

**T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ**



**SALGIN HASTALIKLARIN ÇALIŞAN PERFORMANSI VE
ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA ETKİSİ: BİR HAVAYOLU
ŞİRKETİNDE ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FURKAN BİRDAL

İSTANBUL, 2025

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ



SALGIN HASTALIKLARIN ÇALIŞAN PERFORMANSI VE
ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA ETKİSİ: BİR HAVAYOLU
ŞİRKETİNDE ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FURKAN BİRDAL

DANIŞMAN: DR. ÖĞR. ÜYESİ YASİN AKSOY

İSTANBUL, 2025

KABUL VE ONAY

FURKAN BİRDAL tarafından hazırlanan “**SALGIN HASTALIKLARIN ÇALIŞAN PERFORMANSI VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA ETKİSİ: BİR HAVAYOLU ŞİRKETİNDE ARAŞTIRMA**” adlı tez çalışmasının savunma tarihi 28.02.2025 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Yönetimi programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Yasin AKSOY

.....

Üye

Prof. Dr. Gönen İlkar DÜNDAR

İstanbul Üniversitesi

.....

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Ali Anıl Ünsal İstanbul

Arel Üniversitesi

.....

İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun
..... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Prof. Dr. Ali AKDEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Salgın hastalıkların çalışan performansı ve etik dışı davranışlara etkisi: bir havayolu şirketinde araştırma.**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

28.02.2025

FURKAN BİRDAL

ÖZET

**SALGIN HASTALIKLARIN ÇALIŞAN PERFORMANSI VE ETİK DIŞI
DAVRANIŞLARA ETKİSİ: BİR HAVAYOLU ŞİRKETİNDE ARAŞTIRMA
YÜKSEK LİSANS TEZİ
FURKAN BİRDAL
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ**

(DANIŞMAN: DR. ÖĞR. ÜYESİ YASİN AKSOY)

İSTANBUL, 2025

Salgın hastalıklar; bir hastalığın belirli süreler içerisinde belirli alanlarda normal oranlarından daha fazla görülerek, yayılması durumudur. Bu hali ile insan hayatında hızlı bir şekilde olumsuz etkiler doğurmaktadır. Yol açtığı fiziksel yıkımların yanı sıra pek çok psikolojik hastalıklara da yol açmaktadır. Salgın hastalıklar sosyal hayatın durmasına yol açmasıyla birlikte, kişilerin profesyonel iş hayatını da olumsuz etkilemektedir.

Etik davranışlar ise toplumsal arasında çok fazla değişkenlik göstermeyen, genel olarak sosyal hayatı düzenleyen ahlaki davranış biçimleridir. İş dünyasında ise etik davranış, işletme sahipleri, yöneticiler, çalışanlar ve tüm paydaşlar arasındaki ilişkilerde doğru ve dürüst bir şekilde davranmayı, yasalara ve toplumsal beklentilere uygun olarak hareket etmeyi ifade eder.

Bu araştırma, salgın hastalıkların çalışanların performansı üzerindeki etkisini ve bu dönemde ortaya çıkabilecek etik dışı davranışları incelemeyi amaçlamaktadır. Salgın hastalıkların yayılması, iş dünyasını ve çalışma koşullarını derinden etkilemekte ve işletmeleri çalışma düzenlerine ilişkin yeniliklere zorlamaktadır. Bu yaklaşımlar ışığında, pandemi dönemleri; çalışanların sağlık durumu, işe devam edebilme kabiliyeti, iş stresi ve motivasyonu, iş yerinin tutumu gibi faktörler iş etiğini ve çalışanların iş performanslarını etkileyeceği varsayılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Salgın Hastalık, Etik Davranış, Etik Dışı Davranış, Pandemi, Çalışan Performansı

ABSTRACT

**THE IMPACT OF EPIDEMIC DISEASES ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AND UNETHICAL BEHAVIOR: A RESEARCH IN AN
AIRLINE COMPANY
MASTER'S THESIS
FURKAN BİRDAL
GRADUATE SCHOOL, ISTANBUL AREL UNIVERSITY
BUSINESS MANAGEMENT**

(SUPERVISOR: ASSIST. PROF. DR. YASİN AKSOY)

İSTANBUL, 2025

Epidemic diseases; It is the spread of a disease in certain areas within certain periods of time by being seen more than their normal rates. In this state, it quickly causes negative effects in human life. In addition to the physical destruction it causes, it also causes many psychological diseases. As epidemics cause social life to stop, they also negatively affect people's professional work life.

Ethical behaviors, on the other hand, are forms of moral behavior that do not vary much among society and generally regulate social life. In the business world, ethical behavior refers to acting correctly and honestly in relations between business owners, managers, employees and all stakeholders, and acting in accordance with the law and social expectations.

This research aims to examine the impact of epidemics on employee performance and unethical behaviors that may occur during this period. The spread of epidemics deeply affects the business world and working conditions and forces businesses to innovate their working patterns. In the light of these approaches, pandemic periods; It is assumed that factors such as employees' health status, ability to continue working, work stress and motivation, workplace attitude will affect business ethics and employees' work performance.

Key Words: Epidemic Disease, Ethical Behavior, Unethical Behavior, Pandemic, Employee Performance

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ŞEKİL LİSTESİ.....	v
TABLO LİSTESİ	vi
KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ.....	viii
ÖNSÖZ.....	ix
1 GİRİŞ	1
2 SALGIN HASTALIKLAR.....	2
2.1 Salgın hastalık kavramı	2
2.2 Salgın Hastalıklar Tarihçesi	3
2.2.1 SARS.....	3
2.2.2 Domuz Gribi (H1N1)	4
2.2.3 EBOLA	5
2.2.4 Covid-19.....	6
2.2.4.1 Covid-19 Pandemisinin Ekonomik Etkileri	7
2.2.4.2 Covid-19 Pandemisinin Psikolojik Etkileri	10
3 ETİK KAVRAMI ve ÖRGÜTLERDE ETİK	12
3.1 Örgütlerde Etik Dışı Kavramına Genel Yaklaşım	15
3.2 Örgütlerde Etik Dışı ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlara Yönelik Kavramsal Yaklaşım	18
3.3 Örgütlerde Etik Dışı Değerlendirilen Davranışlar	22
3.3.1 Ayrımcılık	26
3.3.2 Nepotizm	27
3.3.3 Rüşvet.....	28
3.3.4 Yıldırma- Korkutma.....	29
3.3.5 Bencillik	30
3.3.6 Yolsuzluk	30
3.3.7 İşkence (Eziyet).....	32
3.3.8 Sapkın İşyeri Davranışı	32
3.3.9 Kötü Alışkanlıklar	33
3.3.10 Zimmet	34
3.3.11 Dogmatik Davranış	34
3.3.12 İşyeri Saldırganlığı	35
3.3.13 Anti-Sosyal Davranış	35
3.3.14 Mobbing	36
3.3.15 Dedikodu	37
3.4 Etik ve Etik Dışı Davranışları Anlama: Uygulamalı Etik Yaklaşımı	38
3.4.1 Etik Dışı Davranışların Nedenleri	39
3.4.2 Etik Dışı Davranışların Örgüte Etkileri	41
4 ÇALIŞAN PERFORMANSI.....	44
4.1 Performans Kavramı ve Çalışan Performansı	44
4.2 Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler	45
4.2.1 Kişisel Faktörler	45
4.2.1.1 Bağlılık	45

4.2.1.2	İş tatmini.....	46
4.2.1.3	Yabancılaşma	47
4.2.1.4	Motivasyon.....	49
4.2.2	Örgütsel Faktörler	49
4.2.2.1	Kurumların Değişen Hedefleri ve Değişen Çalışma Koşullarının Etkileri.....	50
4.2.2.2	Kurum Yapılarında Oluşan Değişimler ve Etkileri	52
4.2.3	Çevresel Faktörler	53
4.3	Çalışan Performansının Boyutları	54
4.3.1	Görev Performansı	54
4.3.2	Bağlamsal Performans	54
4.4	Salgın Hastalıkların İş Hayatına Etkisi	55
4.5	Salgın Hastalıkların Çalışan Üzerindeki Etkileri	56
4.6	Değişimlerin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri.....	57
4.6.1	Ekonomik Değişimlerin Etkisi.....	57
4.6.2	Politik Değişimlerin Etkisi.....	58
4.6.3	Sağlık Risklerinin Etkisi	60
4.7	Uzaktan Çalışma ve Çalışan Performansı	61
5	SALGIN HASTALIKLARIN ÇALIŞAN PERFORMANSI VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA ETKİSİ	63
5.1	Araştırmanın Amacı	63
5.2	Araştırmanın Metodolojisi	63
5.3	Araştırmanın Kısıtları.....	63
5.4	Geçerlik Sonuçları.....	63
5.5	Ölçekler İçin Güvenirlik Sonuçları	70
5.6	Verilerin Analizi.....	71
5.7	Bulgular.....	71
5.8	Regresyon Analiz Sonuçları.....	73
5.8.1	Salgın hastalıklarının Çalışan Performansına İlişkin Regresyon Sonuçları	74
5.8.2	Salgın Hastalıklarının Etik Sorunlara İlişkin Regresyon Sonuçları.....	76
5.9	Gruplara Göre Karşılaştırma Sonuçları.....	79
5.10	Bütün Hipotez Testlerin Sonuçları.....	91
6	SONUÇ.....	92
7	KAYNAKLAR	95
8	ÖZGEÇMİŞ.....	107

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1 Sapkın davranışlar tipolojisi	20
Şekil 5.1 Sağlık Sorunları Ölçeği Standart Değerleri Grafiği.....	66
Şekil 5.2 Etik Sorunları Ölçeği Standart Değerleri Grafiği	68
Şekil 5.3 Çalışan Performansı Ölçeği Standart Değerleri Grafiği	69



TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1 Protesto Yaklaşımı Çerçevesinde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları.....	21
Tablo 5.1 Uyum indeksleri.....	64
Tablo 5.2 Sağlık Sorunları Ölçeğine İlişkin T Değerleri Tablosu	65
Tablo 5.3 Etik Sorunlar Ölçeğine İlişkin T Değerleri Tablosu	67
Tablo 5.4 Çalışan Performansı Ölçeğine İlişkin T Değerleri Tablosu.....	68
Tablo 5.5 Model-Veri Uyum İndeksleri Sonucu	70
Tablo 5.6 Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı.....	71
Tablo 5.7 Salgın hastalıkları Ölçeği ve Alt Boyutları İçin Betimsel İstatistik Tablosu	72
Tablo 5.8 Salgın hastalıkları Ölçeği ve Alt Boyutları İçin Betimsel İstatistik Tablosu	72
Tablo 5.9 Çalışan Performansı Ölçeği ve Alt Boyutları İçin Betimsel İstatistik Tablosu	73
Tablo 5.10 Çoklu Bağlantı Tablosu	73
Tablo 5.11 Salgın Hastalıklarının Temel Çalışan Performansına İlişkin Regresyon Tablosu.....	74
Tablo 5.12 Salgın Hastalıklarının İleri Çalışan Performansına İlişkin Regresyon Tablosu.....	74
Tablo 5.13 Salgın Hastalıklarının İçselleştirilmiş Çalışan Performansına İlişkin Regresyon Tablosu.....	75
Tablo 5.14 Salgın Hastalıklarının Çalışan Performanslarına Etkisine İlişkin Hipotezlerin Sonucu.....	76
Tablo 5.15 Salgın Hastalıklarının Dürüst Olmama Düzeyine İlişkin Regresyon Tablosu.....	76
Tablo 5.16 Salgın Hastalıklarının Saygısızlık Düzeyine İlişkin Regresyon Tablosu	77
Tablo 5.17 Salgın Hastalıklarının Olumsuz İlişki Düzeyine İlişkin Regresyon Tablosu	77
Tablo 5.18 Salgın Hastalıklarının Olumsuz İlişki Düzeyine İlişkin Regresyon Tablosu	78
Tablo 5.19 Salgın Hastalıklarının Çalışan Performanslarına Etkisine İlişkin Hipotezlerin Sonucu.....	79
Tablo 5.20 Cinsiyete Göre Katılımcıların Salgın hastalıkları Genel Puanları ile Alt Boyut Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Tablosu	79

Tablo 5.21 Cinsiyete Göre Katılımcıların Etik Sorunları Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Tablosu	80
Tablo 5.22 Cinsiyete Göre Katılımcıların Çalışan Performansı Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Tablosu	80
Tablo 5.23 Yaşa Göre Katılımcıların Salgın hastalıkları Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu.....	81
Tablo 5.24 Yaşa Göre Katılımcıların Etik Sorunları Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu.....	81
Tablo 5.25 Yaşa Göre Katılımcıların Çalışan Performansı Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu.....	82
Tablo 5.26 Çalışma süresine Göre Katılımcıların Salgın hastalıkları Genel Puanları ile Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu.....	82
Tablo 5.27 Çalışma Süresi Grupları Arasında Psikosomatik Puanlarına Göre LSD Tablosu.....	83
Tablo 5.28 Çalışma süresine Göre Katılımcıların Etik Sorunları Genel Puanları ile Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu.....	83
Tablo 5.29 Çalışma Süresi Grupları Arasında Etik Sorunları ve Alt Boyut Puanlarına Göre LSD Tablosu	84
Tablo 5.30 Çalışma süresine Göre Katılımcıların Çalışan Performansı Genel Puanları ile Alt Boyut Puanları Arasında Bağımsız ANOVA Tablosu.....	85
Tablo 5.31 Çalışma Süresi Grupları Arasında Çalışan Performansı ve Alt Boyut Puanlarına Göre LSD Tablosu	85
Tablo 5.32 Çalışılan pozisyon türüne Göre Katılımcıların Salgın hastalıkları Genel Puanları ile Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu	86
Tablo 5.33 Çalışılan pozisyon türüne Göre Katılımcıların Etik Sorunları Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu	87
Tablo 5.34 Çalışma Süresi Grupları Arasında Etik Sorunları ve Alt Boyut Puanlarına Göre LSD Tablosu	88
Tablo 5.35 Çalışılan pozisyon türüne Göre Katılımcıların Çalışan Performansı Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında Bağımsız ANOVA Tablosu	89
Tablo 5.36 Çalışma Süresi Grupları Arasında Çalışan Performansı ve Alt Boyut Puanlarına Göre LSD Tablosu	89
Tablo 5.37 Bütün hipotezler.....	91

KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ

COVID	: Corona (CO), Virus (VI) and Disease (D)-Korona, Virüs ve hastalık
SARS	: Severe Acute Respiratory Syndrome-Ciddi Akut Solumun Yolu
Sendromu	
H1N1	: Swine İnfluenza Virus-Domuz Gribi
WHO	: World Health Organization-Dünya Sağlık Örgütü
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
ILO	: International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: International Monetary Fund-Uluslararası Para Fonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TDK	: Türk Dil Kurumu
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
CFI	: Comparative Fit Index-Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi
IFI	: Incremental Fit Index
NFI	: Normed Fit Index- Normlaştırılmış Uyum İndeksi
GFI	: İyiilik Uyum İndeksi
SRMR	: Standardized RMR-Standartlaştırılmış Kök Artık Kareler Ortalaması
IATA	: The International Air Transport Association-Uluslararası Hava
Taşımacılığı Birliği	

ÖNSÖZ

Çalışma sürecinde her türlü yol gösterici olan, olumlu tavrıyla beni cesaretlendiren, bilgi birikimiyle çalışmama farklı açılardan bakmamı sağlayan beraber çalışmaktan ve her zaman öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Yasin AKSOY'a sonsuz teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca benim yanımda olan, aldığım kararları her zaman destekleyen, tüm hayatım boyunca beni cesaretlendiren ve moral veren aileme ve eşime sonsuz şükranlarımı sunar ve teşekkür ederim.

28.02.2025

FURKAN BİRDAL

1 GİRİŞ

Günümüzde salgın hastalıklar, iş hayatını ve çalışma koşullarını derinden etkilemektedir. Özellikle havayolu şirketleri gibi yoğun insan temasının olduğu sektörlerde, COVID-19 gibi salgın hastalıkların çalışanların performansı ve etik davranışları üzerindeki etkileri daha da belirgin hale gelmektedir. Tarihte yaşanan bir çok pandemi gibi Covid-19 pandemisi de ölümcül olmasının yanı sıra kişilerin psikolojik sağlığını da etkilemiştir. Sonuçları hala tartışılan bu salgın hastalığın ekonomik etkileri de ilk günden beri toplumsal hayatı değiştirmektedir. Değişen toplumsal hayat ve çalışma hayatının, örgütleri; uzaktan çalışma düzeni, yeni teknolojilerin denenmesi, temasın azaltıldığı çalışma ortamlarının oluşturulması gibi pek çok tedbire ittiği görülmüştür. Çalışma düzeninde ve kişilerin duygu durumlarında yaşanan bu değişikliklerin, çalışanların etik davranışlarını ne yönde etkileyeceği ise araştırılmaya devam eden bir konudur. Bu bağlamda, bu araştırma, salgın hastalıkların çalışan performansı ve etik dışı davranışlara etkisini ele almayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın temel amacı, salgın hastalıkların iş dünyasına olan etkilerini derinlemesine incelemek ve havayolu şirketleri gibi hassas sektörlerde çalışanların bu dönemdeki deneyimlerini anlamaktır. Bu bağlamda, araştırma literatür taramasıyla başlayacak ve salgın hastalıkların tarihçesi incelenerek, insan hayatına geçmişteki etkileri anlaşılmaya çalışılacaktır. Bu hastalıkların işletmeler üzerindeki genel etkileri ve çalışan performansı üzerindeki olası etkilerinin belirlenmesi hedeflenmektedir.

Ardından, bir havayolu şirketinde gerçekleştirilecek elektronik anket yöntemiyle alan araştırması yapılarak, çalışanların salgın hastalıklar sürecindeki deneyimleri, performansları ve etik dışı davranışlara eğilimleri detaylı olarak incelenecektir. Elde edilen veriler, salgın hastalıkların çalışan performansı ve etik dışı davranışlar üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamıza ve işletmelerin bu tür durumlarla başa çıkma stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olacaktır.

Bu araştırmanın sonuçları, salgın hastalıkların iş dünyasına etkilerini netleştirerek, işletmelerin bu tür durumlarla daha etkin bir şekilde başa çıkmasına katkı sağlayacak ve gelecekte benzer durumlarla karşılaşacak işletmelere yol gösterecektir.

2 SALGIN HASTALIKLAR

Pek çoğuna virüslerin neden olduğu, dünya üzerinde birçok felaket yaşanmış ve yaşanmaya da devam etmektedir. İnsan hayatını ciddi şekilde tehdit eden bu felaketlerden en çok çeşitlilik gösterenlerden biri olan salgın hastalıklar da bu virüslerin bulaşmayasıyla ortaya çıkmışlardır. Dünya var olduğundan beri yer yüzünde çeşitli organizmalar ve mikroplar yaşamaktadır. İnsan bedeninin yabancı olduğu mikroplar hastalanmasına sebep olmaktadır. En genel manası ile salgın hastalıklar bu hastalıkların insandan insana bulaşması ile ortaya çıkar. Dünya tarihindeki veba, kolera, çiçek hastalığı gibi bu salgın hastalıklar; sosyal, ekonomik ve siyasal yapısının zaman içerisinde değişmesine hatta yeni baştan organize edilmesine yol açmıştır (Parıldar, H. ve Dikici, M. F. (2020). Bu salgın hastalıkların en şiddetlilerinden olan ve yakın zamanda dünyanın neredeyse tamamına yayılmasına sebep olan virüs ise Çin’de ortaya çıkmıştır.

COVID-19, ilk olarak Çin’in Wuhan kentinde başlayan ve beklenmedik bir hızla bütün dünyaya yayılmasıyla ortaya çıkan, yeni bir koronavirüsün neden olduğu solunum yoluyla bulaşan bir hastalığın resmi adıdır (Rupani v.d., 2020).

2.1 Salgın hastalık kavramı

Epidemi kelimesi yerine de kullanılan salgın hastalıklar; bir hastalığın belirli bir alanda, belirli bir süre içerisinde, makul kabul edilen düzeyden daha fazla görülmesi ve hızla yayılması durumuna verilen isimdir. Çoğu zaman yeni tanışılan bir virüsün sebep olduğu ve aniden yayılan hastalıklar için kullanılır. Bu yönüyle hayatın olağan akışını sekteye uğratar ve fiziksel sorunların yanında toplumlarda psikolojik travmalara da yol açar. Salgın hastalıkların ortaya çıkmasının ardından panikte kendisini hemen gösterir. Bu panik halini daha sonra kaygı bozuklukları ve sosyal hayattan kopuş gibi etkilerin izlediği gözlemlenebilir (Karal, E., ve Gül Biçer, B. 2020).

Toplumsal bir felaket olarak ortaya çıkan salgın hastalıkların çözülmesi de kitlesel olarak mümkün olacaktır. Ölüm sayılarının ve bulaşma oranının hızlı arttığı salgınlarda toplumlar büyük hasarlar alır. Bu hasarları bertaraf etmek için devletler

nezdinde kitlesel tedbirler alınır ve bu süreçler sonucunda toplumlarda kalıcı değişiklikler ortaya çıkar (Parıldar, H. ve Dikici, M. F. (2020).

Salgın hastalıkların belirli karakteristik özellikleri vardır. Tensel temas ve solunum yoluyla çok çabuk bulaşması, sağlıklı bireylerin de hızla hasta olabilmeleri, hastalığı atlatan kişilerin bağışıklık kazanması, hastalığa karşı bağışıklık kazanmış kişilerin kendisi hasta olmasa da taşıyıcı olabilmesi salgın hastalıkların en belirgin özellikleridir (Ataç A. ve Uçar M., 2020).

2.2 Salgın Hastalıklar Tarihçesi

Yunanca’ da tüm anlamına gelen pan ve insanlar anlamında kullanılan demos kelimelerinin birleştirilmesiyle türetilmiş olan pandemi sözcüğü, yayılma alanı çok geniş olan ve birçok yeri etkileyen, küresel çaptaki hastalıkları tanımlamak için kullanılır. Bu hastalıkların pandemi tanımı içerisinde yer alabilmesi için sadece yaygın olması değil, aynı zamanda bulaşıcı olması beklenir (Yurdakul E.S.,2015).

Tarihteki salgın hastalıkların incelenmesi Covıd-19 pandemisini ve sonrasında da oluşabilecek pandemileri anlamak için gereklidir. Tarihteki salgın hastalıkların yayılmasından önlenmesine kadar geçen süreçler ve arkalarında bıraktıkları sosyal-ekonomik hayatın izlerini takip etmek günümüzdeki pandemilerin muhtemel etkilerini ön görmek açısından ehemmiyet oluşturmaktadır.

2.2.1 SARS

Şiddetli akut solunum sendromu olan SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome) 21. yüzyılın ilk pandemisinin sebebi olmuştur. İlk olarak Çin’in Guangdong Eyaletinde görülmeye başladıktan sonra birkaç ay içerisinde, 26 ülkede 8000'den fazla kişiyi hasta ettiği ve yüzlerce kişinin ölümüne neden olduğu bilinmektedir. Kayıtlarda görülen ölü sayısı son olarak 774’tür (CDC, 2004).

Açığa çıkan bu salgın hastalığın yayılmasında küreselleşmenin büyük rol vardır. Ticari ilişkiler ağının Asya özelinde, dünyanın her yeriyle sıkı ilişkiler içerisinde olmasının yanı sıra, turizm amaçlı yolculuklarında hava yolu ulaşımının gelişmesiyle artması ve salgın hastalıkların yayılımında etkili oldu. Bu hastalıklarla mücadele etmenin küresel boyutta olması gerekliliği de burada ortaya çıktı. İnsan

hayatına getirdiği tehditlerin yanı sıra özellikle perakende sektöründe birçok işletme zor günler geçirmiş ve turizm firmaları iflaslar ile karşılaşmıştır. Yaşanan bu ekonomik dar boğaz, ticari ve ekonomik ilişkiler sebebiyle Asya'dan diğer ülkelere de yayılmıştır. Sars virüsü, küreselleşmenin artmasıyla salgın hastalıkların bütün dünyada daha tehditkar olacağını göstermiştir. Küresel ölçekte yaşanan bu salgınların, sosyal hayatta da çeşitli değişikliklere yol açtığı görülmüştür. İlerleyen yıllarda ortaya çıkan virüslerin etkisiyle daha da etkili şekilde göreceğimiz sosyal hayattan kaçınma ve izolasyon, toplu taşıma kullanımının azalması, kalabalık çalışma ortamların terkedilmeye başlaması da bu süreçte küresel ölçekte gözlemlenmiştir (Türk A. v.d., 2020).

2.2.2 Domuz Gribi (H1N1)

Yine bir solunum yolu enfeksiyonu olan domuz gribi, influenza A virüsü sebebiyle oluşur. İlk olarak 1918'de görülmüş ve İspanyol gribi adıyla anılmış olup, 50 milyon kişinin ölümüne sebep olmasıyla, tarihteki en ölümcül hastalıklar arasında yerini almıştır. Daha sonra 1976 yılında ABD'de görülse de hızla kontrol altına alınabilmiştir. Kuş gribi olarak da adlandırılacak olan H1N1 virüsü 2009 yılında Meksika'da tekrar görüldü ve küresel çaplı bir pandemiye yol açmıştır. Yine hızlıca önlemler alınsa da 1800 kişinin ölümüne yol açtığı varsayılmaktadır (LePan, N. 2020). 2010 yılına gelindiğinde aşının geliştirilmesiyle birlikte hastalık önlenmiş oldu. Yine de Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO), 10 Ağustos 2010 tarihinde gribin bitmiş olduğunu ilan etmiş olması, tamamen virüsün ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Bu süreçte hastalık en çok Güney Amerika'yı etkisi altına almış ve ölüm oranlarının çoğu da ABD ve Meksika' da meydana gelmiştir.

Önceki salgınlarda olduğu gibi H1N1 virüsü de gerek sosyal hayatı gerekse de ekonomik faaliyetleri derinden sarsmıştır. Seyahat endüstrisi ve turizm sektörü yine ilk etkilenen alanlar oldu. Bunun yanı sıra perakende satışlar ve diğer birçok sektör, salgının yayılması nedeniyle ciddi bir gerileme yaşadı. Bazı ülkeler, salgının yayılmasını önlemek için seyahat kısıtlamaları uyguladı ve bu da uluslararası ticareti olumsuz etkiledi. Her ne kadar bu etkiler tam olarak ölçülemese de virüsten etkilenen ülkelerde GSYİH'de kayıp oranları %0,5 ila %1,5 arasında değişmektedir. Yine Kore'de yapılan bir çalışmaya göre virüsün yol açtığı kayıp, Kore GSYİH 'sının

%0,14' ünü geçerek, 1.090 milyar ABD doları olduğu ileri sürülmüştür (Türk, A. v.d., 2020).

Domuz gribi salgını, insan hayatının olağan akışını da olumsuz etkiledi. İş yerleri, okullar ve üniversiteler, virüsün yayılmasını önlemek amacıyla kapatıldı. Evden veya uzaktan çalışmaya elverişli olan sektörlerde, iş yerleri bu şekilde çalışma düzenine geçerek kendi iş hacimlerini korumaya çalıştılar. Yine de birçok etkinlik ve toplantı iptal edildi. Çalışma düzeninin en çok etkilendiği ülkelerden biri olan ABD'de toplam iş gücü kaybının senelik 75 milyon günden fazla olduğu belirlendi. Bu durum, toplumsal hayatı durdurarak, insanların sosyal yaşamlarının zorunlu olarak kısıtlanması gibi birçok soruna yol açtı (Şanlı, K.,2010)

Domuz gribi salgını, dünya genelinde sağlık sektörünü de çok zorladı. Salgının yayılması nedeniyle birçok hastane ve klinik, aşırı yük altında kaldı. Sağlık çalışanlarının risk altında uzun saatlerce çalışmak zorunda kalmasının yanı sıra, hastalara hizmet sağlanması konusunda da tıbbi kaynaklar ciddi bir şekilde sınıandı. Salgının yaşattığı korku ve endişe yine insanların ruh sağlığını olumsuz yönde etkiledi (Çırakoğlu, O.C., 2011).

2.2.3 EBOLA

Adını Ebola nehrinden alan virüs, ilk kez 1976'da görülmüş ve Afrika kıtasında çeşitli zamanlarda salgınlara yol açmıştır. Ağır grip semptomları ve kanama bozuklarına sebep olan virüsün ölüm oranı %50 ila %90 arasında olduğu belirtilmektedir. Ebola virüsü hastalığı (EVH), insandan insana geçebileceği gibi vahşi hayvanlar ve insanlar arasında da bulaşabildiği görülmüştür. Virüsün 1976'da Demokratik Kongo Cumhuriyeti'ndeki salgının ardından, ikinci dalgası olarak görülen, 2014-2016 yılları arasında Batı Afrika'da sebep olduğu salgında 11000 kişinin öldüğü kaydedilmiştir (LePan, N. (2020).

Ebola üzerine yapılan araştırmalarda, hastalığa karşı alınan önlemlerin Afrika halklarının geçim kaynaklarını iyice kısıtladığı görülmüştür. Özellikle olağanüstü hal ilan edilen Liberya gibi ülkelerde karantina bölgeleri kurulmuştur. Tarımın başlıca geçim kaynağı olduğu bu gibi ülkelerin pek çok yerinde pazarların da kapatıldığı belirtilir. Yine yurtiçi ve yurtdışı seyahatlere kısıtlamalar getirilmiştir. Bu kısıtlamalar

ve piyasaların tamamen kapanması, bireylerin, hane halklarının ve toplulukların farklı geçim kaynaklarına erişimlerini azaltarak geçim kaynaklarını önemli ölçüde engellemiş olduğu görüldü. Hastalığa yakalanma korkusu, insanları sosyal toplantılardan kaçınmaya ve farklı faaliyetlere ve organizasyonlara katılmaya zorlamış ve böylece toplumların sahip olduğu sosyal sermayeyi zayıflatmıştır. Kriz anlarında insanların, arkadaşları, aileleri, çeşitli topluluk ve hükümetlerden destek bekledikleri bilinir fakat ihtiyaç duyulan yardımlar salgın esnasında mümkün olmadığı düşünülünce, hastalığın etkileri daha iyi anlaşılmaktadır (Gatiso T., v.d., 2018).

2.2.4 Covid-19

Covid-19 pandemisinin önceki salgınlardan ilk gözle görülür farkı tüm dünyada etkisini göstermesi olmuştur. Özellikle 20. ve 21.yy'da görülen salgınlar bölgesel olarak hastalık yaymış ve kontrol altına alınarak, başka bölgelere dağılmaları önlenmiştir.

Pandemilerin şüphesiz en büyük etkisi insan hayatına olmuştur. Covid-19'da yüksek ateş, kas ağrıları, solunum yetmezliği ve öksürük gibi etkiler göstererek birçok insanın ölümüne yol açmıştır. Benzer mevsimler virüslere ve hastalıklara göre bulaşma oranı daha fazla olup, %0.5 ile %3 arasında değişmektedir (Murthy v.d., 2020). İnsanlar arasında öksürük ve hapşırmaya bağlı olarak solunum yolu ile bulaşan virüs, hastalık belirtisi göstermeyen kişilerden de yine havadaki damlacıklar aracılığıyla yayılmaktadır. Virüsün yayılması önceki salgınlara sebebiyet veren virüslere nazaran daha hızlı olmuştur. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre (2020), gençlere göre bağışıklık sistemi daha zayıf olan 65 yaş üstü kişiler, kronik rahatsızlığı olanlar, astım, kalp hastalıkları ve obeziteye sahip kişiler hastalıktan daha çok etkilenme eğilimi göstermektedir. Bu kişiler yüksek risk grubunu oluşturmuşlardı. Covid-19 ile benzer belirtiler gösteren SARS'ın ölüm oranları %1 olarak görülmüşken, WHO (2020) verilerine göre Covid-19'da bu oran %10'lara çıkmaktadır. Bu durum salgının boyutlarının ne kadar büyük olduğunu göstermektedir.

2.2.4.1 Covid-19 Pandemisinin Ekonomik Etkileri

İnsan davranışlarına odaklanan bu çalışmada, etik ilkelerin pandemi süresindeki yansımalarının tam olarak anlaşılabilmesi için, Covid-19 pandemisinin ekonomik etkilerini iyi analiz etmek gerekmektedir.

İnsan davranışlarının yönlendirilmesinde sağlık temelli kaygıların yanında devam eden hayatın olağanlaşabilmesi için her şeyin yanında ekonomik kaygının da giderilmiş olması gerekmektedir. İşletmelerin küçülmeye gitmesi ve işten çıkarmaların olabileceği, iş alanlarının değişmesi ve bazı sektörlerde faaliyetlerin durması, daralan ekonomi ve çalışmaya hayatındaki köklü değişiklikler pandemi boyunca gündemdeki yerini korumuştur. Hastalanma korkusunun yanı sıra ekonomik kaygıların da insan davranışlarını etkilediği yadsınamaz. Bu bağlamda arz ve talep arasındaki dengenin bozulması ekonomik faaliyetlerin de dengesi sarsmıştır. Kısıtlamaların getirmiş olduğu arzdaki düşüş, fiyatların yükselmesine ve enflasyonist bir ortam oluşmasına neden olmuştur. İş kaybına bağlı olarak gelirlerde azalma olmuş ve çalışanların enflasyonla birlikte tasarrufa gitmekten başka seçeneği kalmamıştır. Bu durum ekonomik faaliyet ve yatırımların durmasına yol açmıştır. Bu belirsiz ortamda gerek ekonomik karamsarlık gerekse de hastalanma korkusu piyasaların bozulmasına, temel tüketim ürünlerine erişimin zorlaşmasına yol açmıştır (Türk A. v.d., 2020).

Karantina uygulamaları ve sosyal izolasyon nedeniyle özellikle hizmet sektörü, seyahat, turizm işletmeciliği büyük bir şekilde etkilendi. Virüsün ilk ortaya çıktığı Çin’de turizm %75 oranında azalarak, 2019 yılı gelirlerine göre 95 milyar dolar azaldı (Hoque, A., v.d., 2020). IATA’nın (Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği) son tahminleri nedeniyle, havacılık endüstrisinin 2020 için beklenen yolcu gelir kaybı ise 113 milyar doları buldu. Perakende ve hizmet sektörü için yapılan harcamalarda ise %32’lik bir azalma olduğu görüldü. Wuhan bölgesi için tahmini oran %70’ten fazlaydı. Tüketimdeki bu azalma nedeniyle 2020 yılında toplam GSYİH’de en az %1,2 düşüş öngörüldü (Ozili, P.K., ve Arun, T.,2020).

ABD’deki harcama ve tasarruf tutumlarını tahmin etmek için yapılan bir araştırmada sonuçlar, zorunlu ihtiyaçlar için yapılan harcamalar %56 oranında arttığını gösterdi. Bu harcamaların temel sebeplerinden biri de stoklama olarak görüldü (Baker, v.d., 2020). Ayrıca, ABD’de 16 Şubat ile 22 Mart 2020 tarihleri arasında market ve

süpermarket harcamaları 2019 kayıtlarına kıyasla %39 oranında artmıştır. Bu araştırma aynı zamanda her yerde artan risk algılarını ve sosyal ve ekonomik korkuyu doğrulamış oldu fakat tüketim ve satın alma tutumları da değişmişti. Harcamaların çoğu, sosyal hayatta yapılan kısıtlamalar esnasında online işlemlerle gerçekleştirilmeye başlanmıştı. Kişi başına düşen gelirlerin düşük olduğu ülkelerde bile internet kullanıcıları online alışverişe eğilimli olmaya başlamışlardı. Bu alışverişler temel tüketim ürünlerinin yanı sıra tekstil ve eğlence araçları gibi bazı endüstriyel ürünleri de içermektedir (Lusk, J., 2020). Bu değişen tüketim talebi, pandeminin başlangıcında birçok ülkede görüldü. Hâlihazırda bu tüketim alışkanlığına sahip Japonya (Watanabe, T.,2020) gibi ülkelerde ise COVID-19 nedeniyle hizmet sektöründe daha fazla yıkım olacağı düşünüldü.

