

Covid-19 Algısının İşgören Performansına Etkisi**The Effect of Covid-19 Perception on Employee Performance****Ali ÖZCAN¹****Ahmet ERKASAP²**

Başvuru Tarihi / Received: 18.11.2021

Kabul Tarihi / Accepted: 14.12.2021

Araştırma / Research

Öz

Çin'in Wuhan kentinde 2019 Aralık ayında ilk olarak ortaya çıkan Covid-19 virüsü, sağlığımızı olduğu kadar iş hayatımızı da son derece etkilemiştir. Çalışanların beden sağlığının yanı sıra ruh sağlığının da iş hayatı açısından önemi büyüktür. Dolayısı ile tıp alanında aşı bulma ve geliştirme çalışmaları son hız devam ederken, sosyal bilimler açısından da organizasyonlardaki çalışanların verimlilik ve performanslarının da ne derece etkilendiğinin araştırılması merak konusu olmuştur. Performans önceden belirlenmiş standartlara ya da hedeflere, belirli bir zaman diliminde ne derece uyulduğunu, hedeflerin ne kadarının gerçekleştirildiğini veya bu hedeflerin ne kadar ötesine geçildiğini temsil eden bir kelimedir. Elbetteki çalışanların herhangi bir psikolojik uyaran nedeni ile performanslarının olumlu veya olumsuz etkilenmesi beklenebilir. Bu nedenle, bu çalışmada Covid-19 algısının çalışan performansına etkisi olup olmadığı varsa ne gibi etkisi olduğu araştırılmıştır. Covid-19 algısının çalışan performansı ile negatif yönde bir etkileşimde olduğu ortaya çıkmıştır. Covid 19 ile ilgili Tehlike ve Bulaşıcılık algıları arttıkça çalışan performansı düşmektedir. Her iki değişkenin performans üzerinde negatif etkisi olmakla beraber bulaşıcılığın çalışan performansı üzerindeki etkisi çalışanların Covid 19'un tehlikelilik algısına göre yaklaşık üç kat daha fazladır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Covid-19 Algısı, Performans, Performans Değerlendirme**Abstract**

The Covid-19 virus, which first appeared in Wuhan, China in December 2019, has affected our business life as well as our health. In addition to the physical health of the employees, their mental health is of great importance in terms of business life. Therefore, while the efforts to find and develop vaccines in the field of medicine continue at full speed, it has been a matter of curiosity to investigate to what extent the productivity and performance of the employees in the organizations are also affected in terms of social sciences. Performance is a word that represents the extent to which predetermined standards or targets have been met, how much of the targets have been achieved, or how far beyond these targets have been exceeded in a given time period. Of course, it can be expected that the performance of the employees will be affected positively or negatively due to any psychological stimulus. Therefore, in this study, whether the perception of Covid-19 has an effect on

¹ Nişantaşı Üniversitesi, Dr. Öğr. Üyesi, ali.ozcan@nisantasi.edu.tr | ORCID: 0000-0003-3751-8148² İstanbul Gedik Üniversitesi, Dr. Öğr. Üyesi, ahmet.erkasap@gedik.edu.tr | ORCID: 0000-0002-6239-1700

employee performance or not, what effect it has, if any, has been investigated. It has been revealed that the perception of Covid-19 has a negative interaction with employee performance. As the perceptions of Danger and Contagion regarding Covid 19 increase, employee performance decreases. Although both variables have a negative effect on performance, the effect of contagion on employee performance is about three times higher than the employees' perception of Covid 19's danger.

Keywords: Covid-19, Perception of Covid-19, Performance, Performance Assessment

Giriş

COVID-19 salgını, dünya çapında neredeyse tüm çalışanları eskisinden tamamen farklı şartlarda veya ortamlarda çalışmaya zorladı. COVID-19, sosyal izolasyon, seyahat kısıtlamaları, sanal veya uzaktan çalışma, önceki süreçlerin devamını kısıtlayan ve çalışanların çalışma şeklini değiştiren müdahaleleri tetikledi. COVID-19 salgınıyla ilgili bu müdahaleler, birden fazla kapanma ile geçiciden uzun süreliye değişen şekilde çalışan davranışını etkiledi. Bölüm yöneticileri, ekip liderleri ve insan kaynakları uzmanları, çalışanların duygusal, bilişsel ve fiziksel iyilik hallerini etkileme potansiyeline sahip oldukları ve dolayısıyla çıktılarını ve performanslarını etkilediği için bu tür davranış değişiklikleri konusunda son derece endişelidir. COVID-19'un kurumlar tarafından özümsemesi, kuruluşları çalışan performansı üzerindeki etkiyi azaltmak için müdahale etmeye teşvik etti. Bununla birlikte, hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar için argümanlar bulunduğundan, bu etkinin yönü bilinmemektedir. Deloitte'un Çinli firmalarla yakın tarihli bir anketi, firmaların %46'sının COVID-19'un bir sonucu olarak performansta bir düşüş beklediğini ortaya koydu. Artan stres, yetersiz altyapı, çalışma ortamı/meslektaş eksikliği, gerçekçi olmayan performans beklentileri, bozulmuş yönetici-çalışan ilişkisi ve iş arkadaşlarıyla güven oluşturmanın zorluğu sanal çalışma ortamının dezavantajlarıdır ve çalışanların performansı üzerinde olumsuz bir etkisi olabilir. Caputo ve Hyland (2020), on katılımcıdan dördünün (çoğunlukla ABD merkezli firmalardan) pandeminin işlevler arası işbirliğini azaltacağına inandığını ve %36'sının uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesini nasıl etkileyeceği konusunda endişeli olduğunu ortaya koymuştur. Performansın artması için ise sanal çalışmanın işçi verimliliğini artırmaya yönelik finansal teşviklerden daha olası olduğu söylenmektedir. Ayrıca araştırmalar, sanal çalışma seçenekleri aracılığıyla sağlıklı bir iş-yaşam dengesini destekleyen işletmelerin, çalışan motivasyonunu artırarak daha üretken bir işgücünü teşvik ettiğini göstermektedir. Bu durum göz önüne alındığında bu çalışmada Covid-19'un çalışan performansı üzerine etkisi araştırılmıştır.

