

BİLİMSEL AÇIDAN YÖNETİM-STRATEJİ-ORGANİZASYON KONULARI

Editör
Dr. Şahin KARABULUT



Yazgi
kitaβevi

**BİLİMSEL AÇIDAN
YÖNETİM - STRATEJİ -
ORGANİZASYON KONULARI**

**Editör
ŞAHİN KARABULUT**



"En İyi
Akademi, Bir
Kitaplıktır."

BİLİMSEL AÇIDAN YÖNETİM - STRATEJİ - ORGANİZASYON KONULARI

Şahin KARABULUT: 0000-0001-7955-6404

© Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti'ne aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre, kitabı yayınlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

ISBN •978-625-8413-54-0

1. Baskı • Mart Ankara 2022

Dizgi/Mizanpaj • Gazi Kitabevi

Kapak Tasarımı • Gazi Kitabevi

Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti.

Yayıncı Sertifika No: 44884

Merkez
📍 Bahçelievler Mah. 53. Sok. No: 29 Çankaya/ANKARA
☎ 0.312 223 77 73 - 0.312 223 77 17
📞 0.544 225 37 38
📠 0.312 215 14 50
🌐 www.gazikitabevi.com.tr
✉ info@gazikitabevi.com.tr

Mağaza
📍 Döğol Cad. No: 49/B Beşevler/ANKARA
☎ 0.312 213 32 82 - 0.312 213 56 37
📠 0.312 213 91 83

Sosyal Medya
📱 gazikitabevi
📺 gazikitabevi
📺 gazikitabevi5

Meteksan Matbaacılık ve Teknik Sanayi Tic. A.Ş.

Sertifika No: 46519

Matbaa
📍 Beytepe Köyü Yolu No:3 06800
Çankaya / ANKARA
☎ 0.312 266 44 10

**BİLİMSEL AÇIDAN YÖNETİM
- STRATEJİ - ORGANİZASYON
KONULARI**

**Editör
ŞAHİN KARABULUT**

İÇİNDEKİLER

Applying the Theory of Mind to Organizations.....	1
--	----------

Hüseyin İshak Halil KESİKTAŞ

Reputation Management in Organizations as a Strategy Development Tool... 13
--

Hüseyin ÇİÇEK, Zafer ÇANKAYA

Green Logistics Applications and Ambidextrous Logistics Organizations.....	29
---	-----------

Bora COŞAR

A Phenomenological Study of Academy Mobbing	49
--	-----------

Şerife Alev UYSAL, Rukiye ÇELİK, Begüm YALÇIN

Yerel Yönetimlerin Vergilendirme Yetkisi: Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Türkiye Üzerine Bir İnceleme	67
--	-----------

Zuhal ERGEN, Sema ÖZDEMİR

İşletme Yönetimi Açısından Sanal Organizasyonlara Güncel Bir Bakış	85
---	-----------

Sefer AYDOĞAN

Neo-Kurumsal Kuram ve Kurumsal Yönetim İlkelerinin Çalışma Ortamı Kalitesine Etkisinde Cinsiyete Göre Fark Analizi	99
---	-----------

Boray UĞRAŞ

Kurumsal Sürdürülebilirlikte İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi.....	115
---	------------

Safa ACAR

Dijitalleşme Işığında Önce İnsan Önce Toplum: Toplum 5.0 Paradigması.....	141
--	------------

Derya YÜCEL

Dijital Çağda Merkezi Yönetim Sistemi'nden Serbest Ekonomiye Geçen Toplumlarda Sorunlar ve Bir Model Yaklaşımı 157

Sadık BADAĞ

Sağlık Hizmetlerinde Dijital Dönüşüm ve Toplumsal Değişim 187

Öznur DAL, Yıldız YILMAZ GÜZEY

Karar Destek Sistemlerinin Stratejik Yönetim Sürecine Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme 203

Burcu ATAR, Musa ÖZATA

Fonksiyonel Bilgi Sistemlerinin Stratejik Yönetim Sürecine Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme 223

Burcu ATAR, Musa ÖZATA

Stratejik Yönetim Düşüncesinde Girişimci Fenomenine Eleştiriler ve Okulun Yanıtları 243

Barış SAFRAN

Stratejinin Üçayağı Perspektifi: Kaynak Temelli Görüş Kurum Temelli Görüş ve Endüstri Temelli Görüş 267

Leyla İÇERLİ

Deniz Taşımacılığı ve Emniyet Kültürü 279

Murat YORULMAZ, Ümit GÜLLÜOĞLU

Kent Hakları İçin “Sessizliğin Sesi” Olmak 295

Ahmet Turan ÖZTÜRK

Kariyer Girişimciliğinde Bireysel Yetenek İnovasyonu 307

Gülaçtı ŞEN

Yunus Emre'nin Aşk Felsefesi İşyerinde Yaşanan Mobbing Davranışlarını Önleyebilir mi? Kamu Çalışanlarının Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Nitel Bir Çalışma.....	321
---	------------

Adeviye ERDOĞAN

Tüketicilerin Organik Gıda Satın Almalarında Motivasyon Unsurlarının Önemi	337
---	------------

Nilüfer GİRGIN, Pelin VARDARLIER

Örgütsel Ekoloji Kuramı.....	351
-------------------------------------	------------

Feride YILMAZ

Örgütsel Ekoloji ve Covid-19 Pandemisi: Türkiye’de Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor Sektörlerinin Değerlendirilmesi.....	365
---	------------

Miraç Savaş TURHAN

Örgütsel Travma: Covid-19 Pandemi Sürecine İlişkin Nitel Bir Araştırma	381
--	------------

Mustafa ALTINTAŞ, Musa ÖZATA

Örgütsel Davranış Araştırmalarında Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Yapay Sinir Ağları Yöntemlerinin Karşılaştırmalı Analizi.....	405
--	------------

Ali Osman UYMAZ

Örgütlerde Motivasyon Süreci, Teorileri ve Araçları.....	423
---	------------

Aslı ÖZTÜRK, İsmail GÖKDENİZ

Bağlamın Örgütsel Davranış Alanındaki Yeri ve Önemi	435
--	------------

Serdar ARSLAN

Çalışanların Ahlaki İnançlarının Çevreci Davranışlara Etkisinin İncelenmesi	447
---	------------

Bekir DEĞİRMENCİ

Geri Dönüşüm Konusunda Yapılan Bilimsel Çalışmaların İncelenmesi: Türkiye Ekseninde Bir İnceleme.....	469
--	------------

Ahmet FİDANOĞLU

İmparatorluğun Son Yılları ve Erken Cumhuriyet Döneminde Üzümün Örgütsel Yapılara Dönüşümü	491
---	------------

Muzaffer AYDEMİR

ÖRGÜTSEL TRAVMA: COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNE İLİŞKİN NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Mustafa ALTINTAŞ¹

Musa ÖZATA²

1. GİRİŞ

Geçmişte günümüze kadar gelen süreçte insanların bireysel, sosyal ve toplumsal yaşamda var olma, kendilerini geliştirme, grup oluşturma gibi birçok ihtiyacı olmuştur. Bireyler, zaman süreci içerisinde grup oluşturmada yola çıkarak başkalarıyla işbirliği yapma, iş bölümü oluşturma gibi unsurları benimseyerek bir düzen oluşturma çabası içerisine girmiştir. Düzen oluşturma çabası içinde olan bireyler ortak bir amaca ulaşmak için kendilerini yönetme, bunu birinin yönlendirmesi şeklinde arayışa girmiştir. Bireylerin bu çabaları gelişerek yöneten-yönetilen ilişkisi içerisinde yönetim kavramının bir düşünce halinden bir sürece evrilmesini sağlamıştır.

Yönetim olgusu, bir sürecin ötesinde bir düşünceyi, sanatı ve bilimi ifade eden bir kavramdır. Sanatların en eskisi bilimlerin en yenisi olarak ifade edilen yönetim kavramı, bireysel ve toplumsal yaşamın organize edilmesi şeklinde ifade edilirken içerisinde birçok fonksiyonu barındıran çok yönlü bir olgudur (Şimşek ve Çelik, 2012). Yönetim kavramına ilişkin bulunabilen en eski belgelerin dört bin yıl öncesinde dayandığı belirtilmektedir. Dört bin yıl öncesine gidildiğinde ise en eski bürokrasi olan Mısır'da Nil nehrinin suyolunun yönetimi olduğu görülmektedir (Güney, 2020).

Organizasyonlar ise çağımızda hem sosyal yaşamın birer parçası olan varlıklar hem de yönetim kavramını geliştiren unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal yaşama dâhil olan organizasyonlar hedeflerine ulaşabilmek ve küresel rekabet ortamında sürdürülebilirliğini devam ettirmek için işletme ve yönetim fonksiyonlarının getirdiği temel sorumlulukların dışında insan odaklı olmak ve bunun gereklerini yerine getirmek zorundadır. Bu nedenle örgütler klasik hedeflerden, amaçlardan, planlardan, stratejilerden daha farklı bir yol ortaya koyması gerektiği anlaşılmıştır. Organizasyonlar bunu yaparken içinde bulunduğu toplumdaki ve kültürden, çevresinde olan olaylardan ayrı düşünülemez.

-
- 1 Öğr. Gör., Yozgat Bozok Üniversitesi, Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, mustafaltintas40@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9846-5513.
 - 2 Prof. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, musaozata@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1742-0215.