İnsanlar günlük tüketimlerine odaklanırken, imalat sanayileri de ilk birkaç ay içinde bile olumsuz etkilendi. Arz kaybı, ev aletlerinde, her türlü araçta, tekstilde vb. fiyatların düşmesine yol açtı. Avrupa'daki otomobil sektörü gibi imalat sanayilerinin çoğu, tasarruf etme düşüncesine bağlı olarak olumsuz etkilendi (Di Mauro, B.W., 2020). Beklendiği gibi, kapanma uygulamaları ve azalan talep, tüm endüstrilerde küçülmeye yol açmaktadır. Bu nedenle, fiyatların düşürülmesinin durgunluğa yol açması ve her yerde ekonomik değeri azaltması beklenildi. Düşen petrol fiyatları da dahil olmak üzere azalan fiyatlar, daha fazla endüstriyel kazanç anlamına gelmiyor. Perakendecilik, turizm, havacılık faaliyetlerinin ve hizmet talebinin azalması nedeniyle hükümet desteklerinden bağımsız ekonomilerde işsizlik gündeme geldi. Ne yazık ki, artan işsizliğin döngüsel etkisi, düşen gelirler ve çoğu ürüne olan talebin değişmesi nedeniyle tüm iç ve dış ticaret fırsatlarını da azaldı (Baldwin,v.d., 2020).

Son olarak, pandeminin makroekonomik etkilerinin de kısaca ele alınması gerekmektedir. McKibbin ve Fernando (2020), COVID-19'un potansiyel gelir etkilerini tahmin etmek için hastalığın ölüm oranı ve bulaşıcılığı ile ilgili farklı senaryolarda çalışmalar yürütmüştür. Küresel gelirin 2019 rakamlarına dayanarak 2020'de % 6,7 oranında azalacağı sonucuna varmışlardır. Ayrıca, bir zorunluluk olan sosyal refah harcamaları, mali dengeleri ve ulusal bütçeleri etkiliyor gibi görünmektedir. Birçok ülke tarafından desteklendiği açıklanan programlar, ulusal bütçelerin ortalama %5'ini oluşturmaktadır.

Ayrıca, uluslararası örgütler tarafından yapılan bazı tahminler de oldukça çarpıcıdır. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), COVID-19 nedeniyle 2020'nin ikinci çeyreğinde işlerde %10,5'lik bir kötüleşme öngördü ve bu da 309 milyon tam zamanlı iş kaybı anlamına geliyor. Bir önceki üç aylık tahmin 195 milyondur ve tahmini işsizlik Nisan 2020 ortasına kadar neredeyse %60 arttı (ILO,2020). Ayrıca, işverenlerin %81'inin ve serbest meslek sahibi işletmelerin %66'sının karantina önlemlerinden etkilendiği belirtildi. IMF (Uluslararası Para Fonu), ocak ayında 2020 için küresel üretimde %3'lük bir düşüş öngördü. Ancak, Nisan 2020'nin ortalarında, beklenen negatif büyüme oranı -%6,3'e geriledi ve bu da oldukça kısa bir süre içinde büyük bir düşüş anlamına geliyor (IMF,2020). Aynı raporda, kişi başına düşen gelirin ortalama %4,2 oranında daralacağı ve en sert düşüşün %6,5 ile gelişmiş ekonomilerde olacağı tahmin ediliyor. Buna göre, birçok ekonomi politikasının kısa sürede geliştirilmesi ve COVID-19'un neden olduğu çöküş karşı dahil edilmesi gerekliliğinin vurgulandığı görülmüştür.

TÜİK verileri de Türkiye'de salgın sonrasında işsizlik oranlarının, bu sektörel dalgalanmalara bağlı olarak arttığını göstermektedir. Pandeminin öncesinde %11 olan işsizlik oranı, 2019'da %13,6'ya çıkmıştır. 2020 yılında ise bu oranın gerilediği ve %13,3 olduğu görülmektedir (2020). Küçük de olsa işsizlik oranındaki bu azalışın sebebi ise dünya ekonomilerinde yaygınlaşan online alışveriş ve buna bağlı olarak gibi yeni iş alanlarının ortaya çıkması düşünülebilir.

2020 yılına gelindiğinde virüsün hızla yayılması devam etmekte ve alınan tedbirler artırılarak uygulanmaktaydı. Sosyal izolasyonun devam etmesi iç ticarete olduğu gibi dış ticarete de büyük kayıplara yol açmaktaydı. TÜİK verileri 2020 Şubat ayından itibaren Eylül'e kadar dış ticaret hacminin azaldığını göstermektedir. Önceki yıllara referansla, aylara göre bu değişim; Şubat %1.9, Mart %-18.3, Nisan % -41.5, Mayıs % -41, Haziran % 15.6, Temmuz % -6.6, Ağustos % -5.8 ve Eylül % 4.8 şeklindedir. Eylül ayı sonrasında hastalığın seyrinin azalmasıyla birlikte ekonomik canlılık tekrar başladı. Ara malların ithalattaki payı %74,9, sermaye malları %14,4 olurken, tüketim mallarında bu oran %10,5 oldu (TÜİK,2020).

Ekonomik gelişmeler takip edilirken göze çarpan bir diğer önemli husus da TL'nin dolar karşısında yaşamış olduğu değer kaybıdır. 2019 Eylül ve 2020 Eylül tarihleri arasında Dolar'da %33,2 Euro'da ise %43 oranında değişim yaşanmıştır.

Kurda yaşanan bu değişim enflasyonu doğursa da bu dönemde petrol ve emtia ürünlerine olan talebin de düşmüş olması fiyat artışlarında aynı oranda artışın önüne geçtiği düşünölebilir. Aşını piyasaya süröldüğü ve pandeminin etkilerinin azalmaya başladığı Nisan 2021 sonrasında bu ürünlerde yaşanan talep artışı ve TL'deki değer kaybının devam etmesi sonucunda ise enflasyonun etkisinin temel tüketim ürünlerinde de görölmeye başladığını tecrübe ettik (TÜİK,2020).

Ekonomide yaşanan olumsuzlukların başında gelen unsurlardan birisi de turizmde yaşanan sıkıntılardır. Pek çok ölkede uygulanan sınır kapatma önlemleri, yolcu ve turist hacmini azaltmış, bireysel önlemlerin de etkisiyle de iç ve dış turizm durmuştur. Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın yayımlamış olduğu verilere göre 2020/2019 turizm gelirlerindeki değişim %-61,9 olduğu görölmektedir. 2021 yılı gelirleri bir önceki yıla göre artış gösterse de 2019 gelirlerinden uzak kalmıştır. Aylara göre detaylı gelir bilgisi aşağıdaki gibidir;

2.2.4.2 Covid-19 Pandemisinin Psikolojik Etkileri

Covid-19 virüsünün insanların bedensel olarak ağır problemler yaşamasında yol açtığını gördük. Yüksek ateş, solunum yetmezliği gibi etkileri sonucunda özellikle kronik hastalığı olanların bağışıklık sisteminin çökmesiyle ölümlere yol açtı. Bu durumun yarattığı etkinin yanında hasta olma korkusu yaşayan insanlarda anksiyete, endişe gibi ruh sağlığı bozukluklarına da yol açtığı yaygın kanı oldu. Önceki salgınlarda yaşanan sağlık sistemi problemlerinin küresel ölçekte yaşanması insanların psikolojik olarak da yıpranmasına yol açan etkilerden birisi oldu. Hastanelerdeki doluluk oranların artması, aşının uzun süre geliştirilememesi gibi etkilerin yanında sosyal hayatta yaşanan sorunlar, ekonomik kaygılarla da birleşince insanların psikolojik olarak hayli zorlandığı bir pandemi yaşanmış oldu. Bu ekonomik kaygıların aynı zamanda, bütün iktidarsız dönemlerde olduğu gibi pandemi döneminde de göç sorununu ortaya çıkardığı söylenebilir. Temel tüketim mallarına ulaşmakta zorluk çeken ve güven duygusundan uzak yaşamaya çalışan insanlar, yaşam şekillerini de değiştirmek, hatta göç etmek durumunda kalmışlardır. Ekonomik durumu elverişli olanların da yine şehirden uzak, bahçeli evlerde yaşama yönelmeleri yine bu güven eksikliğinin bir sonucu olmuştur (Akalin, v.d., 2020).

Yapılan birçok çalışmada bu ruhsal bozuklukların; aşırı alkol kullanımı, uykusuzluk, iştahsızlık, sosyal fobiler ve madde kullanımı gibi birçok olumsuz etki yarattığı gözlemlenmiştir. Virüsün yayılmasını azaltmak ve halk sağlığını korumak için, çoğu ülkedeki ulusal ve uluslararası kurumların aldığı önleyici ve kısıtlayıcı düzenlemeler sonucu bu olumsuz psikolojik etkiler ortaya çıktı. Yalnızlık hissi, sosyal izolasyon, öfke, korku gibi aşırı duygusal tepkiler ve kaçınma davranışları en çok görülen zararlı davranışlar arasında bulunmaktadır (Prime, H., v.d. 2020).

Aile düzeyinde ise birlikte yaşamın artması; ayrılık ve boşanmalardaki artışla ilişkilendirilmiştir. Örneğin, aile içi şiddet vakalarındaki artış, ayrılıklara yol açmıştır. Pandeminin farklı aşamalarında yapılan çalışmalar, "doğrudan faktörleri" (yani, virüsü kişisel olarak kapmış olmak, COVID-19'dan ölen insanlarla yakın ilişki içinde olmak) ve "dolaylı faktörleri" (örneğin, çocuk bakımı kaybı, iş kaybı, engelli veya hasta bir kişiye bakım vermek, sosyo-ekonomik sorunlar, evden çalışma, uzaktan eğitim vb.) üzerine yoğunlaşmıştır. Elde edinilen sonuçlar, pandeminin bireylerin, ailelerin ve sosyal grupların ruh sağlığı üzerindeki çeşitli olumsuz psikolojik etkilerini göstermiştir (Fallesen, P., 2020)

3 ETİK KAVRAMI VE ÖRGÜTLERDE ETİK

Toplumsal yaşam kurallarını değiştiren savaş, kıtlık, salgın hastalık gibi olağanüstü durumlarda insan davranışlarının büyük oranda etkilendiği görüldü. Covid-19 salgınının dünyaya hızla yayıldığı ve yaşam standartlarını hızla değiştirdiği dönemde toplumsal yapılar ve birlikte yaşama kurallarını da yeni bir düzene doğru gitti. Etik problemler ilk olarak sağlık alanında, hastalara müdahale yöntemlerinde ve aşı çalışmalarında görülmeye başladı. Bu çalışmaların etik kurallara göre yapılması, halkta güven duygusunun yeniden inşasında önemli bir rol oynamaktadır (Aslım, G., ve Tekindal, M. A., 2021).

Sağlık alanında yaşanan gelişmeler ve hastalanma korkusunun yanı sıra, pandeminin getirmiş olduğu sosyal ve ekonomik bozulmalar iş hayatında ve örgütlerde de değişikliklere yol açmıştır. Örgütlerin yapısında kalıcı ve kısa süreli oluşan bu ekonomik ve sosyal değişimlerin yanı sıra çalışan davranışlarında oluşan farklılıkların da etik bakımdan incelenmesi gerekmektedir. Nasıl ki sağlık alanında; tedavilerin nasıl ve kimlere ulaştırılacağı, aşı ve tedavide yaşanan gelişmelerin bilgilendirilmesi, pandemi eğitimi ve salgından kaçınma yolları gibi etik ilkeler belirlenmişse (Büken, N. Ö., 2020), örgütsel bağlamda da bu ilkelerin ortaya konulması gerekmektedir.

Etik kavramı karşımıza Aristoteles'ten beri çıkmaktadır. Aristoteles, etiği diğer bilim dallarından ayırarak, başlı başına felsefi bir disiplin olarak gören ilk düşünür olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak Yunanca'daki Ethos kelimesinin karşılığı olan etik; tutum ve davranışların iyi ve kötü olarak ayrıştırıldığı, hangisinin faydalı hangisinin zararlı olduğunun belirlendiği standartlar anlamında kullanılmaktadır (Engel, Blackwell ve Miniard, 1995). Felsefi bir disiplin olarak neyin iyiye götürdüğü ve neyin yanlış olduğunu anlamaya, belirlediği normlar ile ahlaki bir bakış açısı oluşturmaya çalışır (Aydın, 2012)

Ahlak ve etik kavramları birbirinden farklı anlamlar ihtiva etse de birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Ahlak, toplumun yapı taşlarını oluşturan değer ve anlayışlar, o toplumun sahip olduğu kültürün doğru olduğu düşünülen davranışlarını şekillendirmesi olarak değerlendirilir. Ahlaki davranışların yazılı olmaması ile etik ilkelerin daha soyut kavramlar üzerinden önceden belirlenmiş olması ve bu kavramlar ile ne anlaşılması gerektiği belirlenmiş olmalıdır. Etik ilkeler, daha belirli alanda ve

yazılı olarak belirlenmiş olması gerekmektedir. Bu ilkeler belirlenirken evrensel değer yargıları esas kabul edilir (Aydın, 2012). Bir başka deyişle, soyut ve evrensel kavramlar üzerine yoğunlaşan etiğin, davranışlara dönüşmesi ve pratik hayattaki yansımaları ahlak kavramını karşımıza çıkarmaktadır (Kirel, 2000).

Etik aynı zamanda, cinsiyet eşitliği, doğum ile kazanılan temel haklar, hukukun üstünlüğü ve itaat zorunluluğu, barınma, korunma, eğitim, sağlık güvencesi, çevresel haklar gibi evrensel kazanımları da içeren oldukça geniş bir kavramdır (Business Dictionary, 2020'den aktaran Wilson vd., 2020).

Etik ve Ahlak arasındaki ilişkiyi Delius ise şöyle açıklamaktadır; *“ahlakın olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şey olmasına karşılık, etik bu olguya yönelen felsefe disiplininin adıdır”* (akt: Gül, 2008).

Faydacılık üzerine felsefi anlayışını geliştiren düşünürlerden Jeremy Bentham ve J.S. Mill ve John Rawls birbirinden farklı etik tanımını çizmişlerse de bu yaklaşıma sahip kişilerin etik davranışlarda bulunurken genel faydayı gözetmesi gerektiğinin üzerinde durmuşlardır. Aynı zamanda bu davranışın açığa çıkardığı fayda, diğer bütün davranış yöntemlerinden daha çok çıkarlara hizmet etmelidir. Bireysellik anlayışında işe etik davranışlar uzun vadede kişinin çıkarlarına en çok hizmet eden davranıştır (Ülgen, 2003).

Ahlaki haklar teorisinin ilk düşünürleri olan Hobbes, Locke ve Kant; temel hakların tanımlanmasını sağlamış ve toplumun devamlılığı için bu haklara saygı duymanın zorunluluğunu dile getirmişlerdir. Bu sebeple ahlaki açıdan doğruya götürecek davranış, bu davranışın sonucunun tesir edeceği insanların haklarını en çok koruyandır (Ülgen, 2003).

Normlar ve kültürel öğeler etiğin en önemli öğeleri olarak sayılabilir. Kollektif bir bütünlüğün oluşabilmesi için gerekli olan normlar, aynı zamanda toplumda nelerin değer yargıları olduğunu anlamamızı da sağlar. Kültür ise toplumun sanattan, siyasete, bilimden hukuğa, bütün örf ve ananelerinin toplamını ifade eder (Gül, 2008).

Toplum arasında etik yargılar çok fazla değişkenlik göstermez ve bu da etiğin evrenselliğini ifade etmektedir. Etik değerlerin tarihsel süreçlere ek olarak farklılık

gösterdiği nadir durumlar ise toplumların gelişmişlik durumları, teknolojik ilerlemeleri ve fiziki koşullarına bağlılık göstermektedir (Gül, 2008).

Etik ilkelerin yer alması gerek alanlardan biri de iş yerleridir. İş etiği kısaca, iş yerlerinde nelerin doğru, nelerin yanlış olduğunun bilinmesi ve doğruya götürecek adımların izlenmesi gerektiğini ifade eder. İş etiği kavramının literatürde ilk yansımaları 1960'lı yıllarda ABD'de görülmektedir. 1980'li yıllara gelindiğinde ise "Etik İlkeler" komisyonlarının kurulduğu görülmektedir (Güven ve diğerleri, 2004: 800). Bu süreçle birlikte, kar amacı güden kuruluşların faaliyetleri esnasında insani ve kültürel değerleri göz önünde bulundurması gerekliliği ifade edilmeye başlanmıştır. İş etiğinin konusu da burada ortaya çıkmaktadır; çalışma hayatı ve toplumsal yaşam birbirinden ayrı düşünülemeyecek olgulardır (Ülgen ve Mirze, 2004: 449).

Doğru ve yanlış davranışlar her zaman ahlakın alanına girmektedir. Hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da bu doğru ve yanlış davranışlar yer almaktadır. İş etiği ilgi alanını bu davranışlar üzerine yoğunlaştırmaktadır. Kişilerin davranışlarının yanı sıra işletme politikaları da iş etiğinin konusudur. Kar amacı güden faaliyetler gerçekleştirilirken, işletmenin çıkarlarının yanı sıra çalışanlar ve toplumun faydası da göz önünde bulundurulmalıdır (Uzkesici, 2007).

Özgener (2002) iş etiğini, iş hayatının sınırları içerisinde sağduyulu tercihlere yönelten ilkeler ve bu ilkeleri inceleyen bir alan olarak görür. İş etiğinin; iş hayatının düzenlemesi, eski değerlerin korunarak geliştirilmesi ve fayda sağlayacak işlere yoğunlaşılması gerektiğini belirten düzenlemeler olarak görülmesinin yanı sıra ahlaki açıdan açıklanmaya çalışıldığı görüşler de vardır.

İş etiğinin oluşumu uzun yıllar süren süreçler halinde olmuştur. Bu süreçleri kısaca şu şekilde karşımıza çıkar (Kırel, 2000);

- 1960 Öncesi İş Etiği: 1960 öncesinde sosyal hayatta olduğu gibi çalışma hayatında da dini etkiler ağırlıktaydı. Dini değerler ölçüsünde iş hayatı şekillenmiş, sıkı çalışma ve tutumlu olma gibi öğretiler etkili olmuştur. Bir yandan da kapitalist hayat içerisinde bireyler fayda sağlama çabasındaydı.
- 1960- 1980 Arası Yıllarda İş Etiği: sanayileşmenin ağırlık kazandığı bu dönemde, çevre kirliliği, nükleer atıklar gibi konular ve ekolojik denge üzerindeki

olumsuzlukları tartışılmaya başlanmıştır. Böylece kirliliğe yol açacak durumlar iş etiği kapmasında değerlendirilmeye başlanmıştır. Ayrıca tüketiciye verilen önemin artmasıyla da hayat kalitesi iş etiğinin bir konusu haline gelmiştir. 1970'li yılların sonuna gelindiğinde ise rüşvet, irtikap, aldatıcı reklamlar artmış ve bu konular da iş etiği bağlamında tartışılmaya başlanmıştır.

- 1980'li Yıllarda İş Etiği: neoliberal politikaların başladığı ve devletlerin üretimdeki kontrollerinin yavaş yavaş yitirildiği dönem bu dönemde firmalar arası rekabet hızlandı. Özellikle uluslararası arenada hizmet veren büyük şirketler bünyesinde etik kurullar kurulmaya başlanmış, her alanda olduğu gibi bu alanda da firmalar sorumluluk almışlardır. Yine iş etiği örgütlenmelerinin de bu dönemde kurulmaya başlandığı görülmüştür.

- 1990'lı Yıllarda İş Etiği: 1990'lı yıllara gelindiğinde şirketler arasındaki rekabet anlayışında değişiklikler görülmeye başlamıştır. Birçok rakip firma iş birliği içerisine girmiştir. Uluslararası üretim planları artmış ve devletler de bu politikaların bir parçası olmuştur. Bu yıllarda yapılan kanun çalışmalarıyla da şirketler etik ilkeler konusunda daha dikkatli olmaya ve iş etiği uzmanlarını bünyelerinde çalıştırmaya başlamışlardır. Bu dönemde etik sistemli bir çalışma sahası haline gelmiştir.

- 2000'li Yıllarda İş Etiği: iş etiği, özellikle kurumsal şirketlerde bir çalışma alanı olarak yeri aldı. Sadece doğru olanı yapmak değil, kişilere kendini geliştirme, katma değer yaratma, sorumluluk bilinci yükleme ve karar verme mekanizmalarına aktif katılma bilinci aşılama iş etiğinin bir parçası oldu. Aynı zamanda çalışanları bu şekilde yönlendirmek ve desteklemek yöneticilere yüklenen bir ödev oldu. Etik kararların dayandığı esaslar ise toplumun değer yargıları ve kültürünün yanında sosyo-ekonomik gerçeklerle de örtüşmelidir anlayışı geliştirildi. İş etiği, psikoloji ve felsefe gibi bilim dallarına dayandırıldı.

3.1 Örgütlerde Etik Dışı Kavramına Genel Yaklaşım

Örgütlerde etik ilkelerin varlığının gerekliliğine dair pek görüş bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir (Arslan, 2001)

- Kozmopolit şirketler ve çalışanların geldikleri demografik yapıların değişiklik göstermesi nedeniyle, çalışanların iş ortamına adaptasyonu ve aynı ahlaki

değerleri gözetmesi için iş etiğini zorunludur. İş etiği sayesinde çalışan ilişkileri düzenlenebilir ve herkesin birbirlerine saygılarını koruyarak, aynı potada buluşması mümkün olur.

- Kalabalıklaşan toplumlarda iş ihtiyacı da aynı oranda artmaktadır. İstihdama duyulan bu ihtiyacın etik ilkeler gözetilerek giderilmediği takdirde; adam kayırma, yolsuzluk vakaları artabilir ve işsiz kesimlerin şiddet içeren eylemlere başvurabilir.

- İş hayatında etnik köken, dini inanış, cinsiyet gibi konularda kutuplaşmaların önüne geçilebilmesi için etik anlayış şarttır.

- Geliştirilen teknolojilerin etik değerler korunarak kullanılması (askeri, biyolojik vs.) toplumların çıkarıdır. Geliştirilen bu teknolojiler ile çevreye daha duyarlı olunması ve geliştirilen çevreci, sürdürülebilirlik yaklaşımlarına önem gösterilmesi yine medeniyetin ve sağlıklı hayatın devamı için elzemdir.

- Başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere, yolsuzlukların önüne geçilmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması, kaynakların doğru kullanılması, temiz sosyal ve siyasal hayatın varlığı için etik değerlerin gözetilmesi gerekmektedir.

Yukarıda sayılan sebeplerden dolayı pek çok ağır sonucu olan, örgütlerde etik dışı davranışların kaynağı çalışanlar, yöneticiler veya işletmelerin hedef kitlelerine olan tutumları olabilir. Etik dışı davranışlar; iş yerinde çalışanlar arasında, çalışanların iş yeriyle ilişkilerinde, hizmet sunulan-müşteri ilişkilerinde, devlet ve toplum ile olan ilişkilerde görülebilir (Küçükoğlu, 2012).

Örgütlerde etik dışı davranışlar; kişisel değerlerin ihlali, iş yerlerinde ahlaki kabul edilmeyen yöntemlerle çalışmak, kuralların ihlal edilmesi veya kişisel çıkarlar uğruna kötüye kullanılması olarak görülür (Griffin ve Ebert, 1999).

Kişileri olumsuz sonuçlarla karşı karşıya bırakan her türlü ahlaki normal dışında kalmış davranışlara etik dışı davranışlar denilir (Töre, 2006).

Örgütlerde etik dışı davranışlara karşı geliştirilen önleyici faaliyetler ve bu davranışların nasıl algılandığını karşılayan tanım ise etik iklimdir. Örgütteki etik iklim ile etik davranışlar birbiriyle iniltidir. Örgütlerde etik davranışların yönlendirilmesinde yöneticilerin de etkisi bulunmaktadır. Yöneticilerin tutumları

Çalışanların davranışlarını da yönlendirmektedir. Etik dışı davranışlara mani olmak için örgütlerde etik iklimin analiz edilmesi gerekmektedir (Zehir v.d., 2003).

Etik dışı davranışların önüne geçilebilmesi için bu davranışların ortaya çıkarılması ve neden olan kök sebeplerin araştırılması gerekmektedir. Örgüt kelimesi “bir hedefe yönelik hareket eden grupları” tanımlamak için kullanılır. Etik dışı davranışlar da bu hedeften saptırıcı hareketleridir ve engellenmesi örgütün amacına ulaşabilmesi için elzemdir. Bu etik dışı davranış kişilerden veya örgütün kendisinden kaynaklanabilir (Ergün, D.,2009).

Örgütlerde iş etiğini oluşturan çeşitli faktörler vardı. Kurum kültürü, çeşitli yönetmelik ve resmi talimatnameler, tutum ve davranışlar, kişisel hayat tarzları ve kültürel farklılıklar, yönetici kimliği, çalışan motivasyonu bu faktörlerin en çok ne ıkanlarıdır (Gl ve Gökçe, 2008).

Örgütler arasında ortak olan ve etik iklimin oluşturulabilmesi için uyulması zorunlu olan temel ilkeler vardır. Gökçe’ye (2019) göre bu ilkeler;

- Doğruluk
- Yasallık
- Yeterlilik
- Güvenirlilik
- Mesleğe bağlılık,
- Adalet
- Eşitlik
- Dürüstlük,
- Tarafsızlık
- Sorumluluk

gibi kavramlardır. Bu ilkelere uyulmadığı takdirde örgütsel etik gerek toplum gerekse de diğer örgütler tarafından kabul edilebilir seviyeye gelemeyecektir.

İş etiğinin önemini ortaya koyan bir diğer olgu da ilgili kanunlarla yasallaşması olarak ortaya konulabilir. 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (R. Gazete: Tarih: 8/6/2004 Sayı:

25486) ile kamusal hizmet veren çalışanların riayet etmesi gerektiği vurgulanan ilkeler şunlar olarak belirtilmiştir: açıklık, tarafsızlık, adil yaklaşım, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme. Bu ilkeler ile gözetilmek istenen kamu kurumlarında da etik iklimin oluşturulması olmuştur ve bu doğrultuda Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun faaliyete geçmesi sağlanmıştır (Aksoy, 2015)

3.2 Örgütlerde Etik Dışı ve Üretkenlik Karştı Davranışlara Yönelik Kavramsal Yaklaşım

Etik dışı davranışların anlaşılabilmesi için örgütlerde etik davranışlar net bir şekilde ortaya konulmalıdır. Belirlenmiş ve algılanabilir etik davranışların dışında kalan, iyi niyet barındırmayan davranışlar ise etik dışı davranışlardır. Örgütlere doğrudan zarar verebilecek, etik dışı pek çok davranış türü bulunmaktadır. Bu davranışların başlıcaları şu şekildedir; yolsuzluk, görevi kişisel çıkarlar için kullanma, adam kayırma, yıldırma ve mobbing, taciz, dedikodu ve yalan söyleme vb. (Tiyek, R., ve Peker K.,2015).

Etik dışı davranış, yasalara, ilkelere ve toplumlar tarafından genel kabul görmüş kurallara aykırı hareket etme biçimidir. Bu davranışlar toplum tarafından kabul görmez ve hatalı, ahlaka aykırı olduğu değerlendirilir (Altun, M., v.d., 2013).

Kish-Gephart, Harrison ve Trevino'ya (2010) göre etik dışı davranışların üç öncülü vardır; bireyler, etik dışı davranışın kendisi ve örgütsel çevre. Bireyin özellikleri ve kişisel farklılıkları etik olmayan seçimleri tetikleyebilir. Bu kişiler örgütteki diğer kişilerin aksine, verimsiz eylemler sergilerler. Eylemlerinin sonuçlarından kaçınırlar ve eylemlerinin neden olduğu bağlantıyı kurmakta başarısız olurlar. Olumsuz özellikleri yansıtan davranış veya eylemler sergileyen bireylerin, etik olmayan davranışlara daha yatkın oldukları düşünülmektedir. Etik olmayan davranışın diğer öncülleri arasında ahlaki kimlik, bilişsel ahlaki gelişim, ahlaki felsefeler ve empati bulunmaktadır.

Hollinger tarafından 1986'da ortaya atılan "Sapkın Davranışlar" kavramı örgütlerde üretkenlik karştı davranışlara yönelik oluşturulmuş ilk terim olarak karşımıza çıkar. Çeşitli kavramlarla anlatılmaya çalışılan bu davranışlar genel olarak; örgüt yapısına, üretime, çalışanlara, işverene ve kişisel çıkarlara karşı gerçekleştirilen

zararlı faaliyetler olarak değerlendirilir. Bu davranışların dikkat çeken bir ortak noktası da bilinçli gerçekleştirilen eylemler olmasıdır (akt. Glta, A. S. ve Erigüç, D., 2019).

Üretkenlik karşıtı davranışlar kavramı örgütlere ya da örgüt unsurlarına (diğerkalışanlar, müşteriler ve yönetim unsurları) zarar veren, en azından zarar verme niyeti barındıran, örgüt menfaatlerine aykırı bilinçli davranışı ifade etmektedir (Rogelberg, 2007).

Gruys ve Sackett (2003), retkenlik karşıtı davranışları tanımlarken yine bilinçli eylem üzerinde durmaktadırlar. Kazara yapılan eylemler sonuçlarından bağımsız bu tür davranış sınıfında değerlendirilemezler.

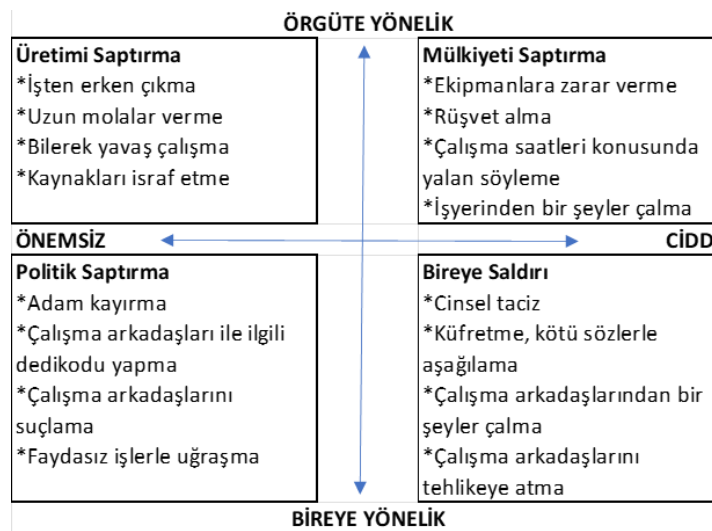
Dikkat edilmesi gereken bir diğerkhusus da üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla üretkenlik karşıtlığının farklarının ortaya konulması gerekliliğidir. Üretkenlik karşıtı iş davranışların tamamı ortaya zarar çıkartır denilemez. İhmal gibi davranışların her zaman kazaya veya zarara sebep olmadığı durumu örnek olarak gösterilebilir. Zarar ile neticelenmeyen davranışlar üretkenlik karşıtı iş davranışı olmaktan çıkmaz. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortak noktalarından bazıları kanunlara, ahlaka ve iş yönetmeliklerine aykırı, sapkın davranışlar olmasıdır. Kanunlara aykırı davranışlar hukuksal çerçevede değerlendirilir. Ahlaka aykırı olanların bazı değer sistemlerinde değerlendirilmesinin yanında sapkın davranışlar ise toplumsal boyutta incelenmektedir. Dikkat edilmesi gereken bir diğerkdurum ise bu davranışların gerçekleştirilmesinin isteğe bağlı olup olmaması yani bilinçli yapılması durumudur. Protokol ve kurallara uyulmasına rağmen zarar veren kazaların olması üretkenlik karşıtlığı olarak değerlendirilemez. Öte yandan çalışanın ihmali sonucu kaza meydana geldiyse bu işçinin üretkenlik karşıtı iş davranışı gerçekleştirdiği anlamına gelmektedir (Seçer ve Seçer, 2009).

Üretkenlik karşı davranışlardan olan sapkın davranışlara ilişkin Neuman ve Baron (1998) bazı sınıflandırmalarda bulunmaktadır. Sözlü veya fiziksel taciz, şiddet, dedikodu, iftira ve yalan söyleme, cinsel taciz, hırsızlık, yazılı veya sözlü tehdit, korkutma ve küfür genel olarak sapkın davranışlar olarak ele alınmaktadır. Bu davranışlar hem bireylere hem de örgütlerdeki diğerkalışanlara zarar vermektedir. Aynı zamanda bu zararlardan örgütler de etkilenmektedir.

Üretkenlik karşıtı davranışlar kişilere yönelik olabileceği gibi örgütün varlığına yönelik de olabilir. Bu davranışlarda kişiler doğrudan hedef değildir, sonuçları itibariyle etkilenirler. Çoğunlukla iş yerlerinin üretimde kullandığı materyalleri tahrip etme, uygun şekilde kullanma, işin gerekliliklerini yanlış yapma, tesisatlara arıza verme gibi şekilde görünürler. Eksik bilgilendirmede bulunma veya bilgi vermeme hasta gibi davranarak işten kaçma da bu davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Spector vd., 2005).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlara yönelik yapılan sınıflandırmalardan birisi de Robinson ve Bennett' e aittir. Yaptıkları iki boyutlu sınıflandırmadan ilki; önemsiz ve ciddi davranışlar üzerineyken, ikincisi örgütsel ve kişiler arasındaki davranışlara yöneliktir. İki boyutlu davranışları ise dört sınıfa ayırdıkları görülür; Üretimde sapma, mülkiyette sapma, politik sapma ve bireysel saldırganlık. Bu sapmalardan ilki olan mülkiyet sapması; çalışanların örgüt mallarına el koymasına veya bu mallara zarar vermesine karşılık gelir. Üretim sapması ise iş tanımına aykırı hareket ederek, görevlerin yerine getirilmemesi, eksik iş görülmesi ve yapılan işin niteliğinin düşürülmesi olarak açıklanmaktadır. Politik sapma ise örgüt veya diğer bireylere zarar verebilecek sosyal etkileşimler olarak ele alınır. Bu zararlar politik nitelikli olmaktadır. Bireysel saldırganlık ise örgütteki diğer kişilere karşı yapılan düşmanca tutumları içermektedir (Robinson, S.L, ve Bennett R.J., 1995).

Robinson ve Bennett'in (1995) yapmış olduğu çalışmalar ışığında oluşturulan sapkın davranışlar tipolojisi **Şekil 3.1**'de gösterilmiştir;



Şekil 3.1 Sapkın davranışlar tipolojisi

Kaynak: (Robinson, Bennett, 1995)

Kelloway vd. (2010) üretim dışı davranışları ele alırken, bu davranışların bir amaca ulaşmak için olduğunu öne sürer. Çevreye zarar vermek, hırsızlık yapmak ve saldırgan bir tutum sergilemek bu amaç için gerçekleştirilen protestolardır. Protesto yaklaşımına yönelik geliştirilen model tablo 1’de gösterilmektedir (akt., Doğan, S. ve Kılıç, S., 2014);

Tablo 3.1 Protesto Yaklaşımı Çerçevesinde Üretkenlik Karşısı İş Davranışları

ÖRGÜTÜ HEDEF ALAN ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI	
Özdeşleşme Derecesi: Örgütsel- Düşük Algılanan Adaletsizlik: Örgüt bireyin kendisine ve muhtemelen diğerlerine de adaletsizlik yapıyor. Enstrüman: Eşitliğin sağlanması ve örgüte zarar verme Örnek: Örgütten çalma, sabotaj, geri çekilme.	Özdeşleşme Derecesi: Örgütsel-Düşük Grup- Yüksek (Sendika, Çalışma, Arkadaşları) Algılanan Adaletsizlik: Gruba ya da grup üyelerine adaletsizlik yapılıyor. Enstrüman: Grubun statüsünü güçlendirme ve örgüte zarar verme. Örnek: Grev, grup olarak iş yavaşlatma.
BİREYSEL HAREKET	KOLEKTİF HAREKET
Özdeşleşme Derecesi: Örgütsel- Yüksek Birey (Hedefe Karşı)- Düşük Algılanan Adaletsizlik: Birisi bireyin kendisine ya da örgüte haksızlık yapıyor. Enstrüman: Eşitliğin sağlanması ve bireye zarar verme. Örnek: Nezaketsizlik, saldırganlık, bireyden çalma.	Özdeşleşme Derecesi: Örgütsel Yüksek Grup- Yüksek, Birey (Hedefe Karşı) – Düşük Algılanan Adaletsizlik: Birisi, grup üyelerinden birine ya da örgüte haksızlık yapıyor. Enstrüman: Eşitliğin sağlanması ve bireye zarar verme. Örnek: Psikolojik şiddet, bezdirme, zorbalık.
BİREYİ HEDEF ALAN ÜRETKENLİK KARŞITI HAREKET	

Kaynak: (Kelloway vd., 2010: 22).