Performans

Performans, Venkatraman ve Ramanujam'a göre (1986) herhangi bir olgunun zaman ile değerlendirilmesidir. Lebas'a göre (1995) işletmelerin duruma uygun kısıtlar çerçevesinde belirtilen hedeflere zamanında ulaşması ile ilgilidir. Hoffmann'a göre (1999), performans örgütsel hedeflere ulaşmak için önceden belirlenmiş katkı düzeyidir. Hauber'e göre (2002), performans organizasyonlardaki birimlerin, çalışanların, süreçlerin işletmenin hedeflerine ulaşmasındaki katkısıdır. Krause'ye göre (2005), performans hedeflere ulaşma derecesini veya potansiyel başarı derecesini ifade eder. Dolayısı ile performans iş süreçlerine katkısı olan tüm birimlerin veya kişilerin etkilediği çok boyutlu kriterleri olan bir kavramdır.

Performans tanımını kısaca yapmak veya kısıtlamak hatalı olacaktır. Performans minimum kaynak kullanılarak veya tüketilerek, uygun stratejiler ile, bireylerin veya organizasyonun hedeflenen başarı derecesine ulaşmasıdır. Tabii performans tanımının içerisinde etkinlik, etkililik ve verimlilik kelimelerinin de tanımlanması gerekmektedir (Glahem ve diğ, 2016).

Örgütsel etkinlik, örgütsel amaçlara ulaşma derecesidir. Bu yaklaşıma göre; bir organizasyon önceden belirlediği hedeflere ne derece ulaşabiliyorsa, o kadar etkindir. Yani standart performans ve gerçekleşen performans arasındaki ilişkidir. Etkililik, organizasyonların, gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sonucunda amaçlara ulaşma derecesini belirleyen bir performans boyutudur. Verimlilik ise kaynak ve girdilerin en iyi derecede kullanıldığı, girdi ve çıktı arasındaki orandır (Yükçü ve Atağan, 2009).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, performans bir hedefe ulaşma potansiyeli veya ulaşma derecesini yani hedefin gerçekleşmesini temsil eden bir kavramdır. Bu yüzden bireylerin, birimlerin, sistemlerin, süreçlerin ve nihayetinde organizasyonların performansından söz etmek yerinde olacaktır.

Bireyin performansı, organizasyonun amaçları ile ilişkili olduğundan, bireysel performansı ölçümlerken sadece eyleme değil, eylemin organizasyon amaçlarına da ne kadar hizmet ettiğine bakmak gerekir ki bu da uygun kriterlerin belirlenmesini gerektirir. Bu yüzden performansı sadece bir eylem olarak değil, sonuca katkısı ne derecede olduğunun çeşitli kriterler ile ölçüldüğü bir kavram olduğunu bilmek gereklidir. Performansı görev ve bağlamsal performans olarak ikiye ayırırsak, görev performansı, bir bireyin organizasyonun teknik yetkinliğine katkıda bulunan faaliyetleri gerçekleştirmedeki yeterliliğini ifade eder. Dolayısı ile görev performansı, bir görevin gerçekleştirilmesindeki görev tanımını esas alır. Bu katkı doğrudan (örneğin üretim işçileri için) dolaylı (örneğin yöneticiler için) olabilir. Bağlamsal performans ise, teknik yetkinliğe katkıda bulunmayan ancak örgütsel hedeflerin izlendiği örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen faaliyetleri ifade eder. Dolayısı ile örgüt çalışanlarının görev tanımında olmasa da, örgüt performansına katkı sağlayan bir performans türüdür (Sonnentag ve Frese, 2005).

Performans, bireyin veya örgütün iş yapma düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Yani, örgüt ya da bireyin ürettiği sonuçtur. Bireysel performans, çalışanın belirli bir zaman diliminde kendisinden beklenen görevleri yerine getirmesi ile elde ettiği sonuçlar olarak tanımlanabilir. Bu sonuçlar yetersizse düşük performans ve başarısız olduğu; yeterli ve üzerinde ise çalışanın yüksek performanslı olmasının yanı sıra görevleriyle sorumluluklarını başarılı bir şekilde gerçekleştirdiğini söyleyebiliriz (Çetin ve İnan, 2019).

Performans Yönetim Sistemi

Bourne ve diğ. (2000), imalat şirketlerinde performans yönetim sistemlerini tasarlarırken, uygularken, kullanırken ve sürekli güncellerken karşılaşılan sorunları ele almak amacıyla literatürü gözden geçirmişler ve uygulamada çeşitli zorlukların ve eksikliklerin olduğunu gözlemlemişlerdir.

Neely (2005), 1995 ve 2005 yılları arasında dengeli skor kart modeline dayanarak performans ölçüm ve yöntem araştırmalarının gelişimini incelemiştir.

Franco-Santos ve diğ. (2007), 2240 makaleyi incelemişler ve sadece 17 makalede performans yönetim sistemi tanımına rastlamışlardır. Ayrıca bu makalelerde performans yönetim sisteminin amacı, kullanımı ve işlevi ile ilgili tutarlı bir sonuca ulaşamamışlardır.

Bourne (2008), son yirmi yılda performans yönetimi, performans ölçümü, analizi gibi konuları incelemiş, performans ölçümünün yapılamaması, yanlış yapılması, kurumsal performans hedefleriyle ölçümlerin tutarlı olmaması gibi konuları incelemiştir.

Taticchi (2010), performans ölçümü ve yönetimi üzerine 20 yılı içeren, başarı ve sorunların araştırıldığı geniş çaplı bir literatür araştırması yapmıştır. Modern ölçüm, bilgi işleme ve yönetim felsefelerini içeren entegre bir yönetim modelini görememiştir. Bu nedenle mevcut performans yönetim sistemlerinin yetersiz olduğunu ileri sürmüştür.