Organizasyonların toplumdan ve çevreden bağımsız düşünülememesi çeşitli yaklaşımlar ile açıklanmaktadır. Bilindiği üzere sistem yaklaşımı; belirli alt sistemlerden oluşan, bu alt sistemler arasında ilişkilerin var olduğu ve aynı zamanda dış çevre ile ilişkisi olan bir bütün olarak tanımlanmaktadır. Bütünleşmiş parçalardan oluşan yapılar, olaylar ve faaliyetler sistem olarak kabul edilmektedir (Koçel, 2013). Sistem yaklaşımı çerçevesinde ele alınan organizasyonlar, sistemin gerektirdiği çevre ile etkileşim içerisinde olma koşulunu sağlamalıdır. Açık sistem olan organizasyonlar, çevrelerinden pozitif şekilde etkilendikleri gibi negatif şekillerde de etkilenebilmektedir.

Bir diğer yandan durumsallık yaklaşımı da organizasyonlar için bambaşka bir bakış açısı sunmaktadır. Bu yaklaşım en iyi yönetim yaklaşımlarının bulunmadığı ve durumdan duruma değişeceği fikrinden yola çıkmaktadır. Durumsallık yaklaşımı için her durum özenle incelenmeli ve daha etkili olabilmek için davranışsal uygulamalar belirlenmelidir. Lawrence ve Lorsch (1967) bu yaklaşıma katkı yaparak bir organizasyonun içerisinde bulunduğu çevrenin karmaşılaşması ile o organizasyonun alt birimlere ayrılması gerektiği ve bu birimler arasında bir uyum olması zorunluluğunu iddia etmektedir. Uyumlaştırma, temel organizasyon fonksiyonlarına ek olarak organizasyonların çevrelerinden gördükleri her unsura karşı bir tampon görevi görmesini ifade etmektedir.

Zaman ilerledikçe organizasyonlardaki yönetim anlayışları, örgütsel süreçlerdeki sanallık, yalınlaşma, kalite anlayışları, teknolojik gelişmeler gibi kavramlar da gelişmekte ve değişmektedir. Çağımızda özellikle Endüstri 4.0'ın yaygınlaşması, dijitalleşmenin her alanda kullanılması gibi durumlar organizasyonlara fayda sağlarken bir taraftan da geçmişteki neo-klasik dönemden başlayan insan odaklılık yozlaşma eğilimi göstermektedir. Özellikle organizasyonların çevrelerinde yaşanan olumsuz durumlar doğrudan çalışanları etkilemekte ve bunun tamiri çok zor olmaktadır.

Organizasyonların ve özelinde çalışanların çevrelerinde yaşadıkları negatif olaylar, durumlar vb. günümüz dünyasının tahmin edilen sorunları arasında bulunmaktadır. Sürekli olarak yaşanan ve çözümü bulunmayan durumlar organizasyon hastalıklarına yol açmaktadır. Bir metafor olarak kullanılan organizasyon hastalığı veya örgütsel hastalık, çalışanların fiziksel ve ruhsal hastalıklarının yanı sıra örgütlerin kültürü haline gelen bir durum olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel hastalık; bir örgütün bileşenlerinin veya sistemlerinin olağan durumlarından sapma göstermesi, yapısal veya işlevsel zayıflıklar olarak da ifade edilmektedir (Tarride vd., 2020).

Organizasyonların hastalıklar ile başa çıkması onların etkinliğini, verimliliğini, uzun dönemde kâr elde etme başarılarını, sürekliliklerini ve birçok unsuru etkilemektedir.

Hastalık olarak ifade edilen metaforlardan birisi de travmadır. Travma kavramı, ani veya beklenmedik olayların meydana getirdiği etki olarak tanımlanmaktadır. Basit bir ifadeyle travma, herhangi bir bireyin performansı üzerinde olumsuz yönde etkisi olan stres veya herhangi bir bireyin olağan durumundan farklı bir duruma gelmesidir (Venugopal, 2016). Vücutta meydana gelen herhangi bir yaralanma, şok veya kaza, dışarıdan dayatılması ve iç etkenin yaralanma nedeni olmaması koşuluyla travma olarak adlandırılır. Başka bir deyişle travma, vücut üzerinde artan baskının neden olduğu herhangi bir hasardır (Sarлак & Cullivand, 2016).

Örgütsel travma ise bir metafor olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilindiği üzere organizasyonlarda meydana gelen bazı olaylar insana, insan davranışlarına veya insanların yaşadıkları olaylara benzetilmektedir. Örgütsel travma ise organizasyon düzeyinde var olan davranışların işlevsiz hale gelmesini ifade etmektedir (Hopper, 2012; Hormann, 2007; Kahn, 2003 vb). Örgütsel travma bir örgütte hangi birimlerin veya durumların işlevsiz kaldığına odaklanan bir yaklaşımdır. Özellikle uzun vadede örgütün gelişiminin etkileyen örgütsel travma, çalışma ortamından iş ilişkilerine, yönetim stillerinden dış çevreye kadar birçok faktörden etkilenmektedir (Kahn vd., 2013). Örgütsel travma kurumsal imajı etkilediği gibi, örgütün kimliği ve genel varlığını tehdit eden bir durumdur (Hormann, 2007). Literatüre bakıldığında kapsamlı araştırmalara dayanarak birçok örgütün travmadan etkilendiği ileri sürülmüştür (Hopper, 2012; Vălikangas vd., 2009; Hormann, 2007; Kahn, 2003). Bazı araştırmacılar örgütsel travmayı, diğer örgütlerle düşmanca sınırlara, çatışmaya, rasyonel karar verme eksikliğine, pasifliğe ve çalışanların moralinin zayıflamasına neden olan örgüt kültürünün bir “gölgesi” olarak nitelendirmiştir (Kulkarni ve Bell, 2012). Örgütsel travma, eylemlere veya iç/dış olaylara verilen bir dizi olası örgütsel tepkidir (Hopper, 2010).

Metaforların mecazi anlamda kullanılması ile benzer şekilde Hormann (2007), örgütsel travmayı anlamının klinik disiplinlerle ilişkili bir kavram olduğu ifade etmektedir. Yani örgütsel travmanın odak noktası mevcut örgütsel sistemler iken; klinik disiplinlerin odak noktası sistem içerisinde var olan bireylerdir. Fakat klinik disiplinlerden örgütsel travma alanına bilgi aktarımı noktasın gözle görülü bir boşluk bulunmaktadır. Bu zamana kadar yapılan çalışmalar bakıldığında örgütsel strese sebep olduğu düşünülen bireysel faktörlere odaklanılmış fakat iş gücü üzerinde stres oluşturma konusunda örgütsel yapının etkilenebileceği ihmal edilmiştir (Bell, 1999). Bu olaylara bir veya daha fazla kişi veya bir kuruluşun çalışanlarında zihinsel sıkıntıya, fiziksel yaralanmaya ve diğer zararlara yol açan kontrol edilemeyen olaylar neden olabilir.

Örgütsel travma konusunda literatürde yapılan çalışmaların yetersiz kaldığı göze çarpmaktadır. Özellikle yerli literatürde nerdeyse yok denecek kadar azdır. Sadece birkaç çalışma örgütsel travmayı doğrudan ele almaktadır (Çetin Özbudak ve Işık, 2020; Işık ve Güney, 2020). Yabancı literatürde yapılan çalışmalar kavramın gelişimi açısından çok değerlidir. Bu araştırmacılar örgütlerde çalışanların tükenmişlik deneyimlerini anlama söz konusu olduğunda travma teorisinin yüksek öneme sahip olduğunu ileri sürmektedir (Horwitz, 1998; Wade vd., 1996). Bu durum aynı zamanda örgütlerdeki travmatik koşulların duygusal etkisinin bulaşıcı olabileceğini ve emptaik süreçler yoluyla kolayca diğer çalışanlara bulaşabileceğini öne süren bir teoriye yol açmıştır (Figley, 1995; Stamm, 1995).

Literatürde örgütsel travmaya neden olabilecek birçok olayın sistematik olarak bir tanımlamasının olmadığı görülmektedir. Işık (2017), örgütsel travmayı; örgütsel süreçlerden kaynaklanan travmalar, travmaya meyilli örgütlerin/sektörlerin maruz kaldığı olaylar ve ekonomik/sosyal/çevresel koşullara bağlı travmatik olaylar olarak sınıflandırmıştır. Ayrıca ortaya çıkabilecek olayların kilit çalışanların ölümü, çalışan güvenliği sorunları, örgütsel değişim, tehlikeli maddelerle çalışanlar, afetler, soygunlar, terör, savaş, finansal krizler ve sağlık krizleri olarak sınıflandırmıştır (Çetin Özbudak ve Işık, 2020). Buradan hareketle bu çalışma, Covid-19 pandemi döneminin örgütsel travma olarak etkilerini incelemektedir. Literatüre yeni ve özgün sonuçlar kazandırma açısından önem taşıyan çalışmanın sadece Işık ve Güney (2020)'in yapmış olduğu çalışmaya benzediği söylenebilir. Bunun yanı sıra Işık ve Güney (2020)'in çalışması nicel araştırma deseninde planlanmışken bu çalışma, nitel araştırma deseninde tasarlanmıştır.