Etik dışı davranışlar ile üretkenlik dışı davranışların birbiri ile hayli benzer özelliklere sahip oldukları görülmektedir. Çalışmanın özgün niteliği açısından bu iki davranış türünün ayırt edilmesi ve farklarının ortaya konulması elzem görülmüştür.

Üretkenlik karşıtı davranışların ilk olarak dikkat çekici yanı bilinçli yapılıyor olmasıdır (Gruys M.L. ve Sackett, P., 2003). Etik dışı davranışlar ise kişisel çıkarların gözetildiği ve etik kuralların hiçe sayıldığı davranışlar olarak karşımıza çıkar. Üretkenlik karşıtı davranışlarda işletmeye veya kişilere karşı zarar verme güdüsü bulunurken, etik dışı davranışlar kişisel çıkarları korumaya yönelik yapılır (Griffin ve Ebert, 1999).

Etik dışı davranışlar; bilgileri kendi çıkarları için kullanma, rüşvet alma gibi hileli davranışlar olarak karşımıza çıkarken (Kirel, 2000), üretkenlik karşıtı davranışların genel özelliği düşmanca bir tutumla sergilenmeleridir. Küfür, hakaret, taciz gibi saldırgan davranışlar (Neuman ve Baron, 1998) ve sapkınlık (Robinson, S.L, ve ve Bennett R.J., 1995) olarak karşımıza çıkar.

Motivasyon kaynağı intikam duygusu ve öfke olan üretim karşıtı davranışlar, işletmelerin kurallarıyla sınırlandırılmış ve yasaklanmışken, etik olmayan davranışlar sadece formal kural ihlalleriyle değil, informal kuralların da çiğnenmesiyle oluşur (Robinson, S.L, ve ve Bennett R.J., 1995).

Üretim karşıtı davranışlar negatif ve pozitif yönü aynı anda barındırmayan, öfke ve intikam dolu negatif davranış çeşitleridir. Bunun aksine etik dışı davranış sergilen bireyler, öfke ile hareket etmez ve çıkar peşinde oldukları için aynı zamanda etik davranış da sergileyebilmektedir (Kaptein, M., 2008).

Üretkenlik karşı davranışlar insan saldırganlığıyla ilişkilendirilmişken, etik olmayan davranışlar; örgütlerin itibarlarını, mali durumlarını ve geleceğini tehdit ederler (Grant, R. M., ve Visconti, M., 2006). Bu sebeple üretkenlik karşıtı davranışlara göre etik dışı davranışlar işletmeler için daha büyük ve gizli tehdit oluşturmakta, önlenmesi için gereken çaba ve çalışmalar daha büyük ölçekte olmalıdır.

3.3 Örgütlerde Etik Dışı Değerlendirilen Davranışlar

Örgütlerde etik dışı davranış, bir örgütün etik değerleri dışında kalan, kişilere zararı dokunan davranışlardır. Bu davranışlar ahlaki değerlere, yasalara ve toplumsal normlara aykırı kabul edilirler. Örgüt içindeki çalışanların, yöneticilerin veya iş ilişkisi kurulmuş diğer kişi ve kurumların, müşterilerin, rakip firmaların ve hatta toplumun genel çıkarlarının da zarar görmesine neden olabilirler (Brass, v.d., 1999).

Etik dışı davranışların pek çok türü olabilir. Örneğin yolsuzluk, haksız rekabet, çıkar çatışmaları, kişisel çıkarların örgütün çıkarlarından önce gelmesi, kişisel bilgi ve verilerin kötüye kullanımı, insan hakları ihlalleri ve çevre kirliliği gibi davranışlar etik dışı olarak kabul edilir. Bu davranışların ortak yönü ise gayriahlaki olmasının yanı sıra çalışanların motivasyonlarını düşürmesi, üretkenliği kısıtlaması, çatışma alanları oluşturmaları, kurumsal bağlılığı azaltmasıdır. Bu tür davranışlar, kurumun itibarını

zedeleylebilir ve hukuki yaptırımlara maruz kalmasına, maddi kayıplar yaşamasına sebebiyet verebilir (Özdevecioğlu, ve Aksoy,2005).

Etik dışı davranışların oluşmasına bireysel unsurlar yol açabileceği gibi örgütsel faktörlerde kişileri bu davranışlara itebilir. Kişilerin ahlaki gelişmişliği, örgütlerin ödül sistemi, örgütsel teamüller bu faktörler arasında gösterilebilir (Kahn, W.A., 1990). Harrison, and Trevino'ya (2010) göre, etik olmayan davranışın en önemli üç öncüsü bireyler, etik konunun kendisi ve örgütsel çevredir.

Kişilik özellikleri, etik davranışları açığa çıkaran bireysel faktörlerin en önemlilerindendir. Kişinin ahlaki değer yargıları ve gündelik hayattaki etik kurallara bakışı, iş etiğinden ayrıştırlamaz. Bunun yanı sıra kişilerin yetiştiği aile ortamı, aldıkları eğitim, sosyal yaşantıları etik dışı davranışları etkileyen faktörlerdendir. Ahlaki değerle aykırı davranışlar içinde bulunan bireylerin bunları iş hayatına taşıması muhtemel görülmektedir. Bunun yanı sıra kişilerin doğru olarak kabul ettikleri davranışlar da örgütsel etik kuralları dışında yer alıyorsa etik dışı davranışlara yol açabilmektedir (Hills, C. W. L., ve McShane, S. L, 2008).

Bireysel nitelikler, örgütsel özellikler ve kültürel etkiler, etik olmayan davranışları tahmin etmek için öncül kategorileridir (Rusaw, 2001). Bireyin öne çıkan nitelikleri, ahlaki gelişim teorileri ile anlaşılabilir. Ahlaki gelişime yönelik kişisel özellikler, bireylerin eğitim ve deneyim açısından olgunlaşmasıyla ortaya çıkar ve bu da daha yüksek bir ahlak için gelişme sağlar (Rusaw, 2001). Kendine hakim olma, ahlaki gelişimin başka bir bileşenidir ve bireyler olgunlaştıkça, bireyin eylemleri üzerinde kendi kendini yansıtmasını ve eylemleri belirli durumlara uyarlayabilmesini sağlayan öz denetim geliştireceklerdir (Rusaw, 2001).

Etik dışı davranışlara yol açan bir diğer bireysel faktör de makyavelizmdir. Manipülatif davranışlar içeriğinde bulunan ve kendi çıkarlarını her şeyin üzerinde görerek, kişileri bu uğurda bir araç olarak gören kişilerin davranış biçimini niteyen Makyavelizm, adını Niccolò Machiavelli'nin düşünceleri üzerine kurulmuş olan bir yaklaşımdır. “Amaca ulaşmak için her türlü araca başvurmaın uygun olduğu” düşüncesinde olan kişilerin; manipülatif, sömürücü, yönlendirici ve kişisel amaçları uğruna yalan söyleyebilen kişiler olduğu göz önünde bulundurulunca, kurdukları

ilişkiler ağı içerisinde etik dışı davranışlarda bulunmaları da kaçınılmaz görülmektedir (Rayburn, J. M., ve Rayburn, L. G.,1996).

Toplumsal genel yapısı da örgütlerde etik davranışları etkilemektedir. Örneğin bir toplumda adam kayırma, rüşvet ve baskı uygulama gibi alışkanlıklar varsa, örgütlerde de benzer davranışların görülmesi beklenir. Benzer bir şekilde örgütün yapısı ve değerleri de kişileri etkilemektedir. Örgüt geneline yayılmış veya görmezden gelinen bir davranış, yöneticilerin tutumu gibi faktörler kişilerin etik davranışları üzerinde etkilidir (Hills, C. W. L., ve McShane, S. L, 2008). Bu bağlamda örgütlerin etik kuralları özümsemesi için yöneticilerin etik dışı davranışlara yol açan kurum kültürlerini ve alışkanlıklarını değiştirmeleri beklenir. Yöneticilerin öncelikle etik dışı davranışları ve bu davranışlara yol açabilecek; örgütlerin diğer örgütlerle ilişkisi, kar-zarar durumu gibi durumsal faktörleri fark edebilmesi gerekir. Diğer örgütlere aşırı bağlılığın yaratacağı baskı ve karlılıkta yaşanan kayıplar örgütleri ahlaki olmayan yollara itebilir. Bu durumların yaşandığı örgütler etik dışı davranışlara daha açık durumdadırlar. Baskı ortamının kaldırılması ve performans artırılmasına yönelik motive edici çalışmalar yapmak yöneticilerin sorumluluğundadır. İç ve dış baskıların kaldırılmadığı durumlarda yöneticilerin bu durumu astlarına yansıtması beklenir (Bartol, K. M., ve Martin, D. C.,1994).

Örgüt içi yeterli iletişimin sağlanamaması da etik davranışları etkileyen bir diğer husustur. Kişiler arasındaki güçlü bağın sağlanabilmesi etkili iletişimle olur. Çalışanlar arasında etkileşimin arttığı durumlarda, kişiler etik dışı davranışlardan sakınmaktadır. Ayrıca empati, samimiyet, güven gibi duyguların oluşması da yine iletişim kanallarıyla mümkün olup, davranışların şekillenmesinde önemli rol oynar. Bu tür durumlarda etik dışı davranış biçimlerinde de azalmalar olacaktır (Brass v.d., 1998).

Etik gelişimin teşvik edilmediği ve etik davranışların yaygınlaştırılmadığı örgütlerde etik dışı davranışların yayılması da muhtemel görülür. Etik davranışların belirlenip, içselleştirilmesinin sağlanması gerekir (Sims, 1991). Rusaw (2001), etik gelişimi engelleyen örgütsel özelliklerin örgütsel yapısı, örgütsel iklim, işin özellikleri ve denetim tarzı olduğunu öne sürmektedir. Örgütün net bir misyonu olduğunda, örgüt içinde etik davranışlar artabilir (Rusaw, 2001). Hedeflere ulaşmak için risk almayı teşvik eden işler, risk alma meşru ise etik olan davranışları teşvik edecektir. Rusaw

(2001), bir örgütün kültürel normlarının sonuç olarak bir üyenin etik gelişimini engelleyebileceğini iddia eder. Organizasyonlar, sorumluluk düzeyi, risk alma potansiyeli, karar verme yetkisi ve hesap verebilirlik miktarı dahil olmak üzere etik büyümeyi etkileyen faktörlerin farkına varmalıdır. Kültürel etkiler, aile, din, değerler ve okul sosyalleşmesinden gelişen inanç sistemlerinden oluşur. Rusaw (2001), adalet ve kişisel güvenlik oluştuğunda, bireylerin uygun şekilde nasıl kural koyulacağını ve uygulanacağını öğreneceğini belirtmiştir.

Etik olmayan davranışın öncüllerine ilişkin üç kategoriden, etik olmayan davranış anlamada en önemli kategorinin örgütsel çevre olduğu ileri sürülmektedir. Birey ve etik sorunun kendisi, etik olmayan davranışın öncülleridir, ancak değiştirilemeyecek faktörler olarak kabul edilebilirler. Bununla birlikte, çalışanların davranışlarını etkilemek için organizasyon ortamı değiştirilebilir. Örgüt ortamı, örgüt içinde oluşturulan etik iklimi, kültürü ve davranış kurallarını içerir. Etik iklim, çoğunluk grubunun nelerin etik olarak sağlam olduğunu düşündüğüne ve grubun topluca etik dışı olarak kabul edilen ve grubun çözmesi gereken sorunlar olarak tanımladığı şeylere dayanır. Etik uygunluğun ortak bakış açıları ve şirkette etik sorunları ele alma yaklaşımı etik iklimdir (Peterson, 2002).

Bowditch, Buono ve Stewart'a (2007) göre örgüt iklimi, bireyin bir örgütte çalışmaktan beklentilerinin ne ölçüde karşılandığını ölçmekle ilgilidir. Örgüt iklimi bir ölçüm algısıdır ve iş performansını, işten tatmini, gruplar içindeki etkileşimi ve geri çekilme davranışlarını içerir. Paylaşılan inançların ve ortak inançları yansıtan eylemlerin ortaklığı, etik açıdan sağlam bir kültürü gösterir. Kurumsal davranış kuralları, bir çalışanın eylemini yeniden yönlendirmek ve kuruluş içinde sorumluluk sergileyen özellikleri yerleştirmek için araçlar kullanır (Erwin, 2011).

Etik kurallar örgütlere göre değişebilse de ortak olarak düzenlen etik kurallar da vardır ve bu kuralların uygulanmasındaki başarı, örgütün değerini gösterir. Güven, dürüstlük, adalet, saygı ve eşitlik ortak etik değerlerdir (Winthanage, 2010). Etik değerlere sahip olmak yeterli değildir, bu değerlerin uygulanabilmesi için politikalar da uygulamak gerekmektedir. Winthanage'a (2010) göre, etik dışı davranışları teşvik eden bir ortamı önlemek için politikalar ve yönergeler oluşturulmalıdır. Davranış kurallarının veya etik kurallarının oluşturulması ve uygulanması, çalışanlar arasında etik davranışı teşvik eden bir örgütsel ortam yaratılmasına yardımcı olacaktır.

Bir çalışana nasıl davranıldığı, onun eylemlerini ve davranışlarını belirler. Bu nedenle, bir çalışanın bir örgütün kültürünü nasıl gördüğü etik bir ikilemle karşı karşıya kaldığında alacağı kararı etkileyecektir. Örneğin, kültür standartları destekler ve çalışanların etik davranışlarını teşvik eden kurallara uyulmasını zorunlu kılar (Key, 1999). Ayrıca araştırmalar, bir örgütün yüksek ahlaka sahip olduğu ve etik açıdan sağlam olduğu durumlarda, çalışanın davranışlarını uygun ve sorumlu bir şekilde yürüttüğünü göstermektedir (Erwin, 2011). Bu nedenle, yüksek kaliteli davranış kurallarının uygulanması, etik olan bir kurum kültürünün teşvik edilmesine yardımcı olur.

Araştırmalar etik çevre ile çalışanların eylemleri arasında bir bağlantı olduğunu ileri sürmüştür. Peterson (2002) tarafından yapılan bir çalışmaya göre işyerinde etik iklim oluşturulsa bile, davranış kuralları veya etik eksikliğinin, yine de gözlemlenen etik olmayan davranışların meydana geldiği bir işyeri yaratabileceğini belirtir. Ayrıca çalışma, etik ile ilgili standartlara ve yönergelere sahip olmanın, bir dizi etik yönergeye sahip olmayan bir kuruluştan farklı davranışları teşvik ettiğini de göstermiştir. Çalışmadan elde edilen son bir bulgu, çalışanların davranışlarını iyileştirme çabasıyla etik iklimlerin iyileştirilebileceğidir (Peterson, 2002). Örgütsel çevre, neden etik dışı davranışların öncülü olduğunu anlamak için çeşitli şekillerde analiz edilebilir. Çeşitli analiz seviyeleri nedeniyle, örgütsel çevre, etik olmayan davranışların öncüllerinin en önemli kategorisidir.

3.3.1 Ayrımcılık

Kelime manası olarak ayrımcılık, aynı şartlar altındaki kişilerin farklı değerlendirilmesi ya da farklı uygulamalara tabii tutulması anlamına gelmektedir. Örgütlerde kişilere göre muamele ve farklı tutumlar yaygın olarak görülebilmektedir. Temelde ise cinsiyet, yaş, ırk, etnik ve dini farklılıklar gibi unsurlar sebep olmaktadır. Ayrımcılık disiplin, terfi, performans, seçim, işten çıkarma ve çalışma koşullarında kendini gösterebilmektedir (Weiss, 2003).

Ayrımcılık, ön yargıların sonucunda oluşmaktadır. Ön yargılar sonucunda bir grup avantajlı hale gelirken diğer bir grup ise zarar görmekte veya daha az imkana erişebilmektedir. Farklı davranışlar genellikle olumsuz sonuçlar doğurur ve mağdurlara haksızlık, ayrımcılık ve hatta taciz hissi verir. (Gül,2006). Ayrımcılık,

kişiler arasında eşitsizliği arttıran ve insanların haklarını gasp eden bir olgudur. Ayrımcılık, sadece bir kişinin ya da grubun haklarına müdahale etmez, aynı zamanda toplumun geneline de zarar verir. Ayrımcılık, toplumda bir arada yaşama kültürünü bozar, insanların birbirlerine olan güvenini azaltır ve toplumun refahına zarar verir.

Ayrımcılık genellikle “açık ayrımcılık” ve “kurumsal ayrımcılık” olmak üzere iki türde görülmektedir. Açık ayrımcılık, kişinin cinsiyeti veya ırkı gibi belirli özelliklerine dayalı olarak ortaya çıkar. Örneğin, bir kişinin sadece kadın olduğu için işe alınmaması veya ırk ayrımı nedeniyle farklı çalışma koşullarına maruz bırakılması bu tür ayrımcılık örnekleridir. Kurumsal ayrımcılık ise, bir örgütün yasal olarak sorunsuz ve şeffaf bir seçim süreci uygulamasına rağmen, kadınlar veya dezavantajlı grupların bu örgütte diğer gruplarla eşit oranda temsil edilmemesi sonucunu doğurabilir (Aydın, 2012).

Colgan v.d. (2007) araştırmasına göre, homoseksüellere ve cinsiyet değiştirmiş kişilere yönelik ayrımcılık, diğer ayrımcılık türlerine kıyasla daha az belirgin ve az konuşulan bir konudur. Bu tür ayrımcılık, genellikle dini değerlere dayalı olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, insanlar bu konuda daha kesin hükümlü ve tartışmaya daha kapalı olabilirler.

Öte yandan, Corbin ve Duvall (2012) örgütlerde beş farklı ayrımcılık türü tanımlamışlardır. Bunlar arasında hamilelere karşı ayrımcılık, ırklara özellikle Afro-Amerikalılara karşı yapılan ırk ayrımcılığı, farklı dinlere veya mezheplere mensup kişilere karşı yapılan dini ayrımcılık, kişi veya kişilere karşı düşmanca bir iş ortamı oluşturma yoluyla yapılan ayrımcılık ve daha önce düşmanca tavır takındığı kişilere karşı öç alma duyguları ile yapılan ayrımcılık yer almaktadır. Bu ayrımcılık türleri, örgütlerdeki çalışanların haklarını ihlal etmektedir ve bu nedenle örgütler bu tür davranışlara karşı sıkı politikalar ve prosedürler uygulamalıdır.

3.3.2 Nepotizm

Nepotizm kelimesinin Latince'de "Nepot" kelimesinden, İngilizcede ise "Nephew" (yeğen) kelimesinden türediği farklı çalışmalarda belirtilmektedir. Nepotizm hem kamu hem de iş örgütlerinde sıkça karşılaşılan önemli bir sorundur.

Türk Dil Kurumu (2023), bu kavramı "arkadaş veya akraba kayırma" olarak tanımlamaktadır. Nepotizmin, iltimas, torpil gibi Türkçe karşılıkları da bulunmaktadır.

Kayırmacılık, bir seçim yapılması gerektiğinde öznel tercihler yaparak taraf tutma eylemidir. Bu eylemde belirli bir kişi, grup, düşünce veya uygulamayı diğerlerine tercih etmek esastır. Kayırmacılık, müşkül durumda olanlara yardım etmek amacıyla yapılan himmet etme veya halk arasında kullanılan torpil kelimesiyle eş anlamlıdır. İltimas ise ayrıcalıklı davranışlar veya destekler sağlamak için kullanılan bir terimdir (TDK,2023). Ancak kayırmacılık, özellikle kamusal ve özel sektör kurumlarında işe alım, terfi ve diğer işlemlerde tarafsızlığı etkileyebilecek şekilde kullanıldığında, önemli bir sorun haline gelir. Bu tür kayırmacılık eylemleri, örgütsel adaletsizliğe ve diğer çalışanların hoşnutsuzluğuna neden olabilir (Büte,2011).

Günümüzde, nepotizm terimi akraba veya yakınların aynı işletmede işe alınmasını ifade etmektedir. Bu tür ayrımcılık içeren alımlar, kişinin beceri, kabiliyet veya eğitim düzeyine bakılmaksızın yapılmaktadır. Bu durumda çalışanlar arasında haksızlığı uğrama duygusunu açığa çıkararak kutuplaşmalara yol açar. Nepotizmin yarattığı mağduriyetler ve kutuplaşma ortamı, örgütsel ilişkilere de zarar verebilir (Barut, 2015).

Nepotizm, işletmedeki yetenekli çalışanların motivasyonunu düşürerek ve iyi performans sergilemelerini engelleyerek, işletme için büyük bir dezavantajdır. Bu koşullar, işletmeye olan güveni azaltarak, nepotizm uygulamaları haricinde işe alınan çalışanların, işletmeye yaptıkları katkılarla aldıkları ücret arasında bir adaletsizlik olduğunu düşünmelerine neden olabilir (Özkanan ve Erdem, 2014.) Bu nedenle, işletmelerin, performansa dayalı objektif bir değerlendirme sistemi benimsemeleri ve yöneticilerin akrabalarını örgüt içinde kayırmamaları gerekmektedir. Bu, çalışanların işlerine odaklanmalarını ve örgütsel verimliliği artırmalarını sağlayacak ve işletmenin başarısını artıracaktır (Arslaner, v.d., 2014).

3.3.3 Rüşvet

Rüşvet, kamu görevlilerinin bazı maddi çıkarlar (para, mal, hediye vb.) karşılığında, ayrıcalıklı bir kamu işlemiyle çıkar sağlamak isteyen kişi ya da kişilere, bu çıkarları sağlamak için özel davranarak kabul ettiği bir eylemdir (Aydın, 2012). Bu

eylem, iki taraf arasında karşılıklı bir etkileşimdir: Bir tarafta görevliler tarafından sağlanan maddi çıkarlar bulunurken, diğer tarafta çıkarın sağlandığı kişi veya gruplara özel ayrıcalıklar tanınarak çıkar sağlanır (Berkman, 1983).

Rüşvetin iki temel şekli vardır. İlki, bir işlemin normalden daha hızlı ele alınabilmesi için örgütsel görevlerin kötüye kullanılmasıdır. Örneğin, bir kamu görevlisinin normalde bir işlem için gereken süreyi kısaltmak veya belgeleri hızlıca hazırlamak için rüşvet almaya çalışması. İkinci olarak, örgütsel bir işin yerine getirilmesi sırasında görev ve sorumlulukların kötüye kullanılması da rüşvet olarak kabul edilir. (Aktan, 1997). Bu durumda, kamu görevlisi normalde yapması gereken işlemleri yanlış yöntemlerle gerçekleştirerek çıkar sağlar. Örneğin, bir ihale komisyonunda görevli olan bir kamu görevlisinin, normalde en uygun teklifi seçmek yerine, rüşvet karşılığında bir başka şirkete ihaleyi vermesi.

Rüşvet suçunun oluşabilmesi için hukuki olmayan bir işin yapılması veya yapılmaması için menfaatin temin edilmiş olması gerekir. Ancak, haklı bir işin yapılması için kamu görevlisine menfaat temin edilmesi durumunda, suç işlenmediği kabul edilir. Çünkü menfaat sağlayan kişi, işinin zamanında yapılacağı konusunda endişe duyar. Bu nedenle, haklı bir işin yapılması amacına yönelik menfaat sağlanması durumunda, irtikap suçu oluşabilir (Baytemir, 2010).

3.3.4 Yıldırma- Korkutma

Kabadayılık olarak adlandırılan davranışlar; yönetici veya aynı pozisyondaki çalışanın, yasal olmayan yollarla diğer kişi veya grupları etkilemek için kullandığı meydan okuma ve korkutma taktikleridir. Bu davranışlar, astlarına ya da diğer çalışanlara baskı yaparak onları yıldırmaya çalışmak ve kontrol altına almak için kullanılabilir. Kabadayılık davranışları, örgütsel çalışma ortamını bozar, çalışanların performansını ve verimliliğini düşürür ve işyerinde bir güvenlik riski oluşturabilir. Dolayısıyla, örgütlerin etik davranış kurallarına uyması ve kabadayılık gibi davranışları önlemesi beklenir (Gül,2006).

Politik teröristlerin hedeflerine ulaşmak için kullandıkları şiddetli taktiklere benzer şekilde, örgütsel terörist liderler de başkalarını kendi çıkarları doğrultusunda zorla hareket ettirmeye çalışarak yasal ve etik sınırları aşmaktadırlar (Post, 1998).

Ancak politik teröristlerin aksine, örgütsel terörist liderler, yaptıklarının örgütün yararına olduğuna inansalar bile, her zaman kendi çıkarlarını önde tutarlar (Brunell vd. 2008, Weber, 2009).

Örgütsel yıldırmaya başvuran yöneticilerin bu tutumları ile politik teröristlerin kolektif eylemleri arasındaki temel fark, politik liderlerin güç kazanmak için kolektif eylemlere başvururken, örgütsel liderlerin statülerinden gelen güç ve otorite haklarını kullanarak diğer örgüt üyelerini zorlamasıdır (Pfeffer, 1992). Bu davranışlar örgütsel çalışma ortamını bozarak, verimliliği ve etkinliği olumsuz etkiler.

3.3.5 Bencillik

Yönetimde bencillik, diğer insanların menfaatlerini hiçe sayarak ya da hatta zarar vererek, davranışların sadece kendi çıkarlarını gözetmesidir. Örgütsel çalışmalar, tam tersine, paylaşmayı ve birlikte hareket etmeyi gerektirirken, bencil kişiler daima kendi çıkarları için hareket eder ve kişileri bu yönde etkilemeye çalışırlar. Kişisel menfaatler daima örgütsel hedeflere ulaşmaktan önce gelir ve diğer kişilerin hak ve özgürlükleri bencil insanlar için geri plandadır (Gül,2006).

3.3.6 Yolsuzluk

Yolsuzluk, kişinin örgütsel yetkilerini kullanarak kişisel kazanç sağlaması ve bu yetkilerini kötüye kullanması şeklinde tanımlanabilir (Kayes, 2006) Ceza hukuku açısından ise, yolsuzluk rüşvet, irtikap, zimmet, haksız kazanç veya haksız kazanç sağlama suçları yoluyla elde edilen kayıt dışı malvarlığıdır. Bu malvarlığı, devletin vergi gelirlerine dahil olmayan ve kamunun güvenliği ve işleyişine aykırı şekilde elde edilir. Bu malvarlığı para, hak, alacak, mal gibi her türlü varlık olabilir (Kaplan, 2007).

Yolsuzluğun temelinde görevlilerin kişisel çıkarları için yetkilerini kötüye kullanmaları yatar. Örgüt kaynaklarının yanlış kullanımı ile haksız bir şekilde kazanç elde etmek ve bu kazançların kişisel veya özel amaçlar için kullanılması amaçlanır. Bu nedenle, yolsuzlukla mücadele etmek, hukukun üstünlüğünü sağlamak ve adil bir toplum oluşturmak için önemlidir (Gül,2006).

Uzun süre az gelişmiş ülkelerin bir problemi olarak görülen yolsuzluk 1970’li yıllara gelindiğinde küresel bir sorun olarak görülmeye başlandı. 1980 sonrasında etik

ilkelere daha fazla ağırlık vermeye başlayan örgütler, böylece azalan güven ve itibarlarını yeniden kazanmayı amaç edindiler (Eryılmaz, 2008).

Uluslararası Saydamlık Örgütü (Transparency International) verilerine göre yolsuzluk az gelişmiş ülkelerde ve zayıf demokrasilerde hala büyük problemlerden biri olmaya devam etmektedir. Ülkemiz ekonomik büyüklük sıralamasında önlere olmasının aksine, temiz toplum sıralamasında daha gerilerde yer almaktadır. Örgütlerin ekonomik kalkınmışlığının yanı sıra, etik ilkeleri de yaygınlaştırmasının önemi burada ortaya çıkmaktadır (Eryılmaz, 2008).

Kamu veya özel sektörde çalışanlar tarafından gerçekleştirilen etik dışı ve kanunlara aykırı davranışlardan olan yolsuzluğun pek çok nedeni bulunmaktadır. Yolsuzluğa yol açan başlıca faktörler ise yönetsel, ekonomik ve sosyal nedenler olarak gruplandırılabilir. Yönetsel nedenler arasında merkeziyetçi ve statik yapı, bürokratik yapının baskınlığı ve işlemlerin gizlilik içinde yapılması, ücretlerin yetersiz, dengesiz ve eşit olmayışı, kamu kadrolarının şişkinliği ve üst düzey yöneticilerin sık sık değişmesi bulunur. Ekonomik nedenler arasında enflasyon, kayıt dışı ekonomi, gelir dağılımındaki adaletsizlikler, medya-ticaret ilişkisi, eğitimin yetersizliği gibi faktörler bulunur. Sosyal nedenleri arasında ise yurttaşlık bilincinin oluşmaması, sivil toplum örgütlerinin yetersizliği, olumsuz toplumsal algılar, rüşveti destekleyen kültürel yapı gibi faktörleri vardır. (Gürbüz ve Dikmenli, 2009).

Bir örgütün faaliyet gösterdiği çevreye göre, çalışanlarının yolsuzluk yapma eğilimleri değişkenlik gösterebilir. Özellikle belirsizliğin yüksek, yönetsel faaliyetlerin sorunlu, değişiminin hızlı olduğu çevrelerde faaliyet gösteren örgütlerde çalışanlar, yasalara ve ahlaki değerlere uyum sağlama konularında daha kararsız olabilmektedirler. Yöneticiler de rekabetin yoğun olduğu veya yasal düzenlemelerin sıkı olduğu piyasalarda, yolsuzluğun ve rüşvetin, firmalarının çıkarlarını korumak için zorunlu olduğunu düşünebilirler. Böylece, yolsuzluk olayları hem etik-dışı hem de yasa-dışı olarak kabul edilse de bazı yöneticiler rüşvet vermenin, istediklerini kısa sürede elde etmek için bir seçenek olduğunu düşünebilirler (Gürbüz ve Dikmenli, 2009).

3.3.7 İşkence (Eziyet)

İşkence, bir örgütün çalışanlarının, kendilerine karşı olan farklı görüşleri veya hareketleri nedeniyle bireysel veya grup olarak, maddi ve manevi olarak acı çektirmek amacıyla uyguladıkları eziyet şeklinde tanımlanabilir (Köknel, 1996).

Fiziksel işkence, çalışanların bedensel bütünlüğüne zarar veren, ağrı veya acı yaratan davranışlardır. Bu tür davranışlar, örneğin çalışanların darp edilmesi, cinsel taciz veya şiddete maruz kalmaları gibi şekillerde ortaya çıkabilir. Psikolojik işkence ise, çalışanların ruh sağlıklarına zarar veren davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu tür davranışlar, örneğin sürekli tehdit edilme, küçük düşürme, yalnızlaştırma, işten çıkarma veya terfi edememe gibi şekillerde ortaya çıkabilir. Farklı görüşlerin zenginlik olduğunun kavranamadığı örgütlerde, bu görüşler nedeniyle oluşan psikolojik baskı ve aşırı eziyet etmenin işkenceye dönüşmesi kaçınılmazdır. Bu tür muamelelerle karşılaşan çalışanların hem iş yeri hayatı hem de sosyal hayatı zarar görmektedir (Aydın, 2012).

İşkence suçunun unsurlarının oluşabilmesi için gerçekleştirilen eylemlerin fevri ve ani hareketler sonucunda değil, sistematik ve planlı eylemler sonucunda gerçekleşmesi gerekmektedir (Özkul vd., 2010).

İşkence, etik dışı bir davranış olmasının yanı sıra 1982 Anayasasında da yer verilen bir olgudur, md17: *“Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz”* (Yavuz, ve Başar, 2014). Suçun yaptırımı bakımından işkence (eziyet) suçu TCK m. 96’da düzenlenmiştir. Gerçekleştirilen eylemlerin eziyet suçu kapsamında değerlendirilemediği durumlarda *“m.123 kişilerin huzur ve sükununu bozma”*, *“m.125 hakaret, m.134 özel hayatın gizliliğini ihlal”*, *“m.106 tehdit”* ya da *“m.117 iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali”* suçlarından kamu davasına konu olması muhtemeldir (Özkul vd., 2010).

3.3.8 Sapkın İşyeri Davranışı

Örgütlerin veya çalışanlarının zarar görmesine yol açan olumsuz davranışlar olarak görülen sapkın iş yeri davranışları için “örgütsel kusur” (Hogan ve Hogan,

1989), "antisosyal davranış" (Giacalone ve Greenberg, 1996), "işyeri saldırganlığı" (Baron ve Neuman, 1996) gibi pek çok isimlendirilmeye gidilmiştir. Bennett ve Robinson ise (2000) bu tür davranışları "işyerinde sapkın davranış" başlığı altında toplamıştır.

Ne kadar çok tanımlama yapılsa da bu tanımlar ile örgüte doğrudan veya dolaylı olarak zarar verebilecek çalışanlar tarafından gerçekleştirilen olumsuz davranışlara dikkat çekmek amaçlanmaktadır. Ancak, bir davranışın sapkın olarak nitelendirilebilmesi için hangi ölçütlerin kullanılması gerektiği konusunda araştırmacılar arasında bir görüş farklılıkları bulunmaktadır (Öcel, 2010: 19).

Robinson ve Greenberg (1998), işyerinde sapkınlık sayılabilecek davranışları tek tek tanımlamaktansa, bu davranışların bile isteye gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine odaklanmanın daha makul olduğunu düşünmektedirler. Dikkat çektikleri husus, bu davranışlar gerçekleştirilirken bilinçli hareket edilip, edilmediği noktasıdır. Yeteneklerin kısıtlılığı, acemilik, dikkat eksikliği veya bilgisizlik sonucunda ortaya çıkan davranışları sapkın iş yeri davranışı olarak değerlendirmemişlerdir.

Bennett ve Robinson (2000), bu davranışları iki boyuta indirgeyerek incelemektedirler. İlk boyutu oluşturan davranışlar örgüte yönelik olanlar, ikinci boyuttaki davranışlar ise çalışanlara, kişilere yönelik gerçekleştirilen davranışlar oldu. Daha sonra üretimde sapkınlık ve mülkiyet sapkınlığını da ekleyerek 4 boyuta çıkardılar.

3.3.9 Kötü Alışkanlıklar

4857 sayılı İş Kanunu 25. Md. 1/a (2003) bendinde bu husus ele alınarak işverene haklı fesih gerekçesi göstermiştir: *"İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.* Yine md.84.'te iş yerine alkollü veya uyuşturucu etkisinde gelmenin, iş yerinde bu maddelerin kullanımının yasaklandığı görülmektedir. Kişilerin kötü alışkanlıklarını işyerine taşıma durumunun, yasa tarafından da örgüt ve çalışan diğer kişilere zarar oluşturduğu vurgulanan bir

durumdur. Ayrıca bu alışkanlardan doğan sağlık sorunları ve olası devamsızlık durumunun da fesih gerekçesi gösterildiği görülmektedir.

