

**T.C.  
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ANTALYA İLİNDE AKTİF ÇALIŞMA YAŞAMI OLAN  
ÖĞRETMENLERDE COVID-19 KORKUSU VE İŞTEN  
AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE  
PSİKOLOJİK SERMAYENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hikmet Hakan COŞKUN**

**Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji  
Enstitü Bilim Dalı : Klinik Psikoloji**

**Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Merve MAMACI**

**İSTANBUL - 2021**

T.C.  
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ANTALYA İLİNDE AKTİF ÇALIŞMA YAŞAMI OLAN  
ÖĞRETMENLERDE COVID-19 KORKUSU VE İŞTEN  
AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE  
PSİKOLOJİK SERMAYENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hikmet Hakan COŞKUN

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji  
Enstitü Bilim Dalı : Klinik Psikoloji

“Bu tez \_\_\_/\_\_\_/2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Hikmet Hakan COŞKUN**

**Tarih:** 18/05/2021



## **İTHAF**

Bana vatan, aile, hayvan sevgisini öğreten, rol modelim rahmetli dedem,  
Ali Hikmet YAPARLAR'a ithaf ediyorum.



## ÖNSÖZ

Araştırma konumun seçiminden başlayarak tezimin tüm aşamalarında ve çalışmam süresince bilgi ve deneyimiyle bana yol gösteren, anlayış ve sabırla beni her konuda destekleyen, değerli hocam sayın Dr.Öğr.Üyesi Merve MAMACI'ya, hayatım boyunca sonsuz sevigileriyle yanımda olan, her türlü desteği ve emeği sonuna kadar veren, sevgili annem E.Deniz Coşkun'a, babam Hasan Basri COŞKUN'a ve abim Olgun ÇAVUŞOĞLU'na ve hayatım boyunca her zaman bana koşulsuz desteğini esirgemeyeceğini bildiğim, sevgili eşim Sevim COŞKUN'a ile bana bu çalışmada desteğini esirgemeyen Abdullah ARICAN'a, sonsuz teşekkür ederim...

**Hikmet Hakan COŞKUN**

**Tarih:** 18/05/2021

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>i</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: GENEL BİLGİLER</b> .....	<b>5</b>
1.1. Covid-19 Korkusu .....	5
1.1.1. Pandemi Kavramı ve Tanımı .....	5
1.1.2. Covid-19 Pandemisi .....	5
1.1.3. Fobi Kavramı ve Tanı Kriterleri .....	6
1.1.4. Covid-19 Fobisi Tanı Kriterleri .....	7
1.1.5. Covid-19 Korkusu (Fobisi) ve Diğer Fobilerin DSM-V Ekseninde Karşılaştırması .....	9
1.2. Psikolojik Sermaye .....	9
1.2.2. Psikolojik Sermaye Kavramı .....	9
1.2.3. Umut .....	10
1.2.4. İyimserlik .....	11
1.2.5. Psikolojik Dayanıklılık .....	11
1.2.6. Özyeterlik.....	12
1.3. İşten Ayrılma Niyeti.....	12
1.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı.....	12
1.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Bilişsel Basamakları .....	13
1.3.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Yordayıcı Faktörler .....	14
1.3.4. İşten Ayrılma Niyeti ve Bireysel Faktörler.....	14
1.3.5. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Faktörler .....	15
1.3.6. İşten Ayrılma Niyeti ve Dış Faktörler.....	16

<b>BÖLÜM 2: HİPOTEZLER VE MODEL .....</b>	<b>17</b>
2.1. Araştırmanın Hipotezleri.....	17
2.1.1. Covid-19 Korkusu Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki .....	17
2.1.2. Covid-19 İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki .....	18
2.1.3. Covid-19 ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermaye düzenleyici rolü.....	18
2.2. Araştırmanın Modeli .....	20
<b>BÖLÜM 3: YÖNTEM .....</b>	<b>21</b>
3.1. Evren ve Örneklem .....	21
3.2. Veri Toplama Araçları .....	21
3.2.1. Demografik Bilgi Formu.....	21
3.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	21
3.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	22
3.2.4. Covid-19 Korkusu Ölçeği .....	22
3.3. Veri Toplama İşlemi .....	22
3.4. Verilerin Analizi.....	23
<b>BÖLÜM 4: BULGULAR.....</b>	<b>24</b>
4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	24
4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi: Korelasyon Analizleri ve Regresyon Analizi ile Düzenleyici Değişken Testi .....	26
4.2.1. Korelasyon Analizi .....	26
4.2.2. Regresyon ile Düzenleyici Değişken Analizi .....	29
4.3. Ek Analizler .....	31
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>47</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>52</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>61</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>66</b>

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Ölçeklerden Alınan Ortalamalar, Standart Sapmalar, Puan Aralıkları Ve Çarpıklık-Basıklık Değerleri.....	23
<b>Tablo 2:</b> Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Ortalamalar, Standart Sapmalar Ve Değer Aralıkları.....	24
<b>Tablo 3:</b> Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımları Ve Yüzdeler .....	25
<b>Tablo 4:</b> Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Matrisi .....	27
<b>Tablo 5:</b> Covid-19 Korkusu İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisine İlişkin Standart Regresyon Analizi Bulguları.....	30
<b>Tablo 6:</b> Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Ortalamalar, Standart Sapmalar Ve Bağımsız Örneklem T-testi Bulguları .....	32
<b>Tablo 7:</b> Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları.....	34
<b>Tablo 8:</b> Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olup Olmamlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları .....	35
<b>Tablo 9:</b> Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları.....	36

<b>Tablo 10:</b> Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları.....	<b>37</b>
<b>Tablo 11:</b> Öğretmenlerin Çalışma Durumlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları.....	<b>38</b>
<b>Tablo 12:</b> Öğretmenlerin Çalışma Alanlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları, Kruskal Wallis Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları .....	<b>40</b>
<b>Tablo 13:</b> Öğretmenlerin Pandemi Sürecinde Uzaktan Eğitim Verip Vermemelerine Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları.	<b>41</b>
<b>Tablo 14:</b> Öğretmenlerin Pandemi Sürecinde Covid-19 Geçirip Geçirmemelerine Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları.	<b>42</b>
<b>Tablo 15:</b> Öğretmenlerin Pandemi Sürecinde Yakınlarının Covid-19 Geçirip Geçirmemelerine Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları.....	<b>43</b>
<b>Tablo 16:</b> Öğretmenlerin Çeşitli Değişkelerle Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Bulguları .....	<b>44</b>

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1:</b> Covid-19 İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisine İlişkin Model.....	<b>20</b>
<b>Şekil 2:</b> Covid-19 İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisine İlişkin Model.....	<b>29</b>



## ÖZET

**Tezin Başlığı:** Antalya İlinde Aktif Çalışma Yaşamı Olan Öğretmenlerde Covid-19 Korkusu Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü

**Tezin Yazarı:**Hikmet Hakan Coşkun **Danışman:** Dr.Öğr.Üyesi Merve MAMACI

**Kabul Tarihi:**

**Sayfa Sayısı:**

**Anabilimdalı:**Psikoloji

**Bilimdalı:** Klinik Psikoloji Yüksek Lisansı

Bu çalışmada, Antalya ilinde aktif olarak çalışmaya devam eden öğretmenlerde psikolojik sermaye ve alt boyutlarının, işten ayrılma niyeti ve Covid-19 korkusu arasındaki düzenleyici rolü incelenmiştir. Çalışmaya Antalya ilinde aktif çalışma yaşamı olan 312 öğretmen katılmıştır. Veriler, Psikolojik Sermaye Ölçeği, Covid-19 Korkusu Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Demografik Bilgi Formu kullanılarak elde edilmiştir. Analiz sonuçları, Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ancak düşük düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğunu ve Covid-19 ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ancak düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın, Covid-19 ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermaye düzenleyici değişken olmadığı gözlemlenmiştir. Araştırma bulguları ilgili literatür çerçevesinde tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti, Covid-19 Korkusu

## ABSTRACT

**Title of the Thesis:** The Moderator Role Of Psychological Capital In The Correlation Between The Fear Of Covid-19 And Intention To Leave Work Of Teachers Who Have An Active Working Life In Antalya.

**Author of the Thesis:** Hikmet Hakan Coşkun

**Consultant:** Assist. Prof. Lecturer Merve MAMACI

**Date of Acceptance:**

**Number of Pages:**

**Main Department:** Psychology

**Department:** Clinical Psychology MA.

In this study, the moderator role of psychological capital and its sub-dimensions between the intention to leave work and fear of Covid-19 in teachers who continue to work actively in the province of Antalya were examined. 312 teachers who have an active working life in Antalya province participated in the study. The data were obtained using the Psychological Capital Scale, the Covid-19 Fear Scale, the Intention to Leave the Job Scale, and the Demographic Information Form. The analysis results revealed that there was a significant but low-level positive relationship between the fear of Covid-19 and the intention to leave work, and that there was a significant but low-level negative relationship between Covid-19 and psychological capital. On the other hand, it has been observed that there is no psychological capital regulating variable in the relationship between Covid-19 and the intention to leave work. The research findings are discussed within the framework of the relevant literature.

**Keywords:** Psychological Capital, Intention to Leave Work, Fear of Covid-19

## GİRİŞ

SARS - CoV -2, Aralık 2019'da Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıktığı belirtilen ve küresel anlamda halk sağlığı açısından tehdit oluşturan bir küresel sağlık sorunudur. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de Mart 2020 tarihinden itibaren SARS-CoV-2'nin yaygınlaşması sebebiyle küresel anlamda pandemi ilan edilmiştir ve çeşitli kısıtlamalar sosyal yaşamda yerini almıştır. Bu virüs aynı zamanda birçok ülkede ekonomik kayıplara neden olmuştur ve halen olmaya devam etmektedir. 20 Mart 2021 itibariyle tüm dünyada vaka sayısı 141.549.845 ve Covid-19'a bağlı olarak ölen kişi sayısı 3.021.397 olarak raporlanmıştır. Küresel anlamda yapılan aşı sayısı ise 447,568,529'dur (WHO, 2021).

Covid-19 pandemisinin yaygınlaşması ile ülkelerin ekonomik pozisyonlarının ve bireylerin pandeminin dolayısıyla yürürlüğe giren sosyal kısıtlamalara bağlı olarak fiziksel ve psikolojik iyi oluşlarının etkilendiği düşünülmektedir. Halk sağlığını korumak ve virüsün yayılmasını önlemek amacıyla uygulanan kısıtlamalar hem sosyal yaşamda kişilerarası ilişkiler hem de iş yaşamı üzerinde çeşitli değişikliklere yol açmaya devam etmektedir.

Birçok sektör gibi eğitim sektörü de Covid-19 salgınından etkilenmiştir (Yamamoto ve Altun, 2020). Sosyal mesafenin sınıf ortamında sağlanamayacağı ve izolasyonun yeni vakaları önlemesi sebebiyle eğitimde yüz yüze eğitime ara verilmiştir ve uzak eğitim sürecine geçilmiştir. Eğitim sisteminin online olarak sürdürülmesi sağlık sisteminin korunması, öğretmenlerin ve öğrencilerin sağlıklarını güvence altına alınması açısından faydalı olsa da eğitimin sadece uzaktan öğrenme ile verimli bir şekilde devam edemeyeceği gündeme gelmiştir. Bu sebepten Eğitim alanında 2021 yılı ikinci dönemde kademeli olarak yüz yüze eğitime geçilmiştir.

Öğretmenler her ne kadar ekonomik açıdan yaşamlarını sürdürmek için ücret karşılığı eğitim sektöründe görev alsalar da Cüceloğlu ve Erdoğan (2013) "*Öğretmen Olmak*" isimli eserlerinde öğretmenliğin bir meslek olmanın ötesinde kendine özgü felsefesi olan bir yaşam biçimi olduğunu dile getirmektedirler. Dolayısıyla öğretmenliğin bir yaşam felsefesi olarak idealist bir tavır gerektirdiği söylenebilir. Buna rağmen öğretmenlerin de birincil düzeyde ihtiyaçları bulunmaktadır.

Maslow, *İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı*'nda (1943, 1954) sırasıyla ilk iki basamak olan fizyolojik ihtiyaçların ve güvenlik ihtiyaçlarının giderilmesinin bireysel gelişime uzanan yoldaki önemine dikkat çekmektedir. Fizyolojik ihtiyaçlar; hava, su, gıda, ısınma, cinsellik, uyku, sağlık, giyinme ve barınma gibi temel gereksinimler olarak sıralanmaktadır. Bu ihtiyaçların giderilmesi halinde ikinci basamak olan güvenlik ihtiyaçlarının giderilmesi bireyler için önem kazanmaktadır.

Güvenlik ihtiyaçları arasında; kişisel güvenlik, duygusal güvenlik, ekonomik güvenlik ve kişinin iyi oluşunun güvence altına alınması bulunmaktadır. Bu noktadan yola çıkıldığında pandemi devam ederken öğretmenlerin öğrencileriyle birlikte yüz yüze eğitime başlamalarının öğretmenlerde Covid-19 korkusu yaratabileceği düşünülebilir. Pandemi sağlık açısından tehdit oluşturabileceği gibi aynı zamanda duygusal sorunlara da sebebiyet vermektedir.

Alan yazın incelendiğinde çeşitli araştırmaların pandemi dönemi ve ruhsal bozukluklar ile ilgili öne sürdüğü sonuçlar dikkat çekmektedir. Örneğin; Xiong ve diğerleri (2020) gerçekleştirdikleri çalışmada pandemi döneminde bireylerde anksiyete, depresyon, posttravmatik stres bozukluğu ve stres belirtilerinin dünyada pek çok ülkede sıklıkla rapor edildiğini dile getirmişlerdir. Dünya çapında yaygın olarak karşılaşılan ve bireyleri olumsuz yönde etkileyen SARS - CoV-2 virüsü hakkında güvenilir veya güvenilir olmayan haberlere maruz kalmak, çevrede veya yakın sosyal alanda kayıplarla karşı karşıya kalmak aynı zamanda bireylerin fobi geliştirmesine zemin hazırlayabilmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak öğretmenlerin de pandemi döneminde fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması hakkında daha duyarlı ve kaygılı olabilecekleri dikkat çekmektedir.

Sağlık memurlarıyla yapılan bir araştırmada pandemi döneminde iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır ve pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır (Said ve El-Shafei, 2021). Pandemi döneminin iş yaşamına olan yansımalarını anlamak için yapılan bir diğer araştırmada turizm çalışanlarının pandemi döneminde iş güvensizliği ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir ve iki değişken arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Ayrıca işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ilişki saptanmıştır (Jung, Jung ve Yoon, 2021).

Covid-19 pandemisine bağlı olarak kendilerini tehdit altında hissederek öğretmenler fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını sağlayabilmek adına mesleklerinden ve/veya bağlı oldukları kurumdan ayrılmayı düşünebilirler. Bu yüksek lisans araştırma tezinde öğretmenlerin Covid-19 korku düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı düzeyde ilişki olabileceği varsayılmıştır.

Özellikle pandemi dönemi gibi zor bir dönemde bireyleri güçlü kılan psikolojik faktörlerin araştırılması önem taşımaktadır. Bu faktörlerden bir tanesi psikolojik sermayedir. Pozitif psikoloji alanında ön plana çıkan ve bireyler için koruyucu faktör olan psikolojik sermayenin hem çalışanlar hem de kurumlar açısından olumlu sonuçlar veren bir değişken olduğu belirtilmektedir. Luthans, Luthans ve Luthans (2004) psikolojik sermayenin birey için önemli olabilecek diğer sermayelerin ötesinde bir kavram olduğunu ve kişiye özgü pozitif bir yapı olduğunu ifade etmektedirler.