Birçok araştırmacı, strateji, iletişim, yönetim süreci ve organizasyonel yeteneklerin performansta önemli roller oynadığı konusunda hemfikir olsa da; performans yönetim sistemleri için bir çerçeve içinde nasıl formüle edilebileceği konusunda tutarsız kalmışlardır (Kwee, 2014).

Performans değerlendirme, çalışanın görevindeki başarısının ve ilerlemesinin sistemli bir biçimde değerlendirilmesidir. Bu süreçte iş değil çalışanın başarı durumu gözlemlenir ve değerlendirilir. Ayrıca, performans değerlendirme ile performans yönetimi aynı konular olmamakla beraber, performans değerlendirme, performans yönetim sisteminin sadece bir alt parçasıdır. Sadece performans değerlendirme yapılarak bir yönetim sistemi kurulduğunu düşünmek hata olacaktır (Uysal, 2015).

Performans Değerlendirme Yöntemleri

Performans değerlendirme işletmeler açısından doğru gerçekleştirilmesi son derece zor olan bir süreçtir. Birçok işletme çalışanlarının performansını ölçmemekte ya da hatalı ölçmektedir. Bu hataların en büyük nedenleri gerek ölçüm aracı ve yöntemin yanlış veya eksik uygulanması gerekse de değerlendiricinin yetersiz bilgiye sahip olması veya objektif olmaması, ön yargılı olmasıdır (Üzüm ve Uçkun, 2018). Performansı eksik ölçümlenen çalışanların da motivasyonlarının kaybolduğu, kurumsal bağlılıklarının azaldığı bir gerçektir.

Performans değerlendirme, verilen görevin sonuçlarının verimlilik, etkinlik, etkililik gibi parametreler ile değerlendirilmesi anlamına gelmektedir. Genel olarak, performans değerlendirme önceden belirlenmiş bir etkinliğin amaca ulaşip ulaşmadığının, ulaştı ise bunun derecesinin ne olduğunun ölçülmesi anlamına gelmektedir. Gerçekleşen ve hedeflenen başarı düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesini sağlayan bir süreç olarak da ifade edilebilmektedir (Şahin ve Çalışkan, 2018).

Alanyazın incelendiğinde pek çok performans değerlendirme yöntemlerine rastlamak mümkündür. Alanyazında belirtilen en önemli performans değerlendirme yöntemleri, özelliklerine dayalı olarak kümelendirilerek aşağıda özetlenmiştir (Helvacı, 2002):

A. Kişilerarası Karşılaştırmaya Dayanan Yaklaşım

1. Basit Sıralama Yöntemi
2. İkili Karşılaştırma Yöntemi
3. Zorunlu Dağılım Yöntemi

B) Ortak Performans Kriter ve Standartlarına Dayalı Yaklaşım

1. Grafik Dereceleme Ölçekleri
2. Davranışa Dayalı Değerlendirme Ölçekleri
3. Davranışsal Gözlem Ölçekleri
4. Kritik Olaylar Yöntemi
5. Ağırlıklı Kontrol Listesi
6. Amaçlara Göre Yönetim
7. Doğrudan İndeks Yöntemi
8. 360 Derece Performans Değerlendirme

Covid-19 ve Covid-19 Algısı

Tüm dünyada oldukça yaygın olarak görülen koronavirüsler, develer ve yarasalar başta olmak üzere, birçok canlıda görülür ve 1960'lı yıllarda insanlarda hafif solunum yolu hastalıklarına neden oldukları anlaşılmıştır. Dört çeşidi bulunan koronavirüsler şu şekilde sınıflandırılmaktadır. Alfacoronavirus: Yarasa, insan, domuz; Betacoronavirus: Kemirgenler, yarasa, insan; Gammacoronavirus: Kuş, deniz memeli hayvanları; Deltacoronavirus: Bülbül, ispinoz ve ardıç kuşunda tanımlanmıştır (Çiftçi ve Çoksüer, 2020).

Covid-19 salgını sadece medikal anlamda bir problem değildir. Bunun yanı sıra, ekonomik, psikolojik, sosyolojik ve stratejik birçok yansıması da hesaba katılırsa insanlar arasında hızla yayılan küresel bir travmadan da bahsetmek gerekir. Salgın nedeni ile depresyon, kaygı gibi duyu durum bozulmalarında da artış gözlemlenmekte ve salgının insanları birbirlerinden uzaklaştırarak sosyal bir izolasyonun gerçekleşmesi nedeni ile birçok ruh sağlığı ile ilgili problemler de gözlenmektedir. Bu nedenlerden dolayı, insanların salgına yönelik algı ve tutumlarının bilinmesi gerekmektedir (Artan ve diğ. 2020).

Covid-19 salgını ve covid-19 algısının pozitif yönde yönetilebilmesi için, ortak payda yani biz kavramı öne çıkartılmalı, siyasi veya diğer bir kutuplaşmanın önüne geçilmelidir. Pandemi ile ilgili kurallar ve mesajlar toplum tarafından kabul gören ve güvenilen kişiler tarafından yapılmalı, özellikle liderler tarafından örnek davranışlar ile halk yönlendirilmeli, liderlerin verdiği mesajların topluma faydaları bilimsel veriler ile desteklenerek açıklanmalı, asılsız haber veya komplo teorileri önlenmeli ve herkesin virüsün yayılmasını önlemeye olan desteği sağlanmalıdır. Son olarak sosyal mesafe terimi yerine fiziksel mesafe terimi kullanılarak covid-19 algısı pozitif yönde yönetilmelidir (Küçükali ve Çınar, 2020).