Bireylerin yaşantı durumlarına müdahale her ne kadar etik dışı bir uygulama olsa da bu yaşantı biçiminin iş yerine taşınması, işin niteliğini ve üretimi tehlikeye atma potansiyelindeyse, dikkat dağınıklığına yol açabilecek veya diğer çalışanları rahatsız edebilecekse işverence bu duruma yönelik tedbirler alınabilir. Bu durumda bu davranışlar kamusal alana taşınmış ve özem yükümlülüklerinin yerine getirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Alkol, uyuşturucu ve sigara kullanımının bu kötü alışkanlıklara en çok örnek verilen davranış biçimleri olduğu görülmüştür (Aydın, 2012).

3.3.10 Zimmet

Zimmet, örgütlerde işin görülebilmesi için kişilere tahsis edilen kaynakların; kullanım amacı dışında, çalışanın kendisine fayda sağlayacak şekilde tüketmesi durumudur. Kamu görevlilerinin kendilerine emanet edilen bu kaynakları yasalara aykırı şekilde kullandıkları bu durum bir yolsuzluk türü olsa da rüşvetten farklı şekilde gerçekleştirilir. Rüşvette olduğu gibi karşılıklı çıkar ilişkisi kurulmaz. Verici- alıcı unsurlar yoktur, çalışanın kaynakları tek taraflı tüketilmesi durumu söz konusudur (Aydın, 2012).

3.3.11 Dogmatik Davranış

Dogmatiklik, zaman içerisinde kesinliği kaybedilmiş bir inanca sıkı sıkıya bağlı kalma durumu için kullanılan bir kelimedir. Dogmatik davranış, gerçekliğine inanılan durumun, değişmesini reddetme ve gelişmelere direnme durumudur (Başaran, 1991).

Dogmatik düşünce tarzı, örgütler içerisinde yeniliklere kapalı ve gelişmenin önünde engel olarak duran kişilerle örtüşmektedir. Gelişimin bir öncülü olan yeniliklerle ilerleme bir tehdit veya yanlış bir durum olarak görüldüğü takdirde, örgütler için zararların doğması ve geri kalmışlık muhtemel görülmektedir (Gül,2006).

Dogmatik düşüncenin kaynağında dini inançlar ve politik yaklaşımların bulunduğu, belli ideolojilerin yeni düşüncelerin karşında olduğu ve yanlış olan

bilgilere karşı sunulan delillerin reddedildiği görülmüştür (Gürses,1999). Dogmatik düşünce yapısına sahip kişiler, aksi görüşlere saygı duymaz ve saldırgan bir tutum geliştirirler. Çalışanlar arasında kutuplaşmaya yol açan bu davranışa yöneticilerin sahip olması, çalışanların motivasyonunu bozmakta, gelişmelerinin önünde bir engel olarak durmaktadır (Aydın, 2012).

3.3.12 İşyeri Saldırganlığı

Saldırganlık kelime manası itibariyle, muhatap kişiye zarar vermek amacı taşıyan sözlü veya fiziksel eylemlerdir. İş yeri saldırganlığı ise örgütlerde geçen şiddet veya diğer türlü gerçekleşen zarar verme, tehdit etme veya saldırıya uğrama durumlarını ifade etmek için kullanılır. Bu tür saldırılar, kısıktılmaksızın gerçekleşir. İş yeri saldırganlığı, çalışanların sağlığı, güvenliği ve refahını olumsuz etkilerken, aynı zamanda işverenin de sorumluluğunu ortaya koyar. Zarar görme durumu karşılıklı veya tek taraflı olabileceği gibi zararsız da atlatılabilir. Yine de bu durum iş eyeri saldırganlığının yaşandığı gerçeğini değiştirmez (Vicker,2001).

İş yerlerindeki saldırganlığın ortaya çıkmasına pek çok davranış veya duygu durumu sebep olabilir. Olumsuz duygu yoğunluğu ve çaresizlik ile şiddet şeklinde ortaya çıkması (Gül, 2006), stres, iletişim bozukluğu gibi farklı faktörlerin birleşimi sonucunda da ortaya çıkabilir. Bu faktörlerin etkileşimi, çalışanlar arasında gerginlik ve anlaşmazlıklara yol açabilir, sonucunda da saldırganlık doğabilir.

3.3.13 Anti-Sosyal Davranış

Anti-sosyal davranışlar, örgütlere, diğer çalışanlara zarar veren ve toplumsal normlar tarafından kabul görmeyen, ahlaki olarak sakıncalı bulunan davranışlardır. Anti- sosyal davranış eğiliminde bulunan kişiler, diğerlerinin haklarına ve düşüncelerine saygı göstermez ve bu durumu umursamazlar. Anti-sosyal davranışta bulunanlar, örgüt teamüllerini dikkate almazlar, istismarcı kişiliklerdir ve yalan söyleme, hırsızlık, şiddet gibi eylemlerde bulunmaları olasıdır (Duyguner, 2018).

Anti-sosyal davranışlara sebep olan pek çok etken olabilir. Belirli bir sebebin tüm anti-sosyal davranışlara açıklık getirmek için yeterli olmayacağı görüşü literatüre hakimdir (Brennan ve Raine, 1997). Auriol ve Brilon (2014) bu davranış türünün

kişinin kendi içsel durumundan kaynaklanabileceği gibi örgüt yapısı ve çalışma ortamından kaynaklı çevresel faktörlerce de tetiklenebileceği görüşündedir.

3.3.14 Mobbing

Mobbing, İngilizce “topluca saldırmak”, “örgütsel baskı” anlamlarına gelen “to mob” kelimesinden türetilmiştir (Mimaroglu, 2007). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise mobbing kavramını; yıldırma, baskı uygulamak, zarar vermek gibi saiklerle bir kişi veya topluluğa uygulanan gayri ahlaki davranışlar olarak tanımlamaktadır (Chappell ve Di Mortino, 1998). Mobbing uygulanan kişi genellikle duygusal nitelikteki saldırılara maruz kalır. Çeşitli hile ve yalanlarla zarar görür ve kendini dışlanmış hissederek. Bu duygusal zorbalığın amacı kişileri bezdirmek ve örgütten ayrılmasını sağlamaktır (Vandekerckhove ve Commers, 2003).

Örgütlerde psikolojik yıldırma kavramı üzerine ilk olarak Heinz Leymann’ın 80’li yıllarda çalıştığı görülmektedir (Tınaz, 2006). Leymann’a göre (1996) bu yıldırma yöntemi bir grup kişi tarafından, belirli aralıklarla gerçekleştirilir. Einarsen ve Mikkelsen ise bu zorbalığın uzun süre devam ettirildiğini söyleyerek, tanımı genişletmişlerdir. Aksoy (2015) ise bu genişletilmiş tanımı şöyle ifade etmektedir; Mobbing, örgütlerde çoğunlukla 4 kişiyi aşmayan gruplarca, hemen hemen her gün ve aylarca süren, sistemli duygusal saldırılardır.

Mobbing uygulayan kişiler genellikle hiyerarşik yapısı bulun örgütlerde güçlü konumda bulunan kişilerdir. Daha zayıf konumda bulunan kişiye yapılan saldırılar kasıtlı ve belirli bir sistemde gerçekleştirilir. Bu saldırıların amacı zayıf konumdaki kişiyi örgüt dışına çıkarmaktır. Zayıflık ise hiyerarşik basamakta altta olmanın yanı sıra ekonomik veya kültürel zayıflık şeklinde de olabilir. Dolayısıyla mobbing uygulayan kişi yönetici olabileceği gibi başka bir işçi de olabilir (Erdoğan, 2009).

Huber’e göre (1994) mobbinge maruz kalan kişiler; yalnız kişiler, örgüte yeni girmiş kişiler, başarılı kişiler veya diğerlerine göre farklı olan kişilerdir. Niedle ise (1995) mağdurların cinsiyet ayrımı, yaş faktörü, mesleki farklılık gibi değişkenler sebebiyle mobbinge karşılaşılabileceklerini söylemektedir.

Mobbinge maruz kalan kişiler, örgüt tarafından önlemler alınmadığı ve bu durumun önüne geçilmediği takdirde yalnız hissediyor ve zorbalıktan kaçmak için

bulundukları ortamı terk etme eğiliminde bulunuyorlar. Çeşitli bahaneler üreterek, sağlık raporu almak gibi, iş yerinden uzaklaşıyorlar ve verimliliklerinde ciddi kayıplara oluyor. Devamsızlık ve performans eksikliğini örgütten kopmalar takip edebiliyor (Davenport, 2003). Havayolu şirketlerdeki risk durumu göz önünde bulundurulduğunda, mobbingin ve dolayısıyla yol açacağı dikkatsizliğin, telafisi mümkün olmayan kazalara yol açması yüksek bir ihtimal olarak karşımıza çıkıyor.

Kişisel husumetler, gücün kötüye kullanılması, iletişimin zayıflığı, aşırı hiyerarşik yapı, psikolojik baskıların örgüt içinde bir araç olarak kullanılması, yöneticilerin vasıfsızlığı, suçlayıcı tutumların alışkanlık olması, örgüt içi yetersiz eğitim mobbingin başlıca sebepleri olarak görülür (Tınaz ve Pınar, 2006).

Mobbing ortaya çıkması için pek çok sebep olabileceğini gördük. Ortaya çıkış aşamalarını ise Işık (2007), beş aşamada belirtmektedir. İlk olarak “tanımlama” aşamasında, mobbinge maruz kalan kişi öteki, farklı veya kusurlu olarak damgalanmaktadır. İkinci aşamada ise “anlaşmazlıklar” ortaya çıkmaktadır. Bu esnada davranışlar mobbing olarak görülmesi de kişi yalnızlaştırılmaya başlanır. Üçüncü aşamada “saldırganlıklar” ortaya çıkar. Psikolojik ve sistemli saldırıya maruz kalmaya başlayan mobbing mağduru, yalan, iftira, alay, küçümseme gibi davranışlarla karşılaşır. Dördüncü aşamaya ise “kurumsal güç” denilmiştir. Bu aşamada örgüt mobbing mağduruna destek çıkmaz ve saldırıları önlemezse kişi kendini tamamen yalnız ve çaresiz hissedebilir. Örgütler yapısı itibariye tarafsız kalmanın yanı sıra mobbing için kışkırtıcı da olabilirler. Son aşamada ise “işin sonlandırılması” ile karşılaşılabilir. Saldırı ve psikolojik şiddete maruz kalan kişiler ağır travmalar yaşayabilir ve ağır stres altında istifa edebilir veya işten çıkarılabilirler.

3.3.15 Dedikodu

Türk Dil Kurumu’na göre dedikodu, “*Başkalarını çekiştirmek ve kınamak üzere yapılan konuşma, kov, gıybet, kılûkal*” anlamlarına gelir (TDK,2023). Çoğunlukla gizli yapılan bu konuşma türü üçüncü kişileri çekiştirmek için yapılır. Dedikodu, bilgi akışının çok hızlı olmasıyla informal bir iletişim yöntemidir (Usta, M. E., v.d.,2018).

İki kişinin günlük sohbeti esnasında da ortaya çıkabilecek dedikodu, ahlaki normlara göre etik dışı davranış olarak değerlendirilir ve örgütsel motivasyonu olumsuz etkiledi görülmektedir. Açık ve dürüst bir iletişim yöntemi olmadığı için doğru bulunmayan bu davranışta genellikle eleştirel düzey aşılarak gerçekler çarpıtılır. Dedikodu, insanların güven duygularını sarsmaktadır (Aydın,2012).

Dedikodunun mağduru olan kişiler sosyal ortamdan kopmaya başlar, örgüt ile ilgili negatif duygular beslemeye başlar ve saldırganlık ve kayıtsızlık gibi davranışlar geliştirebilirler. Dedikodunun tarafları için enerji, zaman kaybı ve stres oluşturmalarının yanı sıra mağdurların da ileri aşamalarda örgütten kopmasına yol açabilir (Usta, M. E., v.d.,2018).

3.4 Etik ve Etik Dışı Davranışları Anlama: Uygulamalı Etik Yaklaşımı

Yunancadaki Ethos kelimesinin karşılığı olan etik için pek çok tanımlama yapıldığı görülmektedir. Kişilerin davranışlarının iyi veya kötü değerlendirildiği, neyin faydalı neyin zararlı olduğunun belirlendiği toplumsal kurallar anlamında kullanılmaktadır (Engel, Blackwell ve Miniard, 1995). Etiğin, felsefi bir disiplin olarak iyi ve kötünün ayrıştığı, iyi ve kötüye götüren davranışların belirlendiği normlar ile ahlaki bir bakış açısı oluşturmaya çalışır (Aydın, 2012). Bu bağlamda etik denilince felsefi bakış açısı ile ahlak anlaşılmaktadır. Ahlak ise kaynağını “din” veya “toplum sözleşmesinden” almaktadır. Tanrıların emir ve yasakları ile oluşan kurallar dinin, dinin kamusal alandan ayrıştırılması ise toplumsal sözleşmenin temelini oluşturmaktadır. Ahlak bu bakımdan topluluk olmanın ve birlikte yaşamının temelini oluşturmaktadır. Etik (ahlak felsefesi) ise bu ahlaki kuralların teorisi, bu kuralları açıklamaya çalışan ilkelere (Aksoy,2015).

Etik veya etik dışı olarak görülen davranışlar örgütlere, toplumlara ve kişilere göre değişkenlik gösterebilir. Toplamların ahlak anlayışı, geliştirmiş oldukları kurallardaki değişkenlik ve alışkanlıkları bu değişikliğin nedenlerindendir. Bu bağlamda etiğin pek çok tanımı olduğu gibi uygulamalı etik kavramı için de geliştirilmiş pek çok tanım bulmak mümkündür. Yapılan tanımlar ise bir teorik çerçeveden bakılarak geliştirilmiştir. Uygulamalı etiğin ne olduğunu “*gündelik hayatta karşılaşılan problemleri belirli ahlaki kurallar çerçevesinde değerlendirerek, çözüm*

bulma gayreti “olarak, ahlak teorisinin pratiğe dökülmesi ile yapılan, geleneksel bir tanımlama ile anlayabiliriz (Yılmaz, 2018).

3.4.1 Etik Dışı Davranışların Nedenleri

Örgütlerde etik kavramının üç ana unsuru olduğu gördük. Bunlardan ilki kurumsal düzen ve yapıyken, ikincisi ise kişisel tutumlar ve karakter yapısı ve üçüncü olarak da etik sorunun kendisi. Örgütlerin sistemli bir etik düzen oluşturması kişileri de etik davranışlarına iter. Bu durum örgütlerin karlılığı ve verimliliğini artırır. Örgütlerin kurmuş olduğu etik çevrede kalmanın bir unsuru da kişilerin ahlak anlayışıdır. Bu bağlamda etik dışı davranışların nedenlerini ilk olarak örgütlerin etik politikalarında yetersizliği, kişileri etik ilkelere kanalize edememesi, örgüt ve toplumsal değerlerin örtüşmemesi, bireysel farklılıklar ve toplumsal dejenerasyonlar göze çarpmaktadır (Gül,2006).

Çalışanların bireysel farklılıklarını veya özellikleri etik olmayan davranışın bir öncülü olabilir. Kish-Gephart, Harrison ve Trevino (2010) tarafından yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre; olumsuz etkiler nedeniyle kötü kararlar veren, gruptan çok kendileri için düşünen, verimsiz eylemler sergileyen, eylemlerinin sonuçlarından kaçınan ve eylemlerinin zincirleme reaksiyonlara neden olduğu bağlantısını kuramayan bireyler, büyük olasılıkla etik dışı hareket ederler. Gruptan ziyade kendileri düşünen kişiler, verimsiz eylemler sergilerler, eylemlerinin sonuçlarından kaçınırlar ve eylemlerinin sonuçları ile bağlantıyı kurmakta başarısız olurlar. Bunun sonucunda da verecekleri etik dışı davranışlardır. Bu nedenle, olumsuz özellikleri yansıtan davranış veya eylemler sergileyen bireylerin, etik olmayan davranışlara daha yatkın oldukları düşünülmektedir. Etik olmayan davranışın diğer öncülleri arasında ahlaki kimlik, bilişsel ahlaki gelişim, ahlaki felsefeler ve empati bulunmaktadır (Moore, v.d., 2012).

Çalışanların kişiliği ve yapılan işin gerektirdiği karakterlerin örtüşmemesi çalışanlarda yabancılaşmaya sebep olabilir. Bu uyumsuzluk ise kendini etik dışı davranış olarak gösterebilir. Çalışanların sahip oldukları dini, sosyal, kültürel değerler arasında farklılıkların olduğu durumlarda, bu çalışanların işe bakışlarında da değişiklikler olduğu görülmüştür (Nelson ve Quick, 2000).

Çalışanların işe bakış açıları ve onlar için ne anlam ifade ettiği performanslarını etkileyen bir durumdur. Yeteneklerin kullanılabildiği bir iş, kişilerin inançlarıyla da örtüşüyorsa kişisel tatmin sağlamaktadır. Bu durum da çalışanların, örgüt değerlerine bağlı kalmaları ve etik çerçevede hareket etmeleri ve diğer çalışanlar ile olumlu ilişkiler geliştirmeleri anlamlarına gelmektedir. Aksi durumlarda kişiler arasında çatışmalar ve saldırganlıklar görülmekte, etik dışı davranışlara yönelinmektedir. Bu etik dışı davranışlar ise kişilerin performansını düşürmekte, iş tatminlerini ortadan kaldırmakta ve örgüt içi iletişimi bitirmektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005).

Örgütlerde yer alan karlılığı artırma hırsı bazı durumlarda etik dışı davranışlara neden olabilir. Bu şekilde etik kurallardan örgütsel sapmanın yanı sıra, bu durumun çalışanlar üzerinde oluşturacağı baskı da kişisel sapmaya yol açabilir. Karlılık ve rekabete öncülük etme hırsı etik dışı davranışları tetikleyebilir. Kişisel hırslar ve örgüt içi rekabete öncülük etme arzusu Makyavelist karakterdeki insanların temel özellikleri olarak göze çarpmaktadır. Yüksek seviyede Makyavelist özelliklere sahip kişiler, bu özellikte olmayan veya daha az Makyavelist karakterde olan kişilere göre daha fazla kişisel çıkarları ve menfaatlerini daha önde tutmaktadırlar. Bu durum etik dışı davranışların bu kişiler arasında yaygın olması anlamına gelmektedir (Nelson ve Quick, 2000).

Davranışları etkileyen bir diğer faktör de eğitim durumudur. Kişilerin aldıkları eğitimin düzeyi ile ahlaki gelişmişlikleri paralellik göstermektedir. İyi eğitimin kişilerin ahlak anlayışını geliştirmesi gibi (Bahar,2005), iş yerlerinin de çalışanlara etik davranış eğitimi sunması çalışanları etik dışı davranışlar konusunda bilinçlendirmektedir. Etik eğitim programları, çalışanlara etik karar alma konusunda kabiliyet kazandırmakta ve örgütün etik kültürüne katkı sağlamaktadır.

Örgütlerde iş etiğini oluşturan çeşitli faktörler vardır. Örgüt kültürü, çeşitli yönetmelik ve resmi talimatnameler, tutum ve davranışlar, kişisel hayat tarzları ve kültürel farklılıklar, yönetici kimliği, çalışan motivasyonu bu faktörlerin en çok öne çıkanlarıdır (Gül ve Gökçe, 2008). Örgüt kültürü, etik davranışları teşvik etmeli ve desteklemelidir. Bazı örgütlerde ise kültür, etik dışı davranışları görmezden gelen, tolere eden ve hatta teşvik eden bir yapıya sahip olabilir. Bu durumda çalışanları da etik dışı davranışlar sergilemesi ve bu durumu olağan görmeleri beklenir.

Örgütlerde etik dışı davranışların engellenmesinin bir yolu da bu tür davranışları engelleyici mekanizmalar kullanmaktır. Velasques'e göre, örgütlerde şikayet etme mekanizmalarının olması etik dışı davranışların engellenmesini ve cezalandırılmasını engellemektedir (akt., Aksoy, 2015).

Etik dışı davranışlara yol açan bir diğer unsur da yoğun iş ve performans baskıdır. Yüksek beklentiler bazı çalışanları etik dışı davranışlara itebileceği gibi, olması gerekenden fazla iş yapılmasının beklenildiği durumda da çalışanlar işleri yetiştirmek için bu tür sapmalara başvurabilirler. Baskı ortamının kaldırılarak, performans beklentilerinde dengeli ve adil davranılması, performans artırılmasına yönelik motive edici çalışmalar yapmak yöneticilerin sorumluluğundadır (Bartol, K. M., ve Martin, D. C.,1994).

3.4.2 Etik Dışı Davranışların Örgüte Etkileri

Örgütsel çevre, etik olmayan davranışların sebebi olabileceği gibi çalışanların etik dışı davranışları nedeniyle de bozulabilir. Bu bozulmanın nedenlerinden biri de etik dışı davranışların diğer çalışanları olumsuz etkilemesidir. Örgütsel ortam, organizasyon içinde oluşturulan etik iklimi, kültürü ve davranış kurallarını içerir. Etik iklimi ise çalışanların kolektif olarak doğru olduğuna inandığı, etik olarak tanımladığı konular oluşturur. Etik iklim, sorunları ele alma yaklaşımı ve ortak bakış açılarıdır (Peterson, 2002). Etik dışı davranışlar ise diğer çalışanları etkileyerek, etik iklimi dolayısıyla da sorunların çözümü olarak görülen değerleri zedeler. Örgütsel iklimde yaşanan bu bozulmalar, onun unsurları olan iş performansı, iş tatmini ve gruplar arasındaki etkileşimi (Bowditch, v.d., 2007) de ortadan kaldırır. İlk olarak diğer çalışanları ve örgüt iklimini etkileyen etik dışı davranışların örgütlere de büyük zararlar vermesi kaçınılmazdır.

Bu zararlardan ilk göze çarpanı çalışan performansının düşmesidir. Bu davranışları sergileyen kişiler örgüt ikliminden kopmuş ve motivasyonunu kaybetmiş kişiler olarak görülür (Eryılmaz, 2008). Sergiledikleri davranışlar aynı zaman da diğer çalışanların da motivasyon kaybetmesine neden olmaktadır. Örgüte olan güven ve adalet duygusu da sarsılmaktadır. Etik dışı davranışlara maruz kalan kişiler bağlılıklarını kaybetmekte, yaşadıkları moral bozukluğuyla örgütten kopmaktadırlar (Özdevecioğlu ve Aksoy,2005).

Etik dışı davranışlar sebebiyle bozulan örgüt ikliminde sağlıklı iletişimin olması da beklenilemez. İletişimin bozulması, örgüt içindeki iş birliğini ve takım çalışmasını da olumsuz etkileyebilir. Örgütlerin başarılı organizasyonlar gerçekleştirebilmesi için çalışanların birlikte çalıştığı ve iş birliğinin teşvik edildiği bir çalışma ortamı sağlaması beklenilir. Ancak, etik dışı davranışlar, bu çalışma ortamını bozarak, güveni zedeler ve çalışanlar tarafından istenmeyen bir çalışma ortamı yaratır. Bu durum, iletişim eksikliği, düşmanca rekabet ve iş birliği eksikliği (Aydın,2012) gibi sorunlara yol açarak, başarılı organizasyonların önüne geçer.

Örgütler, etik değerlere göre hareket etme taahhüdünde bulunarak iş ortakları, müşterileri ve çalışanlarına güven verir ve bu ölçüde itibar edinir. Etik dışı davranışlar ise bu itibarı sarsarak, müşteri kaybetmesine, müşterileri ve iş ortaklarının dolaylı olarak zarar görmesine (Brass v.d., 1999).çalışan motivasyonunun düşmesine ve rekabette dezavantajlı duruma düşmesine sebebiyet verir.

Bir dizi etik standart ve kurallara uyan, bu hususta etik yönergelerle sahip olan örgütlerde çalışanların, etik yönergeler geliştirmemiş örgüt çalışanlarına göre daha farklı hareket ettiği gözlemlenmiştir (Peterson, 2002). Etik kurallara uyulması için prosedürler hazırlayan örgütler, bu kuralların ihlal edilmesiyle de kontrol mekanizmalarının bozulması ile karşılaşabilirler. Etik dışı davranışların cezalandırılmadığı durumlarda, bu davranışlar daha çok yaygınlaşır ve çalışma ortamının tamamen kontrolsüz olmasına sebebiyet verebilir. Bunun önüne geçebilmek için kontrol mekanizmalarının güvenliğinin sağlanarak, etik dışı davranışların cezalandırılacağı bilincinin çalışanlara aşılınması gerekmektedir (Corbin ve Duvall, 2012).

Etik dışı davranışların örgütlere finansal ve hukuki yaptırımlar olarak dönmesi de rastlanılan bir durumdur. Yasalara ve kurallara uymama, yasal soruşturmalar ve cezai işlemler ile sonuçlanabilir. Bu durum para cezaları, yolsuzluk gibi faktörlerle örgütün maliyetlerini artırabileceği gibi itibarını sarsabilir. Ekonomik kayıpların yanı sıra soruşturmalar ve yolsuzluk; siyasal, psikolojik sorunlar doğurabilir, yönetimde krizlerin oluşmasına da sebep olabilir Eryılmaz, 2008).

Etik dışı davranışlar müşterilere karşı da gerçekleştirilebilir. Bütün bu durumlar örgütlerin müşteri kaybetmesi ile ana kuruluş amacı olan finansal işlemlerin

zayıflamasına sebep olabilir. Organizasyon paydaşları ve müşteriler, kurumsal güvenini kaybetmiş bir örgütten bağlarını koparabilir (Wray v.d., 1994). Ayrıca toplumsal itibarın kaybolmasıyla da örgütlerden beklenen sosyal sorumlulukların yerine getirilmediğı düşüncesinin oluşmasına yol açabilir.



4 ÇALIŞAN PERFORMANSI

Çalışan performansı, işçinin ne yapıp ne yapmadığıyla ilişkilendirilir. Yapılan işin kalitesi ve miktarı, çalışanın iş yerindeki tutum ve davranışları, yardım sever ve uzlaşmacı tutumu çalışan performansının unsurları arasında gösterilmektedir. Herhangi bir organizasyonun başarısı için çalışan performansı kritik bir faktördür. Örgütler, çalışanlarının performansını doğru bir şekilde ölçmek, değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla çeşitli yöntemler kullanabilmektedir. Yang (2008) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları, bireylerin kişisel performansının her durumda doğrulanamadığını göstermiştir. Çalışanların performansının fark edilmesi durumunda, örgütlerin bireysel performansa dayalı ödüller kullanabileceğini iddia etmektedir (Yang, 2008). Çalışan performansını üzerine yapılan araştırmalar, çalışanların performansının tanınması ve ödüllendirilmesi ile çalışan verimliliği arasındaki doğrudan ilişkiyi ortaya koymuştur. Çalışanların etik davranışları ve üretkenliği, bir organizasyonun performansını etkinliğinden, ödül sistemi de büyük ölçüde organizasyonun gelişmesini etkilemektedir (Yazıcı, 2008).

4.1 Performans Kavramı ve Çalışan Performansı

Performans, bir kişinin veya organizasyonun belirli bir görevi veya işi ne kadar etkili ve verimli bir şekilde yerine getirdiğini, kişilerin beceri ve kabiliyetlerini tanımlar. Bu kavram genellikle hedeflere ulaşma, işleri tamamlama, belirlenen standartları uyma veya beklentileri karşılama gibi unsurları içerir (Kesen, 2014). Performans değerlendirilirken, bir kişinin yetenekleri, bilgi birikimi, becerileri, motivasyonu ve çabaları gibi çeşitli faktörler göz önünde bulundurulmaktadır. Aynı şekilde, organizasyonların performansı da belirlenen hedeflere ulaşma, kaynakları verimli kullanma ve müşteri memnuniyeti gibi ölçütlerle değerlendirilir. Performans kavramı, hedefe ulaşmak ile eş tutulmaktadır. Kişiler veya organizasyon hedefe ne kadar ulaştıysa, o derece performans göstermiş sayılmaktadır (Başaran, 2000).

Çalışan performansı ise bir işletmedeki bireylerin, kişisel olarak belirlenen görevleri, hedefleri ne derece etkili bir şekilde yerine getirdiğini ifade eder. Çalışanların organizasyona katkılarını tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Çalışan performansının değerlendirildiği yapılarda, organizasyonun güçlü ve zayıf

yanlarının anlaşılması, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını belirlenmesi sağlanmış olur (Özdemir, 2002).

Çalışan performansının değerlendirmesi ise genellikle belirli bir periyottaki çalışma performansının ölçülmesi ve değerlendirilmesini içermektedir. Bu değerlendirme süreci, örgütlerin çalışan performansını etkili bir şekilde yönetmesini, çalışanların güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi gereken hususların fark edilmesini sağlar. Aynı zamanda, performans değerlendirmesi çalışanların kariyer planlamasında ve terfi süreçlerinde de önemli bir rol oynamaktadır (Yıldız vd., 2008).

Çalışan performansını etkileyen faktörler arasında çalışanların yetenekleri, becerileri, motivasyonu, iş ortamı, yabancılaşma, kurumların değişen hedefleri ve değişen çalışma koşullarının etkileri, yönetim desteği ve kurum yapılarında oluşan değişimler sayılabilir.

4.2 Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler

4.2.1 Kişisel Faktörler

Çalışan performansını etkileyen faktörler arasında, kişisel özellikler, inanç, tutum ve davranışlar büyük bir rol oynar. Bu kişisel faktörler, bir çalışanın iş yerindeki katkısını, kişisel başarılarını ve etkinliğini etkileyebilir. Çalışanın işe olan inancı ve bağlılığı, iş tatmini, işe ve kendisine yabancılaşma seviyesi, çalışma motivasyonu bu kişisel faktörlerden birkaçını oluşturmaktadır.

4.2.1.1 Bağlılık

Bağlılık, çalışanların işlerine, işverenlerine ve organizasyonlarına olan bağlılık, sadakat ve taahhüt düzeyini ifade etmek için kullanılır. Bağlılık durumunda, çalışan ve örgüt arasında bir kimlik birliği ortaya çıkar (İnce ve Gül,2005). İşverenler için bağlılık, çalışanların uzun vadeli olarak organizasyonda kalmalarına ve işlerini daha iyi bir şekilde yapmalarını sağlar. Çalışanların işlerine ve iş yerine duymuş oldukları memnuniyet düzeyiyle doğru orantılıdır. Kişilerin amaçları ile örgütlerin çıkarların örtüştüğü noktada, çalışanlar işlerini daha fazla içselleştirir. Bu durumda hem işlerine olan inançları artar hem de örgütlerin amaçlarına inanır ve bütünleşirler

(O'Reilly ve Chatman, 1986). Tatmin edici bir iş deneyimi yaşıyan çalışanların işlerine ve organizasyonlara bağlılığı, aksi durumda verimin düşmesi gibi, iş yerinde performansı artırıcı bir unsurdur.

Bağlılığı iş tatminin yanı sıra; örgütsel iklim, etkili liderlik, örgüt içi iyi iletişim ve ekip çalışması, iş güvencesi gibi etkenler de artırmaktadır. Bağlı çalışanların daha yüksek verimlilik sağladığı ve bu minvalde organizasyonların geliştiğı, müşteri memnuniyetinde artışların yaşandığı görülür. Bağlı çalışanların iş yerlerinde uzun süre çalışma eğiliminde bulunmalarını, organizasyona yönelik pozitif fikirler üretmeleri de görülen diğer etkilerdir (Swales, 2002).

Çalışanların bağlılık duymalarının bir yolu da yaptıkları işlerin etik uygunluğu ve ahlaki değerleri koruduğuna olan inançlarıdır. Kurulan iyi iletişim, etkili eğitimler, kariyer gelişim imkanları, çalışan lehine yapılan iş geliştirmeleri ve sosyal faydanın gözetilmesi, alternatif işlerin kısıtlı olması, bağlılığı kişisel faydalar noktasında artırmaktadır. Bu noktada söz konusu olan Normatif bağlılık, çalışanların, örgüte olan minnet duygusundan hareketle oluşur (İnce ve Gül,2005).

4.2.1.2 İş tatmini

İş tatmini, çalışanların yapılan işe karşı olan olumlu düşünceleri ve algılarını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır İş tatmini yüksek olan çalışanların, örgüte karşı pozitif düşünler içinde oldu ve yapılan işi içselleştirdiğinden bahsedebiliriz. (Erdoğan, 1996).

Örgütlerde iş tatmini, işe olan doyum duygusunu belirtmektedir. İşe doyumun azaldığı durumlarda grev, işten ayrılma, iş yavaşlatma ve verimsizlik gibi durumlarla karşılaşılabilir (Kahn, 1973).

Örgütsel seviyedeki etkenler;

- Örgütsel yapı
- Örgüt kültürü
- İş tasarımı
- Fiziki çevre
- İş yeri imkanları

- Stres yönetimi
- Performans değerlendirme sistemi
- Ödül sistemi
- Ekip yapısından kaynakları etkenler;
- Rol çatışması
- Statü uygunluğu
- Grup bağlılığı
- İletişim kesinliği
- Bireysel etkenler;
- Medeni hal
- Algılama

Örgütsel seviyede iş tatmini, güçlü örgüt kültürünün olduğu ve fiziksel imkanlarla çalışmanın kolaylaştırıldığı iş yerlerinde iş tatminini daha yüksek olduğundan görülürken, bireysel etkenlerde; evli olan çalışanların daha çok iş tatmini elde ettiklerinden bahsedilebilir. Rollerin doğru belirlendiği ve çalışanların uyumlu olduğu ekiplerde aynı oranda iş tatmininin arttığı gözlemlenmektedir.

Ücretlerin yeterli görüldüğü, kariyer imkanlarının doğru sunulduğu, çalışanların içselleştirebileceği politikalar ile yönetilen örgütlerde iş tatminini arttığı, bu ölçüde de çalışan performanslarının olumlu etkilendiği görülmektedir. İş tatminsizliği ise beraberinde devamsızlık, düşük verimlilik, işten ayrılma, işe geç gelme, çalışan ve müşteri memnuniyetsizliğinin artması gibi durumları getirmektedir (Durak ve Serinkan, 2007).

4.2.1.3 Yabancılaşma

Yabancılaşma “benliğini kaybetme” anlamına gelen bir kavramdır ve aynı anlama gelen Latince “alienatio” kelimesinden türetilmiştir. Kendini sınırlayan veya sınırlanan insan, arzularından ve yapabileceği şeylerden uzaklaştıkça benliğini de kaybeder. Sonunda eylemlerindeki değer yargıları sorgulanır hale gelir ve içinde olduğu topluluktan koparak yalnızlaşır. Sorumluluklarını, toplumla etkileşimini kaybeden insan sonunda yabancılaşır. Anlam verilemeyen işler, kaybedilen inançlar,

insanın değerini ortaya çıkarması için yetersiz olan koşullar yabancılaşmaya ortam hazırlar. (Yüksel, 2014).

İlk olarak Hegel tarafından kullanıldığı düşünölen Yabancılaşma kavramı, pek çok disiplinde kendine yer bulmuş ve farklı bakış açıları tarafından açılanmaya çalışılmıştır. Hegel yabancılaşmayı, insanın bedeni ve ruhu arasındaki kopukluğa bağlar. “Ben”in kuşatılmasıyla insan kişiliğinden ayrılmıştır. İnsanın benliğiyle bağ kuramadığı her şey insana yabancıdır. Maddi dünyadan ve kendi gerçekliğinden uzaklaşan ruh yabancılaşmıştır (akt.,Kayave Serçeoğlu,2013). Hegel, yabancılaşan kişinin dünyayı anlamak ve eylemde bulunmak için gereken bilgiden yoksun olduğuna inanır (Rowe, v.d., 2020).