Avey ve diğerleri (2011), yaptıkları meta-analiz çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin çalışanların tutumları, davranışları ve performansları ile pozitif yöndeki ilişkisini ortaya koymuştur. Covid-19 pandemi dönemi özelinde bakıldığında, Kim (2020) yetişkinler üzerine yaptığı çalışmada Covid-19 pandemisi döneminde oluşan stresin bireylerin yaşam kalitesiyle ilişkili olduğunu ve bu ilişkide pozitif psikolojik sermayenin düzenleyici rolü üstlendiğini ortaya koymuştur.

Pandemi döneminde sağlığı koruyucu, hastalıkları önleyici ve çalışma performansını artırıcı müdahalelerin önemi dikkat çekmektedir. Dünyada ve Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde pandemi döneminde öğretmenlere yönelik yapılan araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Bundan dolayı bu yüksek lisans tezinde öğretmenlerin pandemi sürecinde Covid-19 korkularının saptanması, işten ayrılma niyetlerinin araştırılması, Covid-19 korkusu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi, demografik özelliklere göre Covid-19 korkusu ve işten ayrılma niyetlerinin incelenmesi, koruyucu bir faktör olan psikolojik sermayenin öğretmenler örneklemiyle araştırılması, ve Covid-19 korkusu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün test edilmesi, Türkiye’de eğitim alanında alınacak önlemlere ve öğretmenlerin fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarının giderilmesine ve eğitim sektörünün geliştirilmesine olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Ayrıca pandemi döneminde aktif çalışma yaşamı olan öğretmenlerin psikolojik sermaye seviyelerinin

tespit edilmesi ve Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün test edilmesi, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin artırılmasına yönelik eğitimlerin oluşturulması için araştırma temelli bir zemin sağlayacaktır.



## BÖLÜM 1: GENEL BİLGİLER

### 1.1. Covid-19 Korkusu

Birinci bölümde pandemi, Covid-19 pandemisi, fobi ve Covid-19 fobisi kavramlarına ilişkin bilgi verilecektir.

#### 1.1.1. Pandemi Kavramı ve Tanımı

Eski Yunancada *tüm* anlamına gelen “*Pan*” ve *insanlar* anlamına gelen “*demos*” kelimesinden türeyen “*Pandemi*” kavramı, endemi ve epidemiden farklı olarak bir kıta hatta tüm dünya yüzeyinde yayılan ve etkisini gösteren hastalık anlamına gelmektedir (Ataç ve Uçar, 2006). Pandemi, “dünya çapında veya çok geniş bir alanda meydana gelen, uluslararası sınırları aşan ve genellikle çok sayıda insanı etkileyen bir salgın” olarak tanımlanmaktadır (Last, 2001).

#### 1.1.2. Covid-19 Pandemisi

Tüm dünyaya yayılan, tüm ülkeleri ve bölgeleri etkileyen Covid-19 pandemisi Aralık 2019'da Çin'in Wuhan kentinde tespit edilmiştir. Salgının ortaya çıkması ve tespit edilmesi üzerine dünyanın dört bir yanındaki ülkeler, halkları duyarlı olmaya ve bireylerin gerektiği durumlarda sağlık açısından destek almaları ve kurallara uyma konusunda uyarılmıştır.

Dünya Sağlık Örgütü, salgını yönetmenin büyük ölçüde salgını önleme ve salgından korunma ile gerçekleşebileceğini ileri sürerek, sıkı enfeksiyon kontrolü ile birlikte izolasyon, triaj, şüpheli hasta teması denetlemelerinin önemine dikkat çekmektedir (WHO, 2020).

Salgından bireysel olarak korunmaya ve salgını kontrol altına almaya yarayacak stratejiler içinde özellikle el yıkama, yüz maskesi takmak, fiziksel mesafe koymak ve toplu alanlardan sosyal toplantılardan kaçınmak yer almaktadır. Bu stratejilerin yanı sıra evde kalma stratejilerinin de dünyanın neredeyse her bölgesinde uygulamaya konulduğu görülmektedir (Sintema, 2020).

Covid-19 salgınından dolayı uygulanan sağlıklı davranış stratejileri ve kriz yönetimi uygulamaları dünyadaki ülkelerin eğitim sistemlerini, öğretmenleri, öğrencileri ve ailelerinin de fizyolojik, psikolojik ve sosyal açıdan etkilemektedir. Okulların eğitime ara vermesi, eğitimde uzaktan öğrenme modelinin ve dijital öğrenmenin büyük ölçüde hayata geçirilmesi gündeme gelerek eğitim sisteminde çeşitli değişiklikler gerçekleşmiştir. Sosyal mesafenin korunması ve sosyalleşmeyi kısıtlayıcı politikalar, geleneksel eğitim uygulamalarını önemli ölçüde kısıtlamış ve değiştirmiştir.

Kısıtlamaların getirdiği zorluklara ek olarak kısıtlamaların gevşetilmesinden sonra kademeli olarak okulların yeniden açılması ve uygulamaya konulan birçok yeni standart prosedür farklı zorlukları da beraberinde getirdiği görülmektedir. Kısıtlamaların kısmi olarak ortadan kalkması ve çeşitli yaş gruplarının yüz yüze eğitime tekrar başlaması eğitim sektöründe görev alan öğretmenleri psikolojik ve fiziksel açıdan çeşitli zorluklara itebileceği ve buna bağlı olarak endişelendirebileceği dikkat çekmektedir.

Olası endişelerin temeli sınıflarda yeterli izolasyon sağlanamaması, sınıflarda temaslı kişilerin olma ihtimali ve kurumda ya da sınıfta semptom göstermeyen covid vakalarının olabileceği gerçeğidir. Aynı zamanda okullarda alınan önlemlerin yeterli olup olmadığına dair olan algı ve inanç da bireylerin kaygı ve endişe duymasına neden olabilmektedir. Özellikle evde tek başına yaşamayan ve evlerini diğer aile üyeleriyle paylaşan öğretmenlerin, diğer aile üyelerine virüs taşıma riski gerçeği bu endişeleri artırabilir. Kişisel aracı olmayan ve toplu taşıma araçlarını kullanan öğretmenlerin pandemi döneminde aktif çalışma yaşamlarında daha fazla strese maruz kalabilecekleri varsayılabilir.

### **1.1.3. Fobi Kavramı ve Tanı Kriterleri**

Bir fobi, bir nesne, kişi, hayvan, aktivite veya duruma karşı sürekli, aşırı, gerçekçi olmayan korku ile karakterize edilen bir anksiyete bozukluğudur. Fobi, insanları korkunun tetikleyicilerinden uzak tutar. Böyle bir kaçınma mümkün olmadığında kişi kaygı ve sıkıntı yaşar (APA, 2013).

#### 1.1.4. Covid-19 Fobisi Tanı Kriterleri

Scopus veri tabanında "COVID-19" ve "Koronavirüs" anahtar kelimelerini kullanarak "korku", "kaygı / endişe", "belirsizlik", "endişe / endişeler / endişeli", "fobi", "halka açık yerlerde" ve "toplu taşıma" olarak, özet içermeyen ve İngilizce dışında bir dilde yapılan çalışmalar hariç tutulduktan sonra yapılan aramada yüksek sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda Covid-19 korkusunun; umutsuzluğa yol açan işlevsel bozukluk, intihar düşüncesi ve başa çıkma eksiklikleri gibi sonuçlara yol açtığı bildirilmiştir (Lee, 2020).

Çeşitli araştırma sonuçları, Covid-19 pandemisini önleme, sağlık sistemini ve bireyleri salgından koruma amaçlı alınan önlemler çerçevesinde yaşamın değişiyor olması ve önlemlerle birlikte sosyal yaşamın olduğu gibi çalışma yaşamının da buna uyum sağlamasıyla gündeme gelen “yeni normal” kavramının bireylerin bu duruma uyum sağlamasında kaygı ve depresyon belirtilerine yol açabileceğini göstermektedir (Cao ve ark. 2020; Chakraborty ve Chatterjee, 2020; Haleem, Javaid ve Vaishya, 2020; Huang ve Zhao, 2020). Yeni normale uyum sağlama sürecinde öğretmenlerin de bu durumdan etkilenmesi olası gözükmektedir.

Arora, Jha, Alat ve Das (2020) Covid-19 korkusunu (coronafobi) “COVID-19'a neden olan virüse yakalanma korkusunun aşırı tetiklenmiş tepkisi” olarak tanımlamaktadırlar. Bu korkuya aynı zamanda çeşitli fizyolojik semptomlar da eşlik etmektedir. Covid-19 korkusu yaşayan bireylerde aşırı endişe ve buna bağlı olarak kişisel ve mesleki kayıplar, artan güvence ve güvenlik arama davranışları, halka açık yer ve durumlardan kaçınma, günlük yaşam işleyişinde belirgin bozulmalar da görülebilmektedir. Covid-19 korkusu tetikleyicileri; insanlarla tanışmak, evden ayrılmak, seyahat etmek, Covid-19 ile ilgili güncel bilgileri veya haberleri okumak, hastalanmak veya dışarıda işe gitmek gibi virüs kapılması olasılığını içeren durumları veya kişileri içermektedir.

Yazarların Covid-19 korkusuna yönelik geliştirdiği tanımdan yola çıkıldığında tanımın üç farklı bileşeni olduğu görülmektedir.

*A. Fizyolojik bileşen:* Korkuyla birlikte kişide savaşa ya da kaçma tepkisi tetiklenir. Bu tepkiyle birlikte bireyler çarpıntı, titreme, nefes almada zorluk, baş dönmesi, iştah değişikliği ve uyku gibi semptomları yaşayabilirler (Wang ve diğerleri, 2020).

*B. Bilişsel bileşen:* Virüs korkusu olan bireylerde, virüs tehditi içeren bilişlerle sürekli meşgul olabilirler (Chakraborty ve Chatterjee, 2020). Örneğin; “virüs bulaşırca ölürüm, virüs bulaşmaması için işe gitmemem gerekiyor, ya işsiz kalırsam, virüsten dolayı işe gidemeyeceğim ve işsiz kalacağım, ailem ve sevdiğilerim virüsten dolayı tehdit altında” gibi çeşitli tehdit içeren bilişler bireylerde ortaya çıkabilir. Diğer tüm aktif çalışma yaşamı olan kişilerde olduğu gibi öğretmenlerde de buna benzer düşünceler ortaya çıkabilir. Bu bilişlerin arka planında, alınan önlemlerin yeterli olmaması, sınıflarda yeterli düzeyde mesafe alanının olmaması, sınıfta temaslı kişilerin olma ihtimali, sınıfta Covid-19 semptomu olan kişilerin olması veya sınıfta Covid-19 pozitif kişilerin olması yatabilir. Bahsedilen olumsuz senaryolar olmasa bile öğretmenler diğer meslektaşlarından duyduklarından ve diğer insanların yaşadıkları olumsuz deneyimlerden etkilenebilirler.

*C. Davranışsal bileşen:* Covid-19 korkusu olan bireyler olası olumsuz sonuçları önlemek için kaçınma davranışları sergileyebilirler. Bu kaçınma davranışları toplu taşımayı kullanmamayı, herhangi bir yüzeye dokunmamayı, açık ve/veya kapalı yerlerde olmamayı, halka açık herhangi bir toplantıya katılmamayı içerebilir (Tanner, 2020). Bireyler, insanlarla bir araya gelmeyi içeren durumlardan korkabilir ve kaçınabilirler. Ayrıca sağlıkla ilgili güvenlik davranışlarına aşırı düşkün olabilirler. Bu davranışlar; ellerini sürekli yıkamak, vücudun hayati değerlerini sürekli kontrol etmek, hasta olmadığının sürekli doğrulanma ihtiyacını gidermek, kendi kendine ilaç kullanma olarak bireylerde ortaya çıkabilir. Bu güvence verme davranışları kaygıyı anlık olarak azaltsa da aslında korkuyu sürdürerek fobiye yol açabilmektedir (Li ve diğerleri, 2020). Her ne kadar virüse dair gelişen korku gerçekçi olsa da bu korku bireyin günlük işleyişinin genel kalitesini ve kişinin fonksiyonelliğini bozabilir.

Öğretmenler açısından düşünüldüğünde öğretmenler okula gitmekten kaçınabilirler ve işten ayrılma niyetlerinde artış gözlemlenebilir. İşten ayrılma niyeti demografik değişkenlere bağlı olarak değişkenlik gösterebileceği gibi aynı zamanda öğretmenlerin bireysel anlamda sahip oldukları psikolojik sermaye ile ilişkili olabileceği düşünülebilir.

### **1.1.5. Covid-19 Korkusu (Fobisi) ve Diğer Fobilerin DSM-V Ekseninde Karşılaştırması**

Covid-19 korkusunun ait olduğu patoloji spektrumunu anlamak için, DSM-5'te (APA, 2013) de belirtilen üç fobiyle (agorafobi, sosyal fobi, özgül fobi) karşılaştırmalı bir analiz sunulması faydalı olacaktır. Her tür fobide, tetiklenen fizyolojik tepkilerle birlikte, kontrol eksikliği, çaresizlik ve / veya ölüm bilişlerine eşlik edebilmektedir. Aynı zamanda her tür fobide gerçekçi oranların ötesinde davranışsal kaçınma ve güvence arama davranışı ön plana çıkabilmektedir. Her ne kadar Covid-19 korkusu diğer fobilerle benzerlikler paylaşırsa da korku sadece halka açık yerler / durumlar / nesnelere sınırlı kalmaz. Covid-19 fobisi geliştiren kişi aynı zamanda insanlarla fiziksel olarak temas halinde olmaktan da kaçınır ve güvenlik arayışında olur. Covid-19'un yeni bir virüs oluşu ve bulaşma oranı göz önüne alındığında, Covid-19 korkusunun yoğun, yaygın, mesleki ve kişisel alanları içeren ve diğer fobi türlerine eşdeğer bir durum olarak algılanabilmesi mümkündür (Arora, Jha, Alat ve Das, 2020).

## **1.2. Psikolojik Sermaye**

Üçüncü bölümde psikolojik sermaye ve kavrama ilişkin alt boyutlar hakkında bilgi verilecektir.

### **1.2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı**

2000'li yıllarda ortaya çıkan *Pozitif Psikoloji* hareketi, savunuculuğunu yapan Martin Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) tarafından “*pozitif insan işleyişinin ve gelişiminin biyolojik, bireysel, ilişkisel, kurumsal, kültürel, ve küresel düzeylerde bilimsel açıdan incelenmesi*” olarak tanımlanmaktadır.

Pozitif psikoloji hareketinin gündeme gelmesi ve yaygınlaşması ile birlikte bireyin olumlu özelliklerine olan ilgi artmıştır. Bu ilgi aynı zamanda örgütsel psikoloji ve pozitif örgütsel davranış alanlarına da ilham vererek psikolojik sermaye kavramının aynı zamanda iş yaşamına entegre olmasını sağlamıştır. İş yaşamında da sıklıkla incelenen psikolojik sermaye kavramının aynı zamanda bireylerin sağlığı ile de ilişkili olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya koyulmuştur (Estiri, Nargesian, Dastpish ve Sharifi, 2016).

Alan yazın incelendiğinde psikolojik sermayenin “*günümüz işyerlerinde performansın iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynaklı güçlü yönlerin ve psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması*” olarak tanımlandığı görülmektedir” (Luthans, 2002). Bu tanımdan yola çıkarak bir bireyin psikolojik sermaye durumunun dört farklı ögenin bileşimi olarak karakterize edildiği görülmektedir: (1) *özyeterlik*: zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterme ve üstlenme konusunda kendine güveninin olması; (2) *iyimserlik*: şimdi ve gelecekte başarılı olma konusunda olumlu bir atıfta bulunması; (3) *umut*: başarıya ulaşmak için hedeflere doğru sebat etmesi ve gerektiğinde hedeflere giden yolları yeniden yönlendirmesi; ve (4) *psikolojik dayanıklılık*: sorunlar ve güçlüklerle kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için çabayı sürdürmesi, geri dönmesi ve hatta ötesine geçmesi” (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Çeşitli yazarlara göre psikolojik sermaye kavramının parçalarının toplamından daha farklı ve üst düzey bir kavram olduğu düşünülmektedir. (Luthans, Youssef ve Avolio, 2015). Bu sebepten bu yüksek lisans tezi araştırmasında psikolojik sermaye bir bütün olarak ele alınmıştır.