2. YÖNTEM

Bu araştırma Covid-19 pandemi sürecinde örgütlerde var olan travmaların belirlenmesine yönelik olarak yapılmıştır. Nitel araştırma deseninde planlanan çalışma fenomenolojik bir çalışmadır. Fenomenolojik yani diğer adıyla olgubilim deseni, farkında olunan fakat derinlemesine ve detaylı bir anlayışa sahip olunmayan olgulara odaklanmaktadır. Bireylerin yaşadıkları dünyada karşlarına olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli olgular çıkabilir. Fakat bireyler bu olguları tam olarak anlamlandıramazlar. Fenomenoloji bireylere tamamen yabancı olmayan ve aynı zamanda da tam kavrayamadıkları olguları araştırmayı amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

Bu çalışmanın amacı, tüm dünyayı etkisi altına alan ve hala devam eden süreçte

Covid-19 pandemisinde örgütlerin ve örgütlerde çalışanların yaşadıkları travmalara odaklanmaktadır. Örgütsel travma kavramıyla ilgili yerli literatürde yapılan çalışmaların yetersizliği bu konunun ele alınması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla bu çalışmada örgütlerdeki mevcut durumun ortaya konulması ve bu süreçte olguyla ilişkili diğer olgulardan destek alınarak alan yazına ve örgütlere fayda sağlamalarına katkı sunulması hedeflenmektedir. Çalışma Türkiye’de yönetsel ilişkilerin nasıl şekillendiğine dair ipuçları taşımakla birlikte örgütlerin olaylara bakış açılarını incelemektedir.

Çalışma kapsamında Türkiye’de yönetsel boyutta travmatik olaylar ve durumlar nitel yöntemle tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Yozgat il merkezinde faaliyet gösteren kamu sektörü ve özel sektör kuruluşlarında hali hazırda çalışmakta olan kişiler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların seçim yönteminde kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kartopu örneklemede amaç, zengin veri elde etmek, çalışmanın yapıldığı evrene üye olması ve o evrende bilgi edinebilecek katılımcıların belirlenmesidir. Kartopu örneklemede evrene üye olan biriyle temas kurulduktan sonra zincirleme şeklinde örnekleme büyütülmektedir (Coşkun vd., 2019). 20 katılımcı ile yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular Nvivo programı ile analiz edilmiştir. Analizler ile Covid-19 pandemi döneminde örgütsel travmaların neler olduğu, organizasyonların ve toplumsal etkileri büyük olan Covid-19 pandemisinin etkileri belirlenmiştir. Bu çalışma, ulaşılabilen ve katılımcıların bu konu hakkında bilgi sahibi olduğunu düşündükleri katılımcılar ile araştırmacılar tarafından hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu, görüşme kayıtları ile ve araştırmacıların akademik deneyimleri ile sınırlıdır. Çalışma kapsamında katılımcıların yarı yapılandırılmış görüşme formundaki sorulara verdikleri cevapların doğru ve durumu tam olarak yansıttığı varsayılmaktadır. Çalışmada nitel veriler, görüşme tekniği aracılığı ile elde edilmiştir. Çalışmanın uygulanmasında kayıt cihazı kullanılmış, bunun için katılımcılardan izinler alınmıştır. Ayrıca araştırmacılar tarafından katılımcıların görüşme esnasında yüz ifadelerinin neyi yansıttığını belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından notlar alınmıştır. Nitel görüşmeler, Haziran 2021 ve Eylül 2021 ayları arasında gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın deseni gereğince yapılan görüşmeler kayıt cihazından dinlenmek suretiyle bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Aktarılan bu verilerin değerlendirilmesinde Nvivo nitel veri analizi programı kullanılmıştır. Programa aktarılırken herhangi bir sistematiklik gözetilmeksizin “Katılımcı” K kısaltması verilerek katılımcılar kodlanmıştır.

Kod 1: Çekirdek Aile (ʎ)
Kod 2: İkinci Dereceden Yakın (ʎ)
SORU 4: Covid-19 hastalığının dolayı bireysel ve kurumsal olarak etkileme durumuna ilişkin görüşler
Alt Tema 1: Bireysel Travma
Kod 1: Stres (6)
Kod 2: Psikolojik Etki (15)
Kod 3: Kısıtlılık (3)
Kod 4: Hijyen Takıntısı (2)
Alt Tema 2: Örgütsel Travma
Kod 1: Kurallara uyma zorunluluğu (1)
Kod 2: Korku (4)
Kod 3: Psikolojik Etki (2)
Kod 4: İşin Durdurulması (ʎ)
Kod 5: Yoğun Çalışma (3)
Kod 6: İşsizlik (ʎ)
Kod 7: Ekonomik Etki (3)
Kod 8: Eğitime Etki (1)
SORU 5: Covid-19 salgınının ekonomik olarak etkisine ilişkin görüşler
Alt Tema 1: Evet (13)
Kod 1: İşten Çıkarmalar (ʎ)
Kod 2: Maaş Kesintisi (4)
Kod 3: Temel İhtiyaçların Karşılanamaması (8)
Kod 4: Esnaflara Gelen Kısıtlama Tedbirleri (3)
Kod 5: Ücretsiz İzinler (ʎ)
Kod 6: İşin Durdurulması (ʎ)
Kod 7: Borçlanmada Artış (5)
Alt Tema 2: Hayır (7)
SORU 6: Covid-19 döneminde şikayetlere karşı kurumun tutumuna yönelik görüşler
Alt Tema 1: Kurumun Tutumu
Kod 1: Umursamazlık (8)
Kod 2: Çalışma Şartlarında Kolaylık Sağlanmaması (ε)
Kod 3: Pandemi Dönemine Yönelik Tedbir Alınmaması (4)
Kod 4: Şikayetlerin Önemsenmesi (7)
Kod 5: Pandemi Tedbirlerinin Alınması (5)
Kod 6: Ücret Kesintileri (ʎ)
SORU 7: Covid-19 döneminde plansızlık yüzünden aşırı iş yükü oluşmasına yönelik görüşler
Alt Tema 1: Evet
Kod 1: Plansızlık (9)
Kod 2: Hastalanan Kişi Sayısında Artış (9)
Alt Tema 2: Hayır (5)
Alt Tema 3: İşin Durdurulması
Kod 1: Fazla Mesai (8)
Kod 2: Çalışma Saatlerinde Değişiklik (ʎ •)

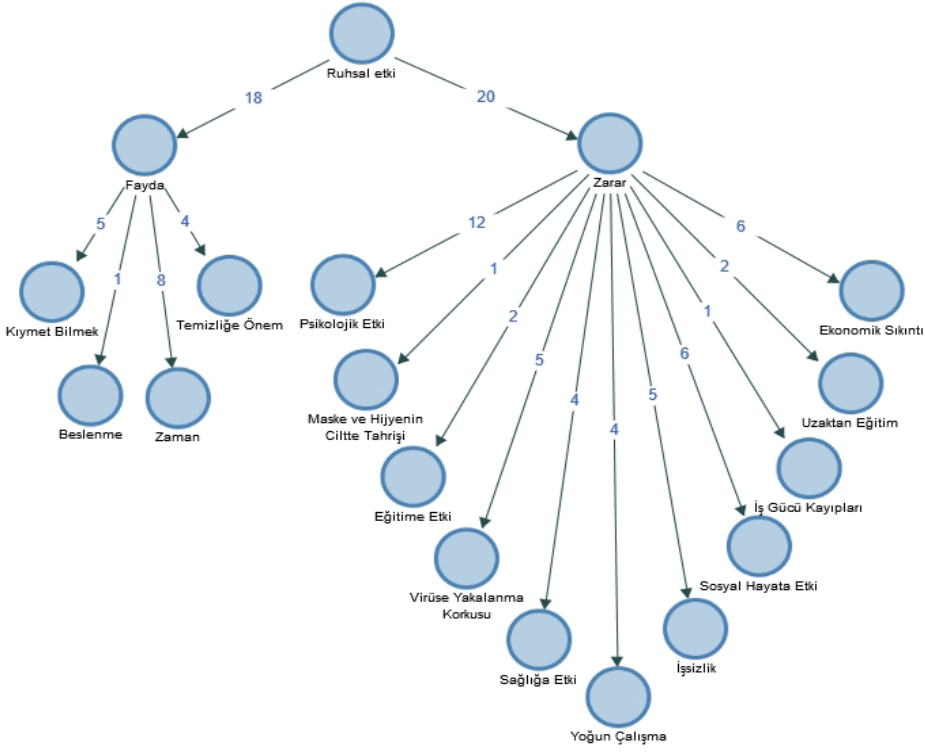
Kod 3: Esnek Çalışma (4)
Kod 4: İşten Çıkarılma Korkusu (ʋ)
Kod 5: Ücretsiz İzin (ʋ)
Kod 6: İşten Çıkarılmalar (ʋ)
Kod 7: Ücretlerin Ödenmemesi (ʋ)
SORU 8: Kurumun Covid-19 dönemi sebebiyle işten çıkarması, ücretsiz izin vermesine yönelik durumlar
Alt Tema 1: Evet (12)
Kod 1: İşten Çıkarılma (ʋ)
Kod 2: İşyerinin Kapanması (ʋ)
Kod 3: Ücretsiz İzin (ʋ)
Kod 4: Malulen Emeklilik (1)
Kod 5: Ücret Kesintisi (ʋ)
Alt Tema 2: Hayır (8)
SORU 9: Covid-19 döneminde çalışanlara eşit şekilde davranılmaması, ayrımcılık gibi durumlara yönelik görüşler
Alt Tema 1: Evet (4)
Kod 1: Esnafın işletmelerinin kapatılması (1)
Kod 2: İzinlerin verilmemesi (ʋ)
Kod 3: Üst kademedeki kişilere toleranslı davranılması (ʋ)
Kod 4: İşten çıkarılmalar (ʋ)
Kod 5: Çalışanlara eşit davranılmaması (ʋ)
Alt Tema 2: Hayır (16)
SORU 10: Covid-19 döneminde psikolojik yıldırma ve mobbing olaylarına ilişkin görüşler
Alt Tema 1: Evet (6)
Kod 1: Yöneticilerden Baskı Görme (2)
Kod 2: İşsiz Kalma Korkusu (ʋ)
Kod 3: Pandemiden Dolayı İşyeri Ortamında Sorunlar Olması (4)
Kod 4: Tehditkar Cümleler Kullanılması (ʋ)
Kod 5: Kıyaslama Yapılması (1)
Kod 6: Psikolojik Yıldırma (2)
Kod 7: Üslup Sorunu (ʋ)
Alt Tema 2: Hayır (14)

