L.; Liu, L. J.; Chen, Y.; Zhang, Y. L.; Liu, S. L.; Tang, A.; Tong, Z. D. & Yan, J. B. (2020). “Transmission of COVID-19 in the Terminal Stages of the Incubation Period: A Familial Cluster”, *International Journal of Infectious Diseases*, 96:452-453.

Marques, L.; Bartuska, A. D.; Cohen, J. N. & Youn, S. J. (2020). “Three Steps To Flatten The Mental Health Need Curve Amid The COVID-19 Pandemic”, *Depression and Anxiety*, 37:405-406.

Mazza, C.; Ricci, E.; Biondi, S.; Colasanti, M.; Ferracuti, S.; Napoli, C. & Roma, P. (2020). “A Nationwide Survey of Psychological Distress among Italian People during the COVID-19 Pandemic: Immediate Psychological Responses and Associated Factors”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3165):1-14.

Öksüz, Y. & Karalar, M. (2019). “Üniversite Öğrencilerinin Huzur ve Otantiklik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 5(3):321-336.

Öktem, Ş. & Öztoprak, M. (2019). “The Effect of Organizational Justice Perception on Women Employees: A Research On Hotels”, *Journal of Business Management and Economic Research (JOBMER)*, 3(12):60-73.

Ölmezoğlu-İri, N. İ. & Korkmaz, F. (2021). “Çalışanların Koronavirüs Kaygı Düzeylerinin İşte Üretkenliğe Etkisinde Presenteizmin Aracılık Rolü”, *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(17):125-147.

Özocak, A. & Yılmaz, E. (2020). “Öğretmenlerin Psikolojik Güçlendirilmelerinin Örgütsel Mutluluklarına Etkisi”, *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(1):80-94.

Rubin, G. J. & Wessely, S. (2020). “The Psychological Effects of Quarantining a City”, *BMJ*, 368(313):1-2.

Santabarbara, J.; Laskeras, I.; Lipnicki, D. M.; Bueno-Notivol, J.; Perez-Moreno, M.; Lopez-Anton, R.; Camara, C.; Lobo, A. & Gracia-Garcia, P. (2021). “Prevalence of Anxiety in The COVID-19 Pandemic:

- An Updated Meta-Analysis of Community-Based Studies”, *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 109(110207):1-14.
- Shin, H. & Kang, J. (2020). “Reducing Perceived Health Risk to Attract Hotel Customers in the Covid-19 Pandemic Era: Focused on Technology Innovation for Social Distancing and Cleanliness”, *International Journal of Hospitality Management*, 91(102664):1-9.
- Shin, H.; Sharma, A.; Nicolau, J. L. & Kang, J. (2021). “The Impact of Hotel CSR for Strategic Philanthropy on Booking Behavior and Hotel Performance during the COVID-19 Pandemic”, *Tourism Management*, 85(104322):1-10.
- Skalski, S.; Uram, P.; Dobrakowski, P. & Kwiatkowska, A. (2021). “The Link Between Ego-Resiliency, Social Support, SARS-CoV-2 Anxiety and Trauma Effects. Polish Adaptation of the Coronavirus Anxiety Scale”, *Personality and Individual Differences*, 171(110540):1-7.
- Soylu, Ö. B. (2020). “Türkiye Ekonomisinde Covid-19’un Sektörel Etkileri”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5):169-185.
- Sönmez, R. V. (2020). “COVID-19 Kaygısının İş Gören Performansı ve Motivasyonu Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(12):154-175.
- Şimşir, Z. (2020). “Üniversite Öğrencilerinin Yaşamında Öz-Disiplin: Azim, Yaşam Doyumu ve Huzur Bağlamında Karma Bir Araştırma”, *Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya*.
- Talevi, D.; Socci, V.; Carai, M.; Carnaghi, G.; Faleri, S.; Trebbi, E.; di Bernardo, A.; Capelli, F. & Pacitti, F. (2020). “Mental Health Outcomes of the COVID-19 Pandemic”, *Rivista di Psichiatria*, 55(3):137-144.
- Tang, B.; Xia, F.; Tang, S.; Bragazzi, N. L.; Li, Q.; Sun, X.; Liang, J.; Xiao, Y.; Wu, J. & et al. (2020). “The Effectiveness of Quarantine and Isolation Determine The Trend of The COVID-19 Epidemics in The Final Phase of The Current Outbreak in China”, *International Journal of Infectious Diseases*, 95:288-293.
- Teng, Y. M.; Wu, K. S. & Xu, D. (2021). “The Association Between Fear of Coronavirus Disease 2019, Mental Health, and Turnover Intention Among Quarantine Hotel Employees in China”, *Occupational Health and Safety*, 9(668774):1-10.
- TDK, Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.org.tr/>.
- Wang, C.; Pan, R.; Wan, X.; Tan, Y.; Xu, L.; Ho, C. S. & Ho, R. (2020). “Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1729):1-25.
- Yaman, E.; Vidinlioğlu, Ö. & Çitemel, N. (2010). “İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1):1130-1151.
- Yu, L. & et al. (2021). “Cortical Proteins Associated with Cognitive Resilience in Community-Dwelling Older Persons”, *JAMA Psychiatry*, 77(11):1172-1180.