

**T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANA BİLİM DALI**

**COVID-19 KORKUSUNUN İŞGÖREN MOTİVASYONUNA ETKİSİ:
HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
HARİKA TEKİNTANGAÇ**

**DANIŞMAN
Doç. Dr. HACER ARSLAN KALAY**

VAN-2022

KABUL VE ONAY SAYFASI

Harika TEKİNTANGAÇ tarafından hazırlanan “COVID-19 Korkusunun İşgören Motivasyonuna Etkisi: Hizmet Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Yüzüncü Yıl Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.	
Danışman: Doç. Dr. Hacer ARSLAN KALAY Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Başkan: Doç. Dr. Sevcan YILDIZ Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Akdeniz Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Üye: Doç. Dr. Sağbetullah MERİÇ Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Yedek Üye: Unvanı Adı SOYADI Anabilim Dalı, Üniversite Adı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Yedek Üye: Unvanı Adı SOYADI Anabilim Dalı, Üniversite Adı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Tez Savunma Tarihi:	20/12/2022
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini ve imzaların sahiplerine ait olduğunu onaylıyorum. Prof. Dr. Bekir KOÇLAR Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü	

ETİK BEYAN SAYFASI

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. (20.12.2022)

(İmza)

Harika TEKİNTANGAÇ

Yüksek Lisans Tezi

Harika TEKİNTANGAÇ

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Aralık, 2022

COVID-19 KORKUSUNUN İŞGÖREN MOTİVASYONUNA ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Bu tezde COVID 19 korkusunun hizmet sektörü çalışanları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yapılan çalışma kapsamında hizmet sektörü çalışanlarının iş motivasyonlarının COVID 19'dan nasıl etkilendiği tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezi'nde çalışan farklı meslek grupları üzerinde yapılmıştır. Çalışma sırasında nicel yöntemlerden yararlanarak anket tekniği ile veri toplanmıştır. 410 çalışana çevrimiçi anket uygulanmıştır. Uygulanan anketin birinci bölümde demografik özelliklere yönelik sorular, İkinci bölümde COVID 19 korkusuna yönelik sorular ve üçüncü bölümde ise iş motivasyonuna yönelik sorular yer almıştır. Toplanan veriler SPSS-20 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde çalışanların COVID 19'dan kısmen korktukları tespit edilmiştir. Çalışanların iş motivasyonlarının düştüğü görülmüştür. Hastanede çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ile iş motivasyonları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma sağlık sektöründe farklı statülerde hizmet veren işgörenlerin pandemi şartlarında çalışırken nasıl etkilendiklerini ortaya koymasından dolayı önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışma sonucunda hizmet sektörü çalışanlarının iş motivasyonlarına yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler : COVID 19, Korku, Motivasyon, Hizmet Sektörü

Sayfa Sayısı : XIV+87

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Hacer ARSLAN KALAY



M.Sc. Thesis

Harika TEKİNTANGAÇ

VAN YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

December, 2022

**THE EFFECT OF COVID-19 FEAR ON EMPLOYEE MOTIVATION: A
RESEARCH FOR SERVICE INDUSTRY EMPLOYEES**

ABSTRACT

In this study, the effect of fear of COVID 19 on service sector employees was investigated. Within the scope of the study, it was tried to determine how the work motivations of service sector employees were affected by the coronavirus. The study was conducted on different occupational groups working at Yüzüncü Yıl Dursun Odabaş Medical Center. During the study, data were collected by questionnaire technique, one of the quantitative methods. An online survey was administered to 410 employees. In the second part, there are questions about the fear of COVID 19. In the third part, questions about work motivation were asked. The collected data were analyzed using the SPSS-20 statistical package program. As a result of the analyzes made, it has been determined that the employees are partially afraid of COVID 19. Recently, it has been observed that the work motivation of the employees has decreased. It has been determined that there is a negative relationship between the fear of COVID 19 and work motivations of physicians, administrative staff, health workers and permanent workers working in the hospital. This study has created quite inclusive data in terms of revealing how the employees working in the health sector in different statuses are affected while working under pandemic conditions. With the data obtained from the study, suggestions were made for the work motivation of the service sector employees.

Key Words : COVID 19, Fear, Motivation
Quantity of Pages : XIV+87
Supervisor : Assoc. Prof. Hacer ARSLAN KALAY



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	x
GÖRSELLER DİZİNİ.....	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
ÖNSÖZ.....	xiv
GİRİŞ	1
1. COVID 19 KORKUSU	4
1.1. Pandemi Kavramı ve Tanımı	4
1.2. COVID 19 Pandemisi	5
1.3. COVID 19 Tedavisi ve Korunma Yöntemleri	7
1.4. COVID 19'un Dünyadaki Etkileri	9
1.5. COVID 19'un Türkiye'deki Etkileri.....	13
1.6. COVID 19 Korkusu	15
2. İŞGÖREN MOTİVASYONU	17
2.1. Motivasyon Kavramı.....	17
2.2. Motivasyon İle İlgili Temel Kavramlar	18
2.2.1. İhtiyaç.....	18
2.2.2. Dürtü	19
2.2.3. Hedef	20
2.2.4. Güdüler.....	20
2.3. Motivasyon Kuramları	22
2.3.1. Kapsam Kuramları	22
2.3.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	23
2.3.1.2. Çift Faktör Kuramı	25
2.3.1.3. VIG Teorisi	26
2.3.1.4. Başarı Güdüsü Kuramı	26
2.3.2. Süreç Kuramları	27

2.3.2.1.	Davranışı Şartlandırma Kuramı	27
2.3.2.2.	Bekleyiş Kuramı.....	28
2.3.2.3.	Eşitlik Kuramı	28
2.3.2.4.	Amaç Kuramı	29
2.4.	Motivasyon Çeşitleri	29
2.4.1.	Fiziksel Motivasyon	29
2.4.2.	Sosyal Motivasyon	30
2.4.3.	Psikolojik Motivasyon	30
2.5.	Motivasyonu Etkileyen Faktörler.....	31
2.5.1.	İçsel Faktörler.....	31
2.5.2.	Dışsal Faktörler	33
2.5.3.	Psiko-Sosyal Faktörler	34
2.5.4.	Örgütsel Faktörler	35
2.6.	Motivasyonun Sonuçları	36
2.7.	COVID 19 Korkusu İle İşgören Motivasyonu Arasındaki İlişki	37
3.	COVID 19 KORKUSU VE İŞGÖREN MOTİVASYONUNA YÖNELİK ARAŞTIRMA	42
3.1.	Araştırmanın Yöntemi.....	42
3.1.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	42
3.1.2.	Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	42
3.1.3.	Evren ve Örneklem	45
3.1.4.	Veri Toplama Araçları	47
3.1.5.	Veri Analizi.....	48
3.2.	Bulgular.....	50
3.2.1.	Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Sonuçları....	50
3.2.2.	Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonuna Yönelik Bulgular.....	54
3.2.3.	Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonu Düzeylerinin Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması.....	54

3.2.4. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonları Arasındaki İlişki.....	58
3.2.5. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonları Üzerindeki Etkisi.....	59
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	67
KAYNAKÇA	72
EKLER.....	82
ÖZGEÇMİŞ	
LİSANSÜSTÜ TEZ ORJİNALLİK RAPORU	



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
BT	Bilgisayarlı Tomografi
COVID 19	“korona” için “CO”, “virüs” için “VI”, “hastalık” için “D” kısaltmalarından oluşmaktadır
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
HES	Hayat Eve Sığar
MERS	Middle East Respiratory Syndrome (Ortadoğu Solunum Sendromu)
RNA	Ribonükleik Asid
SARS-COV2	Severe Acute Respiratory Syndrome-Coronavirus2 (Şiddetli Akut Solunum Sendromu-Coronavirus 2)
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜBA	Türkiye Bilimler Akademisi
VB.	Ve benzeri
VIG	var olma (V), ilişkilerde bulunma (I) ve gelişme (G)
WHO	World Health Organisation
Y.Y	Yüzyıl

GÖRSELLER DİZİNİ

Görsel	Sayfa
Görsel 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	23
Görsel 3.1. Araştırma Modeli	43



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1.1. Ekonomilerin Gelişmişlik Düzeylerine Göre Ekonomik Büyüme Oranları	10
Tablo 3.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Bilgiler	46
Tablo 3.2. COVID 19 Korkusu Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlilik Sonuçları	52
Tablo 3.3. İş Motivasyonu Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlilik Sonuçları.....	53
Tablo 3.4. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarına İlişkin Bulgular.....	54
Tablo 3.5. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırılması	55
Tablo 3.6. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Yaşları Açısından Karşılaştırılması	55
Tablo 3.7. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Medeni Durumları Açısından Karşılaştırılması	56
Tablo 3.8. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Eğitim Durumları Açısından Karşılaştırılması.....	56
Tablo 3.9. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Mesleki Deneyimleri Açısından Karşılaştırılması	57
Tablo 3.10. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Görevleri Açısından Karşılaştırılması.....	58
Tablo 3.11. COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki.....	58
Tablo 3.12. COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi	59
Tablo 3.13. Cinsiyete Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi	60
Tablo 3.14. Yaşa Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi	61

Tablo 3.15. Medeni Duruma Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi.....	62
Tablo 3.16. Eğitim Durumuna Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi.....	63
Tablo 3.17. Mesleki Deneyime Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi.....	64
Tablo 3.18. Göreve Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi	65



ÖNSÖZ

2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve kısa süre içinde tüm dünyayı etkisi altına alan COVID 19 virüsünün sebep olduğu pandemi günlük rutinlerimizi yeniden şekillendirecek oranda büyük çaplı etkiler yarattı. Bir taraftan hayatın akışını sürdürme gayreti ile tüm hizmet sektörlerinin alternatif arayışları sürerken ortaya yeni yaşam pratikleri çıkmış oldu. Hizmet sektörleri dijital platformlardan hizmet sunmaya başladılar. Uzaktan hizmet sunumunun mümkün olmadığı sağlık sektörü ve çalışanları bir yandan henüz sınırları tam olarak anlaşılamamış bir hastalığa karşı mücadele verirken diğer yandan hastalık etkeni ile bu denli temas halinde olmalarının onlara ve birlikte yaşadıkları aile bireylerine yönelik oluşturduğu riskin yarattığı stres ile mücadele etmek zorunda kaldılar. Bu beklenmedik durum bilim dünyası için çok yönlü araştırma konularını da beraberinde getirmiş oldu. Bu çalışmada COVID 19 korkusunun işgören motivasyonuna yönelik etkisi pandemi sürecinin en yoğun etkileri ile karşı karşıya kalmış sağlık sektörü çalışanları üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmayı yaparken yolumu bulmamı sağlayan Tez Danışmanım Doç. Dr. Hacer ARSLAN KALAY'a eğitim hayatımı bir adım öteye taşımam konusunda beni daima cesaretlendiren ve destekleyen yol arkadaşım Barış TEKİNTANGAÇ'a hayatla en kuvvetli bağım olan çocuklarıma, varlık sebebim Annem ve Babama, her zaman açık kapım olan kardeşlerim İrem ve Haluk MERTBEY'e her zorlukta desteğim olan kadim dostum Şevin KARTAL'a, ve tabi ki yüksek lisans serüvenimin başından beri bana omuz veren Meral MÜKÜS'e ve Cezmi MÜKÜS'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Harika TEKİNTANGAÇ

GİRİŞ

COVID 19, Aralık 2019 tarihinde Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkmış ve kısa sürede tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Dünya Sağlık Örgütü, COVID 19 salgını 11 Mart 2020 tarihinde “Küresel Salgın” olarak ilan etmiştir. Bu salgın, günümüzde halen varlığını sürdürmektedir. Dünya, COVID 19 pandemisi ile mücadele içerisinde. Süreç içerisinde pek çok alanda etkileri görülen COVID 19 pandemisinin en büyük etkileri sağlık ve iş dünyasında ortaya çıkmıştır. Çalışma şartlarında değişikliklere gidilmesi birtakım ekonomik problemleri beraberinde getirmiştir. Petrol varil fiyatları sert biçimde düşüş göstermiş, büyük firmaların ticari faaliyetlerinde aksamalar yaşanmıştır. Kaynaklarda meydana gelen azalmalar çeşitli sektörlerde daralmalara ve işsizlikte artışlara sebebiyet vermiştir. Salgının hızla ve kolayca yayılması, etkili ve kesin bir tedavi yönteminin bulunamaması sürecin belirsizliğini ortaya koymaktadır. Bu durum işletmelerin maliyetlerinin artmasına ve işgörenleri işten çıkarma politikalarının uygulanmasına sebebiyet vermektedir. Aynı zamanda işgörenler, hastalığa yakalanma ve işini kaybetme korkusu yaşadıklarından motivasyonları ve performansları olumsuz yönde etkilenmektedir.