Araştırma Covid-19 pandemi döneminde ortaya çıkabilecek örgütsel travmayla ilgili bireylerin görüşlerini almak amacıyla planlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ayrı ayrı sorular, alt temalar ve kodlar belirlenmiştir. Öncelikle bireysel görüşler için hazırlanan 5 (beş) ana tema, 12 (on iki) alt tema, örgütsel görüşler için hazırlanan 5 (beş) ana tema, 10 (on) alt tema ve bunlarla ilişkili kodlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tema 1: Covid-19 Salgın Süreci Ruhsal Olarak Nasıl Etkilediğine Dair Görüşler

Covid-19 salgın süreci ruhsal olarak nasıl etkilediğine dair görüşler incelemeye alındığında katılımcıların bu konudaki görüşleri Şekil 1 ve Şekil 2’de belirlenen kodlarla birlikte verilmiştir.

Şekil 1. Covid-19 Salgın Süreci Ruhsal Olarak Nasıl Etkilediğine Dair Görüşler

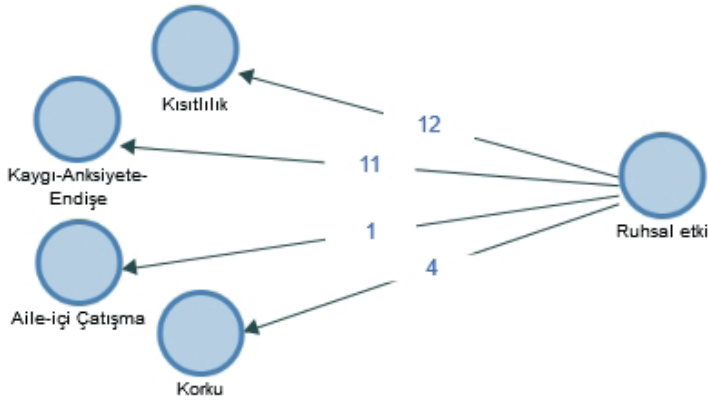


Covid-19 döneminin bireyler üzerinde bıraktığı ruhsal etkiye bakıldığında zaman; fayda ve zararlarına ilişkin görüşler katılımcılar tarafından korku, sağlığa etkisi, sosyal hayata etkisi, iş gücü kayıpları, ekonomik sıkıntılar, yoğun çalışma gibi zararlı yönleri ile, beslenmeye olumlu etkisi, temizliğe önem, kıymet bilme ve zamanı daha fazla kendine ayırma gibi faktörler katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Bunların ifade edildiği görüşler, katılımcıların ağzından direkt alınmış ve aşağıda sunulmuştur:

“Hastalık beni ruhsal olarak etkiledi çünkü her şeyden kısıtlı oluyoruz özgürlüğümüz gitmiş gibi hissediyorum bu yüzden kendimi iyi hissetmediğin çok zaman oluyor)” (K1).

“Bu dönemin faydaları; bana göre biraz ders çıkarıp şükretmeyi öğrenmek oldu. Sevdiklerimizle vakit geçirebilmenin onlara korkmadan sarılabılmanın, korkusuzca istediğimiz yere gitmenin, dışarıda bir çay kahve içmenin daha iyi kıymetini anlamamızı sağladı.” (K3).

Şekil 2. Covid-19 Salgın Süreci Ruhsal Olarak Nasıl Etkilediğine Dair Görüşler



Covid-19 döneminin bireyler üzerinde bıraktığı ruhsal etkiye bakıldığı zaman; katılımcılar tarafından Aile içi çatışma, kısıtlılık, korku ve kaygı-anksiyete-endişe gibi faktörler katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Bunların ifade edildiği görüşler, katılımcıların ağızından direkt alınmış ve aşağıda sunulmuştur:

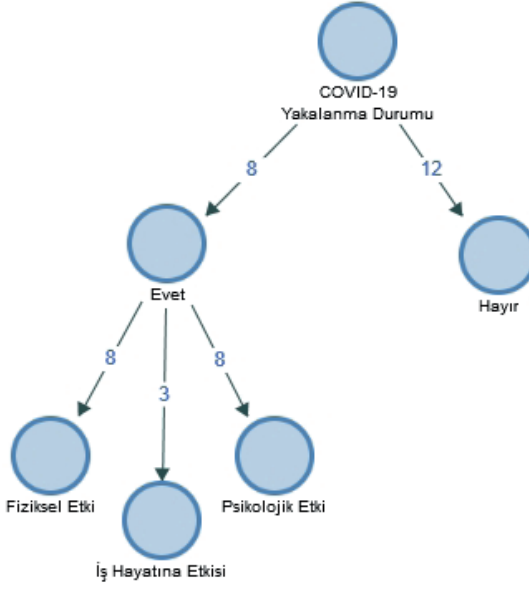
“İnsanların sağlıklarını kaybetme korkusuna ve hatta korkuyla kalmayıp hastalığa yakalanıp ölümle yaşam arasında ki ince çizgide acı çekmesine sebep oldu. İnsanlar sevdiklerini kaybetti.” (K2).

“Ruhsal olarak beni çok kötü etkiledi çünkü evden dışarı çıkamıyordum ruhum daralmıştı yani bu dönemde. Sanki hiç bitmeyecekmiş gibi geliyordu yani bana işimi yapamıyordum sürekli evde kaldığımız için ailemizle ufak tefek tartışmalar yaşayabiliyordum. Bu kendimi süreci biter bitmez bilemiyorum onun endişesi içerisindeyim açıkçası bir an önce bu durumun sona ermesini istiyorum.” (K5).

Tema 2: Covid-19 Hastalığına Yakalanma Durumuna İlişkin Görüşler

Covid-19 hastalığına yakalanma durumuna ilişkin görüşler incelemeye alındığında katılımcıların bu konudaki görüşleri Şekil 3’de belirlenen kodlarla birlikte verilmiştir.

Şekil 3. Covid-19 Hastalığına Yakalanma Durumuna İlişkin Görüşler



Covid-19 hastalığına yakalanma durumuna bakıldığında, katılımcıların büyük bir kısmının hastalığa yakalanmadığını görmekteyiz. Hastalığa yakalanan kişilerde ise görülen fiziksel, psikolojik ve iş hayatına etki gibi faktörler katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Bunların ifade edildiği görüşler, katılımcıların ağzından direkt alınmış ve aşağıda sunulmuştur:

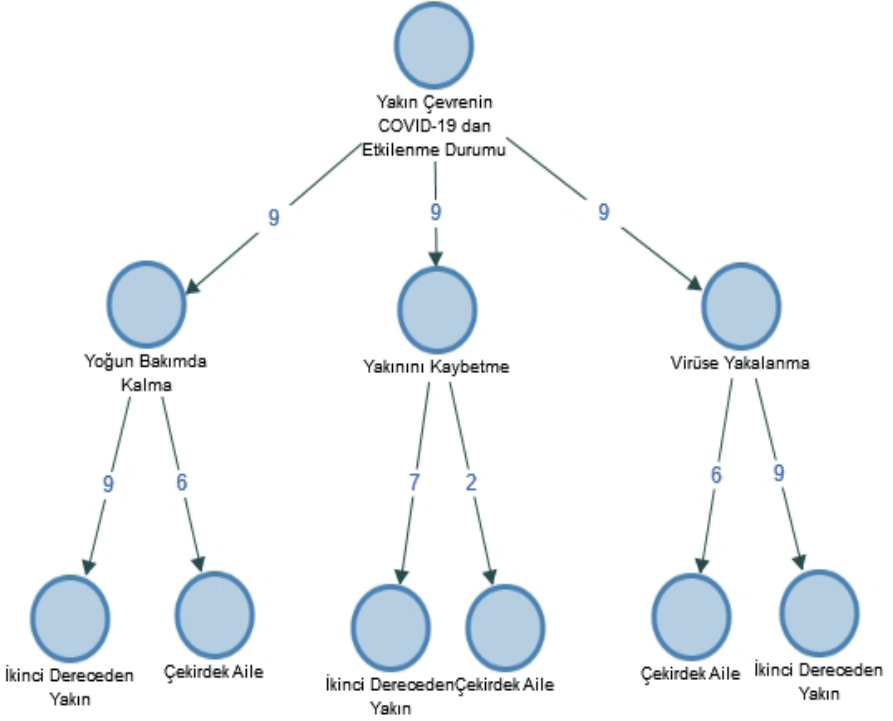
“Ben Covid-19 hastalığına hiç yakalanmadım çok şükür gerekli tedbirleri ve önlemleri aldığım için herkese her şeye mesafeli oldum dezenfektan sık kullandım maskemi asla indirmedim yalnız kalmadığım sürece o yüzden yakalanmadığımı düşünüyorum.” (K8)