Yabancılaşma kavramını daha etraflıca tartışmaya sunan kişi ise Marx olmuştur. Marx yabancılaşmayı ekonomik ve siyasal bağlamda ele alır. Kapitalist sistem içerisinde emeğe yabancılaşan birey kendisi için bir şey ifade etmeyen şeyler üretmektedir. Yetenekleri kısıtlanmış ve ürettiği şeylerle bağ olmayan birey sonunda kendisine yabancılaşmıştır. Kendi yaptıklarını anlamlandıramayan, toplum yapısından kopmuş ve kurallara bağlılığı şüpheye düşmüş birey, kendisinden uzaklaşarak eylemlerinden haz alamaz hale gelmiştir. Bu toplumsal yapının yerini kurumların almasıyla da kurumsal yabancılaşma ortaya çıkar. Tatminsizlik, güçsüzlük, anlamsızlık ve ayrışma kuramsal yabancılaşmanın temel ağrışımlarıdır (elik,2011).

Melvin Seeman kurumsal yabancılaşmaya giden süreci beş faktör özelinde ele almaktadır (Tezcan, 1985).

1. Güçsüzlük: Bireyin alışması esnasında karar alma mekanizmalarına katılamaması ve iş üzerinde kontrolünün olmaması durumu kendini güçsüz hissetmesine yol açar. Üretim sürecinde sonucu belirleme ihtimalinin olmaması ve içinde bulunduğu topluluğu etkileme gücünden mahrum olması halidir.

2. Anlamsızlık: bireyin yaptığı işe anlam verememesidir. Kendi inancı ile yaptığı işin bir kesişim noktası olmadığı durumlarını ifade eder. Genel çerçeve de bireyin inançları ve toplumun inançları bütönlük göstermez. Birey beklentilerine ulaşamayacağını düşünmekte ve umutsuzluk içerisinde toplumda olan bitenleri

anlayamamaktadır. Toplumsal hareketlerde izleyeceği yolu bulamaz ve bu yüzden arka planda kalır.

3. Kuralsızlık: amacına ulaşmak için toplumun maruz görmeyeceği davranışlara sapan birey, etik ilkeler ve geleneklerden bağını koparmıştır. Kuralsızlığın kaynağı ise kişinin isteklerine giden meşru yolların olmamasıdır.

4. Soyutlanma: Bireyin toplumla ortak gayelerinin olmaması ve toplumun hedeflerine inanmaması halidir. Kurumsal bağlamda ise çalışanların kurumsal ilişkilerde ilgisini kaybetmesi ve kendini soyutlamasıdır. Kurumun amaçları ve hedefleri yabancılaşan birey için bir şey ifade etmez. Kurum kişileriyle bağları kopan kişi istenmedi düşüncesine de kapılabilir.

5. Kendine yabancılaşma: birey kendini ifade etmekten ve hedeflerine ulaşmaktan uzaktır. Sevmediği bir işte çalışmakta ve üretimini yaratıcılığından uzaklaşarak, belli kalıplar içerisinde sınırlandırır. Yaptığı işin onun için bir değeri yoktur.

4.2.1.4 Motivasyon

Motivasyon, kişilerin belirli amaçlar uğrunda hareket etmesini sağlayan güç olarak görülür. Motivasyon temel davranışlarda değişikliklere yol açar ve işteki başarıları etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Motive olmuş kişiler, daha az motive kişilere göre daha özgür ve inançlı hareket etmekte, fırsatlardan daha çok faydalanmakta ve gelişime daha açıktırlar. Motive olmuş kişilerin işlerine daha bağlı olduğu görülmektedir (Deci ve Ryan,2008).

Çalışan performansı bu bağlamda motivasyondan etkilenir, çünkü çalışanlar motive olurlarsa, daha fazla gayret gösterecek ve performansın artmasıyla, iş yerindeki verimlilikte artacaktır. Çalışanların gelişime açık olmasıyla birlikte potansiyellerinin artması da bu durumda söz konusudur (Azar ve Shafighi, 2013).

4.2.2 Örgütsel Faktörler

Çalışan performansını etkileyen unsurları anlayabilmek için bireysel faktörler kadar önemli olan örgütsel faktörleri de incelemek gerekmektedir. Örgütsel faktörleri;

örgüt yapısı, benimsenen politikalar, örgütsel iklim, örgüt kültürü, iş güvencesi, iş alım yöntemleri ve eğitim-kariyer planlaması gibi pek çok unsur oluşturmaktadır.

Örgüt iklimi kısaca, yapılan işi niteliği ve çalışanların işe olan algısı, örgütün eğilimleri ve çalışma atmosferi olarak tanımlanabilir. Bu çalışma atmosferi içerisinde çalışanlara oluşturulan destek ağları, örgüt içi iletişimi artırmakta, ast-üst ilişkilerini dengede tutmakta ve çalışanların sosyal destek almasını sağlamaktadır. Yüksek performans standartlarına ulaşmanın bir yolu da olumlu bir örgüt iklimi oluşturmaktan geçer. İşin gerekliliklerini ve beklentilerin açıkça ifade edildiği, gerekli kaynaklarla çalışanların desteklendiği, eğitim ve gelişimin teşvik edildiği, değişime adaptasyonun sağlandığı örgütlerde yüksek performans beklentileri gerçekleştirilebilecektir (Topçu, 2006).

4.2.2.1 Kurumların Değişen Hedefleri ve Değişen Çalışma Koşullarının Etkileri

Çalışan performans, örgütlerin değişen hedefleri ve değişen çalışma koşulları gibi faktörlerden oldukça etkilenebilen bir kavramdır. Bu değişen unsurlar hem çalışanların hem de organizasyonların performansını etkileyebilir.

Örgütlerin bu yeni hedeflere ulaşması için çalışan verimliliğini sürdürmesi gerekmektedir. Değişen koşullar karşısında güçlü örgüt kültürünün sürdürüldüğü durumlarda, çalışan bağlılığının devam ettiği, hedeflere ulaşma yolunda gönüllülük ve gayretlerin sürdürüldüğü görülmüştür. Yeni koşullara adaptasyonun sağlanması ve çalışanların örgütün amaçlarını içselleştirmesi durumlarında, iş tatmininin devam ettiği ve çalışan performansının korunduğundan bahsedilebilir. Çalışanların bu hedeflere adaptasyon sağlayabilmesi için, yeni hedef ve stratejilerin net bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Bu hedeflerin sık sık değiştirilmesi durumunda çalışanların motivasyonlarını kaybedebilir ve verimlilikleri düşebilir. (Robbins, 1994).

Çalışan performansını etkileyen bir diğer husus da kurumsal aidiyet duygusudur. Değişen durumlar karşısında çalışan bağlılığı artabileceği gibi yaşanabilecek olumsuzluklar da çalışanların bağlılığını azaltabilir. Örgüt ve çalışanların aynı hedeflerde buluşması, ortak bir amaca inanılması çalışan performansı üzerinde oldukça etkilidir. Hedeflerin bu doğrultuda belirlenmesi gerekmektedir.

Değişen koşullar karşısında çalışan motivasyonu ve morali korunmazsa, işe olan inanç azalabilir (Lloyd vd, 2004).

Pandemi süreciyle birlikte kurumların yaşamış olduğu en büyük değişim uzaktan çalışma sistemine geçilmesi oldu. Pandemi sürecinin getirdiği kısıtlar ile dijital yetkinlik ve uygulanabilirlik bakımından uygun olan sektörlerde, uzaktan çalışma modelinde büyük oranda artışlar meydana gelmiştir. Ekonomik durgunluğun yol açtığı çözüm arayışlarından bir tanesi olan uzaktan çalışma ile çalışanlar evlerinden çıkmadan işlerine devam edebilmektedir. Skype, Microsoft Teams, Zoom, gibi dijital kanallar, belli başlı sektörlerde çalışma hayatının devam etmesine imkan sağlamıştır (Deloitte,2020).

Pandemi sürecini en az kayıpla geçiren şirketler dijital dönüşüme hızla ayak uydurmuş olanlardı. Online ticaret ve servis imkanları veren şirketler bu süreçte daha az zorlukla karşılaşmış (Deloitte,2020), hem çalışanların iş hayatlarının devamlılığını sağlamış hem de müşterilerine hizmet vermeye devam etmişlerdir. Hükümetler arasında da halk sağlığını tehdit eden durumlara hızlı çözüm yolları geliştirmek için e-uygulamalar yaygınlaşmıştır (Rowe,Ngwenyama ve Richet, 2020).

Bu değişiklikler sadece çalışma modellerini değil aynı zamanda kurumların ve uluslararası ticaretin yapısını da içerebilir. Birçok mesleği içeren görevler, bir işletmede şahsen bulunmayı gerektirenleri uzaktan yapılabileceklerden ayırmak için ayrıştırılabilir ve yeniden gruplanabilir. Uzaktan çalışma, işverenlerin çalışanlarının hem sağlığını hem de iş güvenliğini korumanın bir yoludur (Brynjolfsson, v.d., 2020).

Ortaya çıkardığı kolaylıkların yanında; uyum süreci olması, teknolojik devamlılık ve yatırım gerektirmesi, yeni iş modelleri ve tanımlarını mecbur kılması ve verimlilikten uzaklaşma ve kurumsal aidiyetin kaybolması uzaktan çalışmanın ilk göze çarpan zorluklarındandır. Bozkurt yaptığı çalışmada; uzaktan çalışma modeline geçiş yapan işçilerin ekonomik kaygılarında azalma olduğunu gözlemlemiştir. Bunun yanında verimlilik konusunda ise tersi bir durum söz konusudur. Özellikle eğitim sektöründe dijitalleşmenin verimliliğini düşürdüğü tartışılmaktadır (Bozkurt, 2020). Uzaktan çalışmanın bir diğer olumsuz boyutu da iş güvensizliği kaygılarıdır. Dijital verilerin korunmasının yanında bireyler, iş sürekliliğinin de tehdit altında olduğu izlenimine kapılabilirler. Dijitalleşmenin yeni kariyer alanları doğuracağı ve iş

süreçlerinde dönüşüme yol açacağının düşünülmesi de bir diğer etkindir (Akar ve Meçik, 2021). Bu durum çalışanlarda güvensizlik ve güçsüzlük hissine yol açabileceği gibi yabancılaşmayı doğuracağı düşünülmektedir.

4.2.2.2 Kurum Yapılarında Oluşan Değişimler ve Etkileri

Çalışanların örgütler içerisindeki hareket alanları, inisiyatif alıp almama durumları, yaratıcılık gösterme fırsatları örgütün yapısıyla doğrudan ilişkilidir. Örgütlerin yapısını ise belirleyen çeşitli unsurlar vardır. Bu unsurlar en temelde örgütün amacı ve bu amaçlara götürmesi planlanan faaliyetlerin toplamıdır. Bu faaliyetler gerçekleştirilirken oluşturulan iş planı, yetki alanları, iş dağılımı, yöneticilerin denetleme araçları, çalışanların karar alma mekanizmalarına katılma oranı örgütün yapısını belirleyen başlıca unsurlardır. Hiyerarşik yapı, iletişim kanalları, çalışan grupları ise örgütleri oluşturan başlıca unsurlardır (Ergenç,2003).

Bu yapılarda meydana gelecek değişiklikler, bütün organizasyonu etkileyeceği gibi çalışan performansına da etki eder. Oluşturulabilecek daha esnek ve yatay bir organizasyon yapısı, karar alma süreçlerini hızlandırabileceği gibi çalışanların bu karar alma süreçlerine katılımlarını da artırabilir. Bu, organizasyonların rekabetçi piyasalarda daha hızlı tepki vermesine olanak tanımasının yanı sıra çalışan motivasyonu da artıran bir unsur olarak ele alınır. Sert hiyerarşik örgütlenmelerin, hantal kurumsal yapıların, gereksiz yönetici kadrolarının ve sağlıksız büyümenin önüne geçmenin yollarından birisi de yatay ve şeffaf örgütlenmeler olarak görülür. Aksi durumda gereksiz kaynak harcanması, rekabetçi ortamla baş edememe gibi durumlar örgütlerin amaçlarına ulaşmasını engelleyecektir (Gökmen, 2006)

Daha şeffaf örgüt yapısı, çalışanların yeni fikirlerle organizasyona daha fazla katkı vermesini sağlayabilir. Yeni fikirleri teşvik etmek, çalışanların çalışma hayatını kolaylaştırıcı imkanlar sunabilirken, yapılan iş geliştirmeleri örgütlerin rekabet avantajını artırabilir. Yatay örgütlenmelere ağırlık verilmesi, çalışanlar arasındaki uyumu ve ekip çalışmasını artırabilir. Yatay örgütlenmelerde çalışanlar yöneticiden ziyade lider pozisyonu üstener ve çalışanlara bir anlamda koçluk yaparlar. Bu durum çalışan bağlılığını artırarak, örgüt faaliyetlerinin daha verimli bir şekilde tamamlanmasına katkı sunabilir.

Kurum yapılarında yaşanan değişimler, çalışanların daha çabuk değişen iş koşullarına uyum sağlamasını gerektirebilir. Esnek çalışanlar, bu değişimlere daha iyi cevap verebilirler. Yaşanan değişimler iletişim kanallarında da değişikliğe yol açabilir ve bu iletişim yöntemleri daha karmaşık hale gelebilir. Zorlaşma ihtimali ortaya çıkan kurum içi iletişimin iyi yönetilmesi ve organizasyon faaliyetlerine etkisinin azami seviyede tutulması gerekmektedir. Bu iletişim kanallarının sağlıklı şekilde yürütülmesi ile çalışanlar kendilerini güvende hissedeceklerdir (Akdoğan, 2007). Her durumda değişim maliyetli bir faaliyet olarak görülür. Değişimlerin kaynakları daha verimli kullanılmasına öncülük edeceği şekilde gerçekleştirilmesi gerekir. Çalışan verimliliğini etkileyebilecek maliyet kesintilerinin iyi yönetilmediği durumlarda, çalışan performansı da olumsuz etkilenebilmektedir (Esim,2009).

4.2.3 Çevresel Faktörler

Örgütlerin ve çalışanların faaliyetlerini ve karar alma mekanizmaları etkileyen dış unsurları ise çevresel faktörler başlığı altında toplamak gerekmektedir. Bu unsurlar örgütlerin amaçlarını veya çalışan performansını, stratejilerini ve başarılarını büyük ölçüde etkileyebilir.

Çevresel faktörlerin ilk göze çarpanlarından bir tanesi ekonomik faktörleridir. Ekonomik koşullar, işsizlik oranları, enflasyon, faiz oranları ve ekonomik büyüme gibi faktörler, örgütlerin finansal kararlar üzerinde büyük etkilere sahiptir (Mullins,1996).

Sosyal ve kültürel faktörler ise sosyal ve kültürel değerler, siyasi otoriteler ve politik düzenlemeler, müşteri davranışlarını ve pazar beklentilerini etkileyebilir. Demografik yapılar, yaşam biçimleri, müşteri tercihleri, moda ve kültürel trendler, bir örgütlerin faaliyet alanlarını yönlendirebilir (Ergenç,2003). Bu alanlarda yaşanan değişimler örgüt faaliyetlerini de değiştirebilirken, çalışanların da uyum sağlamaları gereken yeni durumlar doğabilir.

Çevresel faktörler, doğal kaynakların kullanımı, enerji verimliliği ve sürdürülebilirlik gibi çevresel sorumlulukları içerir. Çevresel düzenlemeler ve tüketici talepleri, organizasyonların yeşil uygulamalara geçişini teşvik edebilir. Yaşanan teknolojik gelişmeler, örgütlerin rekabet gücünü önemli miktarda etkilemektedir. Yeni teknolojilerin benimsenmesi, çalışanların yeni imkanlarla donatılması, iş süreçlerinin

iyileştirilmesine ve rekabet avantajı yakalanmasına katkı sağlamaktadır. Bütün bu çevresel koşullar, çalışanların beklentilerini etkilemekte bu da çalışan performansına doğrudan etki etmektedir (Blenegen, 1993).

4.3 Çalışan Performansının Boyutları

Performans çok boyutlu bir kavram olarak görülmektedir. Literatürde görev ve bağlamsal performans olarak iki ana başlık altında ele alındığı görülmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997). Bu ikilik performansın sadece işe olan katkısı ile ilişkilendirilmediği, ayrıca ortaya koyduğu sosyal fayda ile de ilgilenildiğini vurgulamaktadır (Aktaş ve Şimşek, 2014).

4.3.1 Görev Performansı

Görev performansı, çalışanların görev tanımında bulunan ve yapma yükümlendirildikleri işleri kapsamaktadır. Örgütün faaliyet alanında hedef olarak belirlediği işleri, yetkisi ölçüsünde yerine getirmekle ödevli çalışanların, belirli kurallar çerçevesinde ortaya koydukları performans türüdür. İşin niteliğinin gerektirdiği çeşitli mesleki yetkinliklerle ilişkilendirilir. Başka bir ifadeyle görev performansı çalışanların, işlerindeki verimlilik ve etkilerini arasındaki farklılıkları ortaya koymanın adıdır. Çeşitli mesleki yeterliliklere haiz olma, bireysel işlerde performansın artmasına etki etmektedir. Mesleki yetkinlikler baz alınarak değerlendirilen performans kavramı, görev performansı olarak değerlendirilmektedir (Bağcı, 2014).

Çalışanların görev performanslarının ölçüsü ise aynı işle daha önceden elde edilmiş sonuçların kıyaslanması ile elde edilmektedir. Bu ölçümün mümkün olması için belirlenmiş kesin kriterler gerekmektedir. Örgütlerin rekabetinde önemli bir etken olan çalışan performansının önemi gün geçtikçe artmaktadır (Özer, 2009).

4.3.2 Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans ise çalışanların iş eylemleri veya görev tanımları haricindeki, çalışma ortamını ve iş faaliyetlerini destekleyici tutum ve davranışları ile ilişkilendirilmiş bir kavramdır. Bu tür performans, genellikle resmi görev tanımlarının haricindedir ve çalışanların birbirleriyle iletişimi, etkileşimlerini, örgüt kültürüne

yatkınlıkları ve iş ortaklarına destekleri ile değerlendirilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997).

Bağlamsal performans, çalışanların işlerini kolaylaştırılmasına yardımcı olan; iş birliği, etik kurallara riayet, pozitif iletişim, öğrenmeye ve gelişmeye açıklık, yardımseverlik gibi olumlu çalışma ortamı yaratılması ve işlerin kolaylıkla yürütülmesine yardımcı olan davranışları üzerinden gösterdikleri performanstır (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009). Bağlamsal performansın gösterilmesiyle birlikte, diğer çalışanlara örnek teşkil edilmekte, kurum kültürüne pozitif katkılar sağlanmaktadır. Böylelikle ekip ruhu geliştirilerek, bütün örgütün performansına katkı sağlanmaktadır (Bağcı, 2014).

4.4 Salgın Hastalıkların İş Hayatına Etkisi

Bu çalışmanın ilk bölümünde salgın hastalık kavramı ve yakın tarihte yaşanmış bazı salgınlardan detaylı şekilde bahsedildi. Bu bölümde ise salgın hastalıkların iş hayatına olan etkileri üzerinde durmaya çalışacağız.

Salgın hastalıkların bazı pazarlara ciddi tehditler oluşturduğu ve bazı iş alanlarının tamamen bitme noktasına geldiğini gördük. Yaşanması muhtemel küçülmeler ve işletmelerin kapatılması, müşterilerin tüketimi azaltma eğiliminde olması ile ekonomik durgunluğu artırmaktadır. Covid-19 salgınından örnek vermek gerekirse, IATA'nın son verilerine göre, havacılık endüstrisinin 2020 için beklenen yolcu gelir kaybı ise 113 milyar dolar civarında oldu. Bazı havacılık firmaları bu süreçte birçok işçiyi işten çıkarmak durumunda kaldı. Yine bu yıllarda perakende ve hizmet sektörü için yapılan harcamalarda ise %32'lik bir azalma olduğu görüldü (Ozili, P.K., ve Arun, T.,2020).

Salgın hastalıkların örgütler üzerinde bir etkisi de yeni teknoloji ve iş modellerine ihtiyaç duymaları oldu. Sürekli yeni gelişen teknolojileri uyum sağlamak durumunda olan işletmeler, pandemi ile bu sürecin hızlanmasıyla birçok yapısal değişikliğe gittiler. Bu durumun başında ise uzaktan çalışma ve hibrit çalışma modellerinin geliştirilmesi oldu (Deloitte,2020). Bu yeni iş modellerine hızlı uyum sağlayabilen örgütler çalışmalarına devam etme fırsatı yakaladılar. Sonuç olarak bu durum dijitalleşmeye daha fazla kaynak ayrılması zorunluluğunu getirdi.

İşten çıkarmalar, devamsızlık ve hastalık gibi çalışandan kaynaklı olumsuzluklar ile iş sürekliliğinin tehlikeye düşmesi bir diğer salgın hastalık etkisi olarak kendini göstermektedir. Örgütlerde kriz yönetiminin öneminin arttığı bu dönemlerde güvenlik ve salgın önlemleri de ilk planlar arasında yer almaktadır. Çeşitli hijyen protokolleri ile çalışma ortamında salgın hastalıkların engellemeye çalışılması; işin doğası gereği çalışmaların yavaşlaması, koruyucu ekipman masraflarını artması gibi sorunlara yol açması ihtimalinin yanı sıra hastalığa yakalanma ve devamsızlık gibi durumların önüne geçebilmektedir açmıştır (Türk, Bingöl ve Rengin, 2020).

Ekonomik faaliyetlerin ve yatırımların durma noktasına geldiği salgın hastalıklar döneminde, bu ekonomik belirsizlikler, hastalanma korkusu ile de birleşerek piyasaların bozulmasına, temel tüketim ürünlerine erişimin zorlaşmasına yol açmıştır (Türk, Bingöl ve Rengin, 2020).

Salgınların örgütler üzerindeki bir etkisi de işgücü esnekliği olarak görüldü. Çalışanlar, işlerini kaybetme korkusuyla, hastalanan çalışanların açığını kapatmak amacıyla veya iş yükü arttıkça daha fazla esneklik göstermek zorunda kaldılar. Aynı zamanda, örgütler de çalışanlarına daha fazla esneklik tanımak zorunda kaldılar. Bu durumun muhtemel sonucu olarak ise iş-yaşam dengesinin bozulması olarak görülmektedir. İş gücü planlamalarında yaşanan olağan dışı değişiklikler, çalışanların yaşam dengelerinde ve sosyal hayatlarında bozulmalara yol açabilmektedir (Şahin, ve Terzioğlu,2020).

4.5 Salgın Hastalıkların Çalışan Üzerindeki Etkileri

Salgın hastalıklar bireylerin sağlık durumlarını etkileyerek, çalışmalarını engellemesinin yanı sıra yarattığı toplumsal korku iklimiyle de psikolojik travmalara da yol açmaktadır. Bedensel ve zihinsel sağlığı zarar gören veya zarar görme ihtimali devam eden süreçlerde, çalışma hayatı ve örgütsel faaliyetlerde büyük zarar görmektedir (Karal, E., ve Gül Biçer, B. 2020).

Sağlık sorunları nedeniyle işe devam edememenin ön plana çıkması kaçınılmazdır. İşten uzak kalma durumu çalışanın işe olan bağlılığını, motivasyonu azaltabileceği gibi iş yükü artan diğer çalışanlar üzerinde de olumsuz etkilere yol açmaktadır. Salgın hastalıkların etkisiyle ortaya çıkması muhtemel yalnızlık hissi,

sosyal izolasyon, endişe ve ekonomik kaygılar gibi aşırı duygusal en çok görülen duygu durum bozuklukları arasındadır (Prime, H., v.d. 2020).

Hastalık endişesiyle çalışanların yaşaması muhtemel sorunlardan biri de dikkat dağınıklığıdır (Türk, Bingöl ve Rengin, 2020). Odaklanmakta zorlanan personelin verimliliği düşebileceği gibi dalgınlık gibi duygusal bozuklukların etkisiyle de iş kazalarının yaşanması da muhtemel olumsuzluklar arasında görülmektedir.

Salgın hastalık dönemleri ve yaşanan hastalıklar, çalışanların kariyerleri üzerinde de ciddi etkiye sahiptirler. Yaşanan ekonomik kayıpların bir götürüsü de eğitim ve gelişmeyi arka plana atmasıdır. Bunun yanı sıra yaşanması muhtemel işe devam edememe gibi durumlar, kariyer fırsatlarının da kaçmasına yol açmaktadır. Salgınların, çalışanlar üzerinde stres ve anksiyeteye yol açtığı durumlardan bir tanesi de kariyer yollarının da kapanması veya örgütlerin yapısında olabilecek değişikliklerle geciktirilmesi olarak görülebilir. Çalışanlardan yüksek verimlilik almak için eğitim ve gelişimin teşvik edilmesi, örgütlerin kariyer planlamalarını iyi yapması gerekmektedir (Topçu, 2006). Salgın hastalıklar döneminde arka plana atılması muhtemel görülen bu durumun, personel motivasyonu ve verimliliğini azalttığından bahsedebiliriz.

4.6 Değişimlerin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Pek çok alanda hızlı dönüşümlerin yaşandığı günümüzün iş dünyasında, örgütlerde bu değişimlere, teknolojik değişimlere, politik ve ekonomik gelişmelere uyum sağlamak, organizasyon yapılarını yeniden tasarlama ve rekabetçi ortama ayak uydurmak zorundadırlar. Bu hızlı değişimler, çalışanlar üzerinde de pek çok değişiklik ve etkilere yol açabilmektedir. Salgın hastalıklarda olduğu gibi belirsiz ortam, yeni teknolojileri öğrenme güçlüğü, rekabetçi ortamın getirdiği baskılar, artan iş yükü gibi pek çok etkiden söz etmek mümkündür. Esnek çalışma gibi yeni çalışma düzenleri ne kadar kolaylaştırıcı bağlamda ele alınmak istese de beraberinde getireceği zorluklar da olabilir. Bu dönüşümlerin çalışanlar da güvensizlik hissi yaratması gibi bazı duygusal bozukluklara yol açması da muhtemel görülmektedir (Akdoğan, 2007).

4.6.1 Ekonomik Değişimlerin Etkisi

Özellikle salgın hastalıklar gibi olağan üstü dönemlerde yaşanan ekonomik küçülmeler, ekonomik durgunluklar veya kriz anları, ekonomik faaliyetleri tehdit

ederek, iş güvencesi azaltır ve çalışanlar üzerinde işsizlik endişesi artabilir. Bu karamsar ortamda çalışanlar arasında belirsizlik hissiyle birlikte, kaygının da arttığı görülmektedir. Bazı sektörlerde işlerin durma noktasına gelmesiyle birlikte işten çıkarmaların artması veya çalışanlar üzerinde bunun baskısının oluşma, motivasyon eksikliğine ve çalışan performansında düşmelere yol açmaktadır (Türk, Bingöl ve Rengin, 2020). İşten çıkarmalar olmasa bile maaş artışlarında durağanlaşma veya örgüt imkanlarının kısıtlanmasının personele yansıtması da aynı sonucu verebilir.

Ekonomik değişenlerin olumlu olmasıyla birlikte kaynakların kullanımı zenginleşmesi, personel üzerindeki iş gücü baskısının azalması ve bu doğrultuda verimlilikte artış olması muhtemeldir. Aksi durumlarda örgüt kaynaklarının azalması, çalışma koşullarını güçleştirerek, iş yükü artan çalışanlarda stresle birlikte verimlilikte de kayıplar yaşatabilecektir. Ekonomik olarak olumsuz değişiklikler yaşayan işletmelerde, kariyer imkanları da azalacağı gibi eğitim ve gelişime ayrılan kaynaklar da azalabilmektedir (Topçu, 2006).

Ekonomik olarak yaşanan olumlu değişiklikler personelde güven duygusuyla birlikte, bağlılığı artırmaktadır. Yaşanan ekonomik kayıplarda ise kendini tehdit altında gören çalışanlar, motivasyon ve bağlılıklarını kaybedebilmektedirler. Çalışanların örgüte ve işlerine olan inançlarını kaybetmesi ise çalışan- örgüt bütünleşmesi bozulabilmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986).

4.6.2 Politik Değişimlerin Etkisi

Her örgütün kendine has organizasyon yapısı ola da bütün örgütler bu yapı içerisinde çalışanlarını etkileme gayreti içerisinde. Çalışanların kendi içlerindeki davranışlardan da etkilendiğinden bahsedilebilir. Bu çerçevede bütün örgütlerin bir politik yapısı bulundan bahsedebiliriz. Örgütler amaçlarını benimsetmek ve amaç birliğini sağlamak için çalışanlarını belirli inançlara yönlendirirler. Örgütsel faaliyetlerin gerektirdiği amaçlar dışında kendi amaçları için hareket eden yönetici veya çalışanların olduğu durumlarla da karşılaşmaktadır. Bu bağlamda gerçekleştirilen politik davranışlar ise zaman kaybı, motivasyon kaybı ve çalışan performansında düşüşlere yol açmaktadır (Zaleznik, 2009).

Kurum özelinde yaşanabilecek politik davranışlarda değişimlerin yanı sıra, iş kanunu gibi belirli alanlarda yapılan düzenlemeler, sendikal haklarda tanımlanan haklarda değişiklikler, emeklilik yasası gibi ilke genelinde yaşanan politik değişimlerde örgütleri ve çalışanları etkilemektedir. Bu yasal düzenlemeler örgüt yapısında değişikliklere ve dolayısıyla doğrudan çalışanları etkileyebilir. Örneğin çalışma saatlerine ilişkin yapılan düzenlemeler, fazla mesai kısıtlamaları, sosyal haklarda genişlemeler doğrudan çalışanların iş hayatını şekillendirmektedir.

Politik değişiklikler ekonomik kararların alınmasında oldukça etkilidir. Bu kararlarda ekonomik durağanlık veya kriz tehdidi algılanıyorsa, ekonomik katılmada ve örgütlerin yatırımlarında düşüşler yaşanabilir. Bu durum örgütlerin personel istihdamı politikalarını değiştirmesi, iş gücünde azalmaya gidilmesi gibi pek çok olumsuzluğu da beraberinde getirebilir. Ekonomik teşviklerin arttığı ve ticari alanda canlılığı artıran kararların alındığı bir ortamda ise iş güvencesinde artış yaşanması beklenir (Öztürk, Osman, ve Korkmaz, 2019).

Politik istikrarsızlık ve güvensizliğe yol açabilecek değişiklikler, personelin motivasyonu üzerinde hayli olumsuz etkilere sahiptir. Çalışanların iş güvencesinde endişe artırabilecek politikalar strese ve dolayısıyla verimlilikte de düşüşe yol açmaktadır. Örgütlerin politika değişiklikleri iş etiğinin konusudur ve bu değişiklikler yapılırken sosyal faydanın gözetilmesi gerekmektedir (Uzkesici, 2007). Aksi durumlarda örgütlere olan bağlılık ve ortak amaçlara olan inançlarda azalmalar yaşanabilir.

Örgütlerde gerçekleşen politik davranışların algılanması, gerekli ve faydalı mı yoksa sonuçları itibariyle zararlı mı olacağını bireylerin tutum ve algıları belirlemektedir. Politik değişikliklere gidilen süreçlerin şeffaf olması bu noktada önem kazanmaktadır. Gizli şekilde gerçekleştirilen politik davranışların algılanması, örgüt yapısı ve içinde bulunan politik ortama göre şekillenebilir. Bu bağlamda örgütlerin politik değişikliklere gitmesi çalışanlarda verimsizlik, çalışan bağlılığında azalma, adaletsizlik duygusu gibi olumsuzluklara yol açabileceği görülmektedir (Parker ve diğerleri, 1995).

4.6.3 Sağlık Risklerinin Etkisi

Özellikle salgın hastalık durumlarında, sağlık risklerinin hem bulaşma ihtimalinin yükselmesi ile hem de etkilerinin uzun sürmesi nedeniyle, çalışanları ve çalışma ortamını ciddi tehdit altına aldığını gördük. Etkileri hem psikolojik hem de fiziksel olması bakımından çalışanların sosyal hayatlarını tehdit etmesi, hastalanma stresi yaşatması ve hastalık durumu, çalışmaya ortamının sürdürülebilirliğini bozarak da örgütsel faaliyetlerin durma noktasına gelmesine yol açmaktadır. Salgın hastalıklar ve kişisel sağlık problemlerinin haricinde işin doğası gereği maruz kalın kimyasallar, radyasyon, ağır çalışma koşulları, solunum yolu hastalıkları ve bedensel işlerde ortaya çıkan kas hastalıkları çalışanlar için tehdit oluşturmaktadır (Öztürk, Osman, ve Korkmaz, 2019).

Fiziksel ortamın yetersizliği ve koruyucu ekipmanlara yeterince ulaşamamak gibi problemlerin ortaya çıkardığı hastalıklar, kişilerin hayatlarını etkilemesinin yanında motivasyon eksikliğine yol açması, stres ve anksiyeteye yol açarak da psikolojik zararlar vermektedir. Bunun sonucu olarak personel verimliliğinin azalması, kurumsal bağlılığın düşmesiyle de örgütsel faaliyetleri sekteye uğratmaktadır (Özdevecioğlu, ve Aksoy, 2005).

İş yerlerinin iş güvenliğine yeterince önem vermemesi ile de çalışanların kurumsal bağlılığı azalmakta, güvensizlik hisleri öne çıkmakta ve kendilerinin yeterince desteklenmediğini düşünen çalışanların iş birliği ve ekip ruhundan kopmaları yüksek ihtimallidir. İş güvenliğinin önemsenmemesinin en büyük sonucu işe iş kazalarını oluşturmaktadır. Güvenliği tehlikede olan, psikolojik olarak çalışmaya elverişliliği düşen personellerin yaşadığı kazalar ile sakatlık ve kayıp gibi ciddi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Koruyucu ekipmanların kullanımının zorunlu olması ve bu konuda yeterli desteğin örgütlerce sağlanması, çalışanlara bilinçlendirme eğitimleri verilmesi, salgın hastalıklar durumunda ise uzaktan çalışma modeli gibi gerçekleştirilecek yenilikler çalışanların sağlıklarını korumalarında etkili olmaktadır (Brynjolfsson, v.d., 2020).

4.7 Uzaktan Çalışma ve Çalışan Performansı

Covid-19 Pandemisiyle oldukça yaygınlaşan uzaktan çalışma modeliyle birlikte bazı sektörlerde zarar en aza indirgenmiş oldu. Hızlı bir dönüşümün yaşandığı ve yeni teknolojilerin kullanılmaya başlandığı bu dönemde, uzaktan çalışma modeliyle çalışanların da sağlıkları korunmuş oldu. Bu modeli kullanma imkanı bulan şirketler hem çalışanların iş yaşamlarını sürdürmelerine hem de müşterilere hizmet vermeye devam edebildiler (Rowe, Ngwenyama ve Richet, 2020).

Uzaktan çalışma modelinin uygulanabilmesi için işin doğasının da buna imkan sağlaması gerekmektedir. Özellikle e-ticaret ve online hizmetler sunan şirketler uzaktan çalışma modeliyle birçok çalışanlarının kaygılarını gidermiş oldular. Şahsi olarak çalışma ortamında olması gerekmeden uzaktan çalışabilen pek çok çalışan, hastalanma ve iş kaybı korkusu yaşamadan bu dönemi atlatabildiler. Bu değişimlerin aynı zamanda kurumsal yapılarda da değişikliklere yol açtığı görülmektedir. Bir anlamda uzaktan çalışma, işverenlerin çalışanlarının hem sağlığını hem de iş güvenliğini koruma yoludur.

(Brynjolfsson, v.d., 2020). Ancak uzaktan çalışmanın getirdiği kolaylıkların yanı sıra, bazı zorlukları da beraberinde getirdiği unutulmamalıdır. Bu zorluklar şunları içerebilir:

- **Uyum Süreci:** Uzaktan çalışmaya geçiş hem çalışanlar hem de işverenler için bir uyum süreci gerektirmektedir. Yeni teknolojilere ve iş akışlarına alışma zamanı gerekebilir. Uyum sürecini aşamayan çalışanların verimliliklerinde düşüşler yaşanabilir.
- **Teknolojik Devamlılık ve Yatırım:** Uzaktan çalışma, teknolojik altyapıya ve sürekli güncellemelere ihtiyaç duyulmasıyla yeni yatırımlar yapılmasını zorunlu kılar. Bu yatırımlara bütçe ayıramayan iş yerleri zarar görebilirken, yeterince desteklendiğini düşünmeyen personelde ise motivasyon kaybına yol açabilir.
- **Yeni İş Modelleri ve Tanımları:** Uzaktan çalışma, iş modellerini ve tanımlarını yeniden düşünmeyi gerektirebilir. Örgütsel yapılarda ve iş süreçlerinde değişiklikler yapılması gerekebilir. Yeni iletişim kanallarının oluşturulması bu değişikliklerden biridir.