COVID 19 ilk olarak Çin'in Wuhan kentinde yaşayan insanlarda tespit edilmiş SARS kökenli bir virüstür. Bu virüs agresif bir biçimde hastalık etkeni oluşturarak tüm dünyaya yayılım göstermiştir. Bahsi geçen pandemide hastalığın bulaşmasına ilişkin korku, yaşamsal etkinliklerde kısıtlamalara, zaman yönetiminde oluşan boşluğa, yetersiz bilginin sebep olduğu bilinmezlik beraberinde çeşitli endişeleri getirmiştir. Ekonomik anlamda olumsuz yönde etiketlenme gibi stres faktörleri ortaya çıkmıştır. Salgın süreci genel anlamda bir korku barındırmaktadır. 4 sene öncesinde bireysel ve toplumsal açıdan hiçbir anlam ifade etmeyen COVID 19 kavramı şu anda korku ve endişeyi çağrıştırmaktadır (Presti, Mchugh, Gloster, Karekla ve Hayes, 2020: 68). COVID 19 salgınında yaşanan bu korku, beraberinde hastalığa ilişkin fobi oluşturmaktadır. Fobi haline gelmesi durumu, hastalığa ilişkin sürekli bir korku ve kaygı halini belirtir. Salgınlar, toplumların gündelik yaşam pratiklerini değiştiren, sekteye uğratan tedbirler gerektirdiği ve tıbbi tedaviye ihtiyaç duyan insanların sayısının hızla arttıran yapısı nedeniyle bir kriz ya da afet olarak da nitelendirilebilir. Bu anlamda pandemi ilan edilen COVID 19 salgını, bireylerin

yaşamlarının kendi kontrolleri altında olduğuna dair güven duygusu zedeleyen, belirsizlik ortamını yaratarak tehdit algısı ve kaygıyı yükselten bir kriz olarak değerlendirilebilir(Doğan ve Düzel, 2020). Motivasyon, işgöreni beklenen nitelikte ve nicelikte görevini yapması için etkilemek anlamındadır. Genel bir ifade ile bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye ve amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Ergül, 2005). Motivasyon, sadece insanların beceri ve yeteneklerinin kazanılmasını değil, aynı zamanda onların becerilerini ve yeteneklerini nasıl ve ne ölçüde kullandıklarını da etkileyebilir. Ancak motivasyon konusunda göz önünde bulundurulması gereken, motivasyonun sadece bireyler arasında farklılık göstermediği; aynı birey için farklı zamanlarda da farklılık gösterebileceğidir (Tuna ve Türkmendağ, 2020). Stres ve motivasyon arasında anlamlı, ters orantılı negatif ilişki bulunmaktadır. Uludağ (2019)'ın yapmış olduğu araştırmada iş stresinin arttıkça motivasyonun azalacağı sonucunu göstermektedir. Çalışan motivasyonu performans açısından örgütleri de olumlu ve olumsuz şekilde etkilemektedir. Stres altında yeterince motive olamamış çalışan; ortaya verimli bir ürün koyamayacak, işe tam olarak kendini veremeyecek, çalışma arkadaşları ile sağlıklı iletişim kuramayacaktır. İş hayatında motive olamayan çalışan bunu özel yaşamına da yansıtacak, stres düzeyi daha da artacaktır (Yılmaz ve Sağlam, 2021). İş hayatı açısından kaygı iş görenin işinde kontrol kaybına yol açması nedeni ile iş kazalarının artmasına, iş tatmininin azalmasına, verimliliğin, motivasyonun ve performansın düşmesi ile sonuçlanabilmektedir. (Sönmez, 2020). Yaşanan hastalık kaygısının çalışan motivasyonu üzerine etkileri olup olmadığı ile ilgili yapılan bu araştırma ile literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Bu çalışma ile birlikte COVID-19 korkusunun işgören motivasyonuna etkisi ele alınmaya çalışılacaktır. Gerek özel gerekse kamu sektöründe yaşanan rekabet ortamının çalışan motivasyonunu daha görünür kılması ve iş gücünün hizmet sektöründe yarattığı fark göz önüne alındığında çalışan motivasyonunun iş verimine etkisinin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Çalışan motivasyonu ile ilgili daha fazla veriye ulaşmak amacıyla farklı koşulların çalışan üzerinde yarattığı motivasyon etkilerine yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. İnsanlık tarihinde yeni deneyimlerden biri olan COVID 19 salgınının iş gören motivasyonuna etkisi yeni bir merak ve çalışma alanı oluşturmuştur. Bu alanda yapılacak çalışmalar iş görenlerin farklı stres faktörleri

altında çalışma performansının nasıl etkilendiği ile ilgili bilimsel veri oluşturacaktır. Çalışmaya başlamadan önce konu ile ilgili yapılan literatür taramasında bu alanda yapılan çalışmalarda sağlık sektöründe çalışan iş görenlere yönelik veriye rastlanmamıştır. COVID 19 salgını döneminde emek yoğun çalışan ve hastalık etkenine daha fazla maruz kalan sağlık hizmet sektörü çalışanlarına yönelik bir çalışma yapma ihtiyacı oluşmuştur. Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Kavramsal çerçeve oluşturulurken COVID 19 korkusu ve salgın süreci etkileri ile birlikte ele alınmıştır. İş gören motivasyonu hakkında derlenen bilgiler motivasyon alt başlıkları ile verilmiştir. Son olarak korku ile motivasyon arasındaki bağlantıya değinilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın hipotezlerine yer verilmiş ve araştırma safhaları açıklanarak yapılan çalışmadan elde edilen bilimsel veriler tabloları ve yorumları ile birlikte açıklanmıştır. Çalışmanın sonucunda ulaşılan bilgiler ile hizmet sağlayıcılarına yönelik tavsiyelerde bulunulmuştur.

1. COVID 19 KORKUSU

1.1. Pandemi Kavramı ve Tanımı

Salgın hastalıkların dünya genelinde etkili olması pandemi olarak adlandırılmaktadır. Etimolojik olarak pandemi kavramı, Eski Yunancadaki “pan” ve “demos” kavramlarının birleşmesiyle ortaya çıkmıştır. “Pan” kavramı “tüm”, “demos” kavramı ise “insanlar” anlamı taşımaktadır. Bir ülkenin tamamında ya da eş zamanlı olarak birden fazla kıtada hastalık görülmesi pandemi kavramıyla ifade edilmektedir (Honigsbaum, 2009: 1939).

Pandemi, kapsamlı salgını belirtmektedir. Bir ülkede, kıtada ya da dünya genelinde görülen geniş çaplı salgın hastalıklara pandemi denilmektedir (Morens, Folkers ve Fauci, 2009: 1018-1019). Dünya Sağlık Örgütü’ne (WHO-World Health Organization) göre pandemi; insanlarda daha önce görülmeyen, bu nedenle çoğunun bağışıklığının bulunmadığı bir virüsün insanlara bulaşmasıyla ortaya çıkan hastalıkları ifade etmektedir (World Health Organization, 2005). Pandemi olarak adlandırılan duruma yönelik salgın hastalığın bulaşma riski yüksek olmaktadır. Bu hastalıkların bazıları ciddi enfeksiyonlara sebebiyet verebilmektedir. Salgına neden olan virüsler genellikle hayvanlardaki bir virüsün insanlardaki bir virüsle birleşimi sonucu oluşmaktadır (Sezen, 2009: 21-22). Dünya Sağlık Örgütü’ne göre bulaşıcı bir hastalığın pandemi sayılabilmesi için üç temel kriter bulunmaktadır. Bunlar; hastalığın yeni tip bir virüs olması ya da evrim geçirmesi, insanlara kolaylıkla bulaşabilmesi ve süreklilik taşıyan şekilde kolayca ve hızla insanlar arasında yayılabilesidir (World Health Organization, 2020; Şeker, Özer, Tosun, Korkut ve Mürsel, 2020: 20).

Bir salgının küresel olarak yayılmasını ifade eden pandemi, tarihte farklı hastalıklarla bağlantılı olarak ortaya çıkmıştır. Bu hastalıklar; veba, tifüs, kolera, ebola, sıtma, tifo, kuş gribi, tüberküloz, domuz gribi vs. şeklinde sayılabilir. Bu hastalıklar arasında enfekte ve ölüm oranı ciddi rakamlara ulaşanlar da mevcuttur. Dünya genelinde 50 milyon insanın ölümüne neden olan 1918 İspanyol Gribi pandeminin en ünlü örneklerindendir. Tarih boyunca ortaya çıkan pandemiler incelendiğinde bazı ortak özellikler görülmektedir. Bunlar; geniş popülasyonda

görülmesi, nüfus bağışıklığının az olması, bulaşma riskindeki yükseklik, sürekli ve kolayca yayılma ve virüsün kendini yenileyerek farklı varyasyonlarda görülmesidir. Bu durumlar pandemileri diğer kronik ya da mevsimsel hastalıklardan ayırmaktadır. Hastalığın zaman içerisinde mutasyona uğraması, hastalıkla mücadelenin uzamasına sebebiyet vermektedir (Salzberger, Mohr ve Hitzenbichler, 2018: 1858-1862). Bu durum hem maddi hem de manevi yönden toplumları zorlamaktadır. Süreci yönetmek Dünya Sağlık Örgütü'nün sorumluluğundadır. Yapılacak risk değerlendirmesi neticesinde ortaya çıkan salgın hastalığın pandemi olarak kabul edilip edilmeyeceğine de Dünya Sağlık Örgütü karar vermektedir. Bu kararın verilebilmesi için salgın hastalığın aynı anda en az iki bölgede sürekli yayılması gereklidir (Honigsbaum, 2009: 1939).

1.2. COVID 19 Pandemisi

Koronavirüs kavramının kökeni, Latince taç anlamına gelen “corona” kelimesinden gelmektedir. Bu durumun sebebi ise koronavirüslerin şeklidir. Bu virüsler yuvarlak ve üzerinde çıkıntıları olan taç benzeri sivri uçlara sahiptirler (Tapısız ve Kıykaç Altınbaş, 2020: 65). İlk Koronavirüs, 1930’lu yıllarda keşfedilmiştir. Bu virüs tipi, soğuk algınlığı gibi basit bir enfeksiyondan ağır solunum yetmezliğine kadar ciddi hastalıklar ortaya çıkaran bir yapıya sahiptir (Shereen, Khan, Kazmi, Bashir ve Siddique, 2020: 91).

Koronavirüsler, farklı hayvanları enfekte eden geniş bir virüs ailesidir. Genetik yapılarına göre Alfakoronavirüs ile Betakoronavirüs insanları enfekte edebilir. Bu virüs nedeniyle enfekte olan bir hayvanın tüketilmesi ile virüs, insana bulaşabilmektedir. Enfekte olan bu insanla yakın temasta bulunan kişilere de virüs yayılmaktadır (Shereen vd. 2020: 91-92). Dünya genelinde görülen koronavirüsler sırasıyla; 2002 yılında Çin’in Guangdong kentinde ortaya çıkan SARS-Cov-1, 2012 yılında Suudi Arabistan’da ortaya çıkan MERS ve son olarak 2019 yılının sonlarına doğru Çin’in Hubei eyaletinin Wuhan şehrinde ortaya çıkan COVID 19’dur (Tapısız ve Kıykaç Altınbaş, 2020: 65).

COVID 19 gibi alt solunum yolu enfeksiyonları, küresel olarak en ölümcül bulaşıcı hastalıklardır. COVID 19, daha önce insanlarda görülmeyen yeni tip bir

koronavirüs hastalığıdır. Aralık 2019’da Çin’de görülen bu hastalık 13 Ocak 2020’de Tayland’da görülmeye başlanmış ve sonrasında hızla dünya geneline yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü, COVID 19 nedeniyle 30 Ocak 2020 tarihinde yüksek acil durum ilan etmiş ve 11 Mart 2020 tarihinde bu virüsü pandemi olarak kabul etmiştir (World Health Organization, 2020). Türkiye’de COVID 19 vakası ilk olarak bu tarihlerde tespit edilmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2020).