“Fiziksel açıdan bağışıklığımın güçlü olmasından olacak ki bu hastalığı kolay atlattım. Sadece boğaz ağrısı ve baş ağrısı oldu. Psikolojik yönden ise ilk günler kolay atlatıyorum ama daha sonra kötüye gider miyim diye düşüncelere girmeme sebep oldu. Herhangi birine bulaştırabilmiş olma ihtimalim bile benim vicdan azabı duymama sebep oldu. İş yönünden çok fazla olumsuz etkisi olmadı. Yapılan test sonucunun ardından 10 günlük bir karantina sürecinin ardından işime kaldığım yerden devam ettim.” (K10).

Tema 3: Çevrede Covid-19'dan etkilenen yakınların olma durumuna ilişkin görüşler

Çevrede Covid-19'dan etkilenen yakınların olma durumuna ilişkin görüşler incelemeye alındığında katılımcıların bu konudaki görüşleri Şekil 4'te belirlenen kodlarla birlikte verilmiştir.

Şekil 4. Çevrede Covid-19'dan Etkilenen Yakınların Olma Durumuna İlişkin Görüşler



Çevrede Covid-19'dan etkilenen yakınların olma durumuna bakıldığında; katılımcıların virüse yakalanma, yakınına kaybetme ve yoğun bakımda kalma gibi durumları çekirdek aile ve ikinci dereceden yakınlık üzerinden değerlendirerek belirtmiştir. Bunların ifade edildiği görüşler, katılımcıların ağzından direkt alınmış ve aşağıda sunulmuştur:

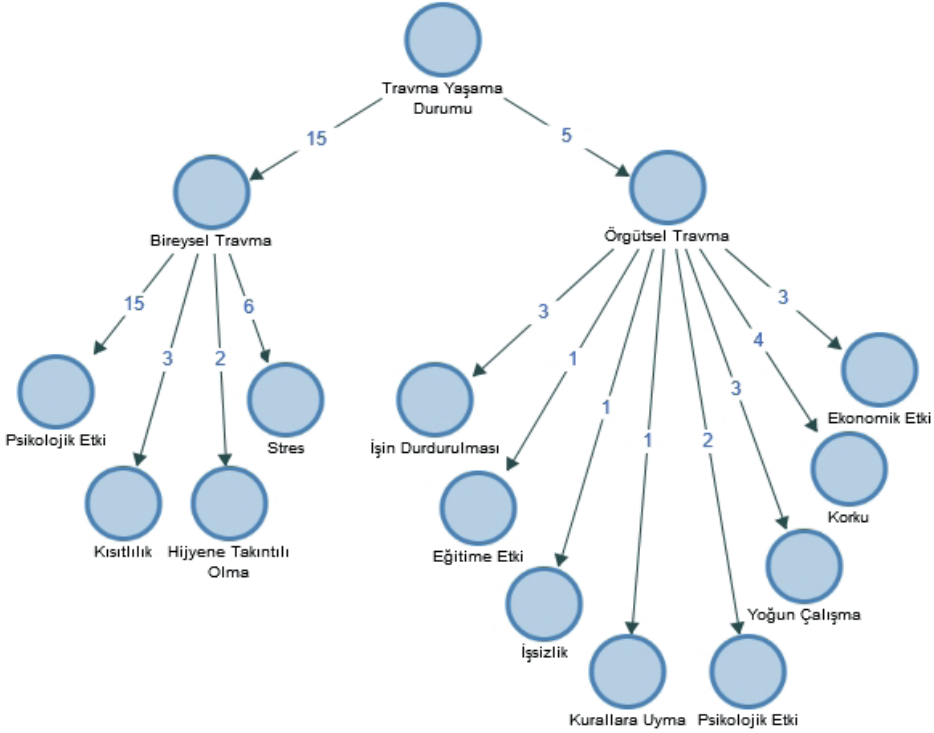
“Evet ben ve ailem covid-19 yakalandık. Annem ve babam yoğun bakımda bu süreci geçirdi. Pandemiden dolayı bir yakınımı kaybetmedim.” (K18).

“Babaannem koah hastasıydı yaşı 86 nefes alamıyordu maalesef kaybettim.” (K7).

Tema 4: Covid-19 Hastalığının Dolayı Bireysel Ve Kurumsal Olarak Etkileme Durumuna İlişkin Görüşler

Covid-19 hastalığının dolayı bireysel ve kurumsal olarak etkilene durumuna ilişkin görüşler incelemeye alındığında katılımcıların bu konudaki görüşleri Şekil 5’te belirlenen kodlarla birlikte verilmiştir.

Şekil 5. Covid-19 Hastalığının Dolayı Bireysel ve Kurumsal Olarak Etkileme Durumuna İlişkin Görüşler



Covid-19 hastalığının dolayı bireysel ve kurumsal olarak etkilene durumuna ilişkin görüşlere bakıldığında; katılımcıların bireysel olarak psikolojik etki, stres, kısıtlılık, hijyen takıntısı gibi faktörleri belirttiği, örgütsel olarak ise yoğun çalışma, korku, işsizlik, eğitime etki, kurallara uyma ve işin durdurulması gibi faktörleri belirttiği görülmüştür. Bunların ifade edildiği görüşler, katılımcıların ağızından direkt alınmış ve aşağıda sunulmuştur:

“Bireysel olarak kendimi güçsüz ve savunmasız hissettiğim dönemler oldu bu dönemlerde zorluklarla karşılaştık ama çok şükür travma yaşamadık.” (K13).

“Bireysel olarak ben psikiyatri tedavisi gören bir insanım aşırı duygusal, aşırı tedirgin ve stresli bir insanım bana ve yakınlarıma bir şey olacak diye çok korkuyordum

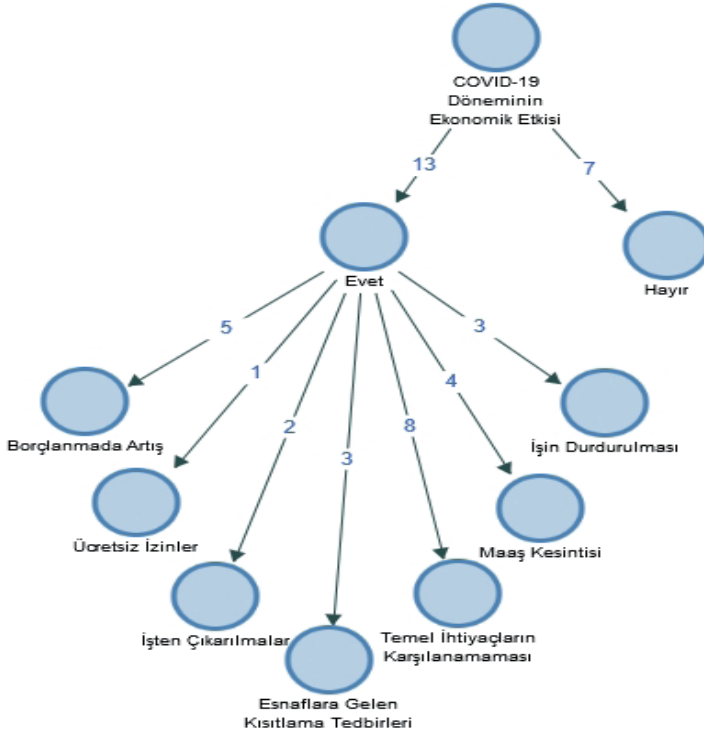
ve ağlıyordum bunun yanı sıra yasaklar ve onunla birlikte iş hayatımdaki yoğunluk beni çok sarstı.” (K9).

“Kurumsal olarak da personel yetersizliği ve personel psikolojisi oldukça etkilendi.” (K9).

Tema 5: Covid-19 Salgınının Ekonomik Olarak Etkisine İlişkin Görüşler

Covid-19 salgınının ekonomik olarak etkisine ilişkin görüşler incelemeye alındığında katılımcıların bu konudaki görüşleri Şekil 6’da belirlenen kodlarla birlikte verilmiştir.