### **1.2.2. Umut**

Luthans ve Youssef (2004) psikolojik sermayenin ilk alt boyutu olan umut kavramı ile ilgili bireyin arzuladığı hedeflerine ulaşmasında içsel kararlılığın önemine dikkat çekmektedir. Buna göre içsel kararlılık bireylerin hedeflerine ulaşmasında enerji kaynağı sağlar. Bireyin umudu aynı zamanda hedeflerle ilgili olumlu sonuçlar beklentisini doğurur ve bireyin hedeflerine ulaşmasındaki yolu açar (Akman ve Korkut, 1993). Bu bilgilerden yola çıkarak umudu olan bireyin motivasyonun da yüksek olacağı düşünülebilir.

Umut kavramına yönelik olan tanımlar yazarlar arasında değişkenlik göstermektedir. Snyder, Irwing ve Anderson (1991) umudu “*kişisel hedeflere odaklanan ve bireyleri hedeflerine yönelten alternatif yollar*” olarak tanımlamaktadırlar. Umut; bireyin motivasyonel durumudur ve motivasyonel durum iki ögeden oluşmaktadır. Bu ögelerden ilki olan birey kararlılık göstererek hedefleri yönetir. İkinci öge olan yol, arzu edilen hedeflere ulaşmak için yapılan plandır.

### **1.2.3. İyimserlik**

Her ne kadar her birey yaşamda her zaman her şeyin yolunda gitmesini umsa da yaşamın doğası gereği zaman zaman problemlerle, beklenmedik ani olumsuz gelişmelerle karşılaşabilmektedir. Böyle zamanlarda bireylerin yaşadığı olumsuz durumlar aynı bile olsa farklı tutumlar sergileyerek farklı davrandıkları rahatlıkla gözlemlenebilir. Bazı insanlar işler yolunda gitmese de her şeyin yoluna gireceğine dair bir inanç geliştirirken diğerleri böyle bir inanç besleyemezler. Bu açıdan bakıldığında psikolojik sermayenin ikinci boyutu olan iyimserlik yaşamdaki problemler ve olumsuzluklar karşısında bireylerin fonksiyonelliği açısından önem kazanmaktadır.

İyimserlik, Scheier ve Carver' e göre (1985) problemler var olduğunda dahi bireyin sonuçlara ilgili olması eğilimi ve süreci yönetebilmesi eğilimidir. İyimser bireyler, sonucun iyi olacağına inanırlar ve kötümser bireyler, sonucun kendisi için iyi olmayacağına inanırlar. Carver ve arkadaşları (2010) iyimserliğin genel anlamda gelecekle ilgili olumlu bir beklenti olduğunu öne sürmektedirler. Hart ve arkadaşları (2008) yaşamdaki olumlu beklentilerin aynı zamanda bireylerin yaşam amaçlarına devam edip etmeyeceğini de belirlemektedir.

### **1.2.4. Psikolojik Dayanıklılık**

Yaşamda karşılaşılan olumsuz olaylar veya sıkıntı veren durumlar karşısında her bireyin takındığı tutum farklı olabilmektedir. Bazı kişiler stresli yaşam koşullarına adapte olmakta ve buna rağmen olumlu tavır sergileyebilmektedirler. Buna karşın bazı bireyler bu beceriyi kullanmakta zorlanmaktadır.

Psikolojik sermayenin üçüncü alt boyutu olan psikolojik dayanıklılık Lussier, Derevensky, Gupta, Bergevin ve Ellenbogen (2007) tarafından olumsuz yaşam olayları karşısında duruma adaptasyon sağlayarak olumlu tavır sergileyebilme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Hu, Zhang ve Wang (2015) psikolojik dayanıklılığı bireylerin olumsuz durumlarla, sıkıntı verici yaşam olaylarıyla karşılaştıklarında baş etmelerine yardımcı olan bir kaynak olarak değerlendirmektedirler. Bu kaynak aynı zamanda bireylerin iyileşmesini kolaylaştırır. Ayrıca Dyrbye ve arkadaşları (2010) psikolojik dayanıklılığın stresli koşullarda bireylerin etkili tepki verme yeteneğini sağladığını ileri sürmektedirler.

### **1.2.5. Özyeterlik**

Özyeterlik kavramı ilk kez Bandura (1977) tarafından ve orijinal adlarıyla “*Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*” ve “*Social Learning Theory*” kitabıyla tanıtılmıştır. Bandura (1977) özyeterliği “bireylerin karşılaştıkları çeşitli durumlarda göstermeleri gereken davranışları ne kadar gösterebileceklerine dair ilişkin inançları” olarak tanımlamaktadır. Bireylerin özyeterlik seviyelerinin yüksek olması aynı zamanda başa çıkma becerilerini geliştirmektedir. Buna göre; özyeterliği yüksek olan kişiler çabalarını da artırabilirler ve özellikle zorlu yaşam olaylarında ya da performe edilmesi gereken görevlerde daha fazla dirayet gösterebilirler.

Bandura’ya göre (1982) bireyin özyeterlik seviyesinin belirleyicisi dört farklı önkoşuldan oluşmaktadır. Bu belirleyici faktörlerin birincisi kişinin önceki yaşamındaki başarılı deneyimlerdir. Eğer birey yaşamını incelediğinde başarılı olduğuna dair bir inanca sahipse şimdiki yaşamındaki özyeterlik seviyesi bundan olumlu anlamda etkilenecektir. İkinci faktör ise; kişinin başarılı olarak nitelendirdiği diğer kişileri gözleme şansının olup olmamasıdır. Eğer birey diğer kişilerin başarılarını gözlemleyip bu gözlemler sonucu o kişileri model alabiliyorsa özyeterlik düzeyi artacaktır. Üçüncü faktör ise kişinin çevresindeki kişilerdir. Kişinin çevresindeki diğer insanların ikna edici, olumlu ve motivasyon sağlayacak yapıdaki sözleri kişinin özyeterlik düzeyine olumlu anlamda katkı sağlamaktadır. Son belirleyici faktör ise kişinin fizyolojik ve psikolojik açıdan iyilik halidir. Kişi her açıdan kendisini olumlu hissediyorsa aynı zamanda özyeterlik seviyesi de yüksek olacaktır. Bu bilgilerden yola çıkarak özyeterlik kavramının stresle baş etme ve zorlu durumların üstesinden gelme açısından oldukça önemli bir kavram olduğu görülmektedir.

### **1.3. İşten Ayrılma Niyeti**

Dördüncü bölümde işten ayrılma niyeti kavramı ve kavrama ilişkin bireysel, örgütsel ve dış faktörler hakkında bilgi verilecektir.

#### **1.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı**

Kurumların büyümesi, üstlendiği faaliyetler, kurumların faaliyet gösterdiği işteki başarısı, çalışanlarının aldığı karara ve yaptıkları davranışa bağlıdır (Mello, 2011). Aynı

durum bir ülkenin gelişimi için de geçerlidir. Ülkelerin gelişmesi, üretiminin artması, ülke vatandaşlarının hem kendi ülkeleri hem de dünya için faydalı bireyler olabilmesi için ülkede görev alan eğitimcilere büyük rol düşmektedir. Öğretmenler ülkelerin ekonomik, kültürel, sosyal ve psikolojik açıdan gelişimi için oldukça değerlidirler ve ülkelerin belkemiğidirler.

Birçok alanda çalışma yaşamı olan kişilerin kendi istekleri doğrultusunda işten ayrılma niyetleri sıklıkla araştırma konusu olmuştur (Griffeth, Hom ve Gaertner, 2000; Hom ve Kinicki, 2001). İşten çıkma niyeti ile ilgili yazarlar çeşitli modeller geliştirmiş ve bu konuyla ilgili ampirik çalışmalar gerçekleştirmişlerdir. İşten ayrılma niyetine ilişkin geliştirilen *süreç modeli* çalışanların işten ayrılma kararına hangi aşamalardan geçerek geldiklerini açıklamaya odaklanırken, *içerik modelleri* ise çalışanların neden işten ayrılma kararı aldıklarına odaklanmışlardır. (Maertz ve Campion, 2004).

İşten ayrılma niyeti ile ilişkili tanımlar alan yazın çerçevesinde incelendiğinde işten ayrılma farklı yazarların farklı tanımları ve açıklamaları olduğu görülebilmektedir. Örneğin; Tett ve Meyer (1993) işten ayrılma niyetini çalışanın devamlı ve bilinçli bir biçimde planlı olarak bulunduğu kurumdan ayrılma isteği ve bu isteğe bağlı olarak ortaya çıkan ayrılma kararı ile tanımlamaktadır. Bir başka açıklamada ise işten ayrılma niyetinin, çalışanın bilinçli olarak çalıştığı iş yerinden ayrılmaya istekli olması olarak öne sürülmektedir (Cho ve arkadaşları, 2009). Rusbult ve diğerlerine göre (1988) işten ayrılma niyeti yıkıcı bir eylemdir ve çalışanlar işlerinden memnun olmadıklarında bu aktif eylemi gerçekleştirebilirler. İşi bırakma niyeti, hali hazırda var olan iş yerini bırakma ve yakın gelecekte başka iş arayışı içinde olma şeklinde de tanımlanmıştır (Masroor ve Fakir, 2010).

### **1.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Bilışsel Basamakları**

Hom ve arkadaşları (1992) işten ayrılma niyetinin bir karara ve sonunda bir davranışa dönüşmesinde çeşitli süreçlerin ve öğelerin etkili olduğunu bahsetmektedir. Mobley, Griffith, El ve Meglino (1979) işten ayrılma niyetinin dört farklı basamaktan oluştuğunu öne sürmektedir. Bu modele göre; (1) çalışan birey öncelikle işten ayrılmayı düşünmeye başlar ve bu düşüncenin oluşmasının ardından (2) kişi işte kalmaya ya da işten ayrılmaya

yönelik planlar yapar ve ardından (3) alternatif kariyer yolları araştırır ve son olarak (4) mevcut kariyerden ayrılma kararı oluşur.

### **1.3.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Yordayıcı Faktörler**

Cotton ve Tuttle (1986) tarafından işten ayrılma niyeti ile ilgili gerçekleştirilen meta-analiz çalışmasında işten ayrılma niyeti ile ilişkili olan çeşitli değişkenler incelenmiştir. Gerçekleştirilen bu meta analiz çalışmasında incelenen değişkenlerin bireysel, örgütsel ve dış faktörler olarak üç başlık altında toplandığı görülmektedir. Kişisel, işle ilişki ve dış etmenlere bağlı olarak toplanan bu başlıklar diğer yazarlar tarafından da desteklenmektedir (Halawi, 2004; Treuren ve Frankish, 2014; Burakova, Ducourneau, Gana ve Dany, 2014).

### **1.3.4. İşten Ayrılma Niyeti ve Bireysel Faktörler**

Her çalışan bireyin işten ayrılma niyetinin arkasındaki değişken farklılık gösterebilir. Literatür incelendiğinde bazı değişkenlerin sıklıkla incelendiği görülmektedir. Bu değişkenler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, aile veya aile bireylerine olan sorumluluk ve mesleki deneyim olarak ifade edilmektedir. Yaşla ilgili çalışmalar, kurumdan ayrılma niyetiyle anlamlı ve negatif yönde bir ilişkiye işaret etmektedir: yaş büyüdükçe ayrılma niyeti azalmaktadır (Joseph, Ng, Koh ve Ang, 2007). Cinsiyet değişkeni incelendiğinde, erkeklerin kadınlardan daha fazla işten ayrılma niyeti gösterdiği görülmektedir (Ghapanchi ve Aurum, 2011). Eğitim düzeyi ile kurumdan ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma konusundaki niyetlerinin diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu çeşitli çalışmalarda gösterilmiştir (Moynihan ve Landuyt, 2008).

Bir başka çalışmada ise evli çalışanların bekar olanlarla karşılaştırıldığında işten ayrılma niyetlerinin daha düşük düzeyde olduğu (Igbaria ve McCloskey, 1996) ve aile bireyleriyle birlikte yaşayan çalışanların diğer kişilerle karşılaştırıldıklarında işten ayrılmaya yönelik daha düşük düzey işten ayrılma niyeti ürettiği (Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino, 1979) öne sürülmüştür.

### 1.3.5. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Faktörler

İşten ayrılma niyetinin ikinci öncülü olarak öne sürülen örgütsel faktörler alan yazın çerçevesinde incelendiğinde özellikle iki önemli kavram boyutunda ele alındığı görülmektedir. Bu kavramlar iş tatmini ve örgütsel bağlılıktır.

İş tatmini; Hoppock (1935) tarafından psikolojik, fizyolojik ve çevresel unsurların bileşimiyle, çalışan kişinin işiy ile ilgili duyduğu memnuniyet düzeyi olarak tanımlanmıştır. Bu yaklaşım, her ne kadar farklı dışsal faktörlerin önemine dikkat çekse de aynı zamanda çalışanın sübjektif değerlendirmesine de önem vermektedir. Kişinin memnuniyet düzeyi içsel bir yaşantıdır. Vroom (1964) iş tatmini tanımında çalışanın iş yerindeki rolüne odaklanır. Buna göre kişinin işiyle ilgili memnuniyeti / doyumunu kişinin iş rollerine yönelik duygusal yönelimiyle ilintilidir. Kaliski'ye göre (2007) iş tatmini, çalışanın işini yaptığı zaman çerçevesinde hissettiği başarı duygusuyla açıklanabilir. Bu başarı duygusu aynı zamanda kişinin üretkenliği ve iyi oluşuyla da ilişkilidir. Kişi kendisini işinde başarılı olarak görüyorsa yaptığı işten haz alır ve motivasyon sağlar.

İş dünyasında örgütsel bağlılık sadece en çok incelenen konulardan biri olmakla kalmayıp farklı araştırmalarda çeşitli çalışan tutumlarıyla ve davranışlarıyla da ilişkili olduğu bulgulanmaktadır. Bu çalışan tutumları; devamsızlık/işe gelmeme (Somers, 1995), işten ayrılma (Jaros, 1997; Jehanzeb ve arkadaşları, 2013) ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Zayas vd., 2015) olarak öne sürülmektedir.

Örgütsel bağlılık; çalışan bağlılığının çalışanın örgütüyle ilişkisini ve örgütle ilişkiyi sürdürme eğilimini tanımlayan psikolojik bir durum olmasıdır (Meyer ve diğerleri, 1997). Örgütsel bağlılık Allen ve Meyer (1996) tarafından “çalışan ile örgütü arasında çalışanın örgütü gönüllü olarak terk etme olasılığını azaltan psikolojik bir bağlantı” olarak tanımlanmaktadır.

Ampirik çalışmalar gözden geçirildiğinde iş tatmini ile ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Daha açık ifade etmek gerekirse işe dayalı memnuniyet düzeyi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin düştüğü görülmektedir (Choi, Cheung ve Pang, 2013; Nancarrow, Bradbury, Pit ve Ariss, 2014). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin de anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur (Voigt ve Hirst, 2015).