COVID 19, bir Betakoronavirüs olan SARS-Cov-2 nedeniyle ortaya çıkmıştır. Bu virüs, ağır pnömoninin (zatürre) başlamasına yol açabilir (Akgül, 2020: 2). COVID 19 hastalığı; şiddetli akut solunum sendromuna sebebiyet veren ve oldukça bulaşıcı olan patojenik bir viral enfeksiyon şeklinde ifade edilebilir (Wu vd., 2020: 265-266). Solunum sistemini hedef alan, tek zincirli, pozitif sarmallı ve çubuksu uzantıları bulunan zarflı RNA virüslerinden meydana gelen COVID 19’un normal şartlarda yarasalardaki bir koronavirüsün doğrudan insanlara bulaşması söz konusu değildir (Guo vd., 2020: 1-3). Bu nedenle bilim adamları COVID 19 oluşumunda iki husus üzerinde durmaktadırlar. Birincisi, yarasalardaki koronavirüsün laboratuvar ortamında mutasyona uğratılması; ikincisi ise yarasaların insanlar tarafından tüketilmesiyle onlardaki koronavirüsün insan vücudunda mutasyona uğraması. Laboratuvar ortamında incelenen COVID 19, %88 oranında yarasalardaki koronavirüse benzetilmiştir. Ancak bu hastalığın insanlara bulaşmasının pangolini (pullu karıncayiyen) aracılığıyla olduğu düşünülmektedir (Öztan ve İşsever, 2020: 62-65).

İnsanlar arasında COVID 19 genel anlamda damlacık yoluyla bulaşmaktadır. Örneğin; solunum damlacıkları, hapşırma ya da aeresoller (bir katının veya bir sıvının gaz ortamı içerisinde dağılması) Bu damlacıklar insanlara ağız ya da burundan soluma yoluyla girmektedir. Yakın temaslı (2 m.den az) olan kişilerden bulaşma riski yüksektir. Ancak virüsün yüzeylerde de canlılığını sürdürmesi mümkündür. Bu nedenle enfekte olan kişiden yüzeylere bulaşan damlacıklar ile temas eden kişilerin de enfekte olma ihtimali bulunmaktadır (Shereen vd., 2020: 91-92). Virüsün yüzeylerdeki tutunma durumuyla ilgili olarak yapılan bir araştırmada; plastik ve paslanmaz çelikte 2-3 gün, karton vb. cisimlerde 1 gün, bakır cisimlerde 4

saat kalabileceği, hastalardan 4 m. havada durabileceği tespit edilmiştir (Guo vd., 2020: 8-9).

Yaklaşık 2 ile 14 gün arasında süren kuluçka döneminden sonra hastalık belirtileri ortaya çıkmaya başlamaktadır. Enfeksiyonun erken dönemlerinde bulaştırma ihtimali daha yüksek görülmektedir. 7-10 günlük hastalık süreci sonrasında bulaştırma riski düşmektedir. COVID 19'un insan vücudundaki temel belirtileri şunlardır: ateş, öksürük, koku-tat kaybı, kemik ağrısı ve solunum semptomları. Ciddi vakalarda ağır akut solunum yolu enfeksiyonu, zatüre hatta ölüm görülebilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2020). COVID 19'da enfekte olanların geneli hafif ya da orta düzeyde hastalığı tıbbi müdahale olmaksızın atlatabilmektedir. Virüsün vücuttaki şiddeti bireyin yaşı, cinsiyeti, kronik rahatsızlıkları gibi pek çok faktör nedeniyle farklılık gösterebilmektedir. Bu bağlamda çocukların enfeksiyona karşı daha az duyarlı oldukları bilinmektedir. Salgın süreci devam ettiğinden tüm risk faktörlerinin tam anlamıyla bilinmesi mümkün olmamakla birlikte yaşlı ve kronik hastalığı bulunan kişilerin en önemli risk grubunu oluşturduğu belirtilmektedir (Öztürk, Tuncer Ertem, Kotanoğlu, Erdinç ve Kınıklı, 2021: 71-72; Zoralioğlu, 2020: 43).

Günümüzde COVID-19 için öncelikli tanı kriteri, “reverse transkriptaz polimeraz zincir reaksiyonu (RT-PCR)” örnekleme yöntemidir. Bu yöntemde hasta bireylerden orofarengeal, nazofarengeal veya kombine sürüntü örnekleri alınmaktadır. Bu örneklerin güvenilirliği ise %50-62 arasında değişkenlik göstermektedir. Başka bir yöntem, radyolojik görüntülemedir. En kesin tanı yöntemi olarak BT belirtilmektedir (Ye, Zhang, Wang, Huang ve Song, 2020: 4382-4387).

1.3. COVID 19 Tedavisi ve Korunma Yöntemleri

COVID 19, daha önce görülmeyen yeni bir viral hastalıktır. Bu nedenle kesin tedavisi henüz mevcut değildir. Başlangıçta hastaların fayda görmesi için antiviral ilaçlar ve antibiyotikler kullanılmıştır. Ancak bunlar etkili olmamıştır (World Health Organization, 2020). Alternatif bir tedavi yöntemi olarak İmmün Plazma Tedavisi uygulanmaya başlanmıştır. Bu yöntemde COVID 19 tanısı konulup iyileşen

hastalardan kan plazması alınmakta ve hastalara enjekte edilmektedir. Bu yöntemin pozitif sonuçlar verdiği görülmüştür (Shereen vd., 2020: 95-97).

Henüz standart bir tedavisi bulunmayan COVID 19'un teşhisinde kullanılan en yaygın yöntem PCR (Polymerase Chain Reaction- Polimeraz Zincir Reaksiyonu) testidir. Hastalığın tedavisi için küresel çapta çalışmalar varlığını sürdürmektedir. Günümüzde kullanımına izin verilen COVID 19 aşıları bulunmaktadır. Her ne kadar bu aşılarda hastalığa, enfeksiyona ve bulaşmaya yönelik etkileri kesin şekilde ortaya konulmuş olmasa da hastalıkla mücadelede dünya genelinde kullanılmaktadır (TÜBA, 2020). Pek çok ülkede rutin aşılama programları uygulanmaktadır. Hastalığın seyri ve ne zaman sona erebileceği bilinmemekle birlikte hijyen kuralları uygulanmaya devam edilmektedir (Hatun, Dicle ve Demirci, 2020: 535).

Hava veya temas yoluyla bulaştığı bilinen COVID 19'da insanların 2 m'lik sosyal mesafeyi koruması önemlidir. Enfekte kişilerle 2 m'den daha yakın ve en az 15 dakika temas edilmesi, hastalığın bulaşma riskini artırmaktadır. Bu nedenle kapalı alanlarda uzun süreli kalınmaması ve bu alanların sık sık havalandırılması gerektiği vurgulanmaktadır (Pitol ve Julian, 2021: 264-268).

Maske kullanımı, kolonya ve sirke gibi maddelerin özellikle temas konusunda eller için kullanılması, ellerin temas halinde yıkanması gibi korunma yöntemleri bulunmaktadır. Sosyal izolasyon kapsamında okulların kapatılması, çalışma biçimlerinin şekillendirilmesi gibi uygulamalar getirilmiştir. Türkiye'de de bu kapsamda sokağa çıkma kısıtlamaları getirilmiş, okullar kapatılarak uzaktan eğitime geçilmiştir. Hastanelerde COVID 19 tanısı konulan hastalar için özel alanlar ayrılmıştır. Kronik hastalar açısından doğrudan eczanelerden ilaç alabilmenin yolu açılmıştır. Kafe gibi kapalı mekânların çalışma saatleri kısıtlanmış hatta bir dönem kapatılmıştır. Alışveriş merkezi, banka, adliye gibi yerlere girişte ateş ölçümü ve HES (Hayat Eve Sığar) Kodu uygulamasına geçilmiştir. Şehir içi ve şehirlerarası taşımacılıkta yolcu kısıtlamasına gidilmiştir (Erdem, 2020: 379-383).

Dünya Sağlık Örgütü, hastalığı hafif ya da orta şiddette geçiren veya hiç belirti vermeyen vakaların ev ortamında izole olmaları ve takip edilmeleri gerektiğini belirtmektedir. Hastaneye ağır şekilde geçirenlerin yatırılması gerekir. Bu kişilerin

%75'ten fazlası oksijen desteğine ihtiyaç duymaktadır. Hastalığın farklı evreleri ve semptomları açısından değişik tedavi yöntemleri söz konusu olsa da genel olarak; antikorlar, antiviraller, antiinflamatuvar ajanlar, immünomodülatör tedaviler ve antifibrotikler kullanılmaktadır (Danzi, Loffi, Gleazzi ve Gherbesi, 2020: 1858).

1.4. COVID 19'un Dünyadaki Etkileri

Salgınla mücadele, ülkeler ve bireyler için maddi ve manevi açıdan zorlayıcı ve yıpratıcı olmaktadır. Mücadele süreci, salgının zamanla mutasyona uğraması ve daha hızlı yayılım gösterebilmesi nedeniyle uzun sürebilmektedir. Dünya genelinde ortaya çıkan diğer pandemiler gibi COVID 19 da üç seneyi aşkın bir süredir devam etmekte ve mutasyona uğramaktadır. Bu uzun mücadele süreci içerisinde öncelikle sağlık olmak üzere ekonomik, sosyal, psikolojik ve pek çok açıdan ülkelere ve toplumsal hayata etkileri bulunmaktadır (World Health Organization, 2020).

COVID 19 pandemisi, bu zamana kadar görülen diğer pandemiler gibi belirsizlik barındırmaktadır. Bu belirsizlik, ekonominin kötü yönde etkilenmesine sebebiyet vermektedir. Dünya genelinde ticaretin yavaşlaması, üretimlerin durma noktasına gelmesi, piyasadaki nakit akışının zayıflaması ve verimliliğin azalması nedeniyle ekonomik durgunluk ve güvensizlik yaşanmaktadır (Haleem, Javaid ve Vaishya, 2020: 78).

COVID-19 salgını daha önce de belirtildiği üzere yayılma hızı diğer salgınlara nazaran oldukça yüksek oranda yapılabirlik gösteren bir salgındır ve bu durum küresel anlamda seyahat hızı ile bağlantılıdır. Dünyada toplam 208 ülkenin 196'sında COVID-19 salgını görülürken 22 Mart 2022 yılı itibariyle toplam vaka sayısı 469.212.705'tir (WHO, 2021b). Tablo 1'de gelişmiş-gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkelerin ekonomik büyüme verileri yer almaktadır. Tablo 1'de belirtilmiş olan sınıflandırma bağlamında ekonomik büyüme verileri incelendiğinde Dünya genelinde 2019 yılında %2,8'lik bir büyüme gerçekleşirken 2020 yılında COVID-19 salgının hızlı bir yayılma göstermesi, aşı çalışmalarının henüz aktif olarak devam ettiği ancak uygulamaya konulmadığı süre zarfında alınan tedbirler doğrultusunda %-3,1'lik bir negatif büyüme sağlanmıştır. 2021 yılı itibariyle aşı çalışmalarının aktif olarak uygulanması ve kontrollü serbestleşmenin

gerçekleştirilmesi sonucunda üretim ve tüketim miktarlarında ciddi artışların yaşanması dünya geneline %5,9'luk bir pozitif büyümeye sebep olmuştur.

Tablo 1.1. Ekonomilerin Gelişmişlik Düzeylerine Göre Ekonomik Büyüme Oranları

	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
Dünya	2,8	-3,1	5,9	4,9
Gelişmiş Ekonomiler	1,7	-4,5	5,2	4,5
Gelişmekte Olan Ekonomiler	3,7	-2,1	6,4	5,1
Gelişmemiş Ekonomiler	3,5	-2,3	6,7	5,1

Ekonomi haricinde COVID 19 salgını, toplumsal davranışları, alışkanlıkları ve yaşam tarzlarını da büyük ölçüde etkilemiştir. Bu bağlamda küresel bir sosyal sorun oluşturmaktadır. Özellikle sosyal mesafe kuralı, işyerlerinin kapatılması, evden çalışma, seyahat kısıtlamaları, sokağa çıkma yasakları, spor ve turnuvalarının ertelenmesi ya da iptal edilmesi, sinema vs. gibi kültürel etkinliklerin yasaklanması, dini bayramlara ilişkin kısıtlamalar, uzaktan eğitim, karantina uygulamaları gibi sosyal yaşamı etkileyen pek çok uygulama getirilmiştir (Haleem, Javaid ve Vaishya, 2020: 78-79). Bu dönemde aile ekonomisinin zayıflaması, sınırlı sosyal destek sağlanması ve ev içinde geçirilen sürenin artması gibi nedenlerle aile içi şiddet ve geçimsizliklerde artış görülmüştür. Dış dünya ile temasın sınırlı tutulduğu pandemi sürecinde aile içi şiddet mağdurları oldukça zor durumda kalmışlardır (Altın, 2021: 214-216).