Şekil 6. Covid-19 Salgınının Ekonomik Olarak Etkisine İlişkin Görüşler



Covid-19 salgınının ekonomik olarak etkisine ilişkin görüşlerine bakıldığında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun ekonomik olarak etkilendiği görülmüştür. Ekonomik olarak etkilenen kişiler borçlanmada artış, ücretsiz izin, işten çıkarılma, maaş kesintisi, işin durdurulması ve temel ihtiyaçların karşılanamaması şeklinde faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Bunların ifade edildiği görüşler, katılımcıların ağzından direkt alınmış ve aşağıda sunulmuştur:

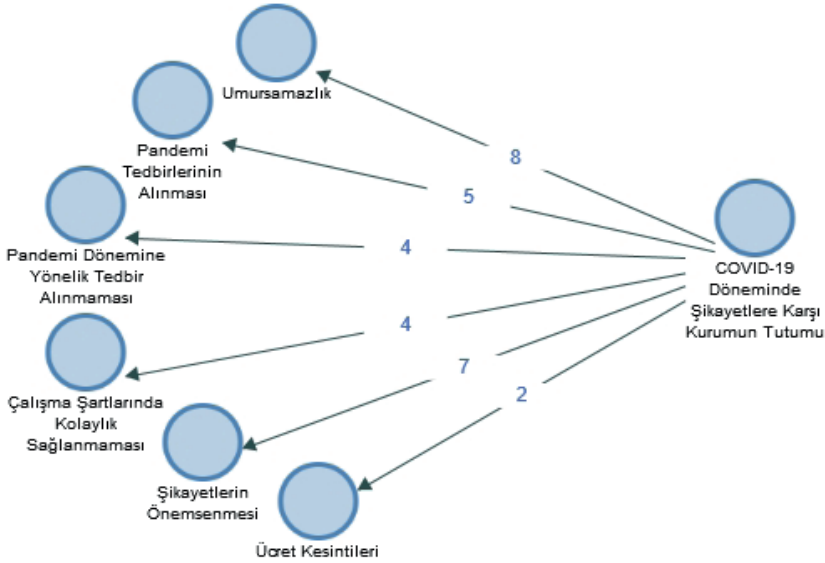
“Hayır çok şükür maaşımda sıkıntı yaşamadım devletimiz sayesinde bize sahip çıktı ve maaşımızın yarısını ödedi belki de böyle bir şey yapmasalardı fabrika ekonomik sıkıntıdan ya küçülmeye gidip işçi çıkaracaktı yada iflasın eşine gelecekti ve bütün işçiler işsiz kalacaktı devlet bize yardım etti için teşekkür ediyorum onlara bizim yanımızda oldukları için onlardan Allah razı olsun böyle konularda hep yardımsever ve millet ine sahip çıkan bir devletimiz oldu için sevinmeliyiz.” (K16).

“Eşim ve ben karantina sürecine girdiğimizden dolayı maaşımızda kesinti oldu. Bu da tabi normalde de borç ödediğimiz için çok fazla miktarda para kalmıyordu. Bununla birlikte çocukların özel ders parasını gecikmeli olarak verdik.” (K3).

Tema 6: Covid-19 Döneminde Şikâyetlere Karşı Kurumun Tutumuna Yönelik Görüşler

Covid-19 döneminde şikâyetlere karşı kurumun tutumuna yönelik görüşler incelemeye alındığında katılımcıların bu konudaki görüşleri Şekil 7’de belirlenen kodlarla birlikte verilmiştir.

Şekil 7. Covid-19 Döneminde Şikâyetlere Karşı Kurumun Tutumuna Yönelik Görüşler



Covid-19 döneminde şikâyetlere karşı kurumun tutumuna yönelik görüşlere bakıldığında; katılımcıların verdikleri görüşlerde kurumsal tutumda umursamazlık, pandemi tedbirlerinin alınması veya alınmaması, şikâyetlerin önemszenmesi, çalışma şartlarında kolaylık sağlanmaması ve ücret kesintileri gibi faktörlerin belirtildiği

görülmüştür. Bunların ifade edildiği görüşler, katılımcıların ağzından direkt alınmış ve aşağıda sunulmuştur:

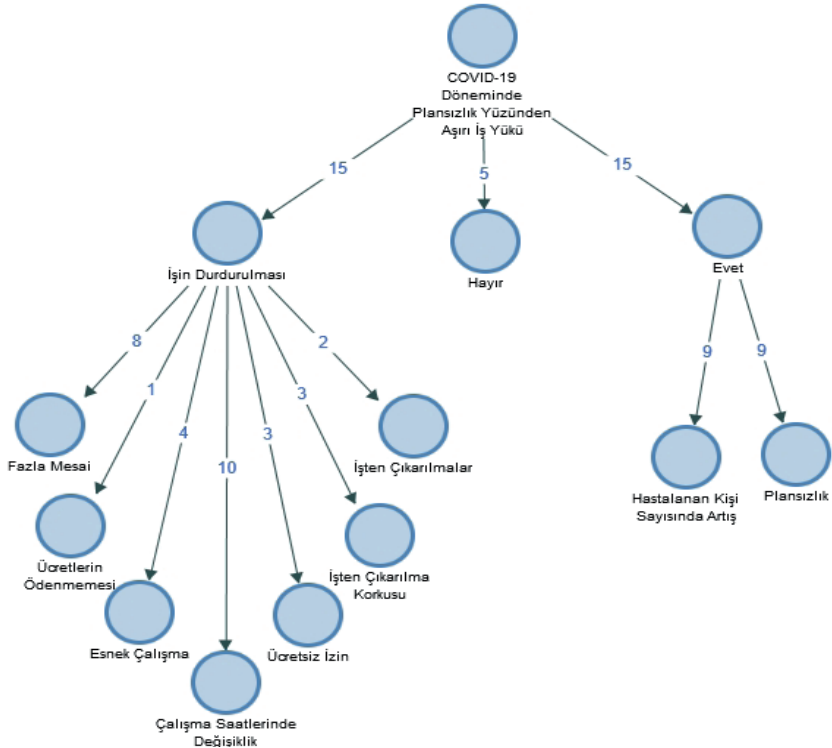
“Şikâyetlerime karşı bir çözüm bulunulmadı. İş yükü ağır ve saatler fazla olduğu için pandemiden dolayı bir çözüm bulunamadı.” (K10).

“Personellerin şikâyeti nedeni ile şube müdürü, şubede covid tedbirleri yaptırdı. örneğin Şubeye steril dezenfektan standı yapıldı. Sosyal mesafe stickerları kullanıldı. Şube personellerine kolonya ve küçük el dezenfektanları verildi. Şubenin camına maske uyarısı stickerları yapıştırıldı. Şubeye gelen müşteriler sosyal mesafe kurallarına uyması konusunda sürekli uyarıldı.” (K11).

Tema 7: Covid-19 Döneminde Plansızlık Yüzünden Aşırı İş Yükü Oluşmasına Yönelik Görüşler

Covid-19 döneminde plansızlık yüzünden aşırı iş yükü oluşmasına yönelik görüşler incelemeye alındığında katılımcıların bu konudaki görüşleri Şekil 8’de belirlenen kodlarla birlikte verilmiştir.

Şekil 8. Covid-19 Döneminde Plansızlık Yüzünden Aşırı İş Yükü Oluşmasına Yönelik Görüşler



Covid-19 döneminde plansızlık yüzünden aşırı iş yükü oluşmasına yönelik görüşlere bakıldığında çok az bir kesimde sıkıntı olmadığı görülmüştür. Onun dışında büyük bir çoğunluk plansızlık yüzünden iş yükü yaşadığını, plansızlık, hastalanan kişi sayısında artış, fazla mesai, ücretlerin ödenmemesi,, esnek çalışma, işten çıkarılma korkusu ve çalışma saatlerindeki değişkenlik gibi faktörler üzerinden belirtmişlerdir. Bunların ifade edildiği görüşler, katılımcıların ağzından direkt alınmış ve aşağıda sunulmuştur:

“Evet oldu. Esnek çalışma saatleri uygulandı.” (K2).

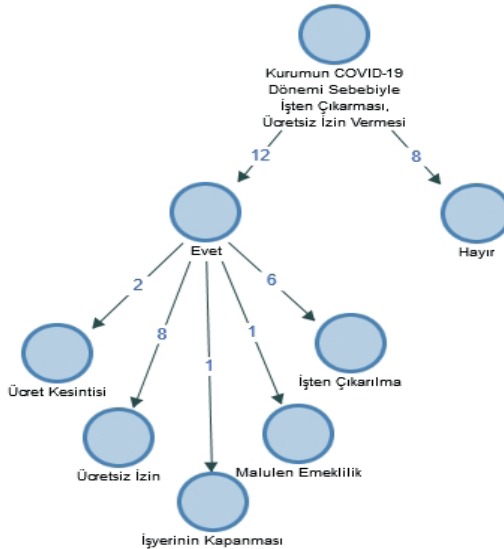
“Bazı çalışan arkadaşlarım salgına yakalandığı için onların yaptığı işte bana kaldı çalışma sürem uzadı” (K5).

“Ben polis memuru olduğum için çok aşırı yoğun bir iş yükü omuzlarımızdaydı sokağa çıkma yasağında ve her türlü alınan tedbirlerin denetimini biz yaptığımız için çok yoğun bir iş yükümüz var. Bizler güvenlik güçleri olduğumuz için böyle bir şeyin söz konusu olmadığı açıkça ortada lakin esnek bir çalışma planına geçildi.” (K6).

Tema 8: Kurumun Covid-19 Dönemi Sebebiyle İşten Çıkarması, Ücretsiz İzin Vermesine Yönelik Durumlar

Kurumun Covid-19 dönemi sebebiyle işten çıkarması, ücretsiz izin vermesine yönelik durumlar incelemeye alındığında katılımcıların bu konudaki görüşleri Şekil 9’da belirlenen kodlarla birlikte verilmiştir.