- **Verimlilik Sorunları:** Bazı sektörlerde dijitalleşmenin verimliliği düşürebileceği tartışılmaktadır. Özellikle eğitim sektöründe, dijitalleşmenin verimliliği azalttığına dair görüşler bulunur (Bozkurt, 2020).

- **İş Güvensizliği Kaygıları:** hızlı dijitalleşme ile iş sürekliliği kaygılarının artması, çalışanlar arasında iş güvensizliği kaygılarının görülmesi muhtemeldir.

- **Kariyer Endişeleri:** Dijitalleşmenin yeni kariyer yollarını açacağı düşünülse de bazıları için iş süreçlerindeki bu değişiklikler, güvensizlik ve yabancılaşma hissine yol açabilir (Akar ve Meçik, 2021).



5 SALGIN HASTALIKLARIN ÇALIŞAN PERFORMANSI VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARA ETKİSİ

5.1 Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, salgın hastalıkların çalışanların performansı üzerindeki etkilerini ve pandemi sürecinde ortaya çıkabilecek etik dışı davranışları incelemeyi amaçlamaktadır. Salgın hastalıkların yayılması, örgütlerin yapısını ve çalışma şartlarını oldukça etkilemekte ve örgütleri çalışma düzenlerinde değişikliğe gitmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda, pandemi dönemleri; çalışanların sağlık durumu, işe devam edebilme kabiliyeti, iş stresi ve motivasyonu, iş yerinin tutumu gibi faktörler iş etiğini ve çalışanların iş performanslarını etkileyeceği varsayılmaktadır.

5.2 Araştırmanın Metodolojisi

Bu çalışmada literatür taraması ile oluşturulan hipotezlerin sınanması için saha araştırması yapılmıştır. Veriler elektronik anket yoluyla toplanmış olup, havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir şirketteki insan kaynakları, tesis bakım, üretim ve planlama, operasyon, mali işler ve satınalma alanında çalışan 400 personele pandemi döneminde etik dışı davranışlar ve çalışan performansı ile ilgili sorular sorulmuştur.

5.3 Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın en önemli kısıtı verilerin İstanbul ili ve bir örgüt çalışanları üzerinde yapılmış olmasıdır. Zaman, maliyet, erişilebilirlik kısıtlarından dolayı Türkiye geneli ve havacılık faaliyeti gösteren farklı şirketler yerine, yönetiminden onay alınan bir şirket özelinde veriler toplanmıştır.

5.4 Geçerlik Sonuçları

Salgın hastalıklar, etik sorunlar ve çalışan performansı ölçeklerin geçerliğinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemi kullanılmıştır. Üç ölçek hazır olarak alınmıştır ve faktör yapısı belirlidir. Ancak bu çalışmada üç ölçekte farklı örneklem üzerinde çalışıldığı için bu örneklemde elde edilen sonuçlar için geçerlik yapılmıştır. Öncelikle üç ölçekte yer alan maddeler için uç değer kontrol edilmiş ve maddelerin z

standart değerleri incelenmiştir. Z değerleri ± 3.30 aralığı dışındaysa uç değerdir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Uç değere rastlanmamıştır.

DFA’da öncelikle maddeler ve faktörler arasındaki faktör yükleri ya da regresyon katsayılarının anlamlı olması gerekir. Eğer anlamlı değilse yapıyla ilişkili değildir ve çıkarılmalıdır. Bu bağlamda faktör yüklerinin T değerlerine bakılmış olup, T değerleri $p=0.05$ anlamlılık düzeyindeki kritik t değeri yani 1.96 değeri ile karşılaştırılır ve elde edilen T değeri ± 1.96 aralığı dışındaysa maddeler anlamlıdır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010).

Ölçek yapısının geçerliğine ilişkin kanıtlar sunan model veri uyumları incelenir. Literatürde birçok farklı model veri uyumu değerleri ve bu değerlerin modele uyum düzeyini gösteren farklı kritik noktaları vardır (Schumacker ve Lomax, 2015). Ki-kare ve serbestlik derecesi oranı en sık kullanılan uyum indeksi iken bu oran 3’ten küçükse mükemmel uyum, 3-5 arasında olduğunda mükemmel uyumu gösterir (Kline, 2011). RMSEA değeri sıklıkla rapor edilen diğer bir uyum indeksidir ve 0.10’dan küçükse iyi uyum 0.05’ten küçükse mükemmel uyum gösterir (Schumacker ve Lomax, 2015). Diğer model veri uyum indeksleri ise CFI (Comparative Fit Index- Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi), Artan Uyum İndeksi yani IFI (Incremental Fit Index), NFI (Normed Fit Index- Normlaştırılmış Uyum İndeksi), GFI (İyilik uyum indeksi) ve SRMR (Standardized RMR-Standardlaştırılmış Kök Artık Kareler Ortalaması) uyum indeksleridir ve model uyum kesme değerleri **tablo 5.1**’te gösterilmiştir.

Tablo 5.1 Uyum indeksleri

İndeks	Mükemmel Uyum Ölçütü	İyi Uyum Ölçütü
χ^2/sd	0-3	3-5
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .10$
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI < .95$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$

Kaynak: Schumacker ve Lomax, 2016

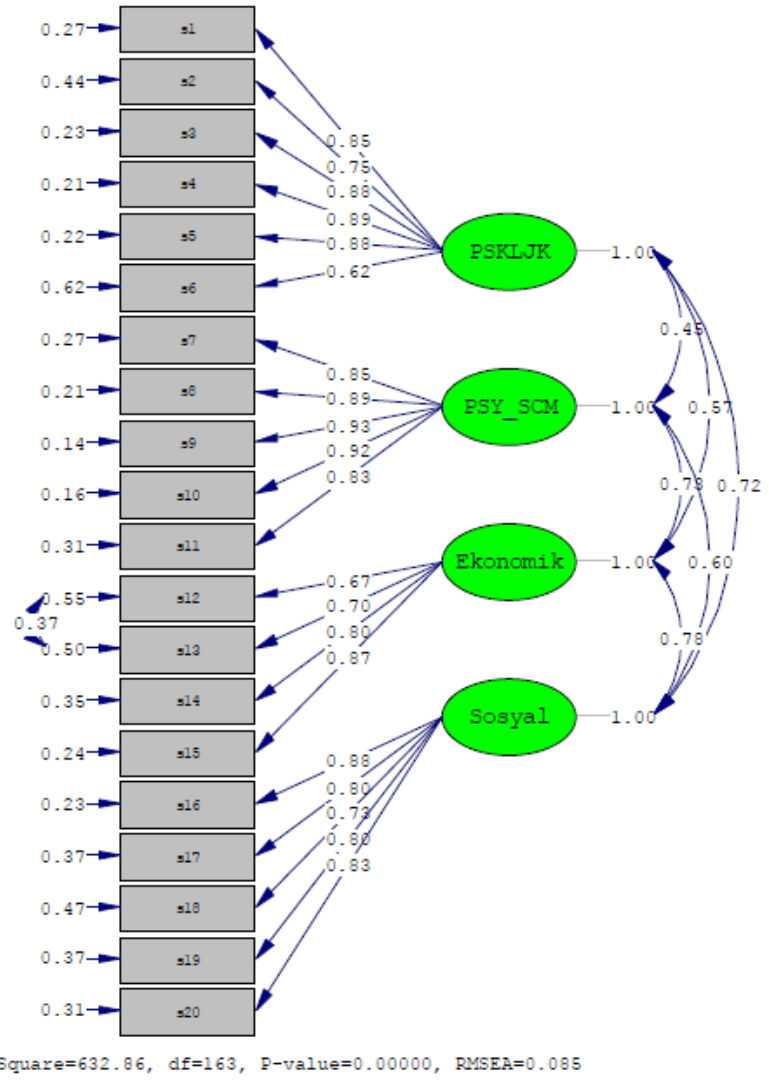
Sağlık sorunları ölçeğine ilişkin maddeler ve ilgili boyutlarına ilişkin T değerleri **tablo 5.2**'te gösterilmiştir.

Tablo 5.2 Sağlık Sorunları Ölçeğine İlişkin T Değerleri Tablosu

Sağlık Sorunları	T Değer
psiko1	20,95*
psiko2	17,27*
psiko3	21,89*
psiko4	22,45*
psiko5	22,25*
psiko6	13,45*
psikosom1	21,05*
psikosom2	22,55*
psikosom3	24,33*
psikosom4	23,83*
psikosom5	20,17*
eko1	14,42*
eko2	15,42*
eko3	18,61*
eko4	20,9*
sos1	21,69*
sos2	18,68*
sos3	16,45*
sos4	18,68*
sos5	19,89*

** $t > 1.96$; Psiko:Psikolojik boyutu maddeleri; psikosom: Psikosomatik boyutu maddeler; eko: Ekonomik boyutu maddeleri; sos:Sosyal boyutu maddeleri*

Sağlık sorunları ölçeğindeki tüm maddeler için T değerleri kritik değer olan 1.96'dan daha büyüktür. Dolayısıyla sağlık sorunları ölçeğindeki 4 faktörlü yapıdan madde çıkarılmamıştır.



Şekil 5.1 Sağlık Sorunları Ölçeği Standart Değerleri Grafiği

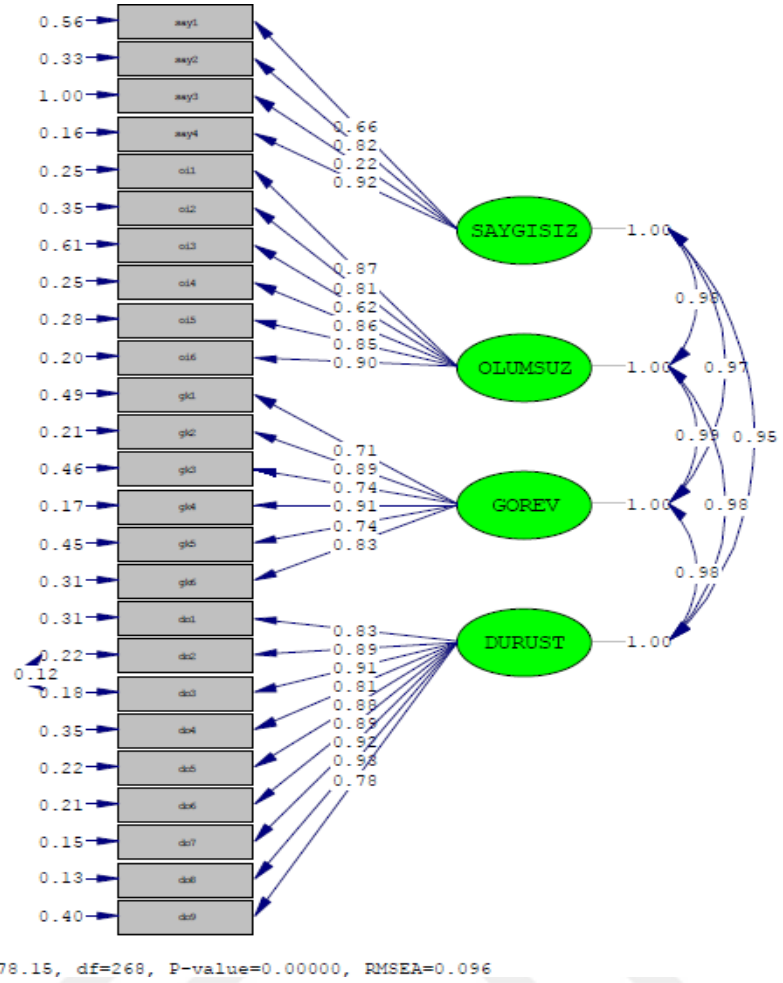
Sağlık sorunları ölçeğinin maddeler ve boyutlar arasındaki standartlaştırılmış faktör yükleri şekil 4’de gösterilmiştir. Psikolojik alt boyutunda faktör yükleri 0.62-0.89; psikosomatik alt boyutu için 0.83-0.93, ekonomik alt boyutunda 0.67-0.87 ve sosyal kaygı alt boyutu için 0.73-0.88 arasında elde edilmiştir. Sağlık sorunları için standartlaştırılmış faktör yükleri yüksek olarak elde edilmiştir.

Tablo 5.3 Etik Sorunlar Ölçeğine İlişkin T Değerleri Tablosu

Etik	T Değer
saygı1	14,76*
saygı2	19,72*
saygı3	1,99*
saygı4	23,55*
olumsuz1	21,86*
olumsuz2	19,47*
olumsuz3	13,69*
olumsuz4	21,68*
olumsuz5	21,08*
olumsuz6	22,99*
görev1	16,26*
görev2	22,57*
görev3	17,11*
görev4	23,57*
görev5	17,31*
görev6	20,3*
dürüst1	20,33*
dürüst2	22,59*
dürüst3	23,46*
dürüst4	19,58*
dürüst5	22,51*
dürüst6	22,72*
dürüst7	24,1*
dürüst8	24,59*
dürüst9	18,47*

** $t > 1.96$; saygı: saygısızlık boyutu maddeleri; olumsuz: olumsuz ilişki alt boyutu maddeleri; görev: Görevi kötüye kullanma boyutu maddeleri; dürüst: dürüst olmama boyutu maddeleri*

Etik sorunları ölçeğindeki tüm maddeleri için T değerleri kritik değer olan 1.96'dan daha büyüktür. Dolayısıyla etik sorunlar ölçeğindeki 4 faktörlü yapıdan madde çıkarılmamıştır.



Şekil 5.2 Etik Sorunları Ölçeği Standart Değerleri Grafiği

Etik sorunları ölçeğinin maddeler ve boyutlar arasındaki standartlaştırılmış faktör yükleri grafik 5’de gösterilmiştir. Saygısızlık alt boyutu için 0.22-0.92; olumsuz ilişki alt boyutu için 0.62-0.90, görevi kötüye kullanma alt boyutu için 0.71-0.94 ve dürüst olmama alt boyutu için 0.78- 0.92 arasında elde edilmiştir.

Tablo 5.4 Çalışan Performansı Ölçeğine İlişkin T Değerleri Tablosu

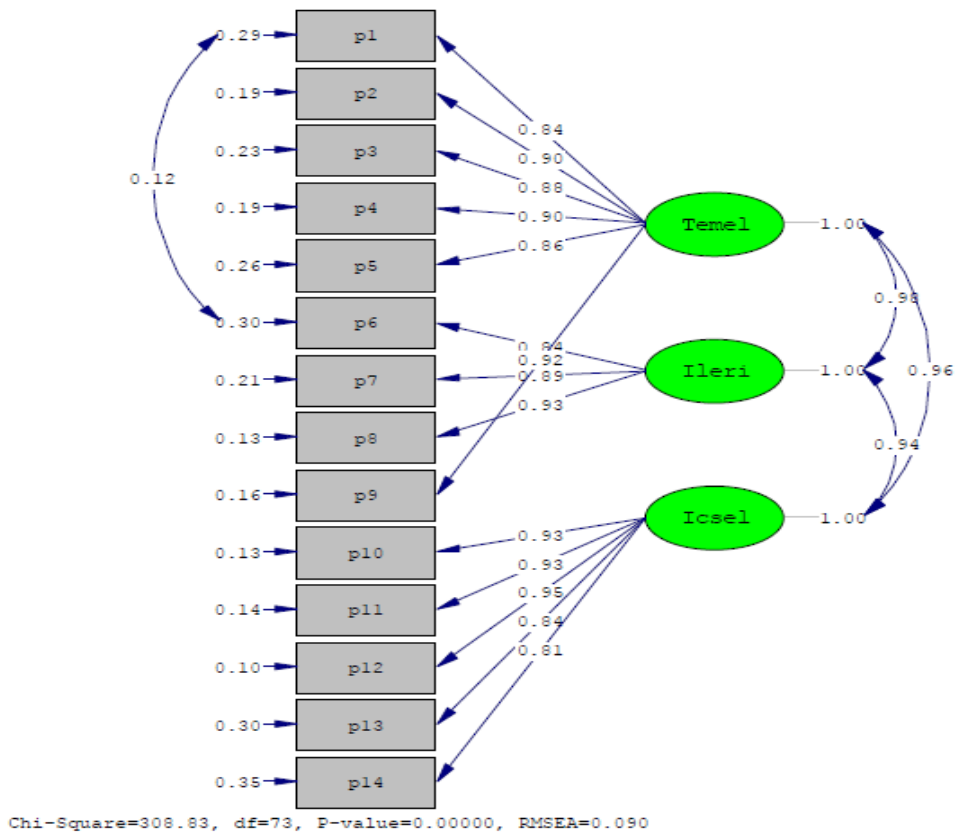
Peformans	T Değer
Temel1	20,86*
Temel2	23,19*
Temel3	22,28*
Temel4	23,12*
Temel5	21,47*
İleri1	20,6*
İleri2	22,55*
İleri3	24,52*
Temel6	24,04*
İçsel1	24,59*
İçsel2	24,36*

Tablo 5.4 (devam)

İçsel3	25,37*
İçsel4	20,55*
İçsel5	19,54*

* $t > 1.96$; temel: Temel çalışan performansı alt boyutu maddeleri; İleri: İleri çalışan performansı alt boyutu maddeleri; İçsel: İçselleştirilmiş çalışan performansı alt boyutu maddeleri

Çalışan performansı ölçeğindeki tüm maddeleri için T değerleri kritik değer olan 1.96'dan daha büyüktür. Dolayısıyla çalışan performansı ölçeğindeki 3 faktörlü yapıdan madde çıkarılmamıştır.



Şekil 5.3 Çalışan Performansı Ölçeği Standart Değerleri Grafiği

Çalışan performansı ölçeğinin maddeler ve boyutlar arasındaki standartlaştırılmış faktör yükleri grafik 3'te gösterilmiştir. Temel çalışan performansı alt boyutu için 0.84-0.92; ileri çalışan performansı alt boyutu için 0.84-0.93 ve içselleştirilmiş çalışan performansı alt boyutu için 0.81- 0.96 olarak elde edilmiştir.

Tablo 5.5 Model-Veri Uyum İndeksleri Sonucu

Ölçekler	χ^2	sd	χ^2/sd	RMSEA	CFI	NFI	IFI	SRMR	GFI
Sağlık sorunları	632,86	163	3,88	0,085	0,98	0,97	0,98	0,068	0,90
Etik	1178,15	268	4,40	0,096	0,98	0,97	0,98	0,040	0,91
Çalışan Performans	308,83	73	4,23	0,090	0,99	0,98	0,99	0,023	0,95

Sağlık sorunları ölçeği için elde edilen uyum indekslerine göre yapı geçerliği sağlanmıştır ($\chi^2(163) = 632.86$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 3.88$, $RMSEA = .085$, $CFI = .98$, $NFI = .97$, $IFI = .98$, $SRMR = .068$, $GFI = .95$). Sağlık sorunları ölçeğinde CFI, IFI, NFI uyum indeksleri için mükemmel uyum χ^2/sd , RMSEA, SRMR ve GFI uyum indeksleri için iyi uyum elde edilmiştir. Sağlık sorunları ölçeğinin 4 faktörlü orijinal yapısı doğrulanmıştır.

Etik sorunları ölçeği için elde edilen uyum indekslerine göre yapı geçerliği sağlanmıştır ($\chi^2(268) = 1178.15$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 4.4$, $RMSEA = .096$, $CFI = .98$, $NFI = .97$, $IFI = .98$, $SRMR = .040$, $GFI = .91$). Etik sorunları ölçeğinde CFI, IFI, NFI ve SRMR uyum indeksleri için mükemmel uyum χ^2/sd , RMSEA ve GFI uyum indeksleri için iyi uyum elde edilmiştir. Etik sorunları ölçeğinin 4 faktörlü orijinal yapısı doğrulanmıştır.

Çalışan performansı ölçeği için elde edilen uyum indekslerine göre yapı geçerliği sağlanmıştır ($\chi^2(73) = 308.83$, $p < .001$, $\chi^2/sd = 4.23$, $RMSEA = .090$, $CFI = .99$, $NFI = .98$, $IFI = .99$, $SRMR = .023$, $GFI = .95$). Çalışan performansı ölçeğinde CFI, IFI, NFI, GFI ve SRMR uyum indeksleri için mükemmel uyum χ^2/sd ve RMSEA uyum indeksleri için iyi uyum elde edilmiştir. Çalışan performansı ölçeğinin 3 faktörlü orijinal yapısı doğrulanmıştır.

5.5 Ölçekler İçin Güvenirlik Sonuçları

Üç ölçek için de güvenilirlik katsayısı Cronbach alfa ile hesaplanmıştır. 0.70 ve üzerindeyse yüksek düzeyde güvenilirlik ancak madde sayısı az olduğunda düşük güvenilirlik katsayısı olasıdır (Pallant, 2007). Salgın hastalıklar ölçeği için güvenilirlik katsayısı 0.948 olup alt boyutlarda güvenilirlik katsayıları 0.821-0.852 arasında elde edilmiştir. Etik sorunlar ölçeği için güvenilirlik katsayısı 0.974 olup alt boyutlarda güvenilirlik katsayıları 0.848-0.920 arasında elde edilmiştir. Çalışan performansı ölçeği

için güvenilirlik katsayısı 0.979 olup alt boyutlarda güvenilirlik katsayıları 0.902-0.942 arasındadır.

5.6 Verilerin Analizi

Veri analizinde hem Lisrel 8.80 hem de SPSS programları kullanılmıştır. Ölçek geçerliğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi Lisrel programı ile diğer istatistiksel analizler ise SPSS ile yapılmıştır. Demografik değişkenlere göre frekans ile yüzde dağılımı verilmiştir. Her üç ölçek ve alt boyutları için tanımlayıcı istatistikler verilerek ölçek puanlarının normallikinde çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Bu değerler ± 2 arasında olduğunda puan dağılımı normaldir (George ve Mallery, 2010). Tüm ölçek puanlarının normallik özelliği sağlandığı için demografik değişkenlere göre karşılaştırmada parametrik karşılaştırma yöntemleri kullanılmıştır. İki kategorisi olan demografik değişkene göre tüm ölçek puanların karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla kategorisi olan demografik değişkenler için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. ANOVA sonucunda elde edilen anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu belirlemek için LSD çoklu karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Salgın hastalıkların hem çalışan performansı hem de etik sorunlara olan etkisi ise çoklu doğrusal regresyon yöntemi ile karşılaştırılmıştır. İstatistiksel analizler için $p < .05$ anlamlılık düzeyi incelenmiştir.

5.7 Bulgular

Bu bölümde araştırma sorularına yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5.6 Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	258	64,5
	Kadın	142	35,5
Yaş	21-29 yaş	148	37
	30-39 yaş	170	42,5
	40-49 yaş	59	14,8
	50 yaş ve üzeri	23	5,8
Çalıştığı birim	İnsan Kaynakları	123	30,8
	Operasyon	60	15
	Satın Alma	62	15,5
	Tesis/Bakım	36	9
	Üretim	30	7,5
	Diğer	89	22,3

Tablo 5.6 (devam)

	1-5 yıl	193	48,3
Çalışma süresi	6-10 yıl	96	24
	11-15 yıl	61	15,3
	16-20 yıl	50	12,5
Toplam		400	100

Araştırmaya 400 havacılık çalışanı katılmıştır. Katılımcıların %64.5'i erkek, %35.5'i kadındır. Sırası ile katılımcıların yaşa göre dağılımı 30-39 yaş (%42.5), 21-29 yaş (%37), 40-49 yaş (%14.8) ve 50 yaş üzeri (%5.8) olarak saptanmıştır. Katılımcıların çalıştığı birime göre dağılımı; insan kaynakları (%30.8), satın alma (%15.5), operasyon (%15), tesis bakım (%9) ve üretim (%7.5) olup diğer (%22.3) olarak elde edilmiştir. Katılımcıların %48.3'ü 1-5 yıl, %24'ü 6-10 yıl, %15.3'ü 11-15 yıl ve %12.5'i 16-20 yıl süre ile çalışmaktadır.

Tablo 5.7 Salgın hastalıkları Ölçeği ve Alt Boyutları İçin Betimsel İstatistik Tablosu

Puan	En Küçük	En Büyük	Ort	ss	Çarpıklık	Basıklık
Psikolojik	6	30	16,86	6,55	0,04	-1,018
Psikosomatik	5	25	8,56	4,12	1,605	1,094
Ekonomik	4	20	8,28	3,73	0,776	0,171
Sosyal	5	25	11,67	4,97	0,583	-0,278
Salgın Hastalık Toplam	20	100	45,37	16,16	0,569	-0,073

Salgın hastalıkları ölçeği ve alt boyut puanları maddelerin toplanmasıyla elde edilmiş ve betimleyici istatistikleri tablo 7'de gösterilmiştir. Salgın hastalıkları genel puanları 20-100 arasında ve ortalaması 45.37 olarak elde edilmiştir. Psikolojik alt boyutu puanları 6-30 arasında ve ortalaması 16.86; psikosomatik alt boyutu puanları 5-25 arasında ve ortalaması 8.56; ekonomik alt boyutu puanları 4-20 arasında ve ortalaması 8.28 ve sosyal alt boyutu puanları 5-25 arasında ve ortalaması 11.67 olarak elde edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değeri ± 2 arasındadır ve puan dağılımı normaldir.

Tablo 5.8 Salgın hastalıkları Ölçeği ve Alt Boyutları İçin Betimsel İstatistik Tablosu

Puan	En Küçük	En Büyük	Ort	ss	Çarpıklık	Basıklık
Saygısızlık	1	5	2,42	0,78	1,13	1,605
Olumsuz İlişki	1	5	1,70	0,92	1,162	1,62
Görevi Kötüye Kullanma	1	5	1,82	0,89	1,001	1,274
Dürüst Olmama	1	5	1,66	0,93	1,216	1,855
Etik	1	5	1,83	0,85	1,323	1,57

Etik sorunları ölçeği ve alt boyut puanları maddelerin ortalaması alınarak elde edilmiş ve betimleyici istatistikleri tablo 8'de gösterilmiştir. Etik sorunları ve tüm alt

boyut puanları -5 arasındadır. Etik sorunları genel puan ortalaması 1.83 olarak elde edilmiştir. Saygısızlık alt boyutu ortalaması 2.42, olumsuz ilişki alt boyutu ortalaması 1.70, görevi kötüye kullanma alt boyutu ortalaması 1.82 ve dürüst olmama alt boyutu ortalaması 1.66 olarak elde edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değeri ± 2 arasındadır ve puan dağılımı normaldir.

Puan	En Küçük	En Büyük	Ort	ss	Çarpıklık	Basıklık
Temel	6	30	25,32	5,27	-1,127	1,003
İleri Çalışan	3	15	12,54	2,73	-1,815	1,695
İçselleştirme	5	25	21,13	4,57	-1,900	1,900
Çalışan Performans	14	70	58,98	12,20	-1,119	1,984

Tablo 5.9 Çalışan Performansı Ölçeği ve Alt Boyutları İçin Betimsel İstatistik Tablosu

Çalışan performans ölçeği ve alt boyut puanları maddelerin toplanmasıyla elde edilmiş ve betimleyici istatistikleri tablo 9’da gösterilmiştir. Çalışan performansı genel puanları 14-70 arasında ve ortalaması 58.98 olarak elde edilmiştir. Temel çalışan performansı alt boyutu puanları 6-30 arasında ve ortalaması 25.32; ileri çalışan performansı alt boyutu puanları 3-15 arasında ve ortalaması 12.54 ve içselleştirme çalışan performansı alt boyutu puanları 5-25 arasında ve ortalaması 21.13 olarak elde edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değeri ± 2 arasındadır ve puan dağılımı normaldir.

5.8 Regresyon Analiz Sonuçları

Çalışanların salgın hastalıklarının çalışan performanslarının her birine etkisinde çoklu doğrusal regresyon analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem için bağımlı değişken sürekli ve normal dağılım göstermeli, modelde birden fazla yordayıcı (bağımsız) değişken yer alması gerekir. Ayrıca bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı yani çok yüksek ilişki ($r > 0.90$) olmaması gerekir. Çoklu bağlantı probleminde tolerans ile VIF değerlerine bakılır. Tolerans değeri eğer 0.10’dan büyük ve VIF değeri ise 10’dan küçükse çoklu bağlantı yoktur (Tabachnick ve Fidell, 2013; Pallant, 2007).

Tablo 5.10 Çoklu Bağlantı Tablosu

	Tolerans	VIF
Psikolojik	0,536	1,864
Psikosomatik	0,588	1,699
Ekonomik	0,418	2,394
Sosyal	0,386	2,59

Salgın hastalıkları alt boyutları için tolerans değerleri 0.418-0.588 olup 0.10'dan yüksek ve VIF değerleri 1.699-2.590 arasında olup 10'dan küçüktür. Çoklu bağlantı yoktur. Tüm regresyon modelleri için salgın hastalıkları alt boyutları yer aldığından her bir regresyon için bu varsayımı ayrı ayrı incelemeye gerek yoktur.

5.8.1 Salgın hastalıklarının Çalışan Performansına İlişkin Regresyon Sonuçları

Tablo 5.11 Salgın Hastalıklarının Temel Çalışan Performansına İlişkin Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p
Sabit	22,822	0,763		29,911	,000
Psikolojik	0,166	0,053	0,206	3,143	0,002
Psikosomatik	-0,308	0,08	-0,241	-3,838	,000
Ekonomik	0,089	0,105	0,063	0,848	0,397
Sosyal	0,137	0,082	0,129	1,664	0,097
Model İstatistikleri	F _(4,395) =9.333; p<0,001 R=0.294; R ² =0.086				

Salgın hastalıkları ölçeği alt boyutlarının katılımcıların temel çalışan performansına olan etkisine göre test edilen regresyon modeli anlamlıdır (F_(4,395)=9.333, p<.01). Temel çalışan performansı puanlarında olan değişkenliğin %8.6'i salgın hastalıkları ölçeği alt boyutları ile açıklanır. Psikolojik faktörler (B=0.166, t=3.143, p<.05) ile psikosomatik faktörler (B=-0.308, t=-3.838, p<.05) katılımcıların temel çalışan performansları için anlamlı yordayıcılardır. Psikolojik faktörler pozitif yönde etkilerken, psikosomatik faktörler negatif yönde etki etmektedir. Psikolojik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğunda katılımcıların temel çalışan performansı puanlarında 0.166 birimlik artış olurken psikosomatik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğundan katılımcıların temel çalışan performansı puanlarında 0.308 birimlik düşüş olur. β değeri yordayıcı olan değişkenlerin önem derecesini gösterirken standart regresyon katsayısıdır. Buna göre psikosomatik alt boyutu psikolojik alt boyutuna göre temel çalışan performansa etkisi daha fazladır. Ekonomik ve sosyal alt faktörlerin katılımcıların temel çalışan performansına olan etkisi anlamlı değildir (p>.05).

Tablo 5.12 Salgın Hastalıklarının İleri Çalışan Performansına İlişkin Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p
Sabit	11,405	0,396		28,819	0
Psikolojik	0,092	0,027	0,221	3,349	0,001

Tablo 5.12 (devam)

Psikosomatik	-0,16	0,042	-0,241	-3,833	,000
Ekonomik	0,03	0,055	0,041	0,553	0,581
Sosyal	0,06	0,043	0,109	1,403	0,161
Model İstatistikleri	F _(4,395) =8.733; p<0,001 R=0.285; R ² =0.081				

Salgın hastalıkları ölçeği alt boyutlarının katılımcıların ileri çalışan performansına olan etkisine göre test edilen regresyon modeli anlamlıdır (F_(4,395)=8.733, p<.01). İleri çalışan performansı puanlarında olan değişkenliğin %8.1'i salgın hastalıkları ölçeği alt boyutları ile açıklanır. Psikolojik faktörler (B=0.092, t=3.349, p<.05) ile psikosomatik faktörler (B=-0.16, t=-3.833, p<.05) katılımcıların ileri çalışan performansları için anlamlı yordayıcılardır. Psikolojik faktörler pozitif yönde etkilerken, psikosomatik faktörler negatif yönde etki etmektedir. Psikolojik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğunda katılımcıların ileri çalışan performansı puanlarında 0.092 birimlik artış olurken psikosomatik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğundan katılımcıların ileri çalışan performansı puanlarında 0.16 birimlik düşüş olur. Psikosomatik alt boyutu psikolojik alt boyutuna göre ileri çalışan performansa etkisi daha fazladır. Ekonomik ve sosyal alt faktörlerin katılımcıların ileri çalışan performansına olan etkisi anlamlı değildir (p>.05).

Tablo 5.13 Salgın Hastalıklarının İçselleştirilmiş Çalışan Performansına İlişkin Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p
Sabit	18,77	0,662		28,334	,000
Psikolojik	0,163	0,046	0,233	3,542	,000
Psikosomatik	-0,219	0,07	-0,197	-3,137	0,002
Ekonomik	0,037	0,091	0,03	0,404	0,686
Sosyal	0,101	0,071	0,11	1,42	0,156
Model İstatistikleri	F _(4,395) =8.79; p<0,001 R=0.286; R ² =0.082				

Salgın hastalıkları ölçeği alt boyutlarının katılımcıların içselleştirilmiş çalışan performansına olan etkisine göre test edilen regresyon modeli anlamlıdır (F_(4,395)=8.79, p<.01). İçselleştirilmiş çalışan performansı puanlarında olan değişkenliğin %8.2'si salgın hastalıkları ölçeği alt boyutları ile açıklanır. Psikolojik faktörler (B=0.163, t=3.542, p<.05) ile psikosomatik faktörler (B=-0.219, t=-3.137, p<.05) katılımcıların içselleştirilmiş çalışan performansları için anlamlı yordayıcılardır. Psikolojik faktörler pozitif yönde etkilerken psikosomatik faktörler negatif yönde etki etmektedir. Psikolojik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğunda katılımcıların

içselleştirilmiş çalışan performansı puanlarında 0.163 birimlik artış olurken psikosomatik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğundan katılımcıların içselleştirilmiş çalışan performansı puanlarında 0.219 birimlik düşüş olur. Psikolojik alt boyutu psikosomatik alt boyutuna göre içselleştirilmiş çalışan performansa etkisi daha fazladır. Ekonomik ve sosyal alt faktörlerin katılımcıların içselleştirilmiş çalışan performansına olan etkisi anlamlı değildir ($p>.05$).