Salgının başlangıç yeri Çin olduğu için pandemi sürecinde özellikle Çinlilere karşı ırkçılık algısı ortaya çıkmıştır. Bireyler fiziksel olarak Çinlilere olan benzerlikleri ya da Çinli olmaları nedeniyle kötü muamelelere maruz kalmışlardır. Bu kişiler virüs bulaştıracakları düşüncesiyle başka ülkelerde kaldıkları yerlerden çıkmaya zorlanmış, belirti olmamasına rağmen karantinaya alınmış ya da işinden çıkarılmıştır. Ayrıca COVID 19'un hapishane ortamında yayılmasını azaltmak için dünya genelinde suça eğilimli bireylerin serbest bırakılmasına gidilmiştir. Bu uygulamalar da her ne kadar önlem ve kontrol amaçlı yapılsa da toplumsal açıdan ciddi risk teşkil etmektedir (Campbell, 2020).

COVID 19 salgını görüldüğü zamandan 2021 sonuna kadar dünya genelinde 246 milyon doğrulanmış vaka sayısı ortaya çıkarmıştır. Bu vakaların ise 5 milyonu vefat etmiştir (BBC News Türkçe, 20.10.2022).

İlk zamanlar vakaların teşhis, karantina ve tedavi sürecinde ise ciddi zorluklar yaşanmıştır. Tıbbi sistemlerin işleyişine bu dönemde ciddi yüklemeler yapılmıştır. Bu durum fazla çalışma, diğer hastaların ve hastalıkların geri planda bırakılması, bakım hizmetlerinin aksaması, tıbbi tedarik zincirinin bozulması gibi pek çok sorunları gündeme getirmiştir. Pandemi sürecinde doktorlar ve sağlık çalışanları ciddi tehdit altında kalmış, hatta bir kısmı hayatını kaybetmiştir. Çalışma süreleri ve yoğunluğu ise önemli oranda artmıştır. İzinlerinin kaldırılması gibi uygulamalar nedeniyle bu süreçte en çok sorun yaşayan gruplardan biri olmuşlardır (Haleem, Javaid ve Vaishya, 2020: 78-79).

COVID 19 salgını, gelişmiş ülkelere göre düşük ve orta gelirli ülkeleri daha çok etkilemiştir. Bu ülkelerdeki nüfus yoğunluğunun fazlalığı, sosyal mesafenin korunmasındaki güçlükler, hijyen sorunları, sağlık hizmetlerinin yetersizliği, koruyucu ekipman ve tedavi için gerekli kaynakların yetersizliği gibi hususlar salgının daha fazla etki göstermesine sebebiyet vermiştir. Bu nedenle düşük ve orta gelirli ülkelerde ölüm sayısının daha yüksek olduğu görülmektedir (Bong vd., 2020: 87-90).

Günlük hayatta birçok etkisi olan COVID 19 salgını ile çalışma hayatında da önemli değişiklikler yaşanmıştır. İşletmelerin kapatılması, çalışma saatlerinin kısıtlanması gibi uygulamalar hem bireysel hem de toplumsal olarak olumsuz etki oluşturmuştur. Teknolojik altyapısı bulunan işyerleri, çalışanlarına bu dönemde evden çalışma imkânı sağlamışlardır. Ancak evden çalışmanın avantajlarının yanı sıra dezavantajları da söz konusudur. Çalışma alanı esnekliği, işe gitmeye ayrılan zamanın değerlendirilmesi, iş ortamı stresinin yaşanmaması gibi avantajların yanı sıra iş ve ev hayatına ilişkin denge sağlamakta zorlanma, teknik alet eksikliği, anne-babaların çocuklar nedeniyle odaklanma sorunu yaşaması, verimli çalışmama, asosyalleşme, ekip çalışmasının güçlükleri gibi dezavantajları görülmüştür (Rubin, Nikolaeva, Nello-Deakin ve te Brömmelstroet, 2020: 3-8).

Pandemilerle ilgili yapılan araştırmalarda bu dönemlerin bireysel ve toplumsal anlamda bir takım psikolojik etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda belirlenen ruhsal sorunlar; uyku bozuklukları, dönemin belirsizliğine karşı tahammülsüzlük, sinirlilik, hastalığa karşı savunmasızlık hissi, obsesif belirtiler, yalnızlık duygusu, stres, çaresizlik ve kaygı olarak ifade edilebilir. COVID 19, bireyler ve toplum üzerinde çeşitli ve derin psikolojik etkiler bırakmaktadır. Bireylerin hayata yönelik memnuniyetleri, sağlıkları, enerjileri vs. zarar görmektedir. Psikolojik etkinin ortaya çıkmasında bireylerin cinsiyeti, yaşı, sosyal statüsü gibi hususlar önem taşımaktadır. Çin’de yapılan geniş çaplı anket çalışmalarının birinde, katılanların yaklaşık %35’inin COVID 19 nedeniyle psikolojik sorunlar yaşadığı, bu sorunların ise erkeklere göre kadınlarda, gençlere göre yaşlılarda, düşük eğitilmiş kişilere göre yüksek eğitilmiş kişilerde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu konuda en sıkıntılı görülenler ise göçmen işçilerdir. COVID 19 nedeniyle ölen kişilerin yakınları da duydukları üzüntü ve kederden kaynaklı olarak depresyon ve kaygı durumuna geçiş yapabilmektedirler (Asmundson ve Taylor, 2020; Qui vd., 2020).

COVID 19, bireyin merkezi sinir sistemini etkileyerek nöropsikiyatrik (Travmatik beyin hasarı, felç, multiple sclerosis, epilepsi, Alzheimer, Parkinson) vakalara sebebiyet verebilmektedir. Hastalığa yakalan kişiler üzerinde depresyon, stres ve sekonder kaygı gibi ruh hastalıkları görülebilmektedir. Salgına ilişkin psikolojik etkilerin başında damgalanma korkusu gelmektedir. Hastalığın bulaıcı ve tehlikeli olması nedeniyle insanlar, enfekte olan kişilerden uzak durmaktadırlar. Bu durum hastalığa yakalanan kişinin psikolojisini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kişiler toplumdan izole edilmekte ve karantina uygulamasına maruz kalmaktadırlar. Sağlık durumuyla ilgili belirsizlik, toplum tarafından reddedilme, ayrımcılığa uğrama, izole olma nedeniyle yaşanan mali sorunlar, yalnızlık, çaresizlik, öfke, saldırganlık gibi durumlar bireyin tedaviye uyumunu güçleştirebilmektedir (Li vd., 2020: 1733-1735).

Almanya’da COVID 19 ile ilgili psikolojik duruma ilişkin olarak yapılan anket çalışmasında salgın konusunda sağlık kaygısının başta geldiği tespit edilmiştir. Bu kaygının bireyin davranışlarını ve duygusal durumunu olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. COVID 19 ile ilgili endişeler, stres, depresif belirtiler, ölüm kaygısı,

izole durumu, belirsizliğe tahammülsüzlük gibi durumların ruhsal açıdan olumsuz etkisi de saptanmıştır (Sauer, Jungmann ve Witthöft, 2020).

Zacher ve Rudolph (2021) tarafından 47 ülkeden çok sayıda katılımcıyla yapılan bir araştırmada bireylerin kişilik özellikleri ve bireysel farklılıklarının salgının etkileri açısından önemli olduğu belirlenmiştir. Çalışmada daha az dışa dönük insanlarda psikolojik etkilerin daha az görüldüğü, dışa dönük insanlarda ise kaygı, stres ve depresif belirtilerin yoğunluklu olduğu anlaşılmıştır. Dışa dönük bireyler, diğer bireylere kıyasla COVID 19 salgınına ilişkin bilgilere daha fazla önem vermektedirler. Bu nedenle pandeminin etkileri ve sonuçları açısından daha yüksek endişe düzeyine sahiptirler.

1.5. COVID 19'un Türkiye'deki Etkileri

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de COVID 19 sürecinin ciddi etkileri söz konusudur. Salgın sürecinde Türkiye'de önleme ve kontrol altına alma amacıyla pek çok kısıtlama öngörülmüştür. Bu kısıtlamalar, ülke ekonomisini, toplumsal hayatı ve psikolojik durumları olumsuz yönde etkilemiştir. Ekonomi açısından bakılacak olursa salgın sürecinde işletmelerin çalışma saatlerine getirilen kısıtlamalar ile zorunlu şekilde kapatılmaları, ülke ekonomisine ciddi şekilde olumsuz etkide bulunmuştur. COVID 19 sürecinde istihdam, üretim, ihracat, işletme gelirlerinin azalması ve bütçe açığı gibi pek çok sorun ortaya çıkmıştır.

COVID 19 pandemisinde çalışanlara ve çalışma ortamına ilişkin olarak sağlık, ekonomi, kurallar ve tedbirler açısından farklılaşmalar söz konusu olmuştur. İşletmelerin çalışmaya devam etmesi; çalışanlar, işverenler ve genel anlamda toplum açısından önemlidir. Ancak salgın döneminde özellikle kapalı mekânlara ilişkin ciddi kısıtlamalar öngörülmüştür. Bazı işyerleri bir dönem kapatılmış, bir dönem de çalışma saati kısıtlamasına gidilmiştir. Bu tedbirler nedeniyle zor durumda kalan işverenler çalışanları çıkarmaya yönelmişlerdir. Başlangıçta Türkiye'de bu konuda yasaklama getirilmiştir. Bu süreçte kısa çalışma ödeneği uygulaması başlatılmıştır. Bu uygulama ile işverenin gelir kayıplarının azaltılması ve çalışan-işveren ilişkisinin devam ettirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ek madde 2'de düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenleme çerçevesinde işsizlik sigortası

hak etme şartlarını sağlayanlara İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenek verilmiştir. Sürecin uzaması ve salgının artması nedeniyle bir süre sonra çalışanlara ücretsiz izin hakkı verilmiş, bu süreçte nakdi ücret desteği sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak COVID 19 pandemi sürecinin uzunluğu, işverenlere getirilen yükü ağırlaştırmıştır. Bu bağlamda tarafların hukuken zarara uğramaması için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. maddeleri çerçevesinde taraflara iş sözleşmesini fesih hakkı tanınmıştır (Yürekli, 2020: 36-42).

Türkiye'de COVID 19'un toplumsal kaygı ve depresyon üzerindeki etkisini araştırmak için yapılan bir anket çalışmasında bireylerin önceki sağlık durumları ile virüs sonrası ortaya çıkan etkiler incelenmiştir. Kaygı, sağlık kaygısı ve depresyon üzerinden yürütülen çalışmada COVID 19 pandemisinden psikolojik olarak en fazla etkilenen grupların öncesinde psikiyatrik hastalığı olan kişiler olduğu tespit edilmiştir. Bu kişilerin yanı sıra kronik hastalığı bulunan kişiler ile kadınlar üzerinde salgının yüksek psikolojik etkiye bulunduğu belirlenmiştir. Diyabet, böbrek yetmezliği, kardiyovasküler hastalıklar gibi kronik hastalığı bulunan kişilerin idame tedavi almakta güçlük çekmeleri nedeniyle düzenli şekilde takip edilmeleri ve gerekli tedbirlerin alınması önemlidir. Bu sonuca göre salgının psikolojik etkilerinin öznel sağlık durumuyla yakından bağlantılı olduğu söylenebilmektedir (Özdin ve Özdin, 2020: 507-510).

Salgın sürecinde etkili medya iletişimiyle toplumlara güncel ve doğru bilgi iletilmesi psikolojik açıdan önemlidir. Belirsizliğe ilişkin kaygının azalmasında bu durum etkili görülmektedir. Hastalığa ilişkin yönetim tarafından yeterli önlem alınmadığına ilişkin düşünce, toplumsal kaygıyı artırmaktadır. Sağlık otoritelerinin gerekli bilgilendirmeyi yapması, yönetimin alınan önlemlerle ilgili bilgi vermesi, bilgiye erişimin engellenmemesi ve bilgi kaynaklarının güvenilir olması gereklidir (Kaya, 2020). Medya manşetleri de COVID 19 fobisini artırıcı etkiye sahiptir. Bireylerin sağlıkla ilgili korku ve kaygıları tetiklendiğinde psikolojileri olumsuz yönde etkilenmeye açık hale gelir.