Şekil 9. Kurumun Covid-19 Dönemi Sebebiyle İşten Çıkarması, Ücretsiz İzin Vermesine Yönelik Durumlar



Kurumun Covid-19 dönemi sebebiyle işten çıkarması, ücretsiz izin vermesine yönelik durumlar incelemeye alındığında; büyük bir çoğunluğun bu durumu yaşadığı görülmüştür. Katılımcılar beyan ettikleri görüşlerde ücret kesintisi, ücretsiz izin, işyerinin kapanması, malulen emeklilik ve işten çıkarılma gibi faktörler ile yaşadıkları durumları ifade etmişlerdir. Bunların ifade edildiği görüşler, katılımcıların ağzından direkt alınmış ve aşağıda sunulmuştur:

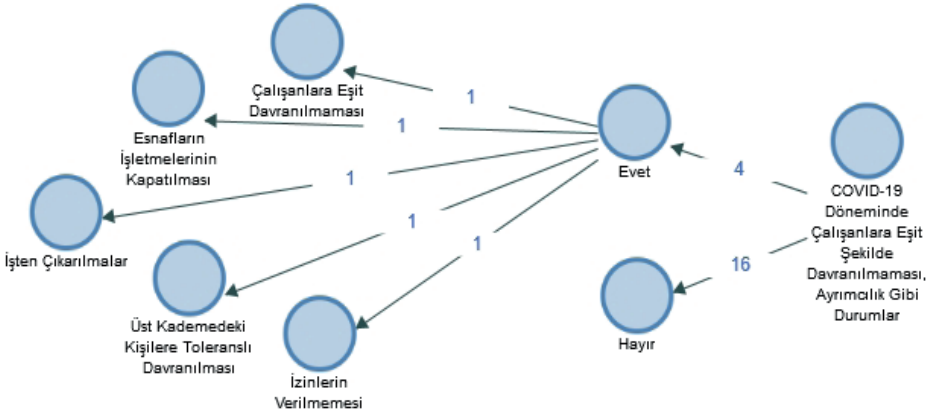
“Benim çalıştığım kurumda bu tarz bir durumla karşılaşmadım ancak yakın çevremdeki birçok insanda kapanmalardan dolayı vaka sayılarının artışından dolayı ücretsiz izinlere çıkarıldığına şahit oldum.” (K12).

“Bende olmadı ama kronik rahatsızlığı sebebiyle bazı meslektaşlarımız ücretsiz izne tabi olarak 6 ay veya 12 ay süreyle görev yapmadılar. Görev yapamayacak duruma gelenler ise malulen emekli olmak zorunda kaldılar.” (K14).

Tema 9: Covid-19 Döneminde Çalışanlara Eşit Şekilde Davranılmaması, Ayrımcılık Gibi Durumlara Yönelik Görüşler

Covid-19 döneminde çalışanlara eşit şekilde davranılmaması, ayrımcılık gibi durumlara yönelik görüşler incelemeye alındığında katılımcıların bu konudaki görüşleri Şekil 10’da belirlenen kodlarla birlikte verilmiştir.

Şekil 10. Covid-19 Döneminde Çalışanlara Eşit Şekilde Davranılmaması, Ayrımcılık Gibi Durumlara Yönelik Görüşler



Covid-19 döneminde çalışanlara eşit şekilde davranılmaması, ayrımcılık gibi durumlara yönelik görüşler incelemeye alındığında; Büyük bir kesimin böyle bir durum yaşamadığı ve hayır cevabını verdiği görülmüştür. Bu durumlara maruz

kalan katılımcılar ise yaşadıkları süreci çalışanlara eşit davranılmaması, izinlerin verilmemesi, işten çıkarılmalar ve üst kademedeki kişilere toleranslı davranılması şeklindeki faktörlerle ifade etmişlerdir. Bunların ifade edildiği görüşler, katılımcıların ağzından direkt alınmış ve aşağıda sunulmuştur:

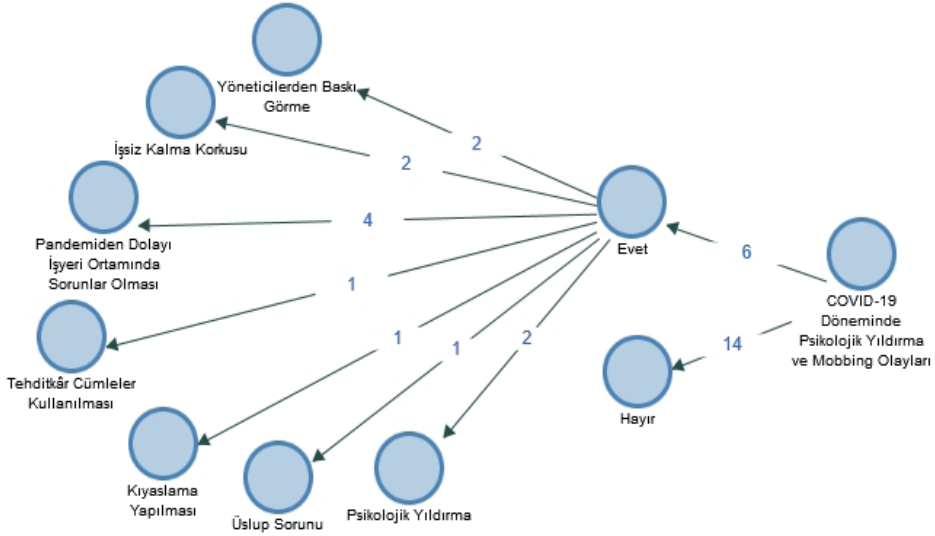
“Evet oldu şube müdürünün kendisi ve şefi gerektiği durumlarda rahatça izin kullanabiliyorlardı fakat çalışan personellerin covid olma durumu haricinde izin kullanma hakları yoktu.” (K6).

“Tabi ki oldu açık olan yerler var hala yasak olmasına rağmen ama olan esnafa oldu esnaf işsiz kaldı bu bir ayrımcılıktır halada bu ayrımcılık yapılmakta” (K1).

Tema 10: Covid-19 Döneminde Psikolojik Yıldırma ve Mobbing Olaylarına İlişkin Görüşler

Covid-19 döneminde psikolojik yıldırma ve mobbing olaylarına ilişkin görüşler incelemeye alındığında katılımcıların bu konudaki görüşleri Şekil 11’de belirlenen kodlarla birlikte verilmiştir.

Şekil 11. Covid-19 Döneminde Psikolojik Yıldırma ve Mobbing Olaylarına İlişkin Görüşler



Covid-19 döneminde psikolojik yıldırma ve mobbing olaylarına ilişkin görüşler incelemeye alındığında katılımcıların bu tür durumlara maruz kalmadığı görülmüştür; ancak maruziyet yaşayan bireyler ise bu durumu psikolojik yıldırma, üslup sorunu, kıyaslama yapılması, tehditkâr cümleleri kullanılması, yöneticilerden baskı görme

ve pandemiden dolayı işyerinde yaşanan sorunlar şeklindeki faktörler olarak ifade etmişlerdir. Bunların ifade edildiği görüşler, katılımcıların ağzından direkt alınmış ve aşağıda sunulmuştur:

“Evet oldu şubenin müdürü ve şubeye gelen müşteriler yapılan işi sürekli eleştiriyorlardı ve alçaltıcı sözler söyleyip diğer personellerle kıyaslama yapıyorlardı. Verilen işi eşit bir şekilde diğer personellere dağıtılmıyordu. Daha fazla çalıştığım zamanlar oluyordu.” (K6).

“Psikolojik yıldırma oldu sürekli olarak çalıştığım yer üstüme baskı yaptı aynı şekilde işsiz kalınca annemde psikolojik olarak yıldırma beni insanlarda hastalığa yakalanıp ölme korkusu geldi sürekli bu konuşuldu.” (K1).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma özellikle yerli literatüre yeni giren ve yabancı literatürde de az sayıda olan örgütsel travma konusunu derinlemesine incelemek amacıyla yapılmıştır. Bilindiği üzere travma ani ve beklenmedik zamanlarda ortaya çıkan bir olgu iken örgütsel travma bunun organizasyonlarda meydana gelmesiyle oluşan bir durumdur. Örgütsel travmaya neden olabilecek olaylar içerisinde olan sağlık krizine örnek olarak içinde bulunduğumuz yıllarda ortaya çıkan ve etkisi hala devam eden Covid-19 pandemisi verilebilir. Dolayısıyla bu çalışmada Covid-19 pandemi döneminde katılımcıların düşüncelerinden hareketle örgütlerdeki travma düzeyleri ve travmaların nasıl ortaya çıktığı hakkında bilgiler sunulmuştur.

Bu çalışmada Yozgat ilinde faaliyet gösteren özel sektör ve kamu sektörü kuruluşlarında çalışan 20 kişi ile görüşmeler yapılarak araştırmanın bulguları elde edilmiştir. Kartopu örnekleme yönteminin kullanıldığı çalışmada, araştırmacılar tarafından hazırlanan ve uzman görüşü alınan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bulgular kısmında katılımcılardan elde edilen bulgular sunulmuştur. Genel olarak baktığımızda çalışanların örgütsel travma algılama durumları sektöre, çalıştıkları işe ve zamana göre değişkenlik göstermektedir. Covid-19 salgını özelinde yapılan bu çalışmada salgın hastalığın içinde bulunduğumuz zamanın en önemli sorunu olduğu ortaya konulmuştur.