### **1.3.6. İşten Ayrılma Niyeti ve Dış Faktörler**

İşten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak ele alınan dış faktörler alan yazın çerçevesinde incelendiğinde, kurumun dışında kalan faktörlerin dikkat çektiği görülmektedir. Bu dış faktörler her ne kadar kurumla ilişkili bile olsa direkt olan kuruma dahil değildirler. Kurum haricindeki uyaranlar ve gerçekleşen sosyal, ekonomik, politik öğeler olarak değerlendirilebilecek bu faktörlerin de çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerinde rol oynadığı düşünülmektedir. Bu öğeler arasında en çok çalışılan ve tartışılan öğe ise makroekonomik gelişmeler olarak görülmektedir. Aynı zamanda var olan iş gücü piyasası (Nancarrow ve diğerleri, 2014) farklı iş alternatiflerinin varlığı (Heinen ve diğerleri, 2013; Lee ve Mitchell, 1994).

Bu bilgilerden yola çıkarak dünya çapında ülkeleri, ülkelerin sağlık sistemlerini, bireyleri etkileyen Covid-19 pandemi faktörünün de dış faktör olarak değerlendirilebileceği ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir.

## **BÖLÜM 2: HİPOTEZLER VE MODEL**

### **2.1. Araştırmanın Hipotezleri**

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerine yönelik bilgiler verilecektir.

#### **2.1.1. Covid-19 Korkusu Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki**

Yapılan bazı araştırmalarda farklı örneklerle incelendiğinde Covid-19 fobisi ve işten ayrılma niyetine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Örneğin; Labrague ve de Los Santos (2021)'un hemşirelerle yaptıkları araştırmada Covid-19 korkusunun hemşirelerin psikolojik sıkıntısı, iş doyumunu ve iş yerlerini ve mesleklerini terk etme niyeti ile ilişkisi incelenmiştir. 261 hemşirenin katılım sağladığı araştırma sonuçlarında Covid-19 korkusunun azalmış iş tatmini, artan psikolojik sıkıntı ve artan işten ayrılma niyetleri ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Malik ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise Covid-19 korkusu ile iş yerinden kaçınma davranışı incelenmiştir. Sağlık çalışanlarının katıldığı araştırmada Covid-19 korkusu ile iş yerinden kaçınma davranışı arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bir diğer çalışmada ise Covid-19 pandemisine bağlı olarak uzun süreli sağlık bakım tesislerinde çalışan kişilerin iş yerlerinden ayrılma davranış düzeyleri incelenmiştir. Bu incelemenin altında yatan faktörler; Covid-19 salgınına dayalı olarak uzun vadeli bakım için büyük talepler doğması, SARS-CoV-2 ile enfekte olan hastaların izolasyonu süreci, kişisel koruyucu ekipmanların uzun süreli kullanımı ve yeniden kullanımı ve ayrıca enfeksiyon korkusu gibi sıralanmıştır. Araştırma sonuçlarında katılımcıların uzun süreli sağlık bakım tesislerinde çalışanların bahsedilen zorlayıcı iş şartlarından dolayı iş yerlerinden ayrılma davranış düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (Pfortner, T. K., Pfaff, H. ve Hower, K. I., 2021).

Literatür incelendiğinde, Covid-19 korkusu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik hipotez aşağıdaki gibidir.

*H1:* Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

### **2.1.2. Covid-19 İle Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki**

Rahimnia, Mazidi ve Mohammadzadeh (2013) tarafından yapılan, 296 kişinin katılım sağladığı araştırmada hemşirelerin psikolojik sermaye düzeyleri ile stres, depresyon ve anksiyete gibi yıkıcı duygu durumları düzeyleri test edilmiştir. Sonuçlar, hemşirelerin yüksek psikolojik sermayesinin yıkıcı duygu durumlarını azalttığını göstermiştir.

Yapılan bir diğer araştırmada Koronavirüs fobisi ile psikolojik bozukluklar (depresyon ve anksiyete) arasındaki ilişki incelenmiştir, bu analizler sonucunda çeşitli bulgular elde edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi ile test edilen araştırmada psikolojik sermayenin depresyon ve anksiyete ile negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu belirtilmiştir (Turliuc, M. N., ve Candel, 2021).

Urgan, Atar ve Erdoğan (2020) tarafından yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermayeye sahip çalışanlarda gözlenen anksiyete, depresyon ve stres düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. 402 kişinin katıldığı araştırmada toplanan veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda; çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin anksiyete, depresyon ve stres belirtileri ile negatif yönde anlamlı düzeyde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bu bağlamdan yola çıkarak, Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiye yönelik hipotez aşağıdaki gibidir.

*H2: Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ve yönde negatif bir ilişki vardır.*

### **2.1.3. Covid-19 ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermaye Düzenleyici Rolü**

Cheung ve ark.(2011) tarafından 264 tam zamanlı öğretmenin katılım sağladığı araştırmada, “Çin'deki Okul Öğretmenlerinde, Duygusal Emek, Tükenmişlik Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkide Moderatör Olarak Psikolojik Sermaye” başlıklı çalışmada psikoloji sermayenin duygusal emek ve depersonalizasyon arasındaki ilişkide en az iş tatmini kadar düzenleyici rolü olduğunu tespit etmişlerdir.

Tokmak (2014) tarafından 459 kişinin katılım sağladığı araştırmada duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin dzenleyici etkisi incelenmiştir. Sonuçlarda, psikolojik sermayenin duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde dzenleyici bir rol üstlendiği görölmüştür. Ayrıca, Kurtulmuş (2016) tarafından 400 öğretmenin katıldığı araştırmada, işe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi araştırılmış ve sonucunda işe yabancılaşma düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki bulunduğu, işe yabancılaşma düzeyinin işten ayrılma niyeti düzeyini anlamlı bir şekilde etkilemekte olduğu görölmüştür.

Psikolojik sermaye çeşitli araştırmalarda dzenleyici değişken olarak incelenmiştir fakat, Covid-19 korkusu ve işten ayrılma niyetine arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin dzenleyici rolüne ilişkin herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Her ne kadar pandemi ile sosyal araştırmaların arttığı gözlemlense de yine de araştırılmaya açık bir alan olduğunu ortaya koymaktadır.

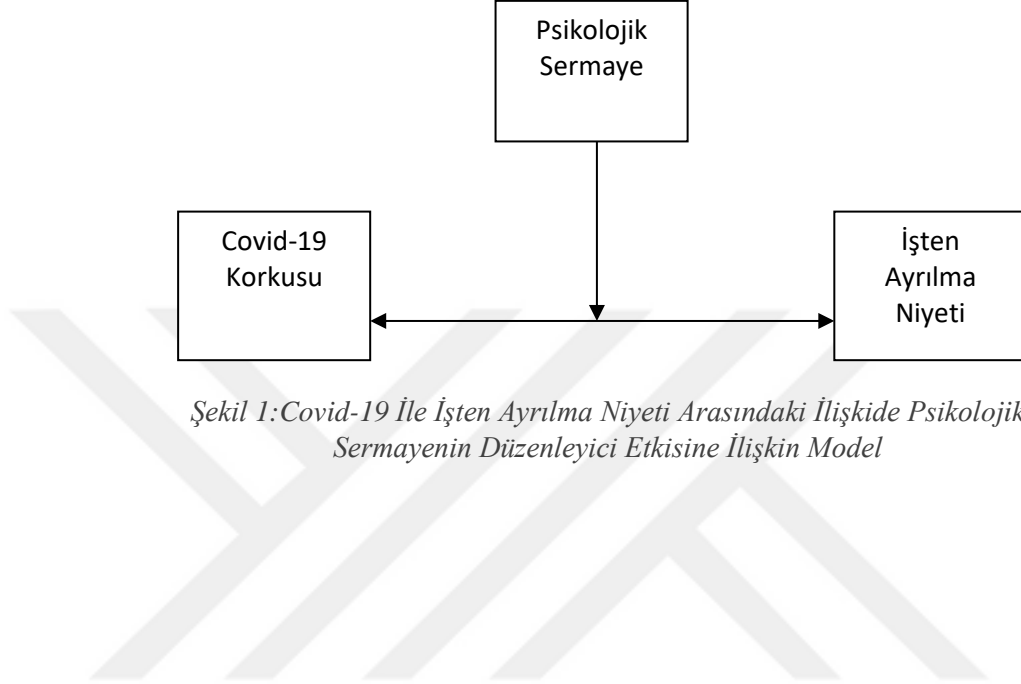
Son olarak, dzenleyici rolün etkisini test ederken stresörlerin, duygusal kaynakların ve zorlukların(gerginliklerin) doğasını dikkate almanın önemli olduğunu göstermektedir (Cheung ve ark., 2011).

Bu bağlamda bakıldığında psikolojik sermayenin, Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında dzenleyici bir rolünün olabileceği düşünölmüştür ve buna ilişkin hipotez aşağıdaki gibidir.

*H3:* Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermaye dzenleyici değişkendir. şöyle ki, psikolojik sermaye yükseldikçe Covid-19 korkusu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki azalacaktır.

## 2.2. Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de düzenleyici değişken analizine girecek değişkenlere ilişkin model sunulmuştur.



*Şekil 1: Covid-19 İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisine İlişkin Model*

## BÖLÜM 3: YÖNTEM

### 3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemini, okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise aşamalarında eğitim veren gönüllü N=312 (yaş ort=42.71; ss=9.874) katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %48.4'ü kadın (n=151; yaş ort=40.70; ss=9.922) ve %51.6'sı erkektir (n=161; yaş ort=44.59; ss=9.480).

### 3.2. Veri Toplama Araçları

#### 3.2.1. Demografik Bilgi Formu

Bu form katılımcılara ilişkin demografik bilgilerin sorulduğu, araştırmacı tarafından hazırlanmış bir kişisel bilgi formudur. Formda cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk, eğitim, çalışma durumu ile ilişkili değişkenler hakkında sorular sorulmuştur.

#### 3.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Bu araştırmada Psikolojik Sermayeyi ölçmek amacıyla Luthans, et al.,(2007) tarafından geliştirilip, Çetin ve Basım, (2012) tarafından Türkçe uyarlama çalışması yapılan Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Çetin ve Basım, (2012) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının .67 ile .85 arasında ve test-tekrar değerlerinin ise .70 ile .77 arasında değiştiğini göstermiştir. İlave olarak yapılan faktör analizi neticesinde, 'iyimserlik', 'psikolojik dayanıklılık', 'umut' ve 'öz yeterlilik' boyutlarını kapsayan dört faktörlü yapı kanıtlanmıştır. Sonuç olarak uyarlanan Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin güvenilir ve geçerli olduğu ortaya çıkarılmıştır. Ölçekte, toplam 24 madde yer almakta ve Likert tipinde hazırlanmıştır.

Bu araştırmanın örneklemini için ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayısı .90 bulunmuştur.

### **3.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**

Bu araştırmada Rosin ve Korabik'in geliştirdiği Likert tipinde hazırlanmış ve güvenirlik alışması Elmas S.(2012) tarafından yapılan İşten Ayrılma Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte 4 ifade bulunmaktadır ve ölçekte bulunan ifadelere verilen cevaplar 5'li Likert ölçeğinde, (1)Kesinlikle katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Ne katılıyorum ne katılmıyorum, (4)Katılıyorum ve (5)Kesinlikle katılıyorum ölçülerine göre değerlendirilmiştir. Buna göre, katılımcıların işten ayrılma niyeti ölçeğinden aldıkları puan arttıkça, işten ayrılma niyetleri artmaktadır.

Bu araştırmanın rneklemi için ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayısı .84 bulunmuştur.

### **3.2.4. Covid-19 Korkusu Ölçeği**

Kişilerin Covid-19'dan kaynaklanan korku seviyelerinin ölçülmesi amacıyla Ahorsu ve arkadaşları (2020) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin unsurları korku üzerindeki mevcut ölçeklerin kapsamlı şekilde gözden geçirilmesi, uzman incelemeleri ve iştirakçi görüşmeleri temel alınarak oluşturulmuştur. Ölçek tek faktörlü yapıda ve beşli Likert ölçeğinde, (1)Kesinlikle katılmıyorum, (2)Katılmıyorum, (3)Ne katılıyorum ne katılmıyorum, (4)Katılıyorum ve (5)Kesinlikle katılıyorum şeklinde yedi maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılığı 0,82 ve test-tekrar test güvenirliği 0,72 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek puan, Covid-19 korkusunun yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik alışması Ladikli ve arkadaşları tarafından 2020 yılında yapılmış olup Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .86 olarak bildirilmiştir.

Bu araştırmanın rneklemi için ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayısı .89 bulunmuştur.

## **3.3. Veri Toplama İşlemi**

Veriler; İstanbul Kent Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından, 26.03.2021 tarihinde, araştırmanın yöntemine dair anket sorularının uygulanmasının etik olarak uygun olduğuna dair oy birliği ile verilen "04" numaralı karar doğrultusunda toplanmıştır.

Veriler internet ortamı üzerinden gönderilerek ve elden dağıtılarak toplanmıştır. Kartopu örnekleme kullanılmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS v.21 istatistik programı ile istatistiksel analize tabi tutulmuştur. İstatistiksel analizlere geçilmeden önce araştırmada kullanılan ölçeklerden alınan puanların normal dağılım testleri yürütülmüştür. İlk olarak Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yürütülmüş ancak bu testlerde normal dağılım gözlenmediğinden Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerdiği gibi çarpıklık ve basıklık (Skewness-Kurtosis) değerlerinin  $\pm 1.5$  aralığında olup olmadıkları incelenmiştir. Ölçeklerden alınan puanların çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1.5$  aralığında oldukları gözlemlendiğinden puanların normal dağılım gösterdiği kabul edilmiş ve istatistiksel analizler parametrik testlerle yürütülmüştür. Ancak gruplar arası karşılaştırmalarda bağımsız değişken kategorilerine düşen katılımcı sayılarının normal dağılım göstermediği durumlarda non-parametrik testler kullanılmıştır. Puanların normal dağılım gösteriyor olması nedeniyle korelasyon analizlerinde Pearson korelasyon analizi yürütülmüş, ayrıca normal dağılım sağlandığından regresyon analizleri de yürütülebilmektedir. Gruplar arası karşılaştırmalarda bağımsız değişken kategorilerine düşen katılımcı sayılarının birbirine denk yani normal dağıldığı durumlarda bağımsız örneklem t testi, dağılmadığı durumlarda ise Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi yürütülmüştür. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar, puan aralıkları ve Skewness-Kurtosis değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerden Alınan Ortalamalar, Standart Sapmalar, Puan Aralıkları Ve Çarpıklık-Basıklık Değerleri

	N	Puan Aralıkları	ORT	SS	Skewness	Kurtosis
Covid-19 Korkusu	312	7-35	19.12	6.978	.326	-.703
İşten Ayrılma Niyeti	312	4-20	7.74	4.408	1.153	.336
Psikolojik Sermaye	312	69-144	120.63	14.546	-.805	.560
İyimserlik	312	13-36	27.86	4.604	-.411	-.144
Psikolojik Dayanıklılık	312	15-36	30.37	4.249	-.973	1.142
Umut	312	14-36	30.40	4.208	-.875	.739
Özyeterlik	312	19-36	31.99	4.046	-1.198	1.158

## BÖLÜM 4: BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın amaçları doğrultusunda uygulanan istatistiksel analiz sonuçları verilmiştir. İlk olarak öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin ortalamalar ve dağılımlar verilmiştir. İkinci olarak öğretmenlerin ölçeklerden aldıkları puanlar arasındaki korelasyon, regresyon ve düzenleyici değişken analizi bulguları verilmiştir. Üçüncü olarak demografik değişkenlerle araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin ele alındığı ek analiz bulguları verilmiştir.