Covid-19 Pandemisinin İşletmelere Etkisi

Covid-19 süreci önceki pandemilerden veya 2008 küresel ekonomik krizden birçok konuda ayrılmakta ve ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Salgının dünya geneline yayılması ve tüm dünyayı etkilemesi, kapitalist ülkelerin pandemi sürecinde en çok etkilenen ülkeler olmaları, faiz oranlarının oldukça düşük olması, hem arz hem de talebin aynı anda etikelenmesi ve bozulan tedarik zinciri yönetimleri, tedarik zincirlerindeki olumsuz etkilerin çok daha büyük olması gibi konular, Covid-19 pandemisini yukarıda da belirttiğimiz gibi hem diğer pandemilerden hem de ekonomik krizlerden ayırmaktadır (Eroğlu, 2020).

Covid-19 nedeni ile ülkemizde ve diğer birçok ülkede çeşitli kısıtlamalar ve yasaklar getirilmesi, gerek çalışanları gerekse de işletmelerin kendilerini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemiştir. Pandemi nedeni ile e-ticaret ve lojistik sektörlerinde hızlı bir büyüme gözlemlenirken, bazı hizmet sektörlerinde daralmaların olması dikkat çekici olmuştur (Deliçay, 2021)

Koronavirüsün işletmelere bazı olumsuz etkileri şöyledir (Kılınç, 2020):

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre iş yerlerinin tamamen ya da kısmen kapanması sonucunda küresel işgücünün %68'inin bu durumdan etkilenmesi.
- Dünya Ticaret Örgütüne (WTO) göre küresel ticaretin en az %13 daralması.
- Çalışma saatlerinin küresel ölçekte %6.7 azalarak 195 milyon insanın tam zamanlı mesai saatine denk gelen çalışma kaybının yaşanması.
- Uluslararası Para Fonunun (IMF) 2020 büyüme tahminlerine göre Çin ve Hindistan dışındaki hemen her ülke ekonomisinin daralması.
- Gelişmiş Avrupa ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ekonomilerinin %5-10 arası daralması.

- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütüne (OECD) göre, tüketici harcamalarında %33, turizm sektöründe %45-70 arası ve ekonomi üretimlerinde %20-25 arası düşüş beklenmesi.
- ABD ve Avrupa borsalarında %30 seviyelerinde kayıpların yaşanması.
- KOBİ'ler, mikro işletmeler, kendi başına çalışanlar ve profesyonel meslek erbaplarından oluşan pek çok kişi ve kurumun batma noktasına gelmesi.
- Hava kargo taşımacılıklarının %30-60 arasında azalması.
- Gemi kargo taşımacılıklarının %20 civarında azalması.

Yöntem

Araştırmada nicel araştırma yöntemi olan anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 483 kişi oluşturmaktadır. Çöl (2008) tarafından geliştirilmiş 4 sorudan oluşan “İşgören Performansı” Ölçeği ile Geniş vd. (2020) tarafından geliştirilmiş 7 sorudan oluşan “Covid-19 Pandemisine İlişkin Algı Ve Tutum Ölçeklerinin Geliştirilmesi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerin faktör analizi yapılmış ve güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiştir.

İstatistiksel İncelemeler

İstatistiksel analizler için SPSS 24,0 programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Ortalama, Standart Sapma, Medyan, Frekans, Oran, Minimum, Maksimum), yanı sıra niceliksel verilerin normal dağılıma uygunlukları basıklık ve çarpıklık değerlerinin kesme noktaları (sınırları) çarpıklık (Skewness) değerleri ile sınıandı. Ölçekler arasındaki ilişkileri görmek için ise AMOS (Analysis of Moment Structures) Programında Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yapılmıştır. Anlamlılık $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ düzeylerinde değerlendirilmiştir.

Bulgular

Tablo 1. Demografik Özellikler

		n	%
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	271	56,1
	<i>Erkek</i>	212	43,9
Yaşınız	<i>24-30 yaş</i>	79	16,4
	<i>31-37 yaş</i>	158	32,7
	<i>38-44 yaş</i>	161	33,3
	<i>45 yaş ve üzeri</i>	85	17,6
Medeni Durum	<i>Bekarım ve bir birlikteliğim yok</i>	139	28,8
	<i>Bekarım/Boşanmış durumdayım ancak bir birlikteliğim var</i>	57	11,8
	<i>Evliyim</i>	287	59,4
Eğitim Durumu	<i>Lise</i>	5	1,0
	<i>Ön lisans mezunu</i>	10	2,1
	<i>Üniversite ya da 4 yıllık yüksekokul mezunu</i>	206	42,7
	<i>Lisansüstü</i>	262	54,2
Aylık Maaş Durumu	<i>2825 TL 90 kuruş ve altı</i>	5	1,0
	<i>2826 TL-5000 TL</i>	73	15,1
	<i>5001 TL-7500 TL</i>	209	43,3
	<i>7501 TL-10.000 TL</i>	76	15,7

	<i>10.001 TL-15.000 TL</i>	47	9,7
	<i>15.001 TL-20.000 TL</i>	44	9,1
	<i>20.001 TL ve üzeri</i>	29	6,0
Çocuk Sayısı	<i>Çocuğum yok</i>	226	46,8
	<i>1 çocuğum var</i>	147	30,4
	<i>2 çocuğum var</i>	100	20,7
	<i>3 çocuk ve üzeri</i>	10	2,1
Kurumdaki Hizmet Süreniz	<i>0-1 yıl</i>	59	12,2
	<i>2-5 yıl</i>	148	30,6
	<i>6-10 yıl</i>	132	27,3
	<i>11-15 yıl</i>	65	13,5
	<i>15 yıl üzeri</i>	79	16,4
Toplam İş Deneyiminiz	<i>2-5 yıl</i>	40	8,3
	<i>6-10 yıl</i>	134	27,7
	<i>11-15 yıl</i>	92	19,0
	<i>15 yıl üzeri</i>	217	44,9
Firmanızın Çalışan Sayısı	<i>10-49</i>	70	14,5
	<i>50-100</i>	32	6,6
	<i>101-149</i>	65	13,5
	<i>150 ve üzeri</i>	316	65,4