Tablo 5.14 Salgın Hastalıklarının Çalışan Performanslarına Etkisine İlişkin Hipotezlerin Sonucu

Hipotez	Bağımsız	Link	Bağımlı	Yöntem	Sonuç
H1a	Psikolojik Faktör	→	Temel Performans	Reg.	Desteklendi
H1b	Psikolojik Faktör	→	İleri Çalışan	Reg.	Desteklendi
H1c	Psikolojik Faktör	→	İçselleştirme	Reg.	Desteklendi
H1d	Psikosomatik	→	Temel Performans	Reg.	Desteklendi
H1e	Psikosomatik	→	İleri Çalışan	Reg.	Desteklendi
H1f	Psikosomatik	→	İçselleştirme	Reg.	Desteklendi
H1g	Ekonomik	→	Temel Performans	Reg.	Desteklenmedi
H1h	Ekonomik	→	İleri Çalışan	Reg.	Desteklenmedi
H1ı	Ekonomik	→	İçselleştirme	Reg.	Desteklenmedi
H1j	Sosyal	→	Temel Performans	Reg.	Desteklenmedi
H1k	Sosyal	→	İleri Çalışan	Reg.	Desteklenmedi
H1l	Sosyal	→	İçselleştirme	Reg.	Desteklenmedi

5.8.2 Salgın Hastalıklarının Etik Sorunlara İlişkin Regresyon Sonuçları

Tablo 5.15 Salgın Hastalıklarının Dürüst Olmama Düzeyine İlişkin Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p
Sabit	2,083	0,135		15,453	0
Psikolojik	-0,032	0,009	-0,225	-3,435	0,001
Psikosomatik	0,057	0,014	0,251	4,001	,000
Ekonomik	-0,019	0,019	-0,077	-1,033	0,302
Sosyal	-0,018	0,015	-0,095	-1,226	0,221
Model İstatistikleri	F _(4,395) =9.488; p<0,001 R=0.296; R ² =0.088				

Salgın hastalıkları ölçeği alt boyutlarının katılımcıların dürüst olmama alt boyutuna olan etkisine göre test edilen regresyon modeli anlamlıdır ($F_{(4,395)}=9.488$, $p<.01$). Dürüst olmama alt boyutu puanlarında olan değişkenliğin %8.8'i salgın hastalıkları ölçeği alt boyutları ile açıklanır. Psikolojik faktörler ($B=-0.032$, $t=-3.435$, $p<.05$) ile psikosomatik faktörler ($B=0.057$, $t=4.001$, $p<.05$) katılımcıların dürüst olmama alt boyutu puanları için anlamlı yordayıcılardır. Psikolojik faktörler negatif yönde etkilerken psikosomatik faktörler pozitif yönde etki etmektedir. Psikolojik alt

boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğunda, katılımcıların dürüst olmama alt boyut puanlarında 0.032 birimlik düşüş olurken, psikosomatik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğundan katılımcıların dürüst olmama alt boyut puanlarında 0.057 birimlik artış olur. Psikosomatik alt boyutu psikolojik alt boyutuna göre dürüst olmama alt boyutuna etkisi daha fazladır. Ekonomik ve sosyal alt faktörlerin katılımcıların dürüst olmama alt boyutuna olan etkisi anlamlı değildir ($p>.05$).

Tablo 5.16 Salgın Hastalıklarının Saygısızlık Düzeyine İlişkin Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p
Sabit	2,774	0,116		23,815	0
Psikolojik	-0,018	0,008	-0,152	-2,257	0,025
Psikosomatik	0,012	0,012	0,063	0,97	0,333
Ekonomik	-0,012	0,016	-0,059	-0,771	0,441
Sosyal	-0,004	0,013	-0,024	-0,307	0,759
Model İstatistikleri	F _(4,395) =3.466; p<0,05 R=0.184; R ² =0.034				

Salgın hastalıkları ölçeği alt boyutlarının katılımcıların saygısızlık alt boyutuna olan etkisine göre test edilen regresyon modeli anlamlıdır (F_(4,395)=3.466, p<.01). Saygısızlık alt boyutu puanlarında olan değişkenliğin %3.4'ü salgın hastalıkları ölçeği alt boyutları ile açıklanır. Psikolojik faktörler (B=-0.018, t=-2.257, p<.05) katılımcıların saygısızlık alt boyutu puanları için anlamlı yordayıcı olup negatif yönde etki etmektedir. Psikolojik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğunda katılımcıların saygısızlık alt boyut puanlarında 0.18 birimlik düşüş olur. Psikosomatik, ekonomik ve sosyal alt faktörlerin katılımcıların saygısızlık alt boyutuna olan etkisi anlamlı değildir (p>.05).

Tablo 5.17 Salgın Hastalıklarının Olumsuz İlişki Düzeyine İlişkin Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p
Sabit	2,041	0,135		15,12	0
Psikolojik	-0,026	0,009	-0,186	-2,803	0,005
Psikosomatik	0,053	0,014	0,238	3,763	,000
Ekonomik	-0,015	0,019	-0,062	-0,822	0,412
Sosyal	-0,019	0,015	-0,104	-1,329	0,185
Model İstatistikleri	F _(4,395) =7.371; p<0,001 R=0.264; R ² =0.069				

Salgın hastalıkları ölçeği alt boyutlarının katılımcıların olumsuz ilişki alt boyutuna olan etkisine göre test edilen regresyon modeli anlamlıdır (F_(4,395)=7.371, p<.01). Olumsuz ilişki alt boyutu puanlarında olan değişkenliğin %6.9'u salgın

hastalıkları ölçeği alt boyutları ile açıklanır. Psikolojik faktörler ($B=-0.026$, $t=-2.803$, $p<.05$) ile psikosomatik faktörler ($B=0.053$, $t=3.763$, $p<.05$) katılımcıların olumsuz ilişki alt boyutu puanları için anlamlı yordayıcılardır. Psikolojik faktörler negatif yönde etkilerken psikosomatik faktörler pozitif yönde etki etmektedir. Psikolojik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğunda katılımcıların olumsuz ilişki alt boyut puanlarında 0.026 birimlik düşüş olurken, psikosomatik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğundan, katılımcıların olumsuz ilişki alt boyut puanlarında 0.053 birimlik artış olur. Psikosomatik alt boyutu psikolojik alt boyutuna göre olumsuz ilişki alt boyutuna etkisi daha fazladır. Ekonomik ve sosyal alt faktörlerin katılımcıların olumsuz ilişki alt boyutuna olan etkisi anlamlı değildir ($p>.05$).

Tablo 5.18 Salgın Hastalıklarının Olumsuz İlişki Düzeyine İlişkin Regresyon Tablosu

Bağımsız Değişkenler	B	S.H.	β	t	p
Sabit	2,294	0,13		17,635	,000
Psikolojik	-0,024	0,009	-0,179	-2,711	0,007
Psikosomatik	0,042	0,014	0,192	3,044	0,002
Ekonomik	-0,017	0,018	-0,073	-0,974	0,331
Sosyal	-0,023	0,014	-0,129	-1,652	0,099
Model İstatistikleri	$F_{(4,395)}=8.001$; $p<0,001$ $R=0.274$; $R^2=0.075$				

Salgın hastalıkları ölçeği alt boyutlarının katılımcıların görevi kötüye kullanma alt boyutuna olan etkisine göre test edilen regresyon modeli anlamlıdır ($F_{(4,395)}=8.001$, $p<.01$). Görevi kötüye kullanma alt boyutu puanlarında olan değişkenliğin %7.5'i salgın hastalıkları ölçeği alt boyutları ile açıklanır. Psikolojik faktörler ($B=-0.024$, $t=-2.711$, $p<.05$) ile psikosomatik faktörler ($B=0.042$, $t=3.044$, $p<.05$) katılımcıların görevi kötüye kullanma alt boyutu puanları için anlamlı yordayıcılardır. Psikolojik faktörler negatif yönde etkilerken psikosomatik faktörler pozitif yönde etki etmektedir. Psikolojik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğunda katılımcıların görevi kötüye kullanma alt boyut puanlarında 0.024 birimlik düşüş olurken psikosomatik alt boyut puanlarında 1 birimlik artış olduğundan katılımcıların görevi kötüye kullanma alt boyut puanlarında 0.042 birimlik artış olur. Psikosomatik alt boyutu psikolojik alt boyutuna göre görevi kötüye kullanma alt boyutuna etkisi daha fazladır. Ekonomik ve sosyal alt faktörlerin katılımcıların görevi kötüye kullanma alt boyutuna olan etkisi anlamlı değildir ($p>.05$).

Tablo 5.19 Salgın Hastalıklarının Çalışan Performanslarına Etkisine İlişkin Hipotezlerin Sonucu

Hipotez	Bağımsız	Link	Bağımlı	Yöntem	Sonuç
H2a	Psikolojik Faktör	→	Dürüst olmama	Reg.	Desteklendi
H2b	Psikolojik Faktör	→	Saygısızlık	Reg.	Desteklendi
H2c	Psikolojik Faktör	→	Olumsuz ilişki	Reg.	Desteklendi
H2d	Psikolojik Faktör	→	Görevi kötüye kullanma	Reg.	Desteklendi
H2e	Psikosomatik	→	Dürüst olmama	Reg.	Desteklendi
H2f	Psikosomatik	→	Saygısızlık	Reg.	Desteklenmedi
H2g	Psikosomatik	→	Olumsuz ilişki	Reg.	Desteklendi
H2h	Psikosomatik	→	Görevi kötüye kullanma	Reg.	Desteklendi
H2ı	Ekonomik	→	Dürüst olmama	Reg.	Desteklenmedi
H2j	Ekonomik	→	Saygısızlık	Reg.	Desteklenmedi
H2k	Ekonomik	→	Olumsuz ilişki	Reg.	Desteklenmedi
H2l	Ekonomik	→	Görevi kötüye kullanma	Reg.	Desteklenmedi
H2m	Sosyal	→	Dürüst olmama	Reg.	Desteklenmedi
H2n	Sosyal	→	Saygısızlık	Reg.	Desteklenmedi
H2p	Sosyal	→	Olumsuz ilişki	Reg.	Desteklenmedi
H2r	Sosyal	→	Görevi kötüye kullanma	Reg.	Desteklenmedi

5.9 Gruplara Göre Karşılaştırma Sonuçları

Gruplara göre salgın hastalıkları, etik sorunları ve çalışan performansı ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılmasında parametrik karşılaştırma yöntemleri kullanılmıştır. Veri sayısı gruplarda yeterli sayıda ($N>30$) ve ölçek puanlarının tümü normal dağılmaktadır.

Cinsiyete göre katılımcıların salgın hastalıkları, etik sorunları ve çalışan performansı puanları arasında fark var mıdır?

Tablo 5.20 Cinsiyete Göre Katılımcıların Salgın hastalıkları Genel Puanları ile Alt Boyut Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	$t_{(398)}$	p
Psikolojik	Erkek	258	15,96	6,77	-3,759	,000
	Kadın	142	18,49	5,81		
Psikosomatik	Erkek	258	8,34	4,11	-1,428	0,154
	Kadın	142	8,95	4,11		
Ekonomik	Erkek	258	7,90	3,62	-2,792	0,005
	Kadın	142	8,98	3,84		
Sosyal	Erkek	258	11,19	4,94	-2,602	0,01
	Kadın	142	12,54	4,92		
Salgın Hastalık	Erkek	258	43,39	16,25	-3,338	0,001
Toplam	Kadın	142	48,96	15,41		

Cinsiyete göre katılımcıların salgın hastalıkları genel puanları ($t_{(398)}=-3.338$, $p<.05$) ile psikolojik ($t_{(398)}=-3.759$, $p<.05$), ekonomik ($t_{(398)}=-2.792$, $p<.05$) ve sosyal ($t_{(398)}=-2.602$, $p<.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir.

Kadınların salgın hastalıkları genel puan ortalaması ile psikolojik, ekonomik ve sosyal alt boyut puan ortalaması erkeklere göre daha yüksektir. Ancak katılımcıların psikosomatik alt boyut puanları arasında anlamlı fark yoktur ($t_{(398)}=-1.428$, $p>.05$).

Tablo 5.21 Cinsiyete Göre Katılımcıların Etik Sorunları Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	$t_{(398)}$	p
Saygısızlık	Erkek	258	2,43	0,84	0,142	0,887
	Kadın	142	2,41	0,66		
Olumsuz İlişki	Erkek	258	1,73	1,01	0,853	0,394
	Kadın	142	1,65	0,74		
Görevi Kötüye Kullanma	Erkek	258	1,85	0,98	0,874	0,383
	Kadın	142	1,77	0,71		
Dürüst Olmama	Erkek	258	1,70	1,02	1,257	0,209
	Kadın	142	1,58	0,76		
Etik	Erkek	258	1,86	0,93	0,961	0,337
	Kadın	142	1,78	0,67		

Cinsiyete göre katılımcıların etik genel puanları ($t_{(398)}=0.961$, $p>.05$) ile saygısızlık ($t_{(398)}=0.142$, $p>.05$), olumsuz ilişki ($t_{(398)}=0.853$, $p>.05$), görevi kötüye kullanma ($t_{(398)}=0.874$, $p>.05$) ve dürüst olmama ($t_{(398)}=1.257$, $p>.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark yoktur.

Tablo 5.22 Cinsiyete Göre Katılımcıların Çalışan Performansı Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında Bağımsız Gruplar T Testi Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	$t_{(398)}$	p
Temel	Erkek	258	25,12	5,84	-1,002	0,317
	Kadın	142	25,68	4,05		
İleri Çalışan	Erkek	258	12,47	2,97	-0,652	0,515
	Kadın	142	12,65	2,22		
İçselleştirme	Erkek	258	20,92	5,03	-1,234	0,218
	Kadın	142	21,51	3,56		
Çalışan Performans	Erkek	258	58,51	13,48	-1,041	0,299
	Kadın	142	59,84	9,43		

Cinsiyete göre katılımcıların çalışan performansı genel puanları ($t_{(398)}=-1.041$, $p>.05$) ile temel çalışan performansı ($t_{(398)}=-1.002$, $p>.05$), ileri çalışan performansı ($t_{(398)}=-0.652$, $p>.05$) ve içselleştirilmiş çalışan performansı ($t_{(398)}=-1.234$, $p>.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark yoktur.

Yaşa göre katılımcıların salgın hastalıkları, etik sorunları ve çalışan performansı puanları arasında fark var mıdır? Yaş değişkeninin gruplarında veri sayısı yeterli olmayan kategori bir alt kategorisi ile birleştirilmiştir.

Tablo 5.23 Yaşa Göre Katılımcıların Salgın hastalıkları Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	F _(2,397)	p
Psikolojik	21-29 yaş	148	16,62	6,11	1,159	0,315
	30-39 yaş	170	16,59	6,72		
	40 yaş ve üzeri	82	17,84	6,94		
Psikosomatik	21-29 yaş	148	8,40	4,09	1,064	0,346
	30-39 yaş	170	8,41	4,23		
	40 yaş ve üzeri	82	9,15	3,92		
Ekonomik	21-29 yaş	148	8,40	3,59	0,115	0,892
	30-39 yaş	170	8,21	4,01		
	40 yaş ve üzeri	82	8,23	3,43		
Sosyal	21-29 yaş	148	11,43	4,42	1,064	0,346
	30-39 yaş	170	11,54	5,30		
	40 yaş ve üzeri	82	12,38	5,19		
Salgın Hastalık Toplam	21-29 yaş	148	44,85	14,72	0,984	0,375
	30-39 yaş	170	44,74	17,30		
	40 yaş ve üzeri	82	47,60	16,19		

Yaşa göre katılımcıların salgın hastalıkları genel puanları ($F_{(2,397)}=0.984$, $p>.05$) ile psikolojik ($F_{(2,397)}=1.159$, $p>.05$), psikosomatik ($F_{(2,397)}=1.064$, $p>.05$), ekonomik ($F_{(2,397)}=0.115$, $p>.05$) ve sosyal ($F_{(2,397)}=1.064$, $p>.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark yoktur.

Tablo 5.24 Yaşa Göre Katılımcıların Etik Sorunları Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	F _(2,397)	p
Saygısızlık	21-29 yaş	148	2,46	0,84	0,685	0,505
	30-39 yaş	170	2,42	0,78		
	40 yaş ve üzeri	82	2,34	0,68		
Olumsuz İlişki	21-29 yaş	148	1,79	0,99	1,016	0,363
	30-39 yaş	170	1,65	0,90		
	40 yaş ve üzeri	82	1,66	0,86		
Görevi Kötüye Kullanma	21-29 yaş	148	1,94	0,96	2,168	0,116
	30-39 yaş	170	1,78	0,87		
	40 yaş ve üzeri	82	1,70	0,80		
Dürüst Olmama	21-29 yaş	148	1,81	1,02	3,001	0,051
	30-39 yaş	170	1,57	0,88		
	40 yaş ve üzeri	82	1,58	0,85		
Etik	21-29 yaş	148	1,94	0,92	1,951	0,144
	30-39 yaş	170	1,78	0,81		
	40 yaş ve üzeri	82	1,75	0,77		

Yaşa göre katılımcıların etik genel puanları ($F_{(2,397)}=1.951$, $p>.05$) ile saygısızlık ($F_{(2,397)}=0.685$, $p>.05$), olumsuz ilişki ($F_{(2,397)}=1.016$, $p>.05$), görevi kötüye kullanma ($F_{(2,397)}=2.168$, $p>.05$) ve düşürt olmama ($F_{(2,397)}=3.001$, $p>.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark yoktur.

Tablo 5.25 Yaşa Göre Katılımcıların Çalışan Performansı Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	$F_{(2,397)}$	p
Temel	21-29 yaş	148	24,77	5,78	1,349	0,261
	30-39 yaş	170	25,73	5,13		
	40 yaş ve üzeri	82	25,46	4,53		
İleri Çalışan	21-29 yaş	148	12,27	2,98	1,145	0,319
	30-39 yaş	170	12,72	2,62		
	40 yaş ve üzeri	82	12,62	2,45		
İçselleştirme	21-29 yaş	148	20,63	4,88	1,424	0,242
	30-39 yaş	170	21,46	4,53		
	40 yaş ve üzeri	82	21,34	4,01		
Çalışan Performans	21-29 yaş	148	57,67	13,24	1,408	0,246
	30-39 yaş	170	59,91	11,89		
	40 yaş ve üzeri	82	59,43	10,73		

Yaşa göre katılımcıların çalışan performansı genel puanları ($F_{(2,397)}=1.408$, $p>.05$) ile temel çalışan performansı ($F_{(2,397)}=1.349$, $p>.05$), ileri çalışan performansı ($F_{(2,397)}=1.145$, $p>.05$) ve içselleştirilmiş çalışan performansı ($F_{(2,397)}=1.424$, $p>.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark yoktur.

Çalışma süresine göre katılımcıların salgın hastalıkları, etik sorunları ve çalışan performansı puanları arasında fark var mıdır?

Tablo 5.26 Çalışma süresine Göre Katılımcıların Salgın hastalıkları Genel Puanları ile Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	$F_{(3,396)}$	p
Psikolojik	1-5 yıl	193	17,11	5,94	1,318	0,268
	6-10 yıl	96	16,44	6,90		
	11-15 yıl	61	15,77	7,15		
	16 yıl ve üzeri	50	18,02	7,26		
Psikosomatik	1-5 yıl	193	8,29	4,11	5,015	0,002
	6-10 yıl	96	7,70	3,02		
	11-15 yıl	61	9,72	4,52		
	16 yıl ve üzeri	50	9,82	4,92		
Ekonomik	1-5 yıl	193	8,19	3,50	0,224	0,88
	6-10 yıl	96	8,19	3,85		
	11-15 yıl	61	8,46	4,24		
	16 yıl ve üzeri	50	8,60	3,79		

Tablo 5.26 (devam)

Sosyal		1-5 yıl	193	11,50	4,99	2,069	0,104
		6-10 yıl	96	11,13	4,51		
		11-15 yıl	61	11,80	5,28		
		16 yıl ve üzeri	50	13,20	5,19		
Salgın Hastalık	Toplam	1-5 yıl	193	45,09	15,67	1,655	0,176
		6-10 yıl	96	43,45	15,07		
		11-15 yıl	61	45,75	17,56		
		16 yıl ve üzeri	50	49,64	17,89		

Çalışma süresine göre katılımcıların salgın hastalıkları genel puanları ($F_{(3,396)}=1.655$, $p>.05$) ile psikolojik ($F_{(3,396)}=1.318$, $p>.05$), ekonomik ($F_{(3,396)}=0.224$, $p>.05$) ve sosyal ($F_{(3,396)}=2.069$, $p>.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark yoktur. Çalışma süresine göre katılımcıların psikosomatik ($F_{(3,396)}=5.015$, $p<.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğu ise çoklu karşılaştırma yöntemlerinden LSD ile karşılaştırılmıştır ve tablo 27’te gösterilmiştir.

Tablo 5.27 Çalışma Süresi Grupları Arasında Psikosomatik Puanlarına Göre LSD Tablosu

Grup(i)	Grup(j)	Psikosomatik
		p
1-5 yıl	6-10 yıl	0,247
	11-15 yıl	0,016*
	16 yıl ve üzeri	0,018*
6-10 yıl	11-15 yıl	0,002*
	16 yıl ve üzeri	0,003*
11-15 yıl	16 yıl ve üzeri	0,899

* $p<.05$

11 yıl ve üzeri çalışanlar ile 10 yıl ve altında çalışanların psikosomatik alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($p<.05$). 11 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların psikosomatik alt boyut puan ortalaması 10 yıl ve altında çalışan katılımcılara göre daha yüksektir.

Tablo 5.28 Çalışma süresine Göre Katılımcıların Etik Sorunları Genel Puanları ile Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	$F_{(3,396)}$	p
Saygısızlık	1-5 yıl	193	2,47	0,78	0,972	0,406
	6-10 yıl	96	2,30	0,64		
	11-15 yıl	61	2,43	0,95		
	16 yıl ve üzeri	50	2,45	0,81		

Tablo 5.28 (devam)

Olumsuz İlişki	1-5 yıl	193	1,72	0,93	2,571	0,054
	6-10 yıl	96	1,51	0,64		
	11-15 yıl	61	1,88	1,09		
	16 yıl ve üzeri	50	1,83	1,08		
Görevi Kötüye Kullanma	1-5 yıl	193	1,87	0,90	1,587	0,192
	6-10 yıl	96	1,65	0,68		
	11-15 yıl	61	1,88	1,04		
	16 yıl ve üzeri	50	1,89	1,01		
Dürüst Olmama	1-5 yıl	193	1,74	0,98	4,382	0,005
	6-10 yıl	96	1,37	0,61		
	11-15 yıl	61	1,83	1,05		
	16 yıl ve üzeri	50	1,72	1,01		
Etik	1-5 yıl	193	1,88	0,87	2,782	0,041
	6-10 yıl	96	1,62	0,57		
	11-15 yıl	61	1,95	1,02		
	16 yıl ve üzeri	50	1,90	0,96		

Çalışma süresine göre katılımcıların saygısızlık ($F_{(3,396)}=0.972$, $p>.05$), olumsuz ilişki ($F_{(3,396)}=2.574$, $p>.05$) ve görevi kötüye kullanma ($F_{(3,396)}=1.587$, $p>.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark yoktur. Çalışma süresine göre katılımcıların etik genel puanları ($F_{(3,396)}=2.782$, $p<.05$) ve dürüst olmama ($F_{(3,396)}=4.382$, $p<.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğu ise çoklu karşılaştırma yöntemlerinden LSD ile karşılaştırılmıştır ve tablo 29’da gösterilmiştir.

Tablo 5.29 Çalışma Süresi Grupları Arasında Etik Sorunları ve Alt Boyut Puanlarına Göre LSD Tablosu

Grup(i)	Grup(j)	Dürüst Olmama	Etik
		p	p
1-5 yıl	6-10 yıl	0,002*	0,013*
	11-15 yıl	0,486	0,572
	16 yıl ve üzeri	0,923	0,862
6-10 yıl	11-15 yıl	0,002*	0,017*
	16 yıl ve üzeri	0,029*	0,043*
11-15 yıl	16 yıl ve üzeri	0,538	0,772

*** $p<.05$**

6-10 yıl süre ile çalışan katılımcılar ile diğer gruptaki çalışanların etik genel puanları ile dürüst olmama alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($p<.05$). 6-10 yıl süre ile çalışan katılımcıların etik genel puan ortalaması ve dürüst olma puan ortalaması diğer gruptaki çalışan katılımcılara göre düşüktür.

Tablo 5.30 Çalışma süresine Göre Katılımcıların Çalışan Performansı Genel Puanları ile Alt Boyut Puanları Arasında Bağımsız ANOVA Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	F _(3,396)	p
Temel	1-5 yıl	193	25,01	5,37	3,145	0,025
	6-10 yıl	96	26,70	3,62		
	11-15 yıl	61	24,39	6,39		
	16 yıl ve üzeri	50	25,00	5,71		
İleri Çalışan	1-5 yıl	193	12,37	2,73	2,163	0,092
	6-10 yıl	96	13,15	2,07		
	11-15 yıl	61	12,25	3,22		
	16 yıl ve üzeri	50	12,34	3,06		
İçselleştirme	1-5 yıl	193	20,94	4,54	2,164	0,093
	6-10 yıl	96	22,09	3,52		
	11-15 yıl	61	20,36	5,53		
	16 yıl ve üzeri	50	20,94	4,99		
Çalışan Performans	1-5 yıl	193	58,32	12,28	2,692	0,046
	6-10 yıl	96	61,94	8,58		
	11-15 yıl	61	57,00	14,83		
	16 yıl ve üzeri	50	58,28	13,60		

Çalışma süresine göre katılımcıların ileri çalışan performansı ($F_{(3,396)}=2.163$, $p>.05$) ve içselleştirilmiş çalışan performansı ($F_{(3,396)}=2.164$, $p>.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark yoktur. Ancak çalışma süresine göre katılımcıların çalışan performansı genel puanları ($F_{(3,396)}=2.692$, $p<.05$) ve temel çalışan performansı ($F_{(3,396)}=3.145$, $p<.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğu ise çoklu karşılaştırma yöntemlerinden LSD ile karşılaştırılmıştır ve tablo 32’te gösterilmiştir.

Tablo 5.31 Çalışma Süresi Grupları Arasında Çalışan Performansı ve Alt Boyut Puanlarına Göre LSD Tablosu

Grup(i)	Grup(j)	Temel Çalışan Performans	Çalışan Performansı Toplam
		p	p
1-5 yıl	6-10 yıl	0,01*	0,017*
	11-15 yıl	0,423	0,459
	16 yıl ve üzeri	0,99	0,983
6-10 yıl	11-15 yıl	0,007*	0,013*
	16 yıl ve üzeri	0,064	0,084
11-15 yıl	16 yıl ve üzeri	0,544	0,58

6-10 yıl süre ile çalışan katılımcılar ile 1-5 yıl ve 11-15 yıl süre ile çalışan katılımcıların çalışan performansı genel puanları ile temel çalışan performansı alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($p<.05$). 6-10 yıl süre ile çalışan

katılımcıların çalışan performansı genel puan ortalaması ile temel çalışan performansı ortalaması 1-5 yıl ve 11-15 yıl süre ile çalışan katılımcılara göre yüksektir.

Çalışılan pozisyon türüne göre katılımcıların salgın hastalıkları, etik sorunları ve çalışan performansı puanları arasında fark var mıdır?

Tablo 5.32 Çalışılan pozisyon türüne Göre Katılımcıların Salgın hastalıkları Genel Puanları ile Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	F _(5,394)	p
Psikolojik	İnsan Kaynakları	123	17,05	5,81	1,434	0,211
	Operasyon	60	17,52	6,57		
	Satın Alma	62	16,27	7,18		
	Tesis/Bakım	36	17,22	6,32		
	Üretim	30	14,10	7,32		
	Diğer	89	17,35	6,78		
Psikosomatik	İnsan Kaynakları	123	8,24	4,04	1,856	0,101
	Operasyon	60	9,08	4,61		
	Satın Alma	62	7,69	3,30		
	Tesis/Bakım	36	7,86	4,32		
	Üretim	30	9,43	4,17		
	Diğer	89	9,22	4,19		
Ekonomik	İnsan Kaynakları	123	7,98	3,53	0,682	0,637
	Operasyon	60	8,70	3,73		
	Satın Alma	62	8,24	3,84		
	Tesis/Bakım	36	7,67	3,55		
	Üretim	30	8,53	3,46		
	Diğer	89	8,62	4,11		
Sosyal	İnsan Kaynakları	123	11,46	4,98	0,736	0,596
	Operasyon	60	12,63	5,18		
	Satın Alma	62	11,15	4,59		
	Tesis/Bakım	36	11,42	5,15		
	Üretim	30	11,27	4,52		
	Diğer	89	11,92	5,16		
Salgın Hastalık Toplam	İnsan Kaynakları	123	44,72	15,09	0,876	0,497
	Operasyon	60	47,93	17,01		
	Satın Alma	62	43,35	16,40		
	Tesis/Bakım	36	44,17	15,07		
	Üretim	30	43,33	16,43		
	Diğer	89	47,11	17,19		

Çalışılan pozisyon türüne göre katılımcıların salgın hastalıkları genel puanları ($F_{(5,394)}=0.876$, $p>.05$) ile psikolojik ($F_{(5,394)}=1.434$, $p>.05$), psikosomatik ($F_{(5,394)}=1.856$, $p>.05$), ekonomik ($F_{(5,394)}=0.682$, $p>.05$) ve sosyal ($F_{(5,394)}=0.736$, $p>.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark yoktur.

Tablo 5.33 Çalışılan pozisyon türüne Göre Katılımcıların Etik Sorunları Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında ANOVA Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	F _(5,694)	p
Saygısızlık	İnsan Kaynakları	123	2,38	0,66	2,409	0,036
	Operasyon	60	2,43	0,64		
	Satın Alma	62	2,40	0,67		
	Tesis/Bakım	36	2,13	0,72		
	Üretim	30	2,76	1,11		
	Diğer	89	2,49	0,95		
Olumsuz İlişki	İnsan Kaynakları	123	1,56	0,76	6,012	,000
	Operasyon	60	1,63	0,69		
	Satın Alma	62	1,58	0,81		
	Tesis/Bakım	36	1,40	0,47		
	Üretim	30	2,33	1,43		
	Diğer	89	1,95	1,13		
Görevi Kötüye Kullanma	İnsan Kaynakları	123	1,78	0,77	4,986	,000
	Operasyon	60	1,68	0,66		
	Satın Alma	62	1,66	0,76		
	Tesis/Bakım	36	1,51	0,49		
	Üretim	30	2,33	1,35		
	Diğer	89	2,05	1,09		
Dürüst Olmama	İnsan Kaynakları	123	1,52	0,75	5,853	,000
	Operasyon	60	1,57	0,72		
	Satın Alma	62	1,51	0,77		
	Tesis/Bakım	36	1,39	0,41		
	Üretim	30	2,23	1,37		
	Diğer	89	1,95	1,20		
Etik	İnsan Kaynakları	123	1,73	0,69	5,529	,000
	Operasyon	60	1,75	0,61		
	Satın Alma	62	1,70	0,71		
	Tesis/Bakım	36	1,54	0,42		
	Üretim	30	2,36	1,32		
	Diğer	89	2,06	1,08		

Çalışılan pozisyon türüne göre katılımcıların etik genel puanları ($F_{(5,394)}=5.529$, $p<.05$), saygısızlık ($F_{(5,394)}=2.409$, $p<.05$), olumsuz ilişki ($F_{(5,394)}=6.012$, $p<.05$), görevi kötüye kullanma ($F_{(5,394)}=4.986$, $p<.05$) ve dürüst olmama ($F_{(5,394)}=5.853$, $p<.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğu ise çoklu karşılaştırma yöntemlerinden LSD ile karşılaştırılmıştır ve tablo 35'te gösterilmiştir.

Tablo 5.34 Çalışma Süresi Grupları Arasında Etik Sorunları ve Alt Boyut Puanlarına Göre LSD Tablosu

Grup(i)	Grup(j)	Saygısızlık	Olumsuz İlişki	Görevi Kötüye Kullanma	Dürüst Olmama	Etik
		p	p	p	p	p
İnsan Kaynakları	Operasyon	0,738	0,609	0,492	0,707	0,874
	Satın Alma	0,927	0,903	0,381	0,936	0,835
	Tesis/Bakım	0,079	0,353	0,111	0,44	0,224
	Üretim	0,018*	,000*	0,002*	,000*	,000*
	Diğer	0,308	0,002*	0,025*	0,001*	0,004*
Operasyon	Satın Alma	0,832	0,733	0,876	0,692	0,751
	Tesis/Bakım	0,068	0,223	0,357	0,329	0,226
	Üretim	0,056	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
	Diğer	0,593	0,034*	0,012*	0,014*	0,025*
Satın Alma	Tesis/Bakım	0,098	0,352	0,429	0,523	0,345
	Üretim	0,036*	,000*	0,001*	,000*	,000*
	Diğer	0,44	0,012*	0,007*	0,004*	0,009*
Tesis/Bakım	Üretim	0,001*	,000*	,000*	,000*	,000*
	Diğer	0,016*	0,002*	0,002*	0,002*	0,002*
Üretim	Diğer	0,108	0,047*	0,125	0,144	0,085

* $p < .05$

Üretimde çalışan katılımcılar ile insan kaynakları, satın alma, tesis bakım ve diğer pozisyonlarda çalışanların saygısızlık alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($p < .05$). Üretimde çalışan katılımcıların saygısızlık alt boyut puan ortalaması insan kaynakları, satın alma, tesis bakım ve diğer pozisyonlarda çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Ayrıca diğer pozisyonda çalışan katılımcılar ile tesis bakım pozisyonunda çalışanların saygısızlık alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($p < .05$). Diğer pozisyonda çalışan katılımcıların saygısızlık alt boyut puan ortalaması tesis bakımında çalışan katılımcılardan daha yüksektir.

Üretim ve diğer pozisyonda çalışan katılımcılar ile insan kaynakları, operasyon, satın alma ve tesis bakımında çalışan katılımcıların etik genel puanları ile olumsuz ilişki, görevi kötüye kullanma ve dürüst olmama alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($p < .05$). Üretim ve diğer pozisyonda çalışan katılımcıların etik genel puan ortalaması ile olumsuz ilişki, görevi kötüye kullanma ve dürüst olmama alt boyut puan ortalamaları insan kaynakları, operasyon, satın alma ve tesis bakımında çalışan katılımcılardan daha yüksektir.

Tablo 5.35 Çalışılan pozisyon türüne Göre Katılımcıların Çalışan Performansı Genel Puanları İle Alt Boyut Puanları Arasında Bağımsız ANOVA Tablosu

Ölçekler	Grup	N	Ortalama	ss	F _(5,694)	p
Temel	İnsan Kaynakları	123	25,38	4,21	4,678	,000
	Operasyon	60	26,25	3,94		
	Satın Alma	62	26,42	4,46		
	Tesis/Bakım	36	27,00	3,52		
	Üretim	30	22,27	8,06		
	Diğer	89	24,19	6,63		
İleri Çalışan	İnsan Kaynakları	123	12,61	2,25	4,318	0,001
	Operasyon	60	12,97	2,17		
	Satın Alma	62	12,95	2,30		
	Tesis/Bakım	36	13,58	1,86		
	Üretim	30	11,20	4,09		
	Diğer	89	11,88	3,36		
İçselleştirme	İnsan Kaynakları	123	21,33	3,79	3,549	0,004
	Operasyon	60	21,77	3,73		
	Satın Alma	62	21,69	4,00		
	Tesis/Bakım	36	22,56	3,30		
	Üretim	30	18,77	6,94		
	Diğer	89	20,25	5,47		
Çalışan Performans	İnsan Kaynakları	123	59,32	9,72	4,405	0,001
	Operasyon	60	60,98	9,31		
	Satın Alma	62	61,06	10,23		
	Tesis/Bakım	36	63,14	8,39		
	Üretim	30	52,23	18,92		
	Diğer	89	56,31	15,22		

Çalışılan pozisyon türüne göre katılımcıların çalışan performansı genel puanları ($F_{(5,394)}=4.405$, $p<.05$) ile temel çalışan performansı ($F_{(5,394)}=4.678$, $p<.05$), ileri çalışan performansı ($F_{(5,394)}=4.318$, $p<.05$) ve içselleştirilmiş çalışan performansı ($F_{(5,394)}=3.549$, $p<.05$) alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğu ise çoklu karşılaştırma yöntemlerinden LSD ile karşılaştırılmıştır ve tablo 36’da gösterilmiştir.