### 4.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin ortalamalar Tablo 2’de verilmiştir.

*Tablo 2: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Ortalamalar, Standart Sapmalar Ve Değer Aralıkları*

	Cinsiyet	N	ORT	SS	Değer Aralığı
Yaş	Kadın	151	40.70	9.922	24-65
	Erkek	161	44.59	9.480	23-67
	Toplam	312	42.71	9.874	23-67
Bulunduğu iş yerindeki toplam çalışma süresi	Kadın	151	7.07	6.559	0-33
	Erkek	161	5.91	5.515	1-32
	Toplam	312	6.47	6.061	0-33
Toplam iş deneyimi süresi	Kadın	151	16.79	9.131	2-45
	Erkek	161	20.48	9.962	1-43
	Toplam	312	18.70	9.731	1-45

Öğretmenlerin yaş ortalamaları 42.71; buldukları iş yerindeki toplam çalışma süresi ortalamaları 6.47 yıl, toplam iş deneyimi süresi ortalamaları 18.70 yıl bulunmuştur.

Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Dağılımları Ve Yüzdeler

		Kadın		Erkek		Toplam		
		n	%	n	%	n	%	
Medeni Durum	Bekar	24	15.9	22	13.7	46	14.7	
	Evli	127	84.1	139	86.3	266	85.3	
Çocuk	Var	117	77.5	137	85.1	254	81.4	
	Yok	32	21.2	23	14.3	55	17.6	
	Var ve şimdi de bekliyor	2	1.3	0	0.0	2	0.6	
	İlk çocuk bekleniyor	0	0.0	1	0.6	1	0.3	
Eğitim Durumu	Lisans	124	82.1	132	82.0	256	82.1	
	Yüksek Lisans	25	16.6	28	17.4	53	17.0	
	Doktora	2	1.3	1	0.6	3	1.0	
Öğretmenlik Alanı	Beden Eğitimi ve Spor	1	0.7	11	6.8	12	3.8	
	Bilişim Teknolojileri	0	0.0	3	1.9	3	1.0	
	Biyoloji	6	4.0	3	1.9	9	2.9	
	Coğrafya	5	3.3	4	2.5	9	2.9	
	Din Kültürü ve A. B.	3	2.0	5	3.1	8	2.6	
	Felsefe	0	0.0	3	1.9	3	1.0	
	Fen Bilimleri	2	1.3	2	1.2	4	1.3	
	Fizik	5	3.3	5	3.1	10	3.2	
	Görsel Sanatlar	5	3.3	2	1.2	7	2.2	
	Kimya	11	7.3	5	3.1	16	5.1	
	Matematik	17	11.3	15	9.3	32	10.3	
	Meslek Dersleri	8	5.3	11	6.8	19	6.1	
	Müzik	1	0.7	8	5.0	9	2.9	
	Okul Öncesi	8	5.3	0	0.0	8	2.6	
	Özel Eğitim	4	2.6	3	1.9	7	2.2	
	Öğretmenlik Alanı	PDR	6	4.0	5	3.1	11	3.5
Sınıf Öğretmeni		28	18.5	37	23.0	65	20.8	
Sosyal Bilgiler		4	2.6	7	4.3	11	3.5	
Tarih		1	0.7	7	4.3	8	2.6	
Teknoloji Tasarım		3	2.0	3	1.9	6	1.9	
Türk Dili ve Edebiyatı		13	8.6	11	6.8	24	7.7	
Yabancı Dil		20	13.2	11	6.8	31	9.9	
Kurum		Devlet okulu	117	77.5	117	72.7	234	75.0
		Özel okul	34	22.5	44	27.3	78	25.0
Çalışma durumu		Tam zamanlı	127	84.1	154	95.7	281	90.1
	Yarı zamanlı	24	15.9	7	4.3	31	9.9	
Çalışma alanı	Okul öncesi	9	6.0	0	0.0	9	2.9	
	İlkokul	37	24.5	42	26.1	79	25.3	
	Ortaokul	35	23.2	26	16.1	61	19.6	
	Lise	70	46.4	93	57.8	163	52.2	
Pandemi sürecinde	Uzaktan eğitim verdim	137	90.7	135	83.9	272	87.2	
	Uzaktan eğitim vermedim	14	9.3	26	16.1	40	12.8	
Covid-19	Evet, geçirdim	10	6.6	19	11.8	29	9.3	
	Hayır, geçirmediğim	141	93.4	142	88.2	283	90.7	
Ailede Covid-19	Evet	108	71.5	116	72.0	224	71.8	
	Hayır	43	28.5	45	28.0	88	28.2	
Toplam		151	100.0	161	100.0	312	100.0	

Öğretmenlerin %14.7'sinin bekar, %85.3'ünün evli olduğu; %81.4'ünün çocuğunun olduğu, %17.6'nin, %0.6'sının hem çocuğunun olduğu hem de bebek bekledikleri, %0.3'ünün ilk çocuklarını bekledikleri; %82.1'nin lisans, %17'sinin yüksek lisans, %1'nin doktora mezunu olduğu; %75'nin devlet okulunda, %25'inin özel okulda çalıştığı; %90.1'nin tam zamanlı, %9.9'unun yarı zamanlı çalıştığı; %2.9'unun okul öncesinde, %25.3'ünün ilkokul kademesinde, %19.6'sının ortaokul kademesinde, %52.2'sinin lise kademesinde çalıştığı; %87.2'sinin pandemi sürecinde uzaktan eğitim verdiği, %12.8'nin uzaktan eğitim vermediği; %9.3'ünün Covid-19 geçirdiği, %90.7'sinin geçirmediği; %71.8'inin yakınının Covid-19 geçirdiği, %28.2'sinin geçirmediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin öğretmenlik alanlarına ilişkin dağılımlar Tablo 2'de izlenebilir.

## **4.2. Hipotezlerin Test Edilmesi: Korelasyon Analizleri ve Regresyon Analizi ile Düzenleyici Değişken Testi**

### **4.2.1. Korelasyon Analizi**

Regresyon analizi ile düzenleyici değişken analizine geçilmeden önce bağımsız değişken, bağımlı değişken ve düzenleyici değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Pearson korelasyon analizi yürütülmüştür. Düzenleyici değişken etkisinin yorumlanmasının kolaylaştırıcı olması için düzenleyici değişkenin bağımsız değişken ve bağımlı değişken ile korelasyonun düşük veya anlamsız olması tercih edilir. Çünkü aracılık etkisinin olmaması önemlidir. Aracılık etkisi neden-sonuç ilişkisi oluşturur. Bağımsız değişken ile düzenleyici değişken arasında neden sonuç ilişkisi bulunmamalıdır. Diğer yandan araştırmanın bağımsız değişkeni ile bağımlı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmalıdır. Dolayısıyla korelasyon analizleri aşağıdaki hipotezlere göre yürütülmüştür.

H1: Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2: Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

Tablo 4’de öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeğinden, Covid-19 Korkusu Ölçeğinden ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları verilmiştir.

Söz konusu korelasyon tablosunun yorumlanması açısından, Cohen’in (1988) korelasyon katsayılarına ilişkin etki büyüklüğü sınıflandırmasına dikkat edilmelidir. Cohen’in (1988) etki büyüklüğü sınıflandırmasına göre korelasyon katsayıları, .10 ile .29 arasında olduğunda etki büyüklüğü küçük, .30 ile .49 arasında olduğunda etki büyüklüğü orta, .50 ile .69 arasında etki büyüklüğü büyük ve .70 üstü bir değer aldığında ise etki büyüklüğü çok büyük olarak değerlendirilir.

Tablo 4: Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Matrisi

	1	2	3	4	5	6	7
1. Covid-19 Korkusu	1						
2. İşten Ayrılma Niyeti	<b>.206**</b>	1					
3. Psikolojik Sermaye	<b>-.190**</b>	<b>-.179**</b>	1				
4. İyimserlik	<b>-.219**</b>	<b>-.331**</b>	.778**	1			
5. Psikolojik Dayanıklılık	<b>-.230**</b>	-.098	.898**	.593**	1		
6. Umut	-.076	<b>-.115*</b>	.890**	.568**	.747**	1	
7. Özyeterlik	<b>-.113*</b>	-.046	.842**	.446**	.726**	.729**	1

\*p<.05; \*\*p<.01

Öğretmenlerin Covid-19 korkusu puanları ile İşten Ayrılma Niyeti puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.206$ ;  $p=.000$ ). Covid-19 korkusu arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır.

Öğretmenlerin Covid-19 korkusu puanları ile Psikolojik Sermaye toplam puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-.190$ ;  $p=.001$ ). Psikolojik sermaye düzeyi azaldıkça Covid-19 korkusu artmaktadır.

Öğretmenlerin Covid-19 korkusu puanları ile Psikolojik Sermaye “İyimserlik” alt boyutu puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-.219$ ;  $p=.000$ ). İyimserlik düzeyi azaldıkça Covid-19 korkusu artmaktadır.

Öğretmenlerin Covid-19 korkusu puanları ile Psikolojik Sermaye “Psikolojik Dayanıklılık” alt boyutu puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-.230$ ;  $p=.000$ ). Psikolojik dayanıklılık düzeyi azaldıkça Covid-19 korkusu artmaktadır.

Öğretmenlerin Covid-19 korkusu puanları ile Psikolojik Sermaye “Özyeterlik” alt boyutu puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-.113$ ;  $p=.046$ ). Özyeterlik düzeyi azaldıkça Covid-19 korkusu artmaktadır..

Öğretmenlerin Covid-19 korkusu puanları ile Psikolojik Sermaye “Umut” alt boyutu puanları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

İşten ayrılma niyeti ile Psikolojik Sermaye toplam puanı arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-.179$ ;  $p=.001$ ). Psikolojik sermaye düzeyi azaldıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ile Psikolojik Sermaye “İyimserlik” alt boyutu puanları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-.331$ ;  $p=.000$ ). İyimserlik düzeyi azaldıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ile Psikolojik Sermaye “Umut” alt boyutu puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-.115$ ;  $p=.043$ ). Umut düzeyi azaldıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ile Psikolojik Sermaye “Psikolojik Dayanıklılık” alt boyutu arasında ve “Özyeterlik” alt boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Korelasyon analizi bulguları neticesinde aşağıdaki hipotezlerin doğrulandığı görülmektedir.

“H1: Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanmıştır.

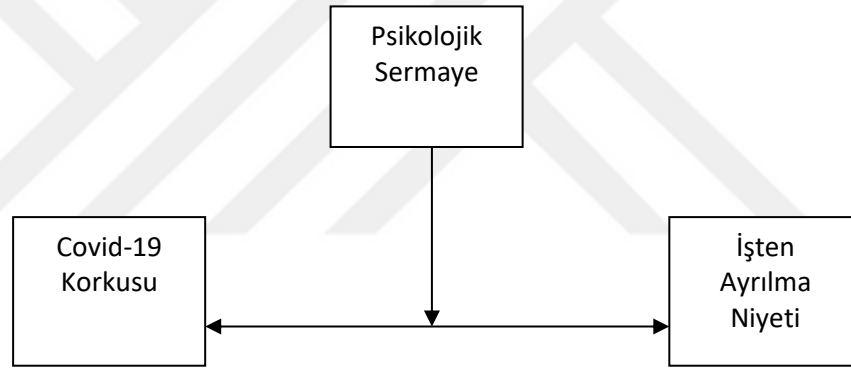
“H2: Covid-19 ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanmıştır.

#### 4.2.2. Regresyon ile Düzenleyici Değişken Analizi

Düzenleyici değişkenin farklı düzeylerinde bağımsız değişkenle bağımlı değişkenin arasındaki ilişkinin farklılaşması beklenmektedir. Diğer bir deyişle, bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiye ait regresyon doğrusunun eğimi düzenleyici değişkenin düzeyine göre değişmelidir.

H3: Covid-19 ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermaye düzenleyici değişkendir. Şöyle ki, psikolojik sermaye yükseldikçe Covid-19 korkusu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki azalacaktır.

Şekil 2’de düzenleyici değişken analizine girecek değişkenlere ilişkin model sunulmuştur.



Şekil 2: Covid-19 İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisine İlişkin Model

Regresyon analizlerine geçilmeden önce etkileşim teriminin hesaplanması gerekmektedir. Etkileşim teriminin hesaplanması için düzenleyici değişken ve bağımsız değişkenin çarpımı alınarak yeni bir değişken yaratılır. Bu çarpım işlemi yapılmadan önce ise çarpımdan oluşan büyük rakamlar ve aşırı yüksek korelasyonlar yani çoklu bağlantı probleminin engellenmesi için merkezileştirme işlemi yapılır. Bağımsız değişken (X) ve düzenleyici değişkenin (M) her biri için katılımcıların ham puanlarından grubun ortalaması çıkartılarak yeni değişkenler oluşturulur:

$X-\bar{X}=cX$  : Merkezileştirilmiş bağımsız değişken formülü

$M-\bar{M}=cM$  : Merkezileştirilmiş düzenleyici değişken formülü

Merkezileştirilmiş yeni değişkenlerin çarpımı alınarak  $cX*cM$  etkileşim terimi yaratılır ve regresyon analizinde bağımlı değişken (Y),  $cX$ ,  $cM$  ve  $cX*cM$  bağımsız değişkenler olarak regresyon modeline sokulur.

Tablo 5'te Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisine ilişkin standart regresyon analizi bulguları verilmiştir.

*Tablo 5: Covid-19 Korkusu İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisine İlişkin Standart Regresyon Analizi Bulguları*

Model	Değişken	R	R <sup>2</sup>	B	B <sub>sh</sub>	β	t	F
1	Sabit			7.763	.247		31.450	
	Covid-19 Korkusu	.252	.064	.111	.036	.175	3.115*	6.984*
	Psikolojik Sermaye			-.045	.017	-.149	-2.638*	
	Etkileşim Terimi			.001	.002	.032	.580	

\*p<.01

Bağımsız değişken ve düzenleyici değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin yordanması amacıyla yürütülen standart regresyon analizinde, bağımlı değişken (Y) işten ayrılma niyeti, bağımsız değişken (X) Covid-19 Korkusu ve düzenleyici değişken (M) psikolojik sermaye olup, regresyon analizinde bağımsız değişken ve düzenleyici değişkenlerin merkezileştirilmiş biçimlerinin çarpımından oluşan etkileşim terimi de modele eklenmiş ve standart regresyon analizi yürütülmüştür.

Regresyon analizi sonucunda elde edilen modelin  $[F(3-308)=6.984; p<.01]$  anlamlı olduğu; modelde işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenindeki varyansın %6'sının bağımsız değişken Covid-19 korkusu, düzenleyici değişken psikolojik sermaye ve hem bağımsız hem de düzenleyici değişkenin etkileşimiyle açıklandığı ( $r=.253; r^2=.064$ ); Covid-19 korkusunun  $[t=3.115; p<.01]$  ve psikolojik sermayenin  $[t=-2.638; p<.01]$  işten ayrılma niyetini yordadığı ancak bu iki değişkenin etkileşiminin işten ayrılma niyetini anlamlı şekilde yordamadığı ( $t=.580; p>.05$ ) tespit edilmiştir. Dolayısıyla Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin olmadığı bulunmuştur. Düzenleyici değişken analizi sonuçlarına göre aşağıdaki hipotezin doğrulanmadığı görülmektedir.

H3: Covid-19 ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermaye düzenleyici değişkendir.

### 4.3. Ek Analizler

Bu araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda yapılan hipotez testlerinden ayrıca aşağıdaki gibi araştırma soruları oluşturulmuştur;

- a) Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Ortalamalar Arasında anlamlı fark var mıdır?
- b) Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları arasında anlamlı fark var mıdır?
- c) Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olup Olmamalarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları arasında anlamlı fark var mıdır?
- d) Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamalar arasında anlamlı fark var mıdır?
- e) Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları arasında anlamlı fark var mıdır?
- f) Öğretmenlerin Çalışma Durumlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları arasında anlamlı fark var mıdır?
- g) Öğretmenlerin Çalışma Alanlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları anlamlı fark var mıdır?
- h) Öğretmenlerin Pandemi Sürecinde Uzaktan Eğitim Verip Vermemelerine Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları arasında anlamlı fark var mıdır?