Katılımcıların %56,1'i (n=271) kadın, %43,9'u (n=212) erkektir. %16,4'ü (n=79) 24-30 yaş, %32,7'si (n=158) 31-37 yaş, %33,3'ü (n=161) 38-44 yaş ve %17,6'sı (n=85) 45 yaş ve üzeri yaş dağılımına sahiptirler. Katılımcıların %28,8'i (n=139) bekârim ve bir birlikteliğim yok, %11,8'i (n=57) Bekârim/Boşanmış durumdayım ancak bir birlikteliğim var ve %59,4'ü (n=287) evliyim cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların %1,0'ı (n=5) lise, %2,1'i (n=10) ön lisans, %42,7'si (n=206) üniversite ya da 4 yıllık yüksekokul mezunu ve %54,2'si (n=262) Lisansüstü eğitim durumuna sahiptirler. Katılımcıların aylık gelir durumları incelendiğinde, %1,0'ı (n=5) 2825 TL 90 kuruş ve altı, %15,1'i (n=73) 2826 TL-5000 TL, %43,3'ü (n=209) 5001 TL-7500 TL, %15,7'si (n=76) 7501 TL-10.000 TL, %9,7'si (n=47) 10.001 TL-15.000 TL, %9,1'i (n=44) 15.001 TL-20.000 TL ve %6,0'ı (n=29) 20.001 TL ve üzeri aylık gelire sahiptir. %46,8'inin (n=226) çocuğu yok, %30,4'ünün (n=147) 1 çocuğu, %20,7'sinin (n=100) 2 çocuğu ve %2,1'inin (n=10) 3 çocuk ve üzeri çocuğa sahiptir. Kurumdaki hizmet yılları incelendiğinde, %12,2'si (n=59) 0-1 yıl, %30,6'sı (n=148) 2-5 yıl, %27,3'ü (n=132) 6-10 yıl, %13,5'i (n=65) 11-15 yıl ve %16,4'ü (n=79) 15 yıl üzeri kurumda hizmet etmektedirler. Toplam iş deneyimleri incelendiğinde, %8,3'ü (n=40) 2-5 yıl, %27,7'si (n=134) 6-10 yıl, %19,0'ı (n=92) 11-15 yıl ve %44,9'u (n=217) 15 yıl ve üzeri toplam iş deneyimlerine sahiptirler. Katılımcıların firmalarında çalışan sayıları, %14,5 ile (n=70) 10-49, %6,6 ile (n=32) 50-100, %13,5 ile (n=65) 101-149 ve %65,4 ile (n=316) 150 ve üzeri çalışan sayısı mevcuttur.

Tablo 2. *KMO ve Bartlett's Test Sonuçları*

Kaiser-Meyer-Olkin Yeterlilik Ölçümü		0,763
Chi-Square		1529,859
Df		21
Sig.		<0.000

Faktör Analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett's Küresellik testine bakılmıştır. (KMO) ölçümü 1'e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu kabul edilmektedir. (Živadinović; 2004). Bizim çalışmamız için bu değer 0,763 olarak hesaplanmış olup, veri grubuna analiz yapılmasının uygun olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Covid-19 Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Tehlikelilik			
Bu hastalık söylendiği kadar tehlikeli değil.	0,863	3,474	49,623
Medya salgını abartıyor.	0,869		
Virüs ölümcül bir hastalığa neden olmaktadır.	0,515		
Bulaşıcılık			
Bu hastalık herkese bulaşabilir.	0,918	1,233	17,620
Kolayca bulaşan bir hastalıktır.	0,894		
Hastalığın kadınlara ve erkeklere bulaşma olasılığı benzerdir.	0,818		
Virüs kargo veya alışveriş ürünlerinden bulaşabilir.	0,477		

Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin maddeleri, 2 faktörden oluşmaktadır. Faktörün özdeğeri ve varyans açıklama oranı Tablo 3'de verilmiştir. Toplam varyans açıklama oranı %67,243 olarak hesaplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen varyans oranları ne kadar büyükse faktör yapısının o kadar güçlü olduğu ve sosyal alanlarda bu değerlerin %40 ile %60 olmasının yeterli bulunduğu kabul edilmektedir (Karagöz, 2017). Uygulanan analizlerde faktörlerin her bir değişken üzerindeki ortak faktör varyansı, maddelerin faktör yükleri, açıklanan varyans oranları incelenmiştir. Bir maddenin bir yapıyı ya da faktörü iyi ölçtüğünü söyleyebilmek için bu faktör yükünün değerinin 0.30 ya da bu değer üstünde bir değer olması beklenmektedir (Stevens, 2002). Çalışmamızdaki tüm maddelerin faktör yükleri 0.30 ve üzeri bulunmuş olup, Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 4. KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Yeterlilik Ölçümü		0,659
Chi-Square		775,480
Df		6
Sig.		<0.000

Faktör Analizinin uygulanabilirliğinin ölçümü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) yeterlilik ölçümüne ve Bartlett's Küresellik testine bakılmıştır. (KMO) ölçümü 1'e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu kabul edilmektedir. (Živadinović; 2004). Bizim çalışma 0,659 olarak hesaplanmış olup, veri gruba analiz yapılmasının uygun görülmüştür.

Tablo 5. Performans Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Boyutlar	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
----------	----------------	----------	-----------------------