Tablo 5.36 Çalışma Süresi Grupları Arasında Çalışan Performansı ve Alt Boyut Puanlarına Göre LSD Tablosu

Grup(i)	Grup(j)	Temel	İleri Çalışan	İçselleştirme	Çalışan Performans
		p	p	p	p
İnsan Kaynakları	Operasyon	0,286	0,397	0,533	0,376
	Satın Alma	0,197	0,412	0,599	0,348
	Tesis/Bakım	0,099	0,055	0,15	0,092
	Üretim	0,003*	0,01*	0,005*	0,004*
	Diğer	0,098	0,049*	0,086	0,072

Tablo 5.36 (devam)

Operasyon	Satın Alma	0,856	0,975	0,928	0,97
	Tesis/Bakım	0,491	0,274	0,406	0,393
	Üretim	0,001*	0,003*	0,003*	0,001*
	Diğer	0,017*	0,015*	0,044*	0,02*
Satın Alma	Tesis/Bakım	0,591	0,26	0,361	0,408
	Üretim	,000*	0,003*	0,004*	0,001*
	Diğer	0,009*	0,015*	0,043*	0,017*
Tesis/Bakım	Üretim	,000*	,000*	0,001*	,000*
	Diğer	0,006*	0,001*	0,01*	0,004*
Üretim	Diğer	0,078	0,231	0,12	0,106

Üretimde çalışan katılımcılar ile insan kaynakları, operasyon, satın alma ve tesis bakımında çalışanların çalışan performansı genel puanları ile ileri çalışan performansı alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($p<.05$). İnsan kaynakları, operasyon, satın alma ve tesis bakımında çalışanların çalışan performansı genel puan ortalaması ile ileri çalışan performansı alt boyut puan ortalaması üretimde çalışan katılımcılardan daha yüksektir. Ayrıca insan kaynakları, operasyon, satın alma ve tesis bakımında çalışanlar ile diğer pozisyonlarda çalışan katılımcıların çalışan performansı genel puanları ile ileri çalışan performansı alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($p<.05$). İnsan kaynakları, operasyon, satın alma ve tesis bakımında çalışanların çalışan performansı genel puan ortalaması ile ileri çalışan performansı alt boyut puan ortalaması diğer pozisyonda çalışan katılımcılardan daha yüksektir.

Üretim ve diğer pozisyonlarda çalışan katılımcılar ile insan kaynakları, operasyon, satın alma ve tesis bakım pozisyonlarında çalışanların temel ile içselleştirme çalışan performansı alt boyut puanları arasında anlamlı fark elde edilmiştir ($p<.05$). İnsan kaynakları, operasyon, satın alma ve tesis bakımında çalışan katılımcıların temel ile içselleştirme çalışan performansı alt boyut puan ortalamaları üretim ve diğer pozisyonlarda çalışan katılımcılardan daha yüksektir.

5.10 Bütün Hipotez Testlerin Sonuçları

Tablo 5.37 Bütün hipotezler

Hipotez	Bağımsız	Link	Bağımlı	Yöntem	Sonuç
H1a	Psikolojik Faktör	→	Temel Performans	Reg.	Desteklendi
H1b	Psikolojik Faktör	→	İleri Çalışan	Reg.	Desteklendi
H1c	Psikolojik Faktör	→	İçselleştirme	Reg.	Desteklendi
H1d	Psikosomatik	→	Temel Performans	Reg.	Desteklendi
H1e	Psikosomatik	→	İleri Çalışan	Reg.	Desteklendi
H1f	Psikosomatik	→	İçselleştirme	Reg.	Desteklendi
H1g	Ekonomik	→	Temel Performans	Reg.	Desteklenmedi
H1h	Ekonomik	→	İleri Çalışan	Reg.	Desteklenmedi
H1ı	Ekonomik	→	İçselleştirme	Reg.	Desteklenmedi
H1j	Sosyal	→	Temel Performans	Reg.	Desteklenmedi
H1k	Sosyal	→	İleri Çalışan	Reg.	Desteklenmedi
H1l	Sosyal	→	İçselleştirme	Reg.	Desteklenmedi
H2a	Psikolojik Faktör	→	Dürüst olmama	Reg.	Desteklendi
H2b	Psikolojik Faktör	→	Saygısızlık	Reg.	Desteklendi
H2c	Psikolojik Faktör	→	Olumsuz ilişki	Reg.	Desteklendi
H2d	Psikolojik Faktör	→	Görevi kötüye kullanma	Reg.	Desteklendi
H2e	Psikosomatik	→	Dürüst olmama	Reg.	Desteklendi
H2f	Psikosomatik	→	Saygısızlık	Reg.	Desteklenmedi
H2g	Psikosomatik	→	Olumsuz ilişki	Reg.	Desteklendi
H2h	Psikosomatik	→	Görevi kötüye kullanma	Reg.	Desteklendi
H2ı	Ekonomik	→	Dürüst olmama	Reg.	Desteklenmedi
H2j	Ekonomik	→	Saygısızlık	Reg.	Desteklenmedi
H2k	Ekonomik	→	Olumsuz ilişki	Reg.	Desteklenmedi
H2l	Ekonomik	→	Görevi kötüye kullanma	Reg.	Desteklenmedi
H2m	Sosyal	→	Dürüst olmama	Reg.	Desteklenmedi
H2n	Sosyal	→	Saygısızlık	Reg.	Desteklenmedi
H2p	Sosyal	→	Olumsuz ilişki	Reg.	Desteklenmedi
H2r	Sosyal	→	Görevi kötüye kullanma	Reg.	Desteklenmedi

Reg.:Regresyon

6 SONUÇ

Bu çalışmada salgın hastalıkların çalışan performansı ve etik dışı üzerindeki etkinliği ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmanın sonunda doğru verilere erişebilmek için İstanbulda havacılık sektöründe faaliyet gösteren 400 çalışana yönelik anket çalışması uygulanmıştır.

Literatürde, salgın hastalıkların çalışan performansı ve etik dışı davranışlar üzerinde kayda değer etkilerinin olduğu görülmüştür. Çalışanların fiziki durumlarına ilişkin yaşadıkları tedirginlik veya fiziksel sağlıklarının halihazırda zayıflamış olması, üzerlerindeki psikolojik baskının da artmasına yol açmakta ve bu durum iş yeri performanslarına da yansımaktadır. Özellikle pandemi süreçlerinde bu etkilerin daha yoğun yaşandığı görülmüş, iş verimliliklerinde ciddi azalmalar yaşanmıştır. Çalışanların fiziki sağlıklarının elverişliliğinin düşmesinin yanısıra kitlesel boyutlarda yaşanan tükenmişlik ve tedirginlik de bu durumun oluşmasında pay sahibidir. İş yeri politikaları ve kurum kültürünün de yaşanan bu etik dışı davranışlarda etkili olduğu düşünülmektedir. Kriz dönemlerinin yönetilmesi esnasında etik davranışların da ihmal edilmekten kaçınılması gerekmektedir. Çalışanların etik kurallar içinde kalması, kurumun da bu kurallara bağlılığını ortaya koyması ve korumaya çalışmasıyla doğrudan ilişkilidir. Yapılan çalışmalar, çalışanların etik dışı davranışlardan sakınabilmesi için kurumların oluşturacağı stratejilere dikkat çekmektedir. İş verimliliğinin sürdürülebilmesi için çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlığını koruyacak politikalar geliştirilmelidir. Bu durum çalışan refahını artıracak gibi etik dışı davranışlara sapmalarını önleyecek, iş verimliliğinin de sürdürülmesini sağlayacaktır.

Bu çalışmanın sonucunda, salgın hastalıkların çalışan performansı ve etik dışı davranışlar üzerindeki etkilerini ortaya koyulmaktadır. Araştırmanın amacı, bir havayolu şirketinde salgın hastalıkların çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemek ve bu etkileri anlamaktır. Bu amaç doğrultusunda katılımların psikolojik, sosyal, ekonomik alışkanlıklarının değişip değişmediği, bu davranış değişikliklerinin etik davranışlarını nasıl etkilediği anlaşılmaya çalışılmış, bu davranış değişikliklerinin iş yerlerindeki davranışlarına olan etkisi araştırılmıştır. Aynı zamanda salgın hastalıklar boyunca iş yeri uygulamalarının da bu davranış değişikliklerine yol açıp açmadığı

anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için yapılan analizler ve hipotez testleri ise şu sonuçları ortaya koymuştur.

Psikolojik faktörlerin (örneğin, stres, kaygı) temel performans, ileri çalışan ve içselleştirme üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu desteklenmiştir. Bu sonuçlar, çalışanların psikolojik sağlık durumlarında yaşanacak olumsuzlukların, performanslarını ve iş içindeki rol benimsemelerini de olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

Psikosomatik faktörlerin; temel performans, ileri çalışan ve içselleştirme üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu desteklenmiştir. Bu sonuçlar, çalışanların psikosomatik sağlık durumlarında yaşanacak olumsuzlukların, performanslarını ve iş içindeki rol benimsemelerini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

Hipotezler, ekonomik ve sosyal faktörlerin temel performans, ileri çalışan ve içselleştirme üzerinde etkisinin olmadığı veya desteklenmediğini göstermektedir. Bu sonuçlar, covid-19 pandemisi döneminde ekonomik şartların, havayolu çalışanları üzerinde dürüst olmama, güvensizlik, olumsuz ilişki gibi etik dışı davranışlara yol açmadığını düşündürmektedir. Çalışanların ekonomik ve sosyal koşullarında yaşanan değişimlerin; performanslarını ve iş içindeki rol benimsemeleri üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Psikolojik ve psikosomatik faktörlerin dürüst olmama, saygısızlık, olumsuz ilişki ve görevi kötüye kullanma gibi etik dışı davranışlar üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu desteklenmiştir. Bu sonuçlar, çalışanların psikolojik ve psikosomatik sağlık durumlarında yaşanacak olumsuzlukların, etik davranışlar üzerinde de önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Bu sonuçlar, havayolu şirketlerinin çalışanların psikolojik ve psikosomatik sağlık durumlarına önem vermesi gerektiğini ve bu durumları iyileştirmek için çeşitli politika ve uygulamalar geliştirmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, etik davranışların teşvik edilmesi ve etik dışı davranışların önlenmesi için de benzer politika ve uygulamaların hayata geçirilmesi önemlidir. Bu şekilde, çalışanların performansı artırılabilir ve işletmenin uzun vadeli başarısı desteklenebilir. Böylece örgütler, çalışanların performansı artırılabilir ve hedeflerine ulaşarak, işletmenin uzun

sürelî başarısı desteklenebilir. Bu nedenle, havayolu şirketlerinin hem ekonomik-sosyal hem de psikolojik-psikosomatik faktörleri dikkate alarak kapsamlı bir yaklaşım benimsemeleri ve çalışanların sağlığını, refahını ve etik davranışlarını destekleyen stratejiler geliştirmeleri gerekmektedir.



7 KAYNAKLAR

Akalın, S., Özgüner, İ., ve Şakiroğlu, M. (2020), Covid-19 Salgınının ve Karantinanın Psikolojik Etkileri. *Electronic Turkish Studies*, 15(4).

Akdoğan, A. (2007), Üniversite-Sanayi İşbirliğinde Tarafların Beklentileri ve Beklentileri Etkileyen Bir Faktör Olarak Yenilik Kültürü (Editör: Rıfat Yıldız ve Hayriye Atik), Üniversitelerdeki Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin İşlevselliği: Üniversite-Sanayi İşbirliğinin Yeniden Yapılandırılmasının Gereklilikleri, Ankara: Detay Yayıncılık, 85-104.

Aksoy, Yasin. (2015), Örgütsel Düzeyde Bilgi Paylaşımının Çalışan Performansına Etkisinde Etik Dışı Davranışların Aracı Rolüne İlişkin Bir Araştırma.

Aktan, C. C. (1997), Yolsuzluk Türleri. Siyasallaşma, Siyasal Patronaj, Rant Kollama, Rüşvet, Lobicilik, Korumacılık, Kayırmacılık, *Yeni Türkiye Dergisi*, Y, 3, 14.

Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2014). “Örgütsel Sessizlik ile Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(28): 24-52.

Akar, İ., ve Meçik, O. (2021), Çalışma yaşamında yenilikler: Pandemi ile dijitalleşme deneyimi. *JOURNAL OF LIFE ECONOMICS*, 8(4), 403-411

Altun, M., Sayer, A., ve Barutçu, A. (2013), Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar. *Sayıştay Dergisi*, (91), 33-55

Arslan, Mahmut (2001), İş ve Meslek Ahlakı, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Arslaner, E. Erol, G. Ve Boylu, Y. (2014) “Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma

Aslım, G., ve Tekindal, M. A. (2021). COVID-19 Pandemisinin Etik Yönleri ve Veri Analitiği Üzerine Bir Değerlendirme. *Türkiye Diyabet ve Obezite Dergisi*, 5(2), 226-232.

Ataç A, Uçar M. Önemli Bulaşıcı Hastalıklar ve Yaşam Sürecine Etkileri. *Bilim Tarihi Araştırmaları* 2006;(2):33-42.

Auriol, E., ve Brilon, S. (2014). Anti-Social Behavior In Profit And Nonprofit Organizations. *Journal Of Public Economics*, 117, 149-161

Aydın, İnayet. (2012). Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik. Pegem Yayınları. Ankara.

Bağcı, Z. (2014). Çalışanların İş Doyumunun Görev Ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 24, 58-72.

Bahar, H. İ. (2005). Sosyoloji. Usak Books.

Baker, S.R., Farrokhnia, R.A., Meyer, S., Pagel, M., Yannelis, C.i (2020), How Does Household Spending Respond To An Epidemic Consumption During The 2020 Covid-19 Pandemic.

Baldwin, R., Weder, B., ve Mauro, D. (2020). Economics in the Time of COVID-19 (di W. Baldwin, Richard; Mauro, Ed.). www.cepr.org.

Başaran, İ.E., (2000). Örgütsel Davranış (İnsanın Üretim Gücü). Ankara: Feryal Matbaası.

Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes, Aggressive Behavior, 22, 161-173.

Bartol, K. M., ve Martin, D. C. (1994). Management. NewYork: Mc Graw-Hill, Inc., International Ed.

Barut, B., (2015) “Vekâlet Kuramı Perspektifinden Kayırmacılık “, Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5, 240- 250.

Başaran, İ. Ethem (1991), Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü, Ankara, Gül Yayınevi.

Baytemir, E. (2010). 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında rüşvet suçu. TBB Dergisi, 88, 333-388.

Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2003). The Past, Present, and Future of Workplace Deviance Research, (Ed. J. S. Greenberg), Organizational Behavior: The State of the Science, USA: Lawrance Erlbaum Associate, 247-282

Blenegen, M. A, (1993), “Nurses’ Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Related Variables”, Nursing Research Journal, 42(1), 31-44.

Brass, D. J., Butterfield, K. D., ve Skaggs, B. C. (1998). Relationships and unethical behavior: A social network perspective. Academy of Management Review, 23 (1), 14-31.

Brennan, P. A. ve Raine, A. (1997). Biosocial Bases of Antisocial Behavior: Psychophysiological, Neurological, and Cognitive Factors, Clinical Psychology Review, 6(17), 589-604.

Brunell, A. B., Gentry, W. A., Campbell, W. K., Hoffman, B. J., Kuhnert, K. W., ve Demarree, K. G. (2008). “Leader Emergence: The Case Of The Narcissistic Leader.” Personality And Social Psychology Bulletin, 34(12), 1663-1676.

Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G., veamp; TuYe, H. Y.(2020). COVID-19 and remote work: an early look at US data (No. w27344). National Bureau of Economic Research.

Borman, W. C. ve Motowidlo, S.J. (1997). Task Performance And Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research, Human Performance, 10, 99-109.

Bowditch, J.L., Buono, A.F., ve Stewart, M.M. (2007). A Primer On Organizational Behavior(7th Ed.). Hoboken, NJ: John Wiley ve Sons

Bozkurt, V. (2020). Pandemi döneminde çalışma: ekonomik kaygılar, dijitalleşme

ve verimlilik. COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri, 115-136.

Büken, N. Ö., (2020), Covid 19 pandemisi ve etik konular. Sağlık ve Toplum, Covid-19 Özel Sayısı, 15-26.

Büte, M. (2011) “Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(1), 177-194.

CDC (2004), “Basic Information about SARS”, Centers for Disease Control and Prevention, January, 1-3.

Chapel, D. Ve Di Martino, V. (1998), Violence at Work, ILO Report.

Colgan, F., Creegan, C., Mckearney, A., ve Wright, T. (2007). “Equality And Diversity Policies And Practices At Work: Lesbian, Gay And Bisexual Workers.” Equal Opportunities International, 26(6), 590-609.

Corbin, Peter Reed, ve John E. Duvall. (2012). "Employment Discrimination." Mercer L. Rev. 60 S.1173

Çelik, Nur Betül (2011). “Marx’ın Ontolojisi ve Siyasal Öznellik Sorunu”. Doğu Batı Dergisi Karl Marx Özel Sayısı. 55(Kasım- Aralık- Ocak): 11-31.

Çırakoğlu, O.C. (2011). Domuz Gribi (H1N1) Salgınıyla İlişkili Algıların, Kaygı ve Kaçınma Düzeyi Değişkenleri Bağlamında İncelenmesi. Türk Psikoloji Dergisi, 26, 49-64.

Davenport, Noa Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz, (Çeviren: Osman Cem Öner, 1. Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003).

Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2000), “The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: human needs and the self-determination of behaviour”, Psychological Inquiry, Vol. 11 No. 4, pp. 227-68 Lovelock, C.H. (1996), Services Marketing, Prentice-Hall

Deloitte (2020). COVID-19: Çalışanlara ve çalışma hayatına olası etkileri. Erişim: (20.12.2020), <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/covid-19-calisanlara-ve-calisma-hayatina-olasi-etkileri.pdf>

Durak, İ., Serinkan, C, (2007), “Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma”, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (13), 119-135.

Duyguner, U. (2018). Genel Popülasyonda Anti-sosyal Davranışların Sıklığı ve Anti-sosyal Davranışlar Gösteren Kişilerde Suça Eğilim ile Erken Dönem Uyumsuz Şemalar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul

Di Mauro, B.W.: Macroeconomics of the flu. In: In Baldwin, R., Di Mauro, B.W. (eds.) Economics in the Time of Covid-19. Centre for Economic Policy Research e-book. ISBN: 978-1-912179-28-2, pp. 31–36 (2020)

Erdoğan, İ, (1996), “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”, İ.Ü. İşletme Fak.Yay. cilt:6, sayı:1, no:266, İstanbul.

Ergün, D. (2009). Örgütlerde Etik Dışı Davranışların Nedenleri ve Çalışanlara Yönelik Etik Dışı Davranışların Havayolu Taşımacılığı Sektörü Açısından İncelenmesi. ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 11 (3), 149-168 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/iscuc/issue/25491/268831>

Ergenç, D. (2003)., “Ulaşım Sektöründe Çalışanların Performansının Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Karayolu ulaşım Örneği”, Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 24-143

Erwin, P. (2011). Corporate codes of conduct: The effects of code content and quality on ethical performance. Journal of Business Ethics, 99(4), 535. doi:10.1007/s10551-010-0667-y

Eryılmaz, B. (2008). Etik kültürü geliştirmek. Türk İdare Dergisi, 459, 1-12.

Esim, S. (2009). Uyuyan Dev Yazılım Sektöründe İnovasyon, Rekabet ve Kümelenme. Çerçeve Dergisi Rekabet ve Kümelenme Dosyası. MÜSİAD Yayınları, 132-137.

Fallesen, P. Decline in Rate of Divorce and Separation Filings in Denmark in 2020 Compared with Previous Years. Socius 2021, 7, 23780231211009991. [Google Scholar] [CrossRef]

Gatiso, T. T., Ordaz-Németh, I., Grimes, T., Lormie, M., Tweh, C., Köhl, H. S., ve Junker, J. (2018). The Impact Of The Ebola Virus Disease (Evd) Epidemic On Agricultural Production And Livelihoods In Liberia. Plos Neglected Tropical Diseases, 12(8), E0006580.

George, D., ve Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, (10a ed.) Boston: Pearson

Giocalone, R.A. ve Greenberg J. (1996). *Antisocial Behavior in Organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage

Gökçe, A. F. (2019). Kamu Yönetimi Bölümlerinde Meslek Etiği Dersi ve Gerekliği Üzerine Bir Beğerlendirme- An Assesment On The Course Of Professional Ethics Course And Its Necessity In Departments Of Public Administration . Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11 (28), 380-387. DOI: 10.20875/makusobed.541245

Gökmen, A. (2006), Kurumsallık Yaklaşımı Kapsamında Yeniden Yapılanma ve Küçülmelerin İşletmeler Üzerindeki Etkisi, Gazi Üniveristesi, SBE, YL Tezi.

Grant, R. M., ve Visconti, M. (2006). “The Strategic Background To Corporate Accounting Scandals.” *Long Range Planning*, 39(4), 361-383.

Griffin, Ricky. W. ve Ebert Ronald J. (1999), *Business*, Upper Saddle River, New Jersey: Prince Hall International Inc.

Gruys Melissa L., Paul R. Sackett, 2003, “Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior”, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 11, No. 1, 30-42.

Gül, Hasan (2006), “Etik Dışı Davranışlar ve Ussallaştırılması: Devlet Hastanelerinde Bir Uygulama”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, Sayı 10, Yıl 9, Haziran 2006.

Gültaç, A. S. ve Erigüç, D. (2019), Geçmişten Günümüze Örgütlerde Üretkenlik Karşısı İş Davranışları: Kavramsal Bir Bakış Açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 51-68. DOI: 10.30794/pausbed.397895

Gürbüz, S., ve Dikmenli, O., (2009), Örgütsel Açidan Yolsuzluk: Kavramsal Yönü, Özelliği, İşletme Çevresi, Örgütsel Davranış ve Örgüt Mimarisi Bağlamında... *Selcuk University Social Sciences Institute Journal*, (22).)

Güven, Mehmet ve diğerleri (2004), “KOBİ Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Algılaması: K.Maraş KOBİ’lerinde Bir Araştırma”, *I.Kobiler ve Verimlilik Kongre Kitabı* (11-12 Aralık 2004), İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 43, 799-809.

Gül, Hasan ve Gökçe, Hakan, “Örgütsel Etik ve Bileşenleri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 13, Sayı 1, 2008.

Hills, C. W. L., ve McShane, S. L. (2008). *Principles of management*. Boston, MA: McGraw-Hill/Irwin.

Hogan, J. ve Hogan, R. (1989). How to Measure Employee Reliability, *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 273-279.

Hoque, A., Shikha, F. A., Hasanat, M. W., Arif, I., ve Hamid, A. B. A. (2020). The effect of Coronavirus (COVID-19) in the tourism industry in China. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(1), 52-58.

ILO, International Labour Organisation Monitor: COVID-19 And The World Of Work, Third Edition. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf (2020) Accessed 30 Apr 2020

IMF, World Economic Outlook, Chapter 1: The great lockdown. <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020> (2020) Accessed 27 Apr 2020

Işık, E. (2007) İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi S.B.E İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi İstanbul.

İnce, M. ve Gül, H., (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, (1. Baskı), Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya.

Kahn, W. A. (1990). "Toward An Agenda For Business Ethics Research." *Academy Of Management Review*, 15(2), 311-328.

Kahn, L. R. (1973), The Work Module: A Tonic for Lunchpail Lassitude, *Psychology Today*, February

Kanunu, İ. (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu. *Resmi Gazete*, 10(2003), 25134.

Karal, E., ve Gül Biçer, B. (2020). Salgın Hastalık Döneminde Algılanan Sosyal Desteğin Bireylerin Psikolojik Sağlamlığı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 129-156.

Kaptein, M. (2008). "Developing A Measure Of Unethical Behavior In The Workplace: A Stakeholder Perspective." *Journal Of Management*, 34(5), 978–1008.

Kayes, D. Christopher "Organizational Corruption as Theodicy", *Journal of Business Ethics*, Vol:67, Iss:1, (Aug 2006), s.51-62.

Kelloway, E.K., L. Francis, M. Prosser, J.E. Cameron (2010) "Counterproductive Work Behavior as Protest", *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.03.014.

Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 535-562.

Key, S. (1999). Organizational Ethical Culture: Real Or Imagined, *Journal Of Business Ethics*, 20(3), 217.

Kish-Gephart, J. J., Harrison, D. A., ve Trevino, L. K. (2010). Bad apples, bad cases, and bad barrels: Meta-analytic evidence about sources of unethical

decisions at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1. doi:10.1037/a0017103

Kırel, Ç. (2000). Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi Ve Bir Uygulama Çalışması. Anadolu Üniversitesi.

Kline, R. B. (2011). Principles and practise of structural equating modeling. (T. G. Press, Ed.) (3. Baskı). New York.

Köknal, Ö., (1996), Bireysel ve Toplumsal Şiddet, Altın Kitaplar, İstanbul, 217- 218.

Küçüköğlu, M. T. (2012). Etik Değerler ve Etiğin Kurumsallaşması, *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 177-185. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/hiad/issue/7651/100156>

LePan, N. (2020). Visualizing the history of pandemics. *Visualizing the History of Pandemics*

Lloyd, L. B., Leslie, W. R, (2004), “Human Resource Management”, International Edition, New York, McGraw Hill.

Lusk, J.: Retail markets get a boost during COVID-19. *Purdue Agricultural Economics Report—special ed., Covid-19 impact on agriculture*, April 2020, pp. 1–4 (2020)

McKibbin, W., Fernando, R.: The economic impact of COVID-19. In: Baldwin, R., Di Mauro, B.W. (eds.) *Economics in the time of Covid-19*. Centre for Economic Policy Research e-book. ISBN: 978-1-912179-28-2, pp. 45–51 (2020)

Mimaroğlu, H. ve Özgen, H., (2007) Örgütlerde Güncel Bir Sorun “Mobbing” Selçuk Üniversitesi, Konya.

Modeling. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Moore, C., Detert, J. R., Trevino, L., Baker, V. L., veMayer, D.M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology*, 65(1), 1-48. doi:10.1111/j.1744-6570.2011.01237.

Mullins, L.J, (1996), “Management and Organizational Behaviour”, Fourth ed., Pitmon Publishing, London.

Murthy, S., Gomersall, C. D., ve Fowler, R. A., (2020). Care for Critically Ill Patients with COVID-19”, *Journal of the American Medical Association*. 323(15), 1499- 1500. doi:10.1001/jama.2020.3633

Neuman, J. H., ve Baron, R. A. (1997). “Aggression In The Workplace.” *Antisocial Behavior In Organizations*, 37, 67.

Nelson, D. L., Quick, C.J. (2000). Organizational Behavior. South Western College Publishing: New York.

O'Reilly C. and J., Chatman, (1986), "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The

Ozili, P.K., and Arun, T.: Spillover of COVID-19: impact on the global economy. Available at SSRN, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3562570. (2020)

Özdevecioğlu, M. ve Aksoy, M. S. (2005). Organizasyonlarda sabotaj: Türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (1), 95-109.

Özdevecioğlu, M. ve Kanıgür, S. (2009). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri, KIU İİBF Dergisi, 11, 53- 82.

Özdemir, M.S. (2002)., Bir işletmede analitik hiyerarşi süreci kullanılarak performans değerlendirme sistemi tasarımı. Endüstri Mühendisliği, 13(2), 2-11.

Özgener, Şevki; İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.

Özkul, A. G. B., ve Çarikçi, İ. H. (2010). "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi." Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1).

Pallant, J. (2007). SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (Version 12) 2nd ed. New York: Open University Press.

Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. (2015). A Beginner's Guide to Structural Equation.

Parıldar, H. ve Dikici, M. F. (2020). Pandemiler Tarihi, Klinik Tıp Aile Hekimliği, 12 (1) 1-8. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ktah/issue/59242/851234>

Parker, C. P., Robert L. D. Ve Stacy L. J., (1995), "Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences", Journal of Management, 21(5): 891-912

Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. Journal of Business Ethics, 41(4), 313-326.

Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Zhang, Z., (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. Personnel Psychology. 64, 427–450

Pfeffer, J. (1992). "Understanding Power In Organizations." California Management Review, 34(2), 29-50.

Prime, H.; Wade, M.; Browne, D.T. Risk and resilience in family well-being during the COVID-19 pandemic. Am. Psychol. 2020, 75, 631–643. [Google Scholar] [CrossRef] [PubMed]

Rayburn, J. M., ve Rayburn, L. G. (1996). Relationship Between Machiavellianism And Type A Personality And Ethical-Orientatıon. Journal Of Business Ethics, 15(11), 1209-1219.

Robinson Sandra L., Rebecca J. Bennett, (1995) "A Typlogy Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study", Academy of Management Journal, Vol. 38, No. 2, 555-572.

Roobbins, S., (1986), Organizational Behavior, 3 ed, NevvJersey, Prantıon-Holl.

Robbins, S. P, (1994), "Örgütsel Davranışın Temelleri", Çev: Sevgi Akış Öztürk, Etam A.Ş., Eskişehir.

Rogelberg Steven G., Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, Sage Publications, United Kingdom, 2007.

Rowe, F., Ngwenyama, O., veamp; Richet, J. L. (2020). Contact-tracing apps and alienation in the age of COVID-19. European Journal of Information Systems, 29(5), 545 562.

Rupani, P. F., Nilashi, M., Abumalloh, R. A., Asadi, S., Samad, S., ve Wang, S. (2020). Coronavirus pandemic (COVID-19) and its natural environmental impacts. International Journal of Environmental Science and Technology, 17, 4655-4666.

Rusaw, A.C. (2001). Leading Public Organizations An İnteractive Approach. New York, NY: Harcourt College Publishers

Seçer Barış, H. Şebnem SEÇER, "Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları: Belirleyicileri ve Önlenmesi", Çalışma Yaşamında Davranış, (Ed.) Aşkın Keser/Gözde Yılmaz/Senay Yürür, 1. Baskı, Umuttepe Yayınları, 2009, ss. 425-462.

Sims, R. R. (1991). "The Institutionalization Of Organizational Ethics." Journal Of Business Ethics, 10(7), 493-506.

Spector Paul E., Suzy FOX, "The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior", Counterproductive Work Behavior Investigations of Actors and Targets, Suzy Fox/Paul E. Spector (Ed.), Washington, DC: APA, 2005, 151-174.

Swailes, S., (2002), "Organizational Commitment: A Critique of The Construct and Measures," International Journal of Management Reviews, 4(2), pp. 155-178.

Şahin, İ., ve Terzioğlu, F. (2020). İşgücü Planlaması: İşgücü Yönetiminde Esneklik. Verimlilik Dergisi, (1), 219-230.

Şanlı, K. (2010). İnfluenza virüsü ve domuz gribi. Jinekoloji obstretrik pediatri dergisi, 2(1), 4-12.

Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). Using Multivariate Statistics. Boston: Pearson.

Tezcan, M. (1985). “Gençlik ve Yabancılaşma”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt 18, Sayı 1, 1985, ss. 121- 127

Türk Dil Kurumu. (2023). Türkçe Sözlük: TDK

Tınaz, P. (2006) İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul. 1. Baskı, Beta Yayınları

Tiyek, R., ve Peker, K. (2015). Örgütsel etik davranışlar: Bir araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(1), 113-136.

Topçu, Demet. (2006), İnsan Kaynakları Uygulamaları, Örgüt İklimi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze-2006.

Töre, Esra (2006), The Effect Of Organizational Climate And Organizational Commitment On Unethical Behavior At Work, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-2006.

TUİK, (2020), <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dis-Ticaret-Istatistikleri-Eylul-2020-33857>

Türk A., Bingül, B. A., ve Rengin, A. K. (2020). Tarihsel süreçte yaşanan pandemilerin ekonomik ve sosyal etkileri. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 19 (COVID-19 Special Issue), 612-632.

Öcel, H. (2010). Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması, Türk Psikoloji Yazıları, 13 (26), 18- 26.

Özçelik, D.A. (2010) Test Hazırlama Klavuzu, PEGEM A Yayıncılık, Ankara.

Özer, M. A. (2009). “Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi”, Sayıştay Dergisi, (73): 3-29.

Öztürk, M., Osman, Ş. E. N., ve Korkmaz, A. (2019). Türk iş hukukundaki iş güvencesinin iş tatminine etkisi: Konya-Seydişehir’de bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(4), 1111-1130.

Özkanan, A. Erdem, R. (2014) “Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(20), 179-206.

Usta, M. E., Kaya, A. ve Özyurt, D. (2018). Örgütsel Dedikodu Yönetimi, Harran Maarif Dergisi, 3 (2), 1-13

Uzkesici, Nuray (2007), “İşletmelerde Etik Yönetimi-İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.5, S.2, http://www.isguc.org/?avc=arc_view.phpveex=162vepg=m, (13 Şubat 2007).

Ülgen, H. ve S. Kadri M., (2004), İşletmelerde Stratejik Yönetim, 2.Baskı, İstanbul, Literatür Yayıncılık.

Watanabe, T., The responses of consumption and prices in Japan to the COVID-19 crisis and the Tohoku Earthquake. Working Papers on Central Bank Communication, no: 20. <https://www.centralbank.e.u-tokyo.ac.jp/wp-content/uploads/2020/03/cb-wp020.pdf> (2020). Accessed 10 Apr 2020

Weiss, Joseph. Business Ethics: A Stakeholder and Issues Management Approach. (Third Edition. United States: Thomson, 2003)

Wilson, D. B., Solomon, T. A. ve McLane-Davison, D. (2020). Ethics and racial equity in social welfare policy: social work's response to the Covid-19 pandemic. Social Work in Public Health, 35(7), 617- 632.

Withanage, A. J. (2010). Motivated to be unethical. International Journal of Interdisciplinary Social Sciences, 5(3), 55-69

World Health Organization. (2020), Coronavirus disease (COVID-19) advice for the public, (13.06.2020 tarihinde <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/needextra-precautions/people-at-higher-risk.html> adresinden alınmıştır.)

Wray, B., Palmer, A., Ve Bejou, D. (1994). “Using Neural Network Analysis To Evaluate Buyer–Seller Relationships.” European Journal Of Marketing, 28(10), 32–48.

Vickers, H. Margaret. “Bullying as Unacknowledged Organizational Evil: A Researcher's Story”, Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol.: 13, No: 4s.205-217.

Vickers, H. M., (2001), “Bullying as Unacknowledged Organizational Evil: A Researcher's Story”, Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol.: 13, No: 4, s.205- 217.

Yang, H., (2008), “Efficiency Wages and Subjective Performance Pay”, Economic Inquiry, 46(2), pp. 179–196.

Yavuz, E., ve Başar, B. (2014). Örgütlerde Psikolojik Şiddet, Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Journal of Recreation and Tourism Research, 1(2), 17-28.

Yazıcı, N. K., “The Effect of Reward System Applications on Employee Performance In Service Sector”, (2008), Marmara University, Institute of Social Sciences, Master Thesis.

Yıldız, O., Dağdeviren, M., Çetinyokuş, T. (2008)., İşgören Performansının Değerlendirilmesi için Bir Karar Destek Sistemi ve Uygulaması. Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 23(1): 239-248.

Yılmaz, A. (2018). Felsefenin Sunduğu Bir İmkân Olarak Uygulamalı Etik. Muhafazakar Düşünce Dergisi 19-20. Sayılar: Ahlak, 67.

Yurdakul E.S. Tarihte Önemli Bulaşıcı Hastalık Salgınları. Türkiye Klinikleri J Public Health-Special Topics 2015;1(3):1-6

Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma Kavramı Paralelinde Emeğin Yabancılaşması Ve Sonuçları. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(2), 159-188

Zaleznik, A.,(2009), “Power and Politics in Organizational Life”, The McKinsey Quarterly, 1999, 7, 4, s.57

Zehir, Cemal., Elçi, M., Savi, F., (2003), Ethical Climate’s Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention), 1st International Business and Professional Ethics Congress of Turkey, Hacettepe, Ankara

8 ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : FURKAN BİRDAL

ORCID Numarası : 0000-0001-9844-5558

Öğrenim Durumu

2012 – 2016 Lisans: İstanbul Arel Üniversitesi– Uluslararası Lojistik ve Taşımacılık

2022 – 2025 Yüksek Lisans: İstanbul Arel Üniversitesi – İşletme Yönetimi

Ulusal/Uluslararası Bildiri Listesi:

Salgın Hastalıkların Çalışan Performansı Ve Etik Dışı Davranışlara Etkisi- Eurasian Academy Of Sciences Social Sciences Journal Dergisi Sayı:59 Cilt:1