- i) Öğretmenlerin Pandemi Sürecinde Covid-19 Geçirip Geçirmemelerine Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları arasında fark var mıdır?
- j) Öğretmenlerin Pandemi Sürecinde Yakınlarının Covid-19 Geçirip Geçirmemelerine Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları arasında fark var mıdır?
- k) Öğretmenlerin Çeşitli Değişikler(yaş, bulunduğu iş yerindeki toplam çalışma süresi, toplam iş deneyimi süresi, çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine inanç, meslek yaşamını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantısını sürdürebilmeye inanç) ile Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar Arasında fark var mıdır?

Tablo 6’da öğretmenlerin cinsiyetlerine göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar ve bağımsız örneklem t testi bulguları verilmiştir.

*Tablo 6: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Kovid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Ortalamalar, Standart Sapmalar Ve Bağımsız Örneklem T-testi Bulguları*

	Cinsiyet	N	ORT	SS	t	p
Covid-19 Korkusu	Kadın	151	20.64	6.825	3.808	<b>.000*</b>
	Erkek	161	17.70	6.837		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	151	7.77	4.408	.146	.884
	Erkek	161	7.70	4.421		
Psikolojik Sermaye	Kadın	151	118.42	15.501	-2.608	<b>.010*</b>
	Erkek	161	122.70	13.309		
İyimserlik	Kadın	151	27.54	4.797	-1.211	.227
	Erkek	161	28.17	4.408		
Psikolojik Dayanıklılık	Kadın	151	29.59	4.541	-3.179	<b>.002*</b>
	Erkek	161	31.11	3.827		
Umut	Kadın	151	29.89	4.221	-2.111	<b>.036*</b>
	Erkek	161	30.89	4.150		
Özyeterlik	Kadın	151	31.40	4.338	-2.474	<b>.014*</b>
	Erkek	161	32.53	3.681		

\*p<.05

Cinsiyetlere göre ölçeklerden alınan ortalama puanlar karşılaştırıldığında;

Kadınların Covid-19 korkusu ortalamaları (ort=20.64) erkeklerin ortalamalarından (ort=17.70) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $t=3.008$ ;  $p=.000$ ).

Cinsiyete göre işten ayrılma niyeti ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Erkeklerin psikolojik sermaye toplam puan ortalamaları (ort=122.70) kadınların ortalamalarından (ort=118.42) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $t=-2.608$ ;  $p=.010$ ).

Cinsiyete göre Psikolojik Sermaye Ölçeğinin “İyimserlik” alt boyutundan alınan ortalama puanlar arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Erkeklerin Psikolojik Sermaye Ölçeğinin “Psikolojik Dayanıklılık” alt boyutu ortalamaları (ort=31.11) kadınların ortalamalarından (ort=29.59) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $t=-3.179$ ;  $p=.002$ ).

Erkeklerin Psikolojik Sermaye Ölçeğinin “Umut” alt boyutu ortalamaları (ort=30.89) kadınların ortalamalarından (ort=29.89) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $t=-2.111$ ;  $p=.036$ ).

Erkeklerin Psikolojik Sermaye Ölçeğinin “Özyeterlik” alt boyutu ortalamaları (ort=32.53) kadınların ortalamalarından (ort=31.40) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $t=-2.474$ ;  $p=.014$ ).

Tablo 7’de öğretmenlerin medeni durumlarına göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları

	Medeni Durum	N	Sıra ORT	z	p
Covid-19 Korkusu	Bekar	46	158.22	-.140	.889
	Evli	266	156.20		
İşten Ayrılma Niyeti	Bekar	46	171.34	-1.237	.216
	Evli	266	153.93		
Psikolojik Sermaye	Bekar	46	166.83	-.841	.400
	Evli	266	154.71		
<i>İyimserlik</i>	Bekar	46	159.53	-.248	.804
	Evli	266	155.98		
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	Bekar	46	168.65	-.993	.321
	Evli	266	154.40		
<i>Umut</i>	Bekar	46	167.60	-.907	.364
	Evli	266	154.58		
<i>Özyeterlik</i>	Bekar	46	166.34	-.809	.418
	Evli	266	154.80		

\*p<.05

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 8'de öğretmenlerin çocuk sahibi olup olmamalarına göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olup Olmamalarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları

	Çocuk	N	Sıra ORT	z	p
Covid-19 Korkusu	Var	254	155.64	-.272	.786
	Yok	55	152.04		
İşten Ayrılma Niyeti	Var	254	152.56	-1.058	.290
	Yok	55	166.29		
Psikolojik Sermaye	Var	254	156.06	-.450	.652
	Yok	55	150.08		
İyimserlik	Var	254	156.16	-.491	.623
	Yok	55	149.65		
Psikolojik Dayanıklılık	Var	254	154.02	-.418	.676
	Yok	55	159.55		
Umut	Var	254	156.67	-.709	.478
	Yok	55	147.28		
Özyeterlik	Var	254	155.27	-.117	.907
	Yok	55	153.74		

\*p<.05

Öğretmenlerin çocuk sahibi olup olmamalarına göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Tablo 9’da öğretmenlerin eğitim durumlarına göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir. Bu analizde doktora yapmış öğretmenlerin sayısı karşılaştırma için yeterli olmadığından eğitim durumu yeniden lisans ve lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) olmak üzere kategorize edilmiştir.

Tablo 9: Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları

	Eğitim Durumu	N	Sıra ORT	z	p
Covid-19 Korkusu	Lisans	256	157.73	-.516	.606
	Lisansüstü	56	150.88		
İşten Ayrılma Niyeti	Lisans	256	156.94	-.187	.852
	Lisansüstü	56	154.51		
Psikolojik Sermaye	Lisans	256	151.59	-2.056	<b>.040*</b>
	Lisansüstü	56	178.95		
<i>İyimserlik</i>	Lisans	256	153.13	-1.416	.157
	Lisansüstü	56	171.92		
<i>Psikolojik Dayanıklılık</i>	Lisans	256	152.46	-1.697	.090
	Lisansüstü	56	174.96		
<i>Umut</i>	Lisans	256	153.01	-1.467	.142
	Lisansüstü	56	172.46		
<i>Özyeterlik</i>	Lisans	256	153.12	-1.429	.153
	Lisansüstü	56	171.94		

\*p<.05

Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre Psikolojik Sermaye ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur ( $z=-2.056$ ;  $p=.040$ ). Lisansüstü mezunlarının psikolojik sermaye toplam puan sıra ortalamaları (sıra=178.95) lisans mezunlarını sıra ortalamalarından (sıra=151.59) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Diğer ortalamalar arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 10'da öğretmenlerin çalıştıkları kuruma göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo 10: Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları

	Kurum	N	Sıra ORT	z	p
Covid-19 Korkusu	Devlet okulu	234	156.76	-.088	.930
	Özel okul	78	155.72		
İşten Ayrılma Niyeti	Devlet okulu	234	149.66	-2.374	<b>.018*</b>
	Özel okul	78	177.01		
Psikolojik Sermaye	Devlet okulu	234	149.48	-2.381	<b>.017*</b>
	Özel okul	78	177.55		
İyimserlik	Devlet okulu	234	156.74	-.081	.935
	Özel okul	78	155.78		
Psikolojik Dayanıklılık	Devlet okulu	234	150.68	-1.981	<b>.048*</b>
	Özel okul	78	173.97		
Umut	Devlet okulu	234	146.72	-3.329	<b>.001*</b>
	Özel okul	78	185.85		
Özyeterlik	Devlet okulu	234	146.71	-3.356	<b>.001*</b>
	Özel okul	78	185.87		

\*p<.05

Devlet okulu ve özel okulda görev yapan öğretmenlerin Covid-19 korkusu sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti sıra ortalamaları (sıra=177.01) devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin sıra ortalamalarından (sıra=149.66) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-2.374; p=.018).

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye toplam puan sıra ortalamaları (sıra=177.55) devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin sıra ortalamalarından (sıra=149.48) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-2.381; p=.017).

Devlet okulu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği “İyimserlik” alt boyutu sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği “Psikolojik Dayanıklılık” alt boyutu sıra ortalamaları (sıra=173.97) devlet okullarında görev yapan

öğretmenlerin sıra ortalamalarından (sıra=150.68) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $z=-1.981$ ;  $p=.048$ ).

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği “Umut” alt boyutu sıra ortalamaları (sıra=185.85) devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin sıra ortalamalarından (sıra=146.72) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $z=-3.329$ ;  $p=.001$ ).

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği “Özyeterlik” alt boyutu sıra ortalamaları (sıra=185.87) devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin sıra ortalamalarından (sıra=146.71) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $z=-3.356$ ;  $p=.001$ ).

Tablo 11’de öğretmenlerin çalışma durumlarına göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

*Tablo 11: Öğretmenlerin Çalışma Durumlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları*

	Çalışma Durumu	N	Sıra ORT	z	p
Covid-19 Korkusu	Tam zamanlı	281	156.39	-.067	.946
	Yarı zamanlı	31	157.53		
İşten Ayrılma Niyeti	Tam zamanlı	281	160.17	-2.217	<b>.027*</b>
	Yarı zamanlı	31	123.21		
Psikolojik Sermaye	Tam zamanlı	281	158.16	-.978	.328
	Yarı zamanlı	31	141.47		
<i>İyimserlik</i>	Tam zamanlı	281	157.74	-.731	.465
	Yarı zamanlı	31	145.29		
<i>Psikolojik Dayamlılık</i>	Tam zamanlı	281	158.48	-1.174	.241
	Yarı zamanlı	31	138.52		
<i>Umut</i>	Tam zamanlı	281	155.91	-.346	.729
	Yarı zamanlı	31	161.81		
<i>Özyeterlik</i>	Tam zamanlı	281	159.98	-2.073	<b>.038*</b>
	Yarı zamanlı	31	124.95		

\* $p<.05$

Öğretmenlerin çalışma durumlarına göre Covid-19 korkusu sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tam zamanlı çalışan öğretmenlerin işten ayrılma niyeti sıra ortalamaları (sort=160.71) yarı zamanlı çalışan öğretmenlerin sıra ortalamalarından (sort=123.21) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $z=-2.217$ ;  $p=.027$ ).

Tam zamanlı çalışan öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Ölçeği “Özyeterlik” alt boyutu sıra ortalamaları (sort=159.98) yarı zamanlı çalışan öğretmenlerin sıra ortalamalarından (sort=124.95) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ( $z=-2.073$ ;  $p=.038$ ).

Psikolojik Sermaye Ölçeğinin diğer alt boyutlarından alınan sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 12’de öğretmenlerin çalışma alanlarına göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları, Kruskal Wallis ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo 12: Öğretmenlerin Çalışma Alanlarına Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları, Kruskal Wallis Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları

	Çalışma alanı	N	Sıra ORT	$\chi^2$	z
Covid-19 Korkusu	Okul öncesi	9	146.83	3.001	
	İlkokul	79	166.91		
	Ortaokul	61	165.46		
	Lise	163	148.64		
İşten Ayrılma Niyeti	Okul öncesi	9	82.94	10.267*	İlk>OÖ z=-2.669; p=.008 OO>OÖ z=-2.733; p=.006 L>OÖ z=-2.282; p=.022
	İlkokul	79	164.35		
	Ortaokul	61	174.33		
	Lise	163	150.09		
Psikolojik Sermaye	Okul öncesi	9	148.50	1.781	
	İlkokul	79	161.87		
	Ortaokul	61	143.43		
	Lise	163	159.23		
İyimserlik	Okul öncesi	9	145.78	3.626	
	İlkokul	79	149.23		
	Ortaokul	61	143.25		
	Lise	163	165.58		
Psikolojik Dayanıklılık	Okul öncesi	9	147.94	2.164	
	İlkokul	79	161.27		
	Ortaokul	61	141.95		
	Lise	163	160.10		
Umut	Okul öncesi	9	192.44	3.678	
	İlkokul	79	167.34		
	Ortaokul	61	145.66		
	Lise	163	153.32		
Özyeterlik	Okul öncesi	9	135.78	3.292	
	İlkokul	79	171.02		
	Ortaokul	61	156.57		
	Lise	163	150.58		

\*p<.05

Öğretmenlerin çalışma alanlarına göre Covid-19 Korkusu Ölçeğinden ve Psikolojik Sermaye Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Öğretmenlerin çalışma alanlarına göre İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur [ $\chi^2_{(3)}=10.267$ ;  $p=.016$ ]. Farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla yürütülen Mann Whitney U testi sonucunda İlkokul öğretmenlerinin (sort=164.35;  $z=-2.669$ ;  $p=.008$ ), ortaokul öğretmenlerinin (sort=174.33;  $z=-2.733$ ;  $p=.006$ ) ve lise öğretmenlerinin (sort=150.09;  $z=-2.282$ ;  $p=.022$ ) işten ayrılma niyeti sıra ortalamaları okul öncesi öğretmenlerinin sıra ortalamalarından (sort=82.94) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Diğer ortalamalar arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 13’de öğretmenlerin pandemi sürecinde uzaktan eğitim verip vermemelerine göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

*Tablo 13: Öğretmenlerin Pandemi Sürecinde Uzaktan Eğitim Verip Vermemelerine Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları*

	Uzaktan Eğitim	N	Sıra ORT	z	p
Covid-19 Korkusu	Verdim	272	154.56	-.990	.322
	Vermedim	40	169.68		
İşten Ayrılma Niyeti	Verdim	272	152.74	-1.964	.050
	Vermedim	40	182.04		
Psikolojik Sermaye	Verdim	272	156.30	-.104	.917
	Vermedim	40	157.89		
İyimserlik	Verdim	272	156.45	-.026	.979
	Vermedim	40	156.85		
Psikolojik Dayanıklılık	Verdim	272	156.45	-.027	.978
	Vermedim	40	156.86		
Umut	Verdim	272	156.77	-.139	.889
	Vermedim	40	154.65		
Özyeterlik	Verdim	272	155.39	-.575	.565
	Vermedim	40	164.08		

\* $p<.05$

Öğretmenlerin pandemi sürecinde uzaktan eğitim verip vermemelerine göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 14’de öğretmenlerin pandemi sürecinde Covid-19 geçirip geçirmemelerine göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

*Tablo 14: Öğretmenlerin Pandemi Sürecinde Covid-19 Geçirip Geçirmemelerine Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları*

	Pandemi sürecinde		Sıra ORT	z	p
	Covid-19 geçirme durumu	N			
Covid-19 Korkusu	Evet, geçirdim	29	143.78	-.798	.425
	Hayır, geçirmedim	283	157.80		
İşten Ayrılma Niyeti	Evet, geçirdim	29	157.28	-.050	.960
	Hayır, geçirmedim	283	156.42		
Psikolojik Sermaye	Evet, geçirdim	29	154.57	-.121	.904
	Hayır, geçirmedim	283	156.70		
İyimsizlik	Evet, geçirdim	29	163.29	-.427	.669
	Hayır, geçirmedim	283	155.80		
Psikolojik Dayanıklılık	Evet, geçirdim	29	159.84	-.210	.833
	Hayır, geçirmedim	283	156.16		
Umut	Evet, geçirdim	29	145.83	-.671	.502
	Hayır, geçirmedim	283	157.59		
Özyeterlik	Evet, geçirdim	29	147.84	-.548	.584
	Hayır, geçirmedim	283	157.39		

\*p<.05

Öğretmenlerin pandemi sürecinde Covid-19 geçirip geçirmemelerine göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 15’de öğretmenlerin pandemi sürecinde yakınlarının Covid-19 geçirip geçirmemelerine göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti

Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları ve bağımsız örneklem Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

*Tablo 15: Öğretmenlerin Pandemi Sürecinde Yakınlarının Covid-19 Geçirip Geçirmemelerine Göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Sıra Ortalamaları Ve Bağımsız Örneklem Mann Whitney U Testi Bulguları*

	Pandemi sürecinde yakınlarının Covid-19 geçirme durumu	N	Sıra ORT	z	p
Covid-19 Korkusu	Evet	224	158.44	-.608	.543
	Hayır	88	151.55		
İşten Ayrılma Niyeti	Evet	224	155.79	-.227	.820
	Hayır	88	158.31		
Psikolojik Sermaye	Evet	224	152.98	-1.099	.272
	Hayır	88	165.45		
İyimserlik	Evet	224	153.06	-1.079	.281
	Hayır	88	165.27		
Psikolojik Dayanıklılık	Evet	224	152.87	-1.139	.255
	Hayır	88	165.75		
Umut	Evet	224	154.51	-.623	.533
	Hayır	88	161.56		
Özyeterlik	Evet	224	154.04	-.775	.438
	Hayır	88	162.75		

\*p<.05

Öğretmenlerin pandemi sürecinde yakınlarının Covid-19 geçirip geçirmemelerine göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo 16’da öğretmenlerin çeşitli demografik değişkenlerle Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları verilmiştir.