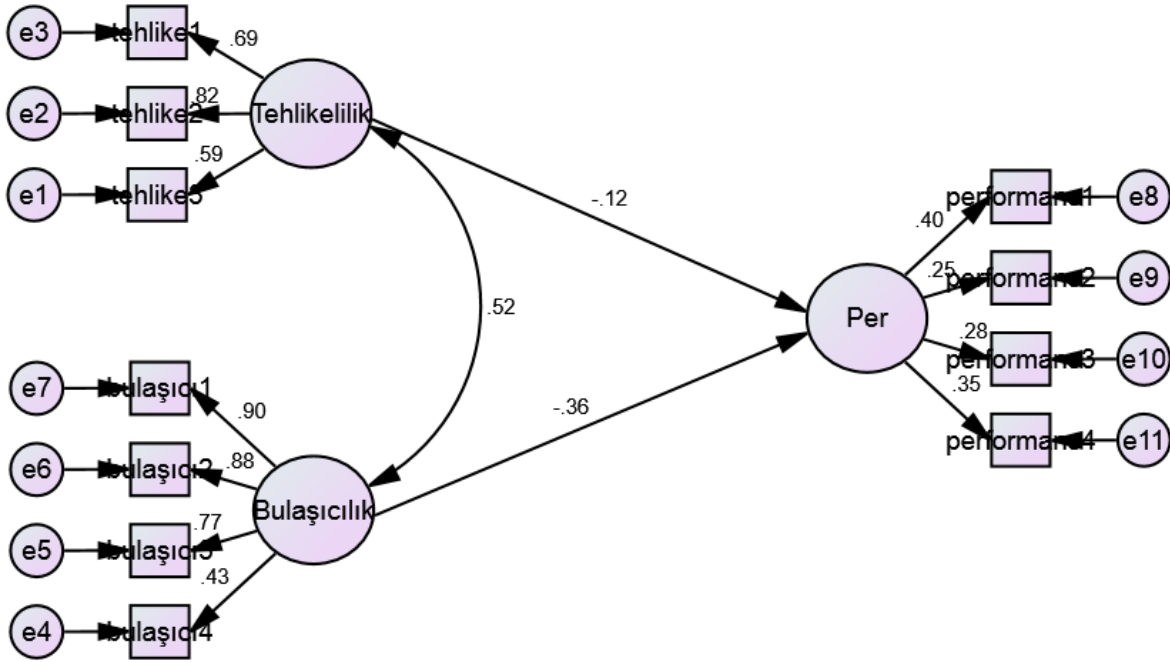
Performans				
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0,757			
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	0,839			
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	0,872	2,558		63,959
Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0,722			

Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin maddeleri, 1 faktörden oluşmaktadır. Faktörün özdeğeri ve varyans açıklama oranı Tablo 5’de verilmiştir. Toplam varyans açıklama oranı %63,959 olarak hesaplanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen varyans oranları ne kadar büyükse faktör yapısının o kadar güçlü olduğu ve sosyal alanlarda bu değerlerin %40 ile %60 olmasının yeterli bulunduğu kabul edilmektedir (Karagöz, 2017). Uygulanan analizlerde faktörlerin her bir değişken üzerindeki ortak faktör varyansı, maddelerin faktör yükleri, açıklanan varyans oranları incelenmiştir. Bir maddenin bir yapıyı ya da faktörü iyi ölçtüğünü söyleyebilmek için bu faktör yükünün değerinin 0.30 ya da bu değer üstünde bir değer olması beklenmektedir (Stevens, 2002). Çalışmamızdaki tüm maddelerin faktör yükleri 0.30 ve üzeri bulunmuş olup, Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 6. Ölçeklerin Alt Boyut Puan Ortalamaları

	<i>Ort±SS</i>	<i>Min-Max (Medyan)</i>	<i>Çarpıklık</i>	<i>Basıklık</i>	<i>Cronbach’s Alpha</i>
Covid-19 Ölçeği	4,14±0,87	1,67-5 (4,33)	-0,782	-0,269	0,816
<i>Tehlikelik</i>	3,92±0,79	1,25-7 (4)	-1,074	1,205	0,731
<i>Bulaşıcılık</i>	4,02±0,71	2,14-5 (4)	-0,609	-0,099	0,815
Performans Ölçeği	4,26±0,68	1-5 (4,25)	-1,666	4,760	0,811

Bir dağılımın normal bir dağılım gösterip göstermediğine karar vermek için çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınır. Bu noktada basıklık ve çarpıklık değerlerinin kesme noktaları (sınırları) çarpıklık (Skewness) için mutlak değer olarak 3 ve basıklık (Kurtosis) için mutlak değer olarak 10’un üzerinde olmamalıdır (Kline 2011). Ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerinin 0,70 ile 0,99 olması güvenilir olduğunu göstermektedir (Tavakol ve Dennick, 2011). Çalışmamızda basıklık ve çarpıklık değerleri ile Cronbach Alpha değerleri belirtilen değer aralıklarında bulunmuştur.



Şekil 1. Yapısal eşitlik modeli

Yapısal Eşitlik Analizi, AMOS (Analysis of Moment of Structure) programı ile yapılmıştır. AMOS, yapısal eşitlik modellemede kullanılan istatistiksel bir yazılımdır (Meyers, Gamst ve Guarino, 2006). Şekil 1’de ayrıca faktörler ile o faktörde yer alan maddeler arasındaki ilişkileri gösterilmektedir. Faktörden, maddeye (gözlenen değişken) doğru çizilen doğruların üzerindeki değerler, faktörlerin madde üzerindeki etki büyüklüklerini (standardize edilmiş katsayıları) göstermektedir. Faktörler ile maddeleri arasında hesaplanan ilişki katsayılarınının 0.16 ile 0.48 arasında değiştiği görülmektedir. Yapısal Eşitlik Analizi sonucunda Ki-kare uyum indeksinin ($\chi^2 = 202.85$, $p = .000$, $df = 42$, $\chi^2/df = 4.82$) anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer uyum indeksi değerleri ise RMSEA=0.097, RMR=0.094, GFI=0.86, AGFI=0.83, CFI=0.85 olarak bulunmuştur. Yapısal eşitlik analizi sonucunda ki-kare uyum indeksi değerinin serbestlik derecesine oranının ($\chi^2/df = 4.28$) olduğu görülmektedir. Bu değer 5’ten küçük olması modelin kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Marsh ve Hocevar, 1988). RMSEA ve RMR gibi iyilik uyum indekslerinin 0.05’den küçük olması modelin çok iyi uyum verdiği göstergeleri olarak kabul edilmekle birlikte 0.10’dan küçük değerler de kabul edilebilir değerler olarak belirtilmektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Cole, 1987). Yapısal eşitlik analizinde ulaşılan değerler (RMSEA=.097, RMR=.094) dikkate alındığında modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Modelde GFI=0.86, AGFI=0.83, CFI=0.85 olarak bulunmuştur. GFI’nın 0.85’in üstünde olması, AGFI’nın 0.80’in üzerinde olması kabul edilebilir değerler olduğundan (Anderson ve Gerbing, 1984; Cole, 1987) modelin bu uyum indeksleri bakımından da yeterli uyum verdiği görülmektedir. Ayrıca CFI değerlerin de 0.90’a yakın olduğu görülmektedir. Bütün olarak değerlendirildiğinde modelin iyi bir uyuma sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Yapısal Modele İlişkin Parametre Değerleri

Faktörler/Maddeler	Standartlaştırılmış Parametre Tahmin Değerleri	t - değeri	p - değeri

Tehlikelilik – Performans	-0.121	3.315	<0.005
Bulaşıcılık – Performans	-0.362	6.451	<0.005

Covid-19 Algısının Tehlikelilik alt boyutu ile Çalışan Performansı arasında 0.12 düzeyinde negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca Covid-19 algısının Bulaşıcılık alt boyutu ile Çalışan Performansı arasında yine 0.36 düzeyinde negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuca göre Tehlike ve Bulaşıcılık algıları arttıkça çalışan performansı düşmektedir. Her iki değişkenin performans üzerinde negatif etkisi olmakla beraber bulaşıcılığın performans üzerindeki etkisi tehlikelilik durumuna göre yaklaşık üç kat daha fazladır.

Sonuç

Covid-19 hastalığının yayılması kadar hızlı ve tehlikeli olan bir tehlike de ekonomik tehlikedir. Salgının yayılmasını kontrol altına almak için bütün dünya ülkeleri, hem ekonomik hem de sosyal açıdan pek çok önlem almışlardır ve bu önlemler işletmeleri olduğu kadar çalışanları da birçok yönden etkilemiştir. Bu bağlamda, ILO gibi uluslararası kuruluşlar Covid-19 pandemisinin küresel iş dünyası üzerindeki etkisinin büyük olacağını, milyonlarca insanın işsiz kalabileceğini, çalışanların ise yoksulluğa sürükleneceğini açıklamışlardır. Tüm bu olumsuz tabloyu gören çalışanların da psikolojilerinin olumsuz etkilenmesi kaçınılmazdır (Erol, 2020).

Diğer taraftan dünya genelinde, gerek devlet yönetimlerinin gerekse de özel işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ek olarak Covid-19 hijyen önlemleri de aldıklarını, bu önlemlerin de işletmelere ilave birçok maliyet doğurduğunu, artan kısıtlamalar ile çalışanların işyerinde çalışma düzenlerinin değiştiğini, mesai saatlerinin, çalışma ortamlarının ve çalışma biçimlerinin yeniden düzenlendiğini görmekteyiz.

Narayanamurthy ve Tortorella'nın (2021), Hindistan'da COVID-19 salgını sırasında uzaktan çalışma yapan 106 personel ile yaptığı araştırmasında, iş istikrarsızlığının, pazardaki güvensizlik duygusunun online çalışan performansı üzerinde önemli doğrudan bir etkisine rastlamamakla beraber, Endüstri 4.0 temel teknolojilerini ve sanal bağlantı uygulamalarını aynı anda benimseyen kuruluşlar için, uzaktan çalışma veya ev ortamında çalışmanın performansı olumlu etkilediğini gözlemlemişlerdir.

Deole ve diğerleri (2021), gerçekleştirdikleri çalışmalarında Covid19 nedeni ile kadın ve erkek arasındaki uzaktan çalışma performanslarının özellikle çocuk bakımı ve ev işleri gibi konular nedeni ile farklılık gösterdiğini, dolayısı ile kadınların çalışma performanslarının erkeklere göre daha düşük çıktığını gözlemlemişlerdir.

Erer (2021), Konya'da bulunan unlu mamüller sektöründe çalışanlar ile gerçekleştirdiği çalışmasında 0.46'lık bir performans düşüşü gözlemlemiştir. Bu düşüşün %21'lik kısmının ise Covid-19 korkusunun çalışan üzerinde yarattığı etki olarak bulunmuştur. Çalışanlar arasında Covid 19 korkusunun yüksek olduğu, bu korkunun da performansla olumsuz etki ettiğini gözlemlemiştir.

Covid-19 salgın hastalığının çeşitli mutasyonlar ile beraber hem bulaşıcılığının arttığı hem de sonuçlarının daha tehlikeli olduğu, özellikle Delta varyantının mevcut aşılara karşı daha dirençli olduğu düşünülmektedir. İnsan sağlığına bu denli zarar veren bu salgın hastalık gün geçtikçe kendi içine kapanan, sosyal yeteneklerini sınırlayan veya kaybeden bireylerin oluşmasına zemin hazırladığı gibi bu bireylerin de iş dünyası açısından verimliliklerinin de düşeceği sonucuna, elde edilen bulgular ile bu çalışmamızda ulaşılmış bulunuyoruz.

Hastalığın tehlike derecesi ve bulaşma oranı arttıkça, Covid-19 algısının çalışanların iş performanslarına olumsuz etki ettiği, böylelikle organizasyonun performansının da düşeceği gözlemlenmektedir.

İlerleyen çalışmalarda Covid-19 algısının, meslek, yaş, cinsiyet, kronik rahatsızlık gibi parametrelerin hangi sektörlerde, hangi meslek gruplarında bu parametrelere göre performans üzerinde nasıl değişkenlik gösterdiği konuları incelenebilir.