COVID 19'un beslenme alışkanlıkları üzerinde etkisi görülmüştür. Viral enfeksiyonlarda D vitamini tüketimi, probiyotiklerin alımı, çinko ve antioksidan içerikli beslenme tavsiye edilmektedir. COVID 19'da beslenme önerileri konusunda

medyada pek çok program yapılmış ancak bu besinlerin alınma miktarına ilişkin gerekli bilgi verilmemiştir. Karantina uygulamalarından kaynaklı olarak toplumsal anlamda eve kapanma hali, bireyleri hareketsiz bir yaşama sürüklemiştir. Bu durum beslenme alışkanlıkları ile kilo durumunu olumsuz yönde etkilemiştir (Eskici, 2020: 125-128).

1.6. COVID 19 Korkusu

COVID 19 bir salgındır ve genel olarak salgın dönemlerinde psikolojik etkiler söz konusu olmaktadır. “Aynalama” olarak adlandırılan bu durum, bireysel ve toplumsal açıdan meydana gelen düşünsel, duygusal ve davranışsal değişimleri ifade etmektedir. COVID 19 hastalığı taşıyıcılarla yayılmakta, kuluçka döneminde gelişmekte ve bireyde etkiler bırakmaktadır. Hastalığın psikolojik yansıması ise genel olarak; yanlış bilgiler ve belirsizlik nedeniyle duyulan endişe ile medya ve iletişim araçlarının yaydığı bireysel ve kitlesel panik şeklindedir. Bu şekilde bir ortamda bireysel ve toplumsal açıdan COVID 19 korkusu gelişmektedir.

Korku, bireysel anlamda bir duygudur. Duygu; hisler, düşünceler ve davranışlarla ilgili fizyolojik ve zihinsel durumları ifade etmektedir. Herkesin duygusu kendine özgüdür. Olaya ya da duruma göre bireylerde oluşan duygularda farklılık görülmesi olağandır (Yavuz, 2009: 4-5).

Sözlük anlamıyla korku; gerçek ya da beklenen bir tehlike ile yoğun bir acı karşısında uyanan, beniz sararması, solunum ve kalp atışı hızlanması, ağız kuruması gibi belirtileri bulunan duygudur (<https://sozluk.gov.tr/>, 07.03.2022). Bu duygu, kısa süreli ve uygun bir tepki olarak görülmektedir. Kaygı ise korkuya benzetilmekle birlikte geleceğe yönelik ve uzun süreli bir tepkiyi ifade eder. Kaygıda birey, algılanan tehdide karşı kendini fizyolojik olarak cevap vermeye hazırlamaktadır. Ancak bu farklılıklara rağmen uygulamada sıklıkla birbiri yerine kullanılmaları söz konusu olmaktadır (Seven Gürçen, 2022: 18-19).

COVID 19 pandemisinde hastalığın bulaşmasına ilişkin korku, yaşamsal anlamda engellenme, can sıkıntısı, yetersiz bilgi ve tedarik, ekonomik yönden olumsuz yönde etiketlenme gibi stres faktörleri ortaya çıkmıştır. Salgın süreci genel

anlamda bir korku barındırmaktadır. 4 sene öncesinde bireysel ve toplumsal açıdan hiçbir anlam ifade etmeyen COVID 19 kavramı şu anda korku ve endişeyi çağrıştırmaktadır (Presti, Mchugh, Gloster, Karekla ve Hayes, 2020: 68). COVID 19 salgınında yaşanan bu korku, beraberinde hastalığa ilişkin fobi oluşturmaktadır. Fobi haline gelmesi durumu, hastalığa ilişkin sürekli bir korku ve kaygı halini belirtir. Arpacı ve diğerleri (2020) COVID 19'u özgül fobi olarak değerlendirmişlerdir. Geliştirdikleri Koronavirüs 19 Fobisi Ölçeği ile COVID 19 fobisi (korona fobi) dört boyutlu bir yapıda ele alınmıştır. Bu boyutlar şunlardır (Arpacı, Karataş ve Baloğlu, 2020):

- Psikolojik boyut: Bireyin kendisinin ya da çevresinden birinin COVID 19'a yakalanmasından korkma; virüsle ilgili belirsizlikler, ölümler ve yayılma hızından korkmadır.
- Somatik boyut: Korku nedeniyle bireyin karnına ağrı girmesi, el ve ayaklarında titreme olması, göğsünde ağrı hissetmesi, uyku sorunu yaşaması, olağan işlerini devam ettiremeyecek şekilde gerginlik duymasıdır.
- Sosyal boyut: Bireyin öksüren veya hapsiran insanlardan uzaklaşması, sık sık detaylı şekilde ellerini yıkaması, hastalığa yakalanma endişesiyle aşırı sosyal hale gelmesidir.
- Ekonomik boyut: Bireyin COVID 19 nedeniyle gıda stoku yapması, yiyecek ve temizlik maddelerinin tükenmesinden endişelenmesi, sürekli evdeki ihtiyaç maddelerini kontrol etmesidir.

2. İŞGÖREN MOTİVASYONU

2.1. Motivasyon Kavramı

Motivasyon kavramı, Latince hareket etmek anlamına gelen “movere”, “mot” ve motum” köklerinden türemiştir. Bu kavrama ilk kez 1880’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’de yaşayan psikologların çalışmalarında yer verilmiştir (Selen, 2016: 36). Motivasyon, içten gelen itici bir güçle belirli bir amaç doğrultusunda bilinçli şekilde hareket etme sürecini ifade etmektedir. Bu süreçte bireylerin hareketlerine yön veren düşünceler, arzular, korkular, hisler vs. bulunmaktadır. Motivasyonda yalnızca içsel (bireyden kaynaklı) teşvikler değil dış kaynaklı (çevresel) teşvikler de söz konusu olmaktadır (Örücü ve Kanbur, 2008: 86).

Motivasyonun temelinde üç faktör mevcuttur. Bunlar; bireyin bir davranış göstermesine ilişkin harekete geçirici, davranışın sürdürülmesini sağlamak için hareketi devam ettirici ve davranışın yapılmasından dolayı bireyin özel bir mutluluk duymasına yönelik hareketi olumlu yöne yöneltici faktörlerdir (Tutar, Yılmaz ve Erdönmez, 2006: 150-151).

Türkçede motivasyon kavramı yerine “güdüleme” kelimesi kullanılmaktadır. Bunun nedeni, İngilizce ve Fransızcadaki “motive” kelimesinin Türkçede “güdü” veya “saik” anlamına gelmesidir. “Saik” kavramı, “harekete geçirici” demektir (Eroğlu, 2021: 407). “Güdü” kavramı ise bireyi harekete geçirmeye ya da birden fazla hareketten birini tercih etmeye yöneltecek şekilde etkileyen kuvvet ve faktörlerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 120). Türkçede motivasyon, bireyin iç veya dış dürtülerin etkisiyle harekete geçmesini sağlayan güç şeklinde tanımlanmaktadır (Selen, 2016: 37). Bu bakımdan motivasyon, bireyin hareketlerinin nasıl yönlendirileceği ve yönlendirilmiş hareketin nasıl daha etkin hale getirileceği ile ilgilidir. Motivasyonda bireyden en yüksek seviyede fayda sağlama adına bireyin etkilenmesi veya yönlendirilmesi söz konusudur (Kesici, 2006: 7). Bu etkileme veya yönlendirmede bireylerin istek ve ihtiyaçları ön planda tutulmaktadır. Bireylerin istek ve ihtiyaçlarını tatmin etme arzusu sonucunda ortaya çıkan güç, motivasyondur. Motivasyonda birey, istek ve ihtiyaçlarının tatmini için güdülenmekte ve belli davranışlara yönelmektedir (Tarakçıoğlu, Sökmen ve Boylu, 2010: 5).

Motivasyon kişisel bir olaydır. Bir kişiyi motive eden herhangi bir olay ya da durum, bir başkasını motive etmeyebilir. Bu açıdan motivasyon faktörleri evrensel değildir. Bireylerin istek ve ihtiyaçları zaman ve öncelik açısından sürekli değişim halindedir. Bir gün bireyi motive eden bir husus başka bir gün etmeyebilir. Bireyin motivasyonu ise motivasyonun soyutluğundan dolayı ancak onun davranışlarından gözlemlenebilmektedir (Koçel, 2020: 637 vd.; Sang, 2005: 15).

İş hayatında motivasyon oldukça önemlidir. İşgörenlerin istekli şekilde çalışmaya yönlendirilmesi adına işverenler tarafından motive edilmesi gerekmektedir. Motivasyon çerçevesinde işgörenlerin, işletme amaç ve hedefleri doğrultusunda verimli şekilde çalışmaları halinde kendi istek ve ihtiyaçlarına ulaşacaklarına inandırılmalarına ilişkin faaliyet yürütülmektedir (Karakaya ve Ay, 2007: 55-57). Örgütsel motivasyon, işgörenlerin işletme/örgüt hedefleri doğrultusunda tüm bilgi, beceri, yetenek ve enerjisini kullanmasını sağlamaktadır. İşgörenin bir işi yapmaya mecbur tutulması ile o işi içten ve istekli şekilde yapması aynı şey değildir. İstek, bireyin içinden gelen bir duygudur. Motivasyon da tam bu noktada işgörenin çalışması açısından işveren için önem taşımaktadır. İşgörenin kendini iyi hissederek, zevk alarak ve isteyerek çalışması, o işten alınacak verimi artırmaktadır. Motivasyon, işgörene yapacağı iş için enerji vermektedir. Bu bağlamda işletmenin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için işverenlerin motivasyon kavramını göz ardı etmemeleri beklenmektedir (Hagemann, 1997: 7).

2.2. Motivasyon İle İlgili Temel Kavramlar

Motivasyonun ilişkili olduğu bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlar: ihtiyaç, dürtü, hedef ve güdülerdir. Bu kavramların açıklanması, motivasyon kavramının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

2.2.1. İhtiyaç

Sözlük anlamıyla ihtiyaç, gereksinim ve güçlü istek demektir (TDK, 2022). Bireylerin belirli bir zaman içerisinde hissettikleri fizyolojik, sosyolojik veya psikolojik eksiklik, ihtiyaç kavramıyla ifade edilmektedir. İhtiyaçların çeşitlendirilmesi mümkün olmakla birlikte genel anlamda bireyin yeme ve içme gibi

ihtiyaçları fizyolojik, başkalarıyla iletişim kurma ihtiyacı sosyolojik, kendini geliştirme ihtiyacı ise psikolojiktir (Mercanlıoğlu, 2012: 48).

İhtiyaç, içten gelen şiddetli istem duygusunu belirtir. İhtiyaçların karşılanması gereklidir. Birey, ihtiyaçların karşılanması durumunda haz duymakta, karşılanmaması durumunda ise üzüntü ve acı yaşamaktadır. Bireyin ihtiyaçları karşılandıkça şiddetini kaybetmekte ancak zaman içerisinde yenilenebilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 121).

Motivasyon sürecini başlatan ve bireyi davranışa sevk eden en temel kavram, ihtiyaç kavramıdır. İhtiyaç, bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bu farklılık, işgörenler açısından da geçerlidir. Her ne kadar işletmelerin bulundukları sektör ve çalışma ortamına göre işgören ihtiyaçları farklılık gösterse de işgörenlerin genel olarak ihtiyaç duydukları bazı temel hususlar bulunmaktadır. Bunlar; adalet, tutarlılık, başarıma ihtiyacı, istikrar, kabul edilme, maddi rahatlık, statü, öz saygı, iş güvencesi ile rahat bir iş ortamı şeklinde ifade edilebilir (Güçlü, 2016: 52).

İşverenler, işgörenlerin motivasyonunu doyurulmamış ihtiyaçlarla sağlayabilmektedir. Motivasyon için işgörenlerin öncelikle ihtiyaç hissetmeleri gerekir. Hedefe ulaşmak için çaba gösteren işgörenlerin hedefe ulaşmaları durumunda ihtiyaçları azalmaktadır. İşgörenin ihtiyaç halinde oluşan dengesizlik halinin denge konumuna getirilebilmesi için ihtiyacın giderilmesi gerekmektedir. İşgörenin bu durumu fark etmesi ve ihtiyacın giderilmesine ilişkin duyduğu istek ise dürtü kavramıyla açıklanmaktadır (Erdoğan, 2011: 52).

2.2.2. Dürtü

Motivasyon sürecinde ihtiyaç kavramından sonra dürtü kavramı yer almaktadır. Sözlük anlamıyla dürtü, ruhsal ve bedensel dengenin değişmesi nedeniyle ortaya çıkan ve bireyi farklı tepkilere sürükleyebilen içten gelen bir durumu ifade etmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>, 08.03.2022). Bireyde fizyolojik, sosyolojik ya da psikolojik bir ihtiyaç belirmesi durumunda bu ihtiyacın giderilmesine ve davranışa dönüşmesine ilişkin organizmada ortaya çıkan güce dürtü denilmektedir (Batmaz, 2002: 46).

Dürtü ve ihtiyaç kavramları çoğunlukla birbirini yerine kullanılmaktadır. İhtiyaç; bireyin fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik eksikliklerinin ortaya çıkardığı durumu ifade ederken dürtü, bir ihtiyacın bireyde oluşturduğu psikolojik durumu belirtir. Bu psikolojik durum, ihtiyacın giderilmesi için bireyi uyarmaya ve canlandırmaya, kısacası motive etmeye yardımcı olmaktadır. İhtiyacın karşılanabilmesi için bireye enerji sağlayan rahatsız edici bir uyarıcı gücü ifade eden dürtü, uyarısına karşılık aldıkça zayıflamakta ve kaybolmaktadır (Arık, 1996: 121).

2.2.3. Hedef

Geleceğe yönelik bir düşünce veya hayalin belirli bir eylem planıyla desteklenmesi ve harekete geçilmesi, hedefi ifade etmektedir (Erşahin, 2007: 47). Sözlük anlamıyla hedef, yapılması tasarlanan iş ve varılacak yer, ulaşılabilecek son nokta demektir (<https://sozluk.gov.tr/>, 08.03.2022). İhtiyaçlarla birlikte ortaya çıkan dürtünün giderilmesi için hedefler önemlidir. Hedeflerin durumsal ya da nesnel olması mümkündür. Örneğin; işgörenin elindeki işi bitirmesi nesnel iken elindeki işi en iyi şekilde bitirmesi durumsal bir hedefi ortaya koymaktadır. İşverenler, işgörenin motivasyonunu artırabilmek için hedef belirlemeyi tercih etmektedirler. Gerekli koşulların sağlanması durumunda işgörelere yönelik sunulan kısa ya da uzun vadeli hedefler, onların ulaşmak için çalışacakları bir motive aracıdır (Ülker, 2001: 21).

2.2.4. GÜDÜLER

Motivasyon kavramının temelinde güdü kavramı yer almaktadır. GÜDÜ kavramı sözlük anlamıyla; bilinçli ya da bilinçsiz şekilde bir davranış ortaya çıkaran, bu davranışın sürdürülmesine veya yönlendirilmesine ilişkin itici güçtür (TDK, 2022). Bu kapsamda motivasyonda ihtiyaçlar, dürtü ve hedef sonucunda ortaya çıkan davranışa dönüştürme gücü güdü olarak ifade edilmektedir. GÜDÜ, ihtiyaçlar ve dürtüler çerçevesinde oluşturulan hedeflere ulaşabilmek için bireye enerji vererek bu enerjiyi davranışa dönüştüren veya başka bir davranışın seçilmesini sağlayan güçtür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 121).

Bireylerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda eyleme sevk edilmesi güdüdür. GÜDÜ, kişisel ve içsel bir durumu ifade etmektedir. Yönelimsel anlamda işletmelerin

hedeflerine ulaşabilmeleri için işgörenlerin güdülenmesi gerekmektedir. Ancak bu durumda işverenlerin, işgörenlerin güdüler etkisiyle gösterdikleri davranışları takip etmeleri beklenmektedir. İhtiyaçların tatmin edilmesine göre işgörenlerin güdülenme şiddetinde artış ya da azalış görülebilmektedir (Saraç, 2020: 63).

Güdülerin genel anlamda üç şekilde sınıflandırılabilmesi mümkündür. Bunlar; başarı güdüsü, bağlanma güdüsü ve güç güdüsüdür. Başarı güdüsü, bireylerin daha iyi sonuçlara ulaşmak için çabalamalarına neden olan gücü ifade etmektedir. Bu güç, bireylerin dikkatli şekilde iş yapmalarını ve iyi çalışmalarını gerektirir. Başarıyı kendine hedef edinen bireyler, daha istekli ve azimli şekilde çalışmaktadırlar (Cüceloğlu, vd., 2019: 251). Başarı güdüsüne sahip işgörenler, iş hayatında daha başarılıdırlar. Bu işgörenlerin sorumluluk duygusu genellikle yüksektir ve sürekli işiyle meşguldürler. Maddi ödüller yerine kendi gelişimlerine odaklanmaktadırlar (Terzi, 2002: 27-29).

Bağlanma güdüsü, sosyal ilişkilere ve arkadaşlıklara önem veren bireylerde görülmektedir. Bu güdünün yüksek olduğu bireylerin genel anlamda sevme ve sevilme ihtiyacı bulunmaktadır. Başkalarının duygularını anlamak ve kendi duygularını anlatmak isteyen bu bireyler, çalışma hayatında ekip çalışması açısından önemli görülmektedir. Pek çok işgören açısından sıkıcı ve zor görülen ekip çalışmasında işverenler, işgörenlerin tatmini ve ekip çalışmasının başarılı olmasında ekip arkadaşlıklarının önemli bir yere sahip olduğunu düşünmektedirler. Bağlanma güdüsü yüksek işgörenlerin ekip arkadaşlarıyla kuracağı olumlu ilişkiler, tatmin duygusu uyandırarak işini sevmesini ve en iyi şekilde yapmasını sağlayacaktır (Keser, 2006: 92-111).

Güç güdüsü, başkalarını denetleme ve etkileme isteği bulunan bireylerde görülmektedir. Bu güdünün yüksek olduğu bireyler, çevresindekileri kontrol altında tutma eğilimindedirler. Güç güdüsü yüksek işgörenler, organizasyonlarda güçlü kalmak ve gücünü kaybetmemek için çaba göstermektedirler. İşletmenin ve yöneticilerin çıkarları doğrultusunda hareket eden işgörenler, güç güdüsüyle daha fazla çalışmaya yönelebilmektedirler (Güney, vd., 2007: 300).

2.3. Motivasyon Kuramları

İşletmede iş veriminin ve iş doyumunun maksimum seviyeye getirilebilmesi ve bu seviyenin korunması için işgörenlerin motivasyonuna önem verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işverenler ve yöneticiler, işgören motivasyonu ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmalıdırlar. Birey davranışı oldukça karmaşıktır. Bu karmaşıklık yalnızca psikolojik süreçlerle izah edilebilir. Motivasyon da bu süreçlerden biridir. Motivasyon sürecini açıklamak için motivasyon kuramları ortaya konulmuştur. Bu kuramlar süreç içerisinde vurguladıkları aşamalara göre farklılık göstermektedirler. Genel olarak tüm kuramların kabul gördüğü söylenebilir. Bunun temel sebebi ise insanları motive etmek için tek bir reçetenin olmayışdır. İnsanlar farklıdır ve herkesin kendine özgü değerleri bulunmaktadır. Ancak tüm insanlar için ortak olan belli başlı ihtiyaçlar da söz konusudur. Bir işletmede işverenler ve yöneticiler, işgörenlerin farklı motivasyon noktalarından ziyade benzer olanlara odaklanarak bu konuda çözüm üretme gayreti içine girmektedirler. Motivasyon kuramları çerçevesinde işgörenlerin hangi durumlarda ya da olaylarda motive oldukları belirlenerek daha üretken ve verimli şekilde çalışmalarını sağlanabilecektir (Kara, 2005: 141).

Motivasyon kuramları, kapsam ve süreç kuramları şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Kapsam kuramları, bireyleri motive eden olay ve durumlara yönelmektedir. Süreç kuramları ise bireyleri belirli bir şekilde davranmaya sevk eden dış etmenleri açıklamaktadır. Kapsam kuramları bireyin belirli bir andaki güdü ve ihtiyaçlarını belirlemeye çalışırken süreç kuramları bireydeki motivasyonun nasıl davranışa dönüştüğünü, değişkenlerin birbirlerini nasıl etkilediklerini açıklamaya çalışmaktadır (Baykal, vd., 1992: 3).

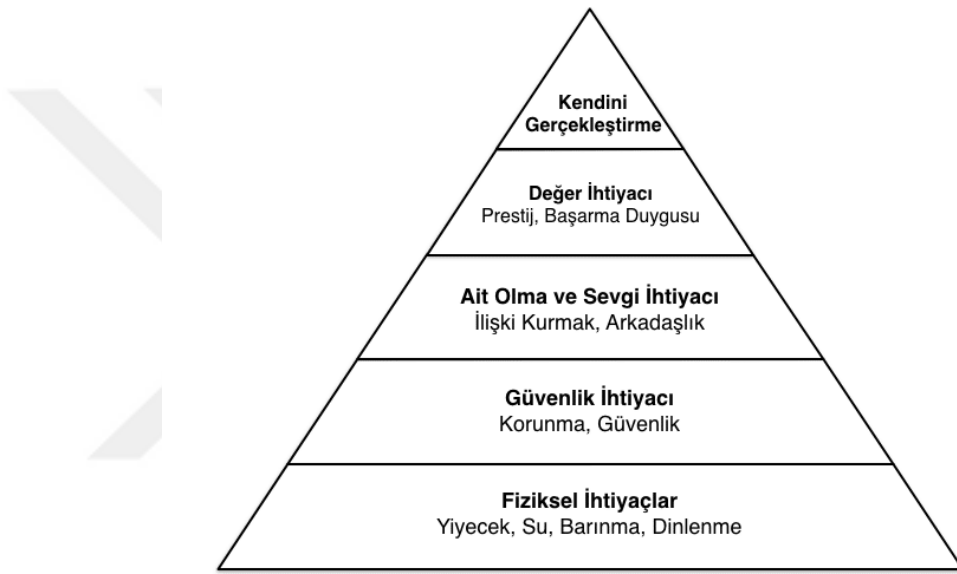
2.3.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, bireyin içinde bulunan ve bireyi belli bir yönde davranmaya sevk eden faktörleri incelemektedir. İşletmelerde işverenler ve yöneticiler, bu faktörleri kullanarak istenen işgören motivasyonunu sağlayabileceklerdir. Bu nedenle işverenler ve yöneticilerin kapsam kuramlarını anlaması önemli görülmektedir. Kapsam kuramları dört şekilde sınıflandırılabilir.

Bunlar; ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, çift faktör kuramı, VIG teorisi ve başarı güdüsü kuramıdır.

2.3.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

1940'lı yıllarda Abraham H. Maslow tarafından ileri sürölmüştür. Maslow'un bu kuramına göre insanları motive eden birden çok ihtiyaç bulunmaktadır. Ancak bu ihtiyaçlar, belli bir hiyerarşı içinde yer almaktadırlar. Bu hiyerarşı Şekil 2.1'de gösterilmektedir.



Görsel 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: (Maslow, 1943)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi üç temel varsayım üzerine kurulmuştur. Bu varsayımlardan birincisi, insanların davranışlarını yönlendiren ihtiyaçların tatmin edilmemiş ihtiyaçlar olduğudur. Tatmin edilmiş ihtiyaçların bireyin davranışlarını yönlendirme gücü bulunmamaktadır. İkincisi, bireyin ihtiyaçları önem derecesinde hiyerarşik şekilde sıralanmaktadır. Piramit çerçevesinde bu sıralama aşağıdan yukarıya gerçekleşir. Üçüncüsü ise piramidin üst sıralarında yer alan ihtiyaçların doyurulmasına geçilmeden önce alt sıralardaki temel ihtiyaçların yüksek oranda doyurulması gerekmektedir (Güney, 2007: 201).

Bireyi en çok etkileyen ve doyurulması en çok gerekli olan ihtiyaçlar, fiziksel ihtiyaçlardır. Fiziksel ihtiyaçlar; su, yiyecek, barınma vs.dir. Motivasyon için

öncelikle bireyin fizyolojik ihtiyaçlarının yeterli düzeyde giderilmesi gereklidir. Bu ihtiyaçlar makul ölçüde tatmin edildikleri takdirde piramide göre daha üstte yer alan ihtiyaçlara geçilmesi mümkündür. Bu nedenle fizyolojik ihtiyaçlar, birey açısından öncelikli ihtiyaçlardır. İşgören açısından fiziksel ihtiyaçlar; yemek imkânı sağlanması, dinlenme araları verilmesi vs.dir. Piramidin ikinci sırasında yer alan güvenlik ihtiyaçları, bireyin tehdit ve tehlikelere karşı güvenli bir ortamda yaşama isteğinin bir sonucudur. Bu güvenlik öncelikle bireyin yaşamına yönelik olmaktadır. Sonrasında malvarlığının korunması önemli bir yere sahiptir. Güvenlik ihtiyaçları çerçevesinde bireyin öldürülmeyeceğinden ya da eşyalarının çalınmayacağından emin olması gerekir. Bu ihtiyaçlara yaşlılık ve hastalık gibi durumlarda geleceğinin garantiye alınması da dâhil görülmektedir. İşgören açısından; emeklilik, sigorta, iş güvenliğinin sağlanması vs.dir (Eroğlu, vd. 2021: 56). Üçüncü sıradaki sevgi ve ait olma ihtiyacı, sosyal ihtiyaç olarak ifade edilmektedir. Bu ihtiyaçlar, bireyin toplumsal bir varlık olmasından kaynaklıdır. Bu bağlamda bireyin; toplum tarafından kabul görme, arkadaşlık kurma, sevilme gibi ihtiyaçları söz konusudur. Bu ihtiyacın işgören açısından yansımaları ise diğer işgörenlerle iyi ilişki kurma ve yöneticilerle olumlu iletişimde bulunma şeklindedir. Değer ihtiyacı, işgören motivasyonu açısından önemli görülen ihtiyaçlardandır. Bu ihtiyaçta bireyin başarıya duyduğu ve statü kazanması yer almaktadır. Bireyin takdir edilme, beğenilme, tanınma gibi ihtiyaçları değer ihtiyacı içerisinde değerlendirilmektedir. Son olarak kendini gerçekleştirme basamağı bulunmaktadır. Bu basamak, değer ihtiyacının bir üstü olarak görülebilir. Çevresi tarafından tanınmak ve takdir görmek isteyen insan, son basamakta kendini gerçekleştirmek istemektedir. Kendinin özelliklerini bilme, isteklerini anlama, yalnız olma isteği gibi durumlar bu ihtiyaç çerçevesinde ele alınmaktadır. İşgören açısından kendini geliştirme ortamı sunulması ya da potansiyelini gösterebileceği yaratıcı işler verilmesi gibi durumlar bu ihtiyaç basamağı içerisinde yer alır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacı piramidin en son basamağındadır. Bu bağlamda önceki basamaklarda yer alan ihtiyaçların belli düzeyde giderilmesi ile bu ihtiyacın tatmini mümkün olabilecektir. Maslow, tüm ihtiyaçları karşılanmış kişilere “tatmin edilmiş insanlar” demektedir (Güney, 2007: 227-228; Özkalp ve Kirel, 2005: 247).

2.3.1.2. Çift Faktör Kuramı

Frederick Herzberg ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramın varsayımlarına göre işyerinde işgöreni motive eden ya da aksine tatminsizliğine yol açan faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir. İşgöreni motive eden faktörlerin yokluğu, işgörende nötr durum oluşturmakta ya da doyumsuzluğa sebebiyet vermektedir. Bu nedenle Herzberg, işgöreni motive eden faktörleri “özendirici faktörler”, kötümser olmasına sebebiyet veren faktörleri ise “hijyenik faktörler” şeklinde adlandırmaktadır (Herzberg, vd., 1976: 71). Kuramın önermesine göre bu iki küme birbirinden ayrıdır. Bir küme işgörenin doyuma ulaşmasını sağlarken diğer küme ise doyumsuzluğa neden olur. Çift faktör kuramının işverenler ve yöneticiler için verdiği mesaj açıktır. Bir işletmede işgörenlerin tatminsizliğini ortadan kaldırmak için hijyenik faktörlerin belli bir düzeyde bulunması önemlidir. Bu faktörlerin yokluğu durumunda işgörenin motive edilmesi mümkün değildir. Ancak bu faktörler tek başına işgöreni motive etme gücüne sahip olmadığı için işgörende yüksek performansa etki etmemektedir (Yapar, vd., 2005: 41).

İşletmede bulunması gereken hijyenik faktörler şu şekilde ifade edilebilir: şirket politikası, teknik bilgi, yönetici-işgören ilişkileri, iş ortamının fiziksel koşulları, işgörenler arasındaki ilişki, ücret ve maaş düzeyi vs. Örneğin, bir işletmede bulunan su temizleme sistemi işgöreni motive etmez ancak bu sistemin bulunmaması işgörenin performans düşüklüğüne sebebiyet verecektir. İşgörenin motive edilmesi ve yüksek performans göstermesi için özendirici faktörlerin bulunması gereklidir. İşletmede bulunması gereken özendirici faktörler şu şekilde ifade edilebilir: başarının tanınması, ödüllendirme, takdir etme, uygun bir görevde çalıştırma, yeterli sorumluluk verme, terfi vs. (Eren, 2020: 32-33). Bu bağlamda işverenlerin ve yöneticilerin işgörenin motivasyonu için öncelikle hijyenik faktörleri belli bir düzeye getirmeleri, sonrasında ise özendirici faktörlerle işgörenleri motive etmeleri beklenmektedir. Herzberg’e göre özendirici faktörler, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisindeki üst düzey ihtiyaçları, hijyenik faktörler ise alt düzeydeki ihtiyaçları ifade etmektedir. İşgörenin motivasyon açısından nötr olabilmesi için

öncelikle hijyenik faktörlerin tatmin edilmesi, sonrasında motivasyon artırımı için özendirici faktörlere yönelinmesi gerektiğini savunmaktadır (Barutçugil, 2016: 376).

2.3.1.3. VIG Teorisi

Clayten Alderfer tarafından ortaya konulmuştur. Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını modern durumlara uyarlayarak üç basamağa indirmiştir. Bunlar; var olma (V), ilişkilerde bulunma (I) ve gelişme (G) ihtiyaçlarıdır. Var olma ihtiyacı, Maslow'un fiziksel ihtiyaçları ile güvenlik ihtiyaçlarını karşılamaktadır. İlişkilerde bulunma ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı ile ilişkilendirilmektedir. Geliştirme ihtiyacı ise değer ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyacına karşılık gelmektedir. Ancak bu ihtiyaçlar, bireylerin durumlarına göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, işi olmayan birey iş, işi olan birey statü ihtiyacı içinde bulunabilir. Alderfer'in sıralamasında da Maslow'da olduğu gibi (V)'den (G)'ye doğru bir sıralama söz konusudur (Onaran, 1981: 40'dan akt: Özer ve Topaloğlu, 2008).

Bu kuramın Maslow'un kuramından ayrılan yönü, üst ihtiyaçların tatminsizliği durumunda alt ihtiyaçlara duyulan gereksinimin artmasıdır. Üst düzeydeki bir ihtiyacı tatmin etmek güçleşirse, alt düzeydeki ihtiyaçlar daha çok istenmektedir. Bu nedenle üst düzeydeki ihtiyacın karşılanmaması halinde bireyin bir alt düzeydeki ihtiyaca gerilemesi ve o ihtiyacın artması söz konusu olacaktır (Süral Özer ve Topaloğlu, 2008: 10).

2.3.1.4. Başarı Güdüsü Kuramı

David McClelland tarafından ortaya konulan bu kurama göre insan, ihtiyaçlarını öğrenme yoluyla sonradan kazanmaktadır. Bu nedenle bu kurama, kazanılmış ihtiyaçlar kuramı da denilmektedir. McClelland, yaptığı araştırmalar sonucunda ihtiyacı; başarıya duyulan ihtiyaç, ilişki kurmaya (bağlılığa) duyulan ihtiyaç ve güce duyulan ihtiyaç şeklinde ayrıma tabi tutmuştur. Bireyin bu ihtiyaçlarının hayat tecrübesi ve zamana göre ortaya çıktığını savunan McClelland, işverenlerin ve yöneticilerin işgörenlere göre farklı motivasyon oluşumlarına yönelmesi gerektiğini belirtmiştir. Başarıya ihtiyaç duyan işgörenler, sürekli olarak

bir şeyleri başarmaya çalışmakta ve belirledikleri hedeflere ulaştıklarında ise motive olmaktadır. Bu tip işgörenler, başarılarının takdir edilmesini beklerler. Güce ihtiyaç duyan işgörenler, başkalarını idare etme ve onların üzerinde olma isteği içindedirler. İşletmenin iyiliği ve iş disiplini bu tip işgörenlerde ön planda yer almaktadır. İlişki kurma ihtiyacı, McClelland tarafından üzerinde en az durulan ihtiyaçtır. Bu ihtiyaca sahip işgörenler, sosyal güdülerle ve grup dinamiği ile hareket etmektedirler. Önderlik etmek yerine belli bir grupta yer almak ve bu gruba uymak istegindedirler (Özkalp ve Kirel, 2005: 256; Güney, 2007: 230).

2.3.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, insan davranışının başlangıcını, yönlendirilmesini, sürdürülmesini ve durdurulmasını açıklamaya çalışmaktadır. Bir başka deyişle süreç kuramlarında, motivasyonun bireyi nasıl harekete geçirdiği ele alınmaktadır. Bu kapsamda motivasyon sürecindeki değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri incelenmektedir. Burada odak nokta, motivasyon oluşumudur. Belirli bir davranışı gösteren bireyin aynı davranışı tekrarlaması ya da tekrarlamamasının nasıl sağlanacağı üzerinde durulmaktadır. Bu kuramlarda kişisel farklılıkların motivasyondaki önemi değerlendirilmektedir. Süreç kuramları dört şekilde sınıflandırılabilir. Bunlar; davranışı şartlandırma kuramı, bekleyiş kuramı, eşitlik kuramı ve amaç kuramıdır (Barutçugil, 2016: 377).

2.3.2.1. Davranışı Şartlandırma Kuramı

Skinner tarafından geliştirilmiştir. Skinner bu kuramda bireyin davranışı sonucunda ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz durumlara göre aynı davranışı tekrar gösterip göstermeyeceğini incelemiştir. Bu kurama göre bireyler, kişisel olarak en çok ödüllendirilen davranışa yönelmektedirler. Bu nedenle bireyin gösterilen davranış sonrasında karşılaşacağı sonuç önemsenmektedir. Örneğin işgören, bir davranışı nedeniyle amiri tarafından cezalandırılırsa farklı bir davranış sergilemeye yönelecektir. Ancak davranışın ödüllendirilmesi halinde aynı ya da benzer davranışlar sergilenmeye devam edilecektir. Bu kuramda ödüllendirme ve cezalandırma temel elemanları üzerinde durulmaktadır. İşverenler ve yöneticiler,

işgören davranışına ilişkin ödüllerin kişiden kişiye farklılık gösterdiği bilinciyle deneme ve tecrübe etme yoluyla bu ödülleri belirlemektedirler (Koçel, 2020: 646).

2.3.2.2. Bekleyiş Kuramı

Victor Vroom tarafından geliştirilen bu kuramda işgörenlerin iş şartları içerisindeki davranışlarının tahmin edilmesine yoğunlaşmıştır. Vroom, belli şartlar altında insan davranışlarının beklenen ve hesaplanabilen bir değere sahip olduğunu ifade etmektedir. İşgörenin davranış sonucunda beklediği değerın büyüklüğünü davranışla ilişkilendirmektedir. Bu kapsamda Vroom, işgörenin emeği/eforu ile ortaya çıkan performans ve performans sonucu elde edilen ödül üzerinde durmaktadır. Performans sonucu elde edilen pozitif ödüller işgörenin motivasyonunu artırırken negatif ödüller ise azaltmaktadır. Bekleyiş kuramının varsayımlarına göre her bireyin farklı ihtiyaçları vardır ve davranışları bu ihtiyaçlar doğrultusunda şekillenmektedir. Davranışlar sonucunda ulaşılacak ödül ise bireyin davranışlarını yönlendirmektedir (Altuğ, 1997: 80; Küçüközkan, 2015: 106-107).

Ödüllerin işgörenler üzerindeki etkileri farklılık göstermektedir. Bu nedenle işgörenin davranışsal açıdan gayreti, ödülü elde etme arzusuyla bağlantılıdır. Ödülü elde edeceğine yönelik inanç ve bekleyiş, işgöreni motive ederek belli bir yönde davranmaya sevk etmektedir. Kurama göre bu yönde davranarak istediği ödülü elde eden işgören, bu ödülün daha yüksek ödüllere ulaşma açısından bir araç olduğu bilinciyle hareket ederek kendini yeniden motive edebilmektedir (Durmaz, 2006: 122).