Tablo 16: Öğretmenlerin Çeşitli Değişkelerle Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye Ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Bulguları

	Kov-19 Korku	İAN	PS	PS-İ	PS-PD	PS-U	PS-Ö
Yaş	<b>.146**</b>	.026	.020	-.021	.051	.032	.010
Bulunduğu iş yerindeki toplam çalışma süresi	.096	.061	-.010	.005	-.008	-.015	-.018
Toplam iş deneyimi süresi	<b>.154**</b>	.046	.025	-.036	.036	.051	.040
Çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine inanç	<b>-.246**</b>	<b>-.278**</b>	<b>.283**</b>	<b>.393**</b>	<b>.201**</b>	<b>.242**</b>	.107
Meslek yaşamını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantısını sürdürebilmeye inanç	<b>-.208**</b>	-.096	<b>.224**</b>	<b>.197**</b>	<b>.184**</b>	<b>.222**</b>	<b>.158**</b>

\*p<.05; \*\*p<.01

Öğretmenlerin yaşları ile Covid-19 korkusu puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.146$ ;  $p=.010$ ). Öğretmenlerin yaşları arttıkça Covid-19 korkusu düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin toplam iş deneyim süreleri ile Covid-19 korkusu puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.154$ ;  $p=.006$ ). Öğretmenlerin toplam iş deneyim süreleri arttıkça Covid-19 korkusu düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine inanç düzeyleri ile Covid-19 korkusu puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-.246$ ;  $p=.000$ ). Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine olan inanç arttıkça Covid-19 korkusu düzeyleri azalmaktadır.

Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine inanç düzeyleri ile İşten Ayrılma Niyeti puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-.278$ ;  $p=.000$ ). Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine olan inanç arttıkça işten ayrılma niyeti düzeyleri azalmaktadır.

Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliğine inanç düzeyleri ile Psikolojik Sermaye toplam puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.283$ ;  $p=.000$ ). Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine olan inanç arttıkça psikolojik sermaye düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliğine inanç düzeyleri ile Psikolojik Sermaye “İyimserlik” alt boyutu puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.393$ ;  $p=.000$ ). Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine olan inanç arttıkça iyimserlik düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliğine inanç düzeyleri ile Psikolojik Sermaye “Psikolojik Dayanıklılık” alt boyutu puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.201$ ;  $p=.000$ ). Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine olan inanç arttıkça psikolojik dayanıklılık düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliğine inanç düzeyleri ile Psikolojik Sermaye “Umut” alt boyutu puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.242$ ;  $p=.000$ ). Öğretmenlerin çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine olan inanç arttıkça umut düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları ile Covid-19 korkusu puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=-.208$ ;  $p=.000$ ). Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları arttıkça Covid-19 korkusu düzeyleri azalmaktadır.

Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları ile işi bırakma niyeti puanları arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları ile Psikolojik Sermaye toplam puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.224$ ;  $p=.000$ ).

Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları arttıkça psikolojik sermaye düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları ile Psikolojik Sermaye “İyimserlik” puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.197$ ;  $p=.000$ ). Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları arttıkça iyimserlik düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları ile Psikolojik Sermaye “Psikolojik Dayanıklılık” puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.184$ ;  $p=.001$ ). Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları arttıkça psikolojik dayanıklılık düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları ile Psikolojik Sermaye “Umut” puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.222$ ;  $p=.000$ ). Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları arttıkça umut düzeyleri artmaktadır.

Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları ile Psikolojik Sermaye “Özyeterlik” puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.158$ ;  $p=.005$ ). Öğretmenlerin meslek yaşantılarını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantılarını sürdürebilmeye olan inançları arttıkça özyeterlik düzeyleri artmaktadır.

Diğer değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma Antalya ilinde aktif çalışma hayatı olan öğrenmelirinin, Covid-19 korkuları ile işten ayrılma niyetleri arasında psikolojik sermayelerinin düzenleyici rolünün incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada yapılan korelasyon analizi bulguları neticesinde, Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu, Covid-19 korkusu ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna karşın, Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici bir rolü olmadığı görülmüştür.

Psikolojik sermayenin, Covid-19 korkusu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolününün olmayışını Maslow, *İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı*'na (1943, 1954) göre güvenlik ihtiyaçlarının giderilmesinin bireylerin gelişim yolundaki önemli bir basamak olarak görülmektedir. Güvenlik ihtiyaçları; kişisel güvenlik, duygusal güvenlik, ekonomik güvenlik ve kişinin iyi oluşunun güvence altına alınması bulunmaktadır. Covid-19 pandemisinin yarattığı korku bireylerin güvenlik ihtiyaçlarını beslemelerinde büyük bir engel oluşturmuştur. Güvenlik ihtiyacı karşılanamayan bireylerde psikolojik sermayenin değerlendirilmesi iyi bir kaynak olmayabilir.

Bu araştırmada Covid-19 korkusu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki düşük düzeyde anlamlı bulunduğundan dolayı psikolojik sermaye bu ilişki arasında düzenleyici bir rol üstlenmemiş olabilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin Tablo:13'de görüldüğü üzere büyük çoğunluğu uzaktan eğitim vermiş ve öğretmenlerin psikolojik sermayeyi koruyucu bir kaynak olarak kullanmalarını engellemiş olabilir.

Ayrıca, araştırmanın örnekleminin Antalya ilindeki aktif olarak çalışan öğretmenlerden oluştuğu göz önüne alınmalı ve farklı meslek gruplarında psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve Covid-19 korkusu arasındaki ilişkinin değişim gösterebileceği düşünülmelidir.

Araştırmanın ek analizlerinde elde edilen sonuçlar incelendiğinde, kadınların Covid-19 korkularının erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadınların Covid-19 korkusunun erkeklerden yüksek oluşu, araştırmaya katılanların çoğunluğunun çocuk sahibi olması ve kadınların hastalıklar söz konusu olduğunda genellikle bakım veren

rolünü üstleniyor olmalarıyla açıklanabilir. Bakım veren kişinin maruz kaldığı yük, depresyon, tükenmişlik, anksiyete, fiziksel sağlıkta bozulma, sosyal izolasyon ve ekonomik zorluklar gibi sonuçlar oluşturur (Atagün ve ark. 2011). Kadınların hastalıklarda bakım veren rolünü de üstleniyor olması sıklıkla klinikte de gözlenen bir durumdur ve sadece kendi hastalıkları ile değil hanede bulunan diğer bireylerin de hastalık geçirmelerine ilişkin korkuları Covid-19 korkusunun erkeklerden daha yüksek çıkmasının bir nedeni olabilir. Erkeklerin psikolojik sermaye düzeylerinin kadınlardan yüksek olduğu bilgisi ek analizler sonucunda edinilmiştir. Erkeklerin psikolojik sermaye düzeylerinin kadınlardan yüksek oluşu örneklemin öğretmenlerden oluştuğu dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Sosyalleşme süreci içerisinde kadına (özellikle kırsal alan kadınına), kendi hayatının her döneminde (çocukluk, ergenlik,yetişkinlik, ebeveynlik) erkeğin desteğine, onayına ve yönetimine ihtiyacı olduğunu düşüncesini güçlendiren değer kalıpları sürdürülmesiyle nihayetinde kadın bu inanışları benlik duygusuyla bütünleştirerek kendisine işlenen “erkeğe bağımlılık” rolünü hayatı boyunca kabullenmektedir (Aktaş G, 2013). Bu bağlamda bakıldığında araştırmaya katılan kadınların psikolojik sermaye seviyelerinin erkeklere nazaran daha düşük sonuç vermesinin nedenlerinden biri olduğu düşünülebilir. Ayrıca araştırmada işten ayrılma niyetinde ise kadın ve erkekler arasında farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin evlilerin ve bekarların popülasyon olarak aralarında sayısal farklılığın çok olması sebebiyle, medeni durumlarına göre Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Aynı sebepten dolayı, çocuk sahibi olanlar ve olmayanlar arasında da Covid-19 Korkusu, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Eğitim, çalışma durumu ve çalışılan kurumun devlet veya özel okul olması psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki oluşturmuş. Bunun sebebi, psikolojik sermayenin alt boyutlarında olan, özyeterlik, psikolojik dayanıklılık ve umudun, maddi imkanlara göre şekillendiğini söyleyebiliriz. Ekonomik olarak daha rahat seviyede olan devlet okulu öğretmenlerinin işten ayrılma niyetleri, özel okulda çalışanlara göre daha fazla olmasının sebebi özel okul öğretmenlerinin iş bulma kaygısı olması olarak düşünülebilir fakat bunun için katılımcıların farklılıklarına göre sayısal olarak aynı veya

çok yakın olarak alınıp İşsizlik Kaygı Ölçeği ile birlikte araştırmak daha net bir sonuç verecektir.

Araştırmanın, öğretmenlerin yaşları ile Covid-19 korkusu puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunması, öğretmenlerin deneyimleri ile Covid-19 korkusu arasındaki düşük seviye de olsa pozitif yöndeki ilişkinin göstergelerinden biridir. Çünkü, iş deneyimi arttıkça yaş da ilerlemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine inançları arttıkça işten ayrılma niyeti seviyesi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Aynı şekilde, çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine inançları ve Covid-19 korkusu arasında da anlamlı negatif bir ilişki vardır fakat çalışma ortamında pandemi önlemlerinin yeterliliğine inanç düzeyi arttıkça Covid-19 korkusu seviyesi ile Psikolojik Sermaye ve alt boyutları olan umut, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik arasında pozitif yönde ilişki oluşmuştur.

Meslek yaşamını sonlandırma durumunda ekonomik olarak yaşantısını sürdürebilmeye inanç arttıkça Covid-19'a olan korku azalmakta ve Psikolojik Sermaye ve tüm alt boyutlarının artmakta olduğu gözlenmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerden yola çıkarak, çalışılan kurumun sağladığı güven ve maddi olanakların Covid-19 korkusuyla başetmek için öğretmenlerde Psikolojik sermaye ve alt boyutlarını arttırarak olanak sağladığını söyleyebiliriz. Aynı zamanda bu araştırmada elde edilen verilerden yola çıkarak, psikolojik sermaye seviyesi arttıkça işten ayrılma niyeti ve Covid-19 korkusu seviyelerinin azaldığını ve fakat işten ayrılma niyeti ve Covid-19 korkusu arasındaki pozitif yöndeki ilişkide Psikolojik Sermayenin düzenleyici bir rolü olmadığı söylenebilir.

## **Öneriler**

Bu araştırmadan elde edilen bilgilere bakarak, bu konu üzerinde araştırma yaparken cinsiyetin Covid-19 korkusu ve psikolojik sermaye arasındaki düzenleyici rolü incelenebilir. Araştırma örneklemini Antalya ilindeki öğretmenlerdir, psikolojik sermayenin Covid-19 korkusu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici rolü başka meslek gurupları ve başka illerde araştırılabilir. Bir diğer taraftan araştırmada

psikolojik sermaye ile Covid-19 korkusu arasındaki negatif yönlü anlamlı ilişki bulunması ve psikolojik sermaye ile eğitim düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunması bize eğitimin psikolojik sermayeyi güçlendirerek zorluklarla, korkularla başa çıkabilmekte önemli bir başlık olduğunu göstermiştir. Araştırmada elde ettiğimin sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin Covid-19 korkusu puanları ile işten ayrılma niyeti puanları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmasının sebeplerinden biri olarak devlet okulunda çalışan öğretmen sayısının, özel okulda çalışan öğretmen sayısından oldukça fazla olmasını düşünülebilir ve bu bakımdan ilerideki çalışmalarda devlet okulu ve özel okul katılımcı öğretmen sayıları birbirine eş tutularak araştırılabilir.

### **Çalışmanın Sınırlılıkları**

Bu çalışmada dikkate edilmesi gereken bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, veri toplama yönteminin sebep olduğu bazı sınırlılıkların varolduğu söylenilebilir. Öz-bildirim ölçeklerinin kullanılması sebebiyle tepki yanlılığı (response bias) problemi olabilir. Bu çalışmada sosyal beğenirlik ihtimali gerçekleşmiş olabilir.

Bir diğer sınırlılıksa; bağımlı değişken, bağımsız değişken ve düzenleyici değişken için cevaplanan ölçeklerin katılımcıların eş zamanlı olarak yanıtlamasıdır. Bu durumdan dolayı bazı yöntem yanlılıkları ortaya çıkabilmektedir. Ortak yöntem varyansı (common method bias) bu çalışmada ortaya çıkmış olabilir. Bu durum, ölçekler arasındaki ilişkilere ait sonuçların geçerliliği bakımından tehdit oluşturabilir.

Katılımcıların yanıtları, anket yöntemi ile alınmıştır. Bulguların, katılımcılara uygulanan ölçeklerle sınırlı olduğu söylenebilir. Katılımcılardan elde edilen bilgiler kantitatif özellik taşımaktadır, incelenen konuların derinlemesine analiz edilmesi bakımından engel görülebilir.

Katılımcılar, gönüllü olarak araştırmaya destek olmuşlardır. Araştırmaya katılmayı kabul eden ve kabul etmeyen öğretmenler arasında farklılıklar olabileceği ve bu farklılıklar ise sonuçları etkileyebileceği düşünülmeli ya da farklılıkların araştırmaya yansımaması da olasılık dahilindedir.

Kesitsel bir çalışma (cross sectional study) olarak düşünülebilen bu çalışmada değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisinden bahsedilemeyeceği hatırlanmalıdır.

Katılımcıların duygu, düşünce ve davranışlarının zaman içindeki değişimi kesitsel çalışmalarda incelenememektedir.



## KAYNAKÇA

- Akman, Y. ve Korkut, F. (1993). A study on the scale of hope. *Hacettepe University Faculty of Education Journal*, 9,193-202.
- Aktaş, G. (2013). Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak. *Edebiyat Fakültesi Dergisi / Journal of Faculty of Letters*, 30, 53-72.
- Alat, P., Das, S. S., Arora, A., & Jha, A. K. (2021). Mental health during COVID-19 lockdown in India: Role of psychological capital and internal locus of control. *Current Psychology*, 1-13.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. Journal of Vocational Behavior*, 276(49), 252-276.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5®)*. American Psychiatric Publication.
- Arora, A., Jha, A. K., Alat, P., ve Das, S. S. (2020). Understanding coronaphobia. *Asian Journal of Psychiatry*, 54, 102384.
- Ataç, A. ve Uçar, M. (2006). Önemli Bulaşıcı Hastalıklar ve Yaşam Sürelerine Etkileri. *Bilim Tarihi Araştırmaları: Salgın Hastalıklar Tarihi*, 2, 33- 42.
- Atagün ve ark. (2011). Kronik Hastalıklarda Bakım Veren Yükü. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar - Current Approaches in Psychiatry*, 513-552.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Human Resilience Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.

- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Burakova, M., Ducourneau, J., Gana, K., ve Dany, L. (2014). Pronostic de l'intention de départ chez les sapeurs-pompiers volontaires en France [Predicting intention to leave among volunteer fire-fighters in France]. *Psychologie Francaise*, 59(4), 273-300.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., ve Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879-889.
- Cao W., Fang Z., Hou G., Han M., Xu X., Dong J. ve Zheng J. (2020). The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Research*, 287, 10.1016/j.psychres.2020.112934
- Chakraborty, K. ve Chatterjee, M. (2020). Psychological impact of COVID-19 pandemic on general population in West Bengal: a cross-sectional study. *Indian Journal of Psychiatry*, 62, 266-272.
- Cheung, Francis & Tang, So Kum & Shuwen, Tang. (2011). Psychological Capital as a Moderator Between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction Among School Teachers in China. *International Journal of Stress Management*. 18. 348-371. 10.1037/a0025787.
- Cho, S., Johanson, M. M. ve Guchait, P. (2009). Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave versus Intent to stay. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 374-381.
- Choi, S. P., Cheung, K., ve Pang, S. M. (2013). Attributes of nursing work environment as predictors of registered nurses' job satisfaction and intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 429-440.
- Cüceloğlu, D. ve Erdoğan, İ. (2013). Öğretmen Olmak. İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları.
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137-154, DOI: 10.14689/ejer.2018.75.8

- Dyrbye, L. N., Power, D. V., Massie, F. S., Eacker, A., Harper, W., Thomas, M. R., Szydlo, D. W., Sloan, J. A., ve Shanafelt, T. D. (2010). Factors associated with resilience to and recovery from burnout: A prospective, multi-institutional study of US medical students. *Medical Education*, 44(10), 1016–1026.
- Estiri, M., Nargesian, A., Dastpish, F., ve Sharifi, S. M. (2016). The impact of psychological capital on mental health among Iranian nurses: considering the mediating role of job burnout. *SpringerPlus*, 5(1), 1377
- Ghapanchi, A. H., ve Aurum, A. (2011). Antecedents to IT personnel's intentions to leave: A systematic ure review. *Journal of Systems and Software*, 84(2), 238-249.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W., ve Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Updated moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26, 463 – 488.
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli and effect of the intention to leave the organization. *European Scientific Journal*, 1, 184-198.
- Haleem A., Javaid M. ve Vaishya R. (2020). Effects of COVID-19 pandemic in daily life. *Current Medicine Research and Practice*, 10, 78–79.
- Hart, S. L., Vella, L., ve Mohr, D. C. (2008). Relationships among depressive symptoms, benefit-finding, optimism, and positive affect in multiple sclerosis patients after psychotherapy for depression. *Health Psychology*. 27, 230–238.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E. ve Griffeth, R.W. (1992). A Meta-Analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 890-909.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper and Brothers: New York.
- Hu, T., Zhang, D., ve Wang, J. (2015). A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *Personality and Individual Differences*, 76, 18–27.
- Huang, Y., ve Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional

- Igbaria, M., ve McCloskey, D. W. (1996). Career orientations of MIS employees in Taiwan. *Computer Personnel*, 17(2), 3-24.
- Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51(51) 319-337.
- Jehanzeb, K., Rasheed, A. ve Rasheed, M.F. (2013). Organizational commitment and turnover intentions: impact of employee's training in private sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8),79-90.
- Joseph, D., Ng, K. Y., Koh, C., ve Ang, S. (2007). Turnover of information technology professionals: A narrative review, meta-analytic structural equation modeling, and model development. *MIS Quarterly*, 31(3), 547-577.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., ve Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, [10.1016/j.ijhm.2020.102703](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703)
- Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of Business and Finance*. Thompson Gale: Detroit.
- Kurtulmuş, M., Yiğit, B. (2016). İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871. DOI:10.17860/mersinefd.282385
- Last, J. M (2001). *A Dictionary of Epidemiology* (4th ed.) New York: Oxford University Press.
- Lee, S.A. (2020). Coronavirus Anxiety Scale: a brief mental health screener for COVID-19 related anxiety. *Death Studies*. 44, 393–401.
- Li W., Yang Y., Liu Z.-H., Zhao Y.-J., Zhang Q., Zhang L., Cheung T., Xiang Y.-T. (2020). Progression of mental health services during the COVID-19 outbreak in China. *International Journal of Biological Sciences*, 16, 1732–1738.

- Luthans, F., Luthans, K. W., ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizon*, 41(1), 45-50.
- Luthans, F. ve Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. D. Nelson ve C. L. Cooper içinde, *Positive Organizational Behavior* (s. 9-24). Thousand Oaks, C.A: Sage.
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford, England: Oxford University Press.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Maertz, C.P. ve Campion, M.A. (2004). Profiles in quitting: integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47(4), 566 – 582.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-96.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Labrague, L. J., ve de Los Santos, J. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of nursing management*, 29(3), 395–403
- Last, J. M (2001). *A Dictionary of Epidemiology* (4th ed.) New York: Oxford University Press.
- Lussier, I., Derevensky, J. L., Gupta, R., Bergevin, T., ve Ellenbogen, S. (2007). Youth gambling behaviors: An examination of the role of resilience. *Psychology of Addictive Behaviors*, 21(2), 165–173.

- Malik, S., Ullah, I., Irfan, M., Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Pakpour, A. H., Griffiths, M. D., Rehman, I. U., ve Minhas, R. (2021). Fear of COVID-19 and workplace phobia among Pakistani doctors: A survey study. *BMC public health*, 21(1), 833
- Masroor A.M., Fakir M. J. (2010). Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses. *Business Intelligence Journal*, 3(1), 123-137.
- Mello, J. A. 2011, Strategic Management of Human Resources. Canada: Nelson Education, Ltd
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace*. Sage Publications.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- Moynihan, D. P., ve Landuyt, N. (2008). Explaining turnover intention in State Government examining the roles of gender, life cycle, and loyalty. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 120-143.
- Nancarrow, S., Bradbury, J., Pit, S. W., ve Ariss, S. (2014). Intention to stay and intention to leave: Are they two sides of the same coin? A cross-sectional structural equation modelling study among health and social care workers. *Journal of Occupational Health*, 56(4), 292-300.
- Pförtner, T. K., Pfaff, H. ve Hower, K. I. (2021). Will the demands by the covid-19 pandemic increase the intent to quit the profession of long-term care managers? A repeated cross-sectional study in Germany, *Journal of Public Health*
- Rahimnia, F., Ahmad Reza Karimi Mazidi, A.R.K. ve Mohammadzadeh, Z. (2013). Emotional mediators of psychological capital on well-being: The role of stress, anxiety, and depression. *Management Science Letters*, 3(3), 913-926.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers G. ve Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.

- Said, R.M. ve El-Shafei, D.A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 8791–8801.
- Scheier, M. F ve Carver, C. S (1985). Optimism, Coping and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4, 219- 247.
- Seligman, M. E. P ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sintema, E. J. (2020). Effect of COVID-19 on the Performance of Grade 12 Students: Implications for STEM Education. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 16(7), em1851. <https://doi.org/10.29333/ejmste/7893>
- Snyder, C.R., Irwing, L. ve Anderson, J.R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. (Edt: C. R. Snyder ve D. R. Forsyth). *Handbook of Social and Clinical Psychology*, ss. 355-361. New York. Pergamon.
- Somers, M.J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.
- Tanner C. (2020, Haziran 6). When coronaphobia turns into agoraphobia: ‘I struggle to even go out for a walk’ Erişim tarihi 6 Haziran. 2021 <https://inews.co.uk/news/coronavirus-uk-latest-lockdown-restrictions-coronaphobia-agoraphobia-mental-health-434506>
- Tett, R. P. ve J. P. Meyer. (1993). Job satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta- Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3),134-156.
- Treuren, G. J. M., ve Frankish, E. (2014). Pay dissatisfaction and intention to leave: The moderating role of personal care worker client embeddedness. *Nonprofit Management and Leadership*, 25(1), 5-21.

- Turliuc, M. N., & Candel, O. S. (2021). The relationship between psychological capital and mental health during the Covid-19 pandemic: A longitudinal mediation model. *Journal of Health Psychology*. <https://doi.org/10.1177/13591053211012771>
- Urgan, S. et al. (2020) 2020 COVID-19 Dünya Pandemisinde İş Yaşamında Görülen Kaygı, Stres ve Depresyonun Pozitif Psikolojik Sermaye İle İlişkisi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Ek Sayı, Ekim*, 441-472.
- Voigt, E., ve Hirst, G. (2015). High and low performers' intention to leave: Examining the relationship with motivation and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(5), 574-588.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley and Sons: New York.
- Xiong, J., Lipsitz, O., Nasri, F., Lui, L. M. W., Gill, H., Phan, L., Chen-Li, D., Iacobucci, M., Ho, R., Majeed, A., ve McIntyre, R. S. (2020). Impact of COVID-19 Pandemic on Mental Health in the General Population: A Systematic Review. *Journal of Affective Disorders*, 277, 55-64.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., McIntyre, R. S., Ho, C. (2020). A longitudinal study on the mental health of general population during the COVID-19 epidemic in China. *Brain, behavior and immunity*. 4(1), 40-48.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu L., Ho, C.S. ve Ho, R.C. (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(5), 10.3390/ijerph17051729.
- WHO (2021, Mart 14). WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard | WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard. Erişim tarihi 14. Mart.2021 <https://covid19.who.int/>
- WHO (2020, Aralık 12). Clinical management of severe acute respiratory infection (SARI) when COVID-19 disease is suspected. Erişim tarihi 12 Aralık 2020 <https://www.who.int/publications/i/item/clinicalmanagement-of-covid-19>.
- Yamamoto, G. T ve Altun, D. (2020). The Coronavirus and the rising of online education. *Journal of University Studies*, 3(1), 25-34.

Zayas-Ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E. and Colón Gruñeiro, P. (2015). Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35, 91-106.



## EKLER

### EK A: Gönüllü Katılım Formu

Sizi İstanbul Kent Üniversitesi Klinik Psikoloji Yüksek Lisans öğrencisi Psikolog Hikmet Hakan Coşkun tarafından ve Psikolog Dr. Merve Mamacı danışmanlığında yürütülen araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı, Antalya ilinde aktif çalışma hayatı olan öğretmenlerin covid-19 salgınındaki çalışma yaşamlarını incelemektir. Araştırmaya katılım süresi yaklaşık 10 dakikadır. Araştırmaya sizin dışınızda yaklaşık 300 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün sorulara eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama ya da katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup, kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır; ancak kişisel bilgileriniz gizli tutularak yayın amacıyla kullanılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya hikmethakancoskun@gmail.com e-posta adresi üzerinden ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz. Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı açıklama yukarıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı;

Kabul Ediyorum ( ) Kabul Etmiyorum ( )

## EK B: Demografik Bilgi Formu

Anketin bu bölümünde, demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek ya da boşluğu doldurarak belirtiniz.

1. Yaşınız \_\_\_\_\_

2. Cinsiyetiniz nedir?

Kadın ( ) Erkek ( ) Diğer ( )

3. İlişki durumunuz nedir?

Bekar ( ) Dul ( ) Evli ( )

4. Çocuğunuz var mı?

Evet ( ) Hayır ( )

İlk çocuğuma gebeyim / eşim ilk çocuğumuza gebe( )

Çocuğum var ve şimdi de gebeyim / Çocuğumuz var ve eşim şimdi de gebe ( )

5. Eğitim durumunuz nedir?

Lisans ( )

Yüksek Lisans ( )

Doktora ( )

6. Çalıştığınız kurum:

Özel Okul ( )

Devlet Okulu ( )

Diğer \_\_\_\_\_

7. Öğretmenlik alanınız nedir? \_\_\_\_\_

8. Çalışma durumunuz nedir?

Yarı zamanlı ( )

Tam zamanlı ( )

9. Bulduğunuz iş yerindeki toplam çalışma süreniz (yıl olarak belirtiniz) \_\_\_\_\_

10. Toplam iş deneyimi süreniz (yıl olarak belirtiniz) \_\_\_\_\_

11. Çalıştığınız alan:

Okulöncesi ( )

İlkokul ( )

Ortaokul ( )

Lise ( )

12. Pandemi sürecinde uzaktan eğitime katılım durumunuz nedir?

Uzaktan eğitim verdim. ( )

Uzaktan eğitim vermedim ( )

13. Çalışma ortamımda pandemi açısından önlemlerin yeterli olduğuna inanıyorum.

Hiç inanmıyorum( )

İnanmıyorum( )

Kararsızım ( )

Oldukça inanıyorum ( )

Kesinlikle inanıyorum ( )

14. Meslek yaşamımı sonlandırdığım takdirde yaşamımı kolaylıkla sürdürebileceğime inanıyorum.

Hiç inanmıyorum( )

İnanmıyorum( )

Kararsızım ( )

Oldukça inanıyorum ( )

Kesinlikle inanıyorum ( )

## EK C: Covid-19 Korku Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Covid-19'dan çok korkarım.					
2.	Covid-19'u düşünmek beni rahatsız eder.					
3.	Covid-19'u düşündüğümde ellerim terler.					
4.	Covid-19 yüzünden hayatımı kaybetmekten korkuyorum.					
5.	Sosyal medyada Covid-19 ile ilgili haberleri ve hikayeleri izlediğimde gergin veya endişeli olurum					
6.	Covid-19'a yakalanmaktan endişelendiğim için uyuyamıyorum					
7.	Covid-19'a yakalandığımı düşündüğümde kalbim hızlanır veya çarpıntı yapar					

## EK D: Psikolojik Sermaye Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu işaretleyiniz.

1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5	6
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5	6
3	Bir grup iş arkadaşına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5	6
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5	6
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5	6
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5	6
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5	6
12	Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5	6
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5	6
18	İşimde ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5	6
19	İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5	6
21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5	6
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5	6

## Ek E: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Eğer imkanım olsaydı işimden ayrılırdım					
2.	Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.					
3.	Aktif olarak yeni bir iş arıyorum					
4.	İşimden ayrılmayı düşünüyorum					

## ÖZGEÇMİŞ

Hikmet Hakan COŞKUN, 2008 yılında Yeditepe Üniversitesi Çeviribilim Bölümü'nü kazanmıştır. Dört yıl Yeditepe Üniversitesi'ndeki eğitimine devam ettikten sonra son sınıfta radikal bir karar alarak ayrılmış, ardından yeniden üniversite sınavına girerek Doğu Üniversitesi Psikoloji (İngilizce) bölümüne girmeye hak kazanmıştır. 2017 yılında Doğu Üniversitesi Psikoloji (İngilizce) bölümünü bitirmiş ve ardından 2018 yılında İstanbul Kent Üniversitesi Psikoloji Bilim Dalı, Klinik Psikoloji (Tezli) Yüksek Lisans programına katılmıştır.

Geçmiş iş tecrübeleri arasında CarrefourSA Kozyatağı, Arkas Holding, Alesta Sigorta Aracılık Hizmetleri gibi Türkiye'nin önde gelen firmalarında çalışmıştır.

Şu anda kurucusu olduğu The Behave Coaching & Psychological Counseling firmasında danışanlarını görmeye devam etmektedir.