Kaynakça

- Anderson, J.C., & Gerbing, D. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Artan, T., Karaman M., Atak, I. Ve Cebeci, F. (2020). Covid-19 Salgınına Yönelik Algı ve Tutumları Değerlendirme Ölçeği'nin Değerlendirilmesi, *Sosyal Çalışma Dergisi*, Cilt:4, Sayı:2, E-ISSN: 2587-1412
- Bourne, M.C. (2008), Performance measurement: learning from the past and projecting the future, *Measuring Business Excellence*, Vol. 12 No. 4, pp. 67-72.
- Bourne, M.C., Mills, J.F., Wilcox, M., Neely, A.D. ve Platts, K.W. (2000), Designing, implementing and updating performance measurement systems, *International Journal of Operations and Production management*, Vol. 20 No. 7, pp. 754-771.
- Çetin, S., ve İnan, İ. E. (2019). Performans Yönetimi, *Çağdaş Yönetim Yalaşimleri*, Gazi Kitabevi, Ankara
- Çiftçi, E. ve Çoksüer, F. (2020). Yeni Koronavirüs İnfeksiyonu: COVID-19. *Flora the Journal of Infectious Diseases and Clinical Microbiology*. 25. 9-18. 10.5578/flora.202002.
- Deliçay, M. (2021). Perakende E-Ticaretin Yükselişi: Fırsatlar, Sorunlar ve Öneriler. *Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Sektörler ve Kamu Yatırımları Genel Müdürlüğü*. ISBN 978-625-7779-87-6
- Deole, Sumit S.; Deter, Max; Huang, Yue (2021) : Home Sweet Home: Working from home and employee performance during the COVID-19 pandemic in the UK, *GLO Discussion Paper*, No. 791, Global Labor Organization (GLO), Essen
- Erer, B. (2021). Impact of Covid-19 Fear on Employee Performance. *Journal of Current Researches on Social Sciences*
- Erol, S. I. (2020). Covid-19'un İşletmeler Ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Almanya, Amerika Ve Belçika'dan Örnekler. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi /Journal of Academic Approaches*, C: 11 S: 2 Yıl: 2020. ISSN: 2146-1740
- Eroğlu, E. (2020). Covid-19'un Ekonomik Etkilerinin ve Pandemiyle Mücadele Sürecinde Alınan Ekonomik Tedbirlerin Değerlendirilmesi. *International Journal of Public Finance* E-ISSN: 2548-0499 DOI: 10.30927/ijpf.803572 2020 | Vol. 5 No. 2 | pp. 211 – 236
- Franco-Santos, M., Kennerley, M., Pietro, M., Martinez, V., Mason, S., Marr, B., Gray, D. ve Neely, A. (2007), Towards a definition of a business performance measurement system, *International Journal of Operations and Production Management*, Vol. 27 No. 8, pp. 784-801.
- Ghalem, Â., Okar, C., Chroqui, R. Ve Semma, E. (2016). Performance: A concept to define. DOI: 10.13140/RG.2.2.24800.28165.

- Hauber R. (2002) Performance measurement in der Forschung und Entwicklung. Gabler Verlag, Wiesbaden, p 24–119. 14.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, cilt:35, sayı:1-2
- Hoffmann O. (1999) Performance management: Systeme und Implementierungsansätze. Bern. 15.
- Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Kılınç, Erman. (2020). İşletmeler İçin Koronavirüs İstatistikleri. VII. Yıldız Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi
- Kline, R.B., (2011), Principles and Practice of Structural Equation Modelling, 3rd.Edition, NY: Guilford Press.
- Krause O. (2005) Performance Measurement – Eine Stakeholder-Nutzenorientierte und Geschäftsprozess-basierte Methode. Dissertation, Technische Universität Berlin . 16.
- Kwee, K. C., (2014), The fundamentals of performance measurement systems, International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 Iss 7 pp. 879 – 922
- Küçükali, A ve Çınar, O. (2020). Akademisyenlerin Kovid-19 Algısı. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24 (4), 1633-1654
- Lebas M. (1995) Performance measurement and performance management. Int J Prod Econ 41(9): 23–35 .
- Marsh, H.W. & Hocevar, D. (1988). A new more powerful approach to multitraitmultimethod analysis: Application of second-order confirmatory analysis. Journal of Applied Psychology 73, 107-117.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). Applied multivariate research. Design and interpretation. California: Sage Publication.
- Narayanamurthy, G. & Tortorella, G., (2021). "Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies," International Journal of Production Economics, Elsevier, vol. 234(C).
- Neely, A.D., Gregory, M. ve Platts, K. (2005), “Performance measurement system design a literature review and research agenda”, International Journal of Operations and Production Management, Vol. 25 No. 12, pp. 1228-1263.
- Sonnentag, S. ve Frese, M. (2005). Performance Concepts and Performance Theory. DOI: 10.1002/0470013419.ch1.
- Stevens, J. P. (2002). Applied multivariate statistics for the social sciences (Fourth Edition). New Jersey: Lawrence Erlbaum Association..
- Şahin, A. ve Çalışkan, S. (2018). Avantaj Ve Dezavantajlarıyla Performans Değerlendirme Sistemi Ve Türk Kamu Yönetiminde Uygulanabilirliği. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi (The Journal of Social Economic Research) / 18 / 36/ 114-130
- Taticchi, P. (2010), Measurement and Management: New Contexts, Themes and Challenges, Springer-Verlag, New York, NY.

- Tavakol M, Dennick, R. (2011) Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–5, doi: 10.5116/ijme.4dfb.8dfd.
- Uysal, Ş. (2015). Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç Ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges-October/Ekim 2015*
- Üzüm, B. Ve Uçkun, S. (2018). Performans Değerlendirme Yöntemleri Üzerine Nitel Bir Araştırma: Kocaeli İli Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. DOI: 10.20491/isarder.2018.429
- Venkatraman N., Ramanujam V. (1986), Measurement of business performance in strategy research: a comparison of approaches. *Acad Manage Rev* 11(4): 801– 814 .
- Yükçü, S. ve Atağan G. (2009). Etkinlik, Etkililik Ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 4, 2009.
- Živadinović, K, N. (2004). Utvrđivanje osnovnih karakteristika proizvoda primjenom faktorske analize [Defining the basic product attributes using the factor analysis]. *Ekonomski pregled*, 55, 952–966