Covid-19 salgın sürecinin çalışanları ruhsal olarak nasıl etkilediğine dair görüşlere bakıldığında kısıtlamalar, kaygı, endişe, aile içi çatışmalar, salgına yakalanma korkusu, işsizlik gibi temaların ortaya çıktığı görülmektedir. Covid-19 salgın sürecinin örgütlerde ortaya çıkardığı hem bireysel hem örgütsel travmatik olaylara bakıldığında iş stresi, kurallara uyma zorunluluğu, işin durdurulması, işten çıkartılmalar, yoğun

çalışma, işsizlik, ekonomik etkiler, ücretsiz izinler, küçük işletmelere gelen kısıtlama tedbirleri, maaş kesintileri, aşırı iş yükü, çalışanlara eşit davranılmaması, psikolojik yıldırma, yönetici baskısı, salgın koşullarına rağmen çalıştırma, pandemi tedbirlerinin alınmaması gibi durumların ortaya çıkarttığı söylenebilir.

Literatürde yapılan çalışmaların sayısının kısıtlı olması sebebiyle bu araştırma bir temel oluşturmayı hedeflemektedir. Ayrıca örgütsel travmanın organizasyonlarda önlenmesi, hem çalışanlar hem de kurum açısından önem taşımaktadır. Covid-19 pandemi dönemi göz önünde bulundurulduğunda hem bu dönemde hem de örgütsel travma durumlarının önlenmesi sektörden sektöre kurumdan kuruma farklılık göstermektedir. Covid-19 pandemi dönemi açısından ele alınan bu çalışmada bu dönemde özellikle çalışan sağlığı göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca hem kuruluşların hem de çalışanların öncelik sırasında üstlerde yer alan ekonomik durum gözetilmelidir. Çalışanların bu dönemlerde örgütlerine bağlılıklarının artırılmasına önem verilmelidir. Çünkü pandemi dönemi insanların psikolojik sebeplerden dolayı işe devamsızlık, tükenmişlik, fiziksel aktivite eksikliği gibi nedenlerden dolayı örgütlerine bağlılığını azaltmaktadır. Ayrıca Covid-19 pandemi döneminde çalışanların hem kendilerinin hem de yakınlarının bu salgından etkilenmesi, bireylerin ruhsal sağlıklarını etkilemiştir. Ayrıca literatüre baktığımızda bu tür salgın hastalıkların getirdiği kısıtlamalar nedeniyle olumsuz psikolojik etkilerin devam ettiği ifade edilmektedir (Brooks vd., 2020; Mihash vd., 2009).

Örgütsel travmanın etkilerini ve örgütsel travma ortaya çıkmadan önce bunu önlemenin çeşitli adımları bulunmaktadır. Hudson (1998) ile Vivian ve Hormann (2002), yaptıkları araştırmalarda travma yaşamış bir örgütün yapabileceği adımlardan birisinin örgüt ikliminde hissedilen kaygının ve umutsuzluğun kontrol altına alınması olabileceğini ifade etmektedirler. Ayrıca mevcut düzede istikrara tekrar kavuşmak ve onu her fonksiyonda korumak diğer adımlardan birisidir. Örgütün yaşadığı travmanın analiz edilmesi ve benzer travmalar yaşanabileceği düşüncesiyle bu duruma çözüm planları geliştirilmesi gerekmektedir. Örgütsel travmayı önleme ve azaltma yolları olarak Ünal (2018)'ın aktardığına göre personel seçimi, çalışanların yeterli bir şekilde eğitimi, koruyucu ve kural koyucu prosedürler, travma esnası ve sonrasındaki destekler gelmektedir. Griger ve arkadaşları (1996) ise travmaların stres oluşturduğu fikrinden yola çıkarak travmatik stresleri önlemek için eğitim, tecrübeli çalışanlar, her birimde çok fonksiyonlu liderlik, sosyal destekler, acil durumların yönetilmesi, sürekli psikolojik desteklerin sağlanması gibi birçok unsur önermektedir. Çalışmanın örgütsel davranış alanı için katkı sağlaması hedeflenmiştir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, M. (2009). Yükseköğretim bilgi yönetim sistemlerinin tasarımı ve öğrenci bilgi sistemleri üzerine bir araştırma, doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bell, H. (1999). The impact of counseling battered women on the mental health of counselors. Unpublished doctoral dissertation, University of Texas at Austin.
- Brooks, S.K., Webster, R.K., Smith, L.E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., et al. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395 (10227), 912-20.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı, 10. Baskı, Sakarya kitabevi, Sakarya.
- Çetin Özbudak, E. ve Işık, İ. (2020). Örgütsel Travmalar: Beyaz Yakalı Çalışanlarda Algılanan Travma Riski ve Örgütsel Dayanıklılık ile İlişkisi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 2 (2), 97-105.
- Figley, C. R. (Ed.). (1995). Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. New York: Brunner/ Mazel.
- Grieger, A., McCarroll, J. E., & Ursano, R. J. (1996). Prevention of post-traumatic stress consultation, training, and early treatment. In B. A. Van der Kolk, A. C. McFarlane, & L. Weisaeth (Eds.), *Traumatic stress: The effects of overwhelming experience on body, mind and society*. New York, NY: Guilford Press.
- Güney, S. (2020). Asistanlık, yüksek lisans, doktora yeterlik ve doçentlik sınavları için yönetim ve organizasyon el kitabı, 3. baskı, nobel yayıncılık, Ankara.
- Hopper E. (2010). *Trauma and organizations*. Karnac Books, London.
- Hopper, E. (2012). The theory of Incohesion: Aggregation/massification as the fourth basic assumption in the unconscious life of groups and group-like social systems. In: E. Hopper, ed. *Trauma in organizations*. London: Karnac Books, pp. xxxi-li.
- Hormann, S. D. L. (2007). *Organizational Trauma: A phenomenological study of leaders in traumatized organizations*, Culver City: Antioch University.
- Horwitz, M. (1998). Social worker trauma: Building resilience in child protection social workers. *Smith College Studies in Social Work*, 68, 363-377.
- Hudson, J. M. (1998). *Congregational Trauma: Caring, coping & learning*, Alban Institute, Inc.
- Işık İ. ve Güney K. (2020). COVID-19 pandemi sürecinin örgütsel travma olarak algılanışı ve çalışan iyi oluşuna etkisi. Çukur CŞ, Yalçınkaya Alkar Ö, editörler. *Pandemi Psikolojisi*. 1. Baskı. Ankara: Türkiye Klinikleri; 2020. 59-67.
- Kahn, W. A. (2003). The Revelation of Organizational Trauma. *Journal of Applied Behavioral Science*, 39(4), 364-380.
- Kahn, W., Barton, M. & Fellows, S. (2013). Organizational crises and the disturbance of relational systems. *Acedemy of management review*, 38(3), 377-396.

- Koçel, T. (2013). işletme yöneticiliği, 14. baskı, beta yayıncılık, İstanbul.
- Kulkarni S, Bell H (2012). Trauma and the organization: Understanding and addressing secondary trauma in a trauma-informed system. The Moving Forward in Challenging Times Conference, SafePlace, Austin.
- Lawrence, P.W. & Lorsch, J.W. (1967). Differentiation and integration in complex organization, administrative science quarterly, 12 (1).
- Mihash, M., Otsubo, Y., Yinjuan, X., Nagatomi, K., Hoshiko, M., Ishitake, T. (2009). Predictive factors of psychological disorder development during recovery following SARS outbreak. Health Psychol, 28(1), 91-100.
- Sarлак MA, Cullivand PH (2016). Investigating the effect of spirituality on organizational stroke management in a hospital. Managing Journal of Tomorrow, 15: 143-160. (In Persian).
- Stamm, B. H. (Ed.). (1995). Secondary traumatic stress: Self-care issues for clinicians, researchers, and educators. Lutherville, MD: Sidran.
- Şimşek, M.Ş. ve Çelik, A. (2012). Yönetim ve organizasyon, 1. baskı, eğitim akademi yayınları, Konya.
- Tarride, M.I., Villena, B. & Alez J.G. (2020). Organizational diseases. cybernetics and systems: an international journal, 51 (6), 1-16.
- Ünal, Z.M. (2018). Walking in the line with individual and organizational consequences of trauma, Elm və İnnovativ Texnologiyalar Jurnalı, 5, 71-85.
- Välikangas, L., Hoegl, M. & Michael, G. (2009). Why learning from failure isn't easy (and what to do about it): Innovation trauma at Sun Microsystems. European Management Journal, 27, 225-223.
- Venugopal, V. (2016). Understanding organizational trauma: a background review of types and causes, IOSR journal of business and management (IOSR-JBM), 18 (10), 65-69.
- Vivian, P., & Hormann, S. (2002). Trauma and healing in organizations. O.D. Practitioner 34(4), 52-57.
- Wade, K., Beckerman, N. & Stein, E. J. (1996). Risk of posttraumatic stress disorder among AIDS social workers: Implications for organizational response. The Clinical Supervisor, 14, 85-97.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri, 10. Baskı, seçkin yayınları, Ankara.