2.3.2.3. Eşitlik Kuramı

J. S. Adams tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramın temelinde yalnızca bireyin durumu değil diğer bireylerin durumları da incelenmekte ve adalet duygusu üzerinde durulmaktadır. Tarafsızlık ve eşitlik temeli üzerindeki bu kuram, işgören motivasyonunu anlamada faydalı teorilerden biridir. Eşitlik kuramına göre işgörenler, yalnızca kendi ödülleri ile değil başkalarının aldıkları ya da alamadıkları ödüllerle de ilgilenmektedirler. Bu durumun bireyi motive ettiği savunulmaktadır. Bireyler, kendi çalışması ve elde ettiği ödül ile başkalarının durumunu karşılaştırma

eğilimindedir. Bu karşılaştırma sonucunda birey eşitsizlik hissederse motivasyonu düşecektir. Bu eşitlikte temel hususlar; maaş, terfi, statü vs.dir. (Koçel, 2020: 12).

2.3.2.4. Amaç Kuramı

İşgörenlerin ve yöneticilerin düzenli ve tutarlı şekilde hedef belirlemeleri gerektiği üzerine kurulmuştur. Bu kurama göre amaç, bireyin motivasyonu üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Edwin Locke tarafından geliştirilen bu kurama göre kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de ortaya koymaktadır. İşgörenin çalışma konusunda hedeflediği amaçlar, onu yönlendirir. Birey, enerjisini bu amacı gerçekleştirmeye yoğunlaştırır. Bu bağlamda amaç, başarıyı etkileyen önemli bir faktördür. Amaçların ulaşılabilirlik durumu ile bireylerin motivasyonu arasında sıkı bir ilişki söz konusudur. Açıkça belli olan amaçlar, işgörenin hangi yönde çaba göstereceğini belirleyeceğinden daha etkili görülmektedir. Ayrıca amaçların, işgören motivasyonuna etki edebilmesi için işgören tarafından benimsenmesi gerekmektedir. Yapılacak işin sonuçları hakkında bilgi verilmesi ve alınacak kararlara katılım sağlama da bireylerin motivasyonları üzerinde olumlu etkiye sahiptir (Gökçe ve Atabey, 2003: 64; Durmaz, 2006: 122).

2.4. Motivasyon Çeşitleri

Motivasyon, bireyin karşılanan ihtiyaçları çerçevesinde çeşitlendirilebilmektedir. Bu kapsamda motivasyon çeşitleri şunlardır: fiziksel motivasyon, sosyal motivasyon ve psikolojik motivasyon.

2.4.1. Fiziksel Motivasyon

Fiziksel motivasyon, bireyin fiziksel ihtiyaçlarının karşılanması durumunda ortaya çıkan motivasyon çeşididir. Fiziksel ihtiyaçlar, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinin en alt basamağında yer almaktadır. Yemek, içmek, barınmak, uyumak gibi bireyin temel ihtiyaçlarını içeren fiziksel ihtiyaçlar, diğer ihtiyaçlara göre önceliklidir. Bireyin hayatını sürdürebilmesi için öncelikle fiziksel ihtiyaçlarını gidermesi gerekmektedir. Bu ihtiyaçlar giderilmeden diğer ihtiyaçlara geçilmesi güçtür. Örneğin, karnı aç olan bir bireyin statüsünü düşünmesi mümkün değildir. Maslow, fiziksel ihtiyaçların hayat boyu devam ettiğini belirtmektedir. Fiziksel

ihtiyaçlar yalnızca insanlarda değil tüm canlılarda bulunmaktadır. Hayvanların da bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik davranış sergilediği görülmektedir. Kalıtım yoluyla geçen fiziksel ihtiyaçlar, diğer ihtiyaçların temelini oluşturur. Ancak bu ihtiyaçların şiddeti kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 41-45; Dur, 2014: 6-7).

2.4.2. Sosyal Motivasyon

Bireyin sosyal ihtiyaçları, insanın sosyal bir varlık olması nedeniyle doğuştan gelebileceği gibi sonradan öğrenilmiş de olabilmektedir. Arkadaşlık kurmak, çevre edinmek, iyi bir iş sahibi olmak, sevmek, beğenilmek gibi ihtiyaçlar sosyal ihtiyaçlar içerisinde yer almaktadır. Sosyal ihtiyaçlarda bireyin içsel durumu kadar toplumsal koşullar da önemli bir yere sahiptir. Toplum tarafından değer görmek ve belli bir grup tarafından sahiplenilmek bireyin sosyal ihtiyaçları içerisinde değerlendirilebilir. Sosyal ihtiyaçlar, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinde üst basamaklarda bulunmaktadır. Bu bağlamda sosyal motivasyonun sağlanabilmesi için öncelikle bireyin fiziksel motivasyonu sağlaması gereklidir. İşgören açısından değerlendirilecek olursa iyi bir kariyere sahip olmak ya da işyerinde iyi bir mevkide bulunmak, işgörenin sosyal motivasyonunu sağlamaktadır (Keskin, 2008: 22-23; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 41-45).

2.4.3. Psikolojik Motivasyon

Bireyin ruhsal/psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması ile elde edilebilmektedir. Psikolojik ihtiyaçlar, fiziksel ve sosyal ihtiyaçlar gibi bireyin davranışlarını yönlendirmektedir. Bu ihtiyaçlar da sosyal ihtiyaçlar gibi doğuştan gelen veya sonradan öğrenilen şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Psikolojik ihtiyaçların sebeplerinin belirlenmesi güçtür. Bunun temel sebebi ise her bireyin ruhsal yapısının birbirinden farklı olmasıdır (Taşpınar, 2006: 20-21). Bireyin psikolojik ihtiyaçları, farklı aşamalardan geçerek oluşmaktadır. Bu ihtiyaçlar bazen bireyin bağımsız olma isteği bazen de kendini gösterme isteğinden ileri gelmektedir. Özellikle işgörenler açısından psikolojik ihtiyaçlar farklılık gösterdiğinden işverenler ve yöneticiler tarafından bu ihtiyaçların tahlil edilmesi zordur. Bunun için işgörenin özelliklerinin iyi tahlil edilmesi gerekmektedir. İşgörenlerin psikolojik motivasyonu bazı

durumlarda kendini göstermekten bazı durumlarda ise en tepede yer alma isteğinden kaynaklanabilmektedir. Bu kapsamda işgörenlerin genellikle işinde yükselme ve başarı elde etme ihtiyaçlarının tatmin edilmesiyle psikolojik motivasyona ulaştıkları söylenebilir. Bu çerçevede işverenler ve yöneticiler tarafından işgörenlerin psikolojik motivasyonunun sağlanması mümkündür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008: 41-45; Dur, 2014: 8).

2.5. Motivasyonu Etkileyen Faktörler

İşgörenlerin iş ortamında etkili ve verimli çalışmalarının temelinde motivasyon yer almaktadır. Motivasyon, işgörenlerin istekli şekilde çalışmalarını sağlamaktadır. Bu kapsamda ortaya iyi bir iş çıkmasını bekleyen işverenler ve yöneticilerin işgörenleri motive edici faktörleri iyi anlamaları gerekmektedir. İşgörenlerin motivasyonunu etkileyen faktörler tek ve standart değildir. Her işgöreni motive edici farklı faktörler bulunabilir. Bu durum, işgörenlerin davranışlarının anlaşılmasını gerekli kılmaktadır. Ancak bireylerin davranışları karmaşık bir yapıya sahip olduğundan anlaşılması güçtür. Bu bağlamda işverenlerin ve yöneticilerin işgören motivasyonu açısından farklı faktörleri göz önünde bulundurmaları beklenmektedir. Çalışma kapsamında motivasyonu etkileyen faktörler; içsel faktörler, dışsal faktörler, psiko-sosyal faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere dört başlıkta incelenecektir.

2.5.1. İçsel Faktörler

Bireyler, belli bir sonuca ulaşmak için gayret gösterirler. Bu çabanın temelinde bireyin ihtiyaçları yer almaktadır. Bireyin motivasyonunu etkileyen içsel faktörler, bireyin içinden gelen doğal itici gücü ifade etmektedir. Bireyin ihtiyaçlarını tatmin için harekete geçmesinde bu gücün etkisi oldukça önemlidir. Dışsal etki gerekmeksizin içsel faktörler sayesinde bireyin kendi kendini motive ederek olağan ya da olağanüstü bir çaba göstermesi mümkündür (Ağca ve Ertan, 2008: 142). İçsel motivasyonda birey öncelikle ulaşmak istediği hedefi zihinsel olarak oluşturmaktadır. Sonrasında oluşan bu hedefe yönelik olarak davranış sergilemektedir (Durmaz, 2006: 96).

İşgörenin içsel motivasyonunun sağlanabilmesi için yaptığı işin tatmin edici olması ve işgörene kendini geliştirme imkânı sunulması gerekmektedir. İşletmenin hedeflerine ulaşabilmesi için işgörenlerin içsel motivasyonlarının sağlanması oldukça önemlidir. İçsel motivasyonu sağlanan işgörenler işlerini severek ve isteyerek yapmaktadırlar (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 83).

İnsanlar tabiatları gereği karmaşık bir yapıya sahiptirler. Bu nedenle işverenler ve yöneticilerin, işgörenlerin işletme amaç ve hedefleri doğrultusunda davranış göstermesini sağlamaları gerekmektedir. İşgörende bu davranışın oluşması üç şekilde gerçekleşebilir. Bunlar; görev, korku ve sevgidir. Görev gereği iş yapan işgörenler, o işi yapması gerektiği bilinciyle çalışmaktadır. Korku nedeniyle iş yapan işgörenler, mecburiyetten iş görmektedir. Sevgi ise işgörenin yaptığı işi severek ve isteyerek yapmasını sağlamaktadır. Bu çerçevede yapılan işten alınacak en yüksek verim, sevgi ile yapılan çalışmalardan elde edilmektedir. Ancak içsel motivasyon 1950'li yıllardan sonra önem kazanmıştır. Bu tarihlerde işgörenin yaratıcılığına duyulan ihtiyaç artmaya başladığından içsel motivasyon üzerinde durulmaya başlanmıştır. İçsel motivasyon dışsal motivasyona göre daha güçlü ve kalıcıdır (Baltaş, 2019: 40).

İçsel motivasyon, işgörenin elde ettiği başarıyı bir ödül olarak algılamasına yardımcı olmaktadır. Bu motivasyonda işgören davranışlarının temelinde; başarıma duygusu, kendini yeterli hissetme, işini sevme gibi duygular yer almaktadır. (Eroğlu, 2021: 124). İşgörenin içsel motivasyonunun oluşmasını sağlayan faktörlerden biri, işgören tarafından işin ilgi çekici ve anlamlı bulunmasıdır. İşgörenin belli bir yetenek gerektiren bir işi yapması, onun kendisini önemli görmesini sağlayarak motivasyonunu artırmaktadır. Rutin işlerin yapılması ise işgörenin motivasyonunu düşürmektedir. Yönetici ya da müşteri memnuniyetinin görülmesi de bu anlamda işgöreni motive edebilmektedir (Şenol, 2010: 80). Bunun yanı sıra işveren ya da yönetici tarafından takdir edilme, işgöreni motive etmektedir. Maliyetsiz ve zahmetsiz olan takdir etme, diğer işgörenler önünde yapıldığı takdirde daha da etkili olabilmektedir. Takdir etme haricinde ödüllendirme de işgöreni motive etmektedir. Aksi takdirde işgören, ne kadar çalışırsa çalışsın değer görmediği hissine kapılmaktadır (Delfgaauw ve Dur, 2007: 606).

2.5.2. Dışsal Faktörler

Motivasyonda dışsal faktörler, bireylerin hayatlarını sürdürmelerini ve davranış alışkanlıkları kazanmalarını sağlamaktadır. Bireylerin motivasyonunda üstleri, çevresi ya da içinde bulunduğu grup tarafından takdir görmek ve beğenilmek önemlidir. Bu yöndeki motivasyon genellikle ödüllendirme ile sağlanmaktadır. İşgören açısından dışsal motivasyon, işle doğrudan ilişki barındırmayan ve iş tamamlandıktan sonra yapılan ödüllendirme ve takdirle sağlanabilmektedir. Örneğin, işgörene başarılı bir iş çıkarması karşılığında tatil verilmesi gibi. Bireyler, toplum tarafından beğenilmek için çaba göstermektedirler. Gelenek, görenekler ve idealler de bu konuda önemli bir yere sahiptir. İnsanlar, toplum tarafından takdir edilen davranışlara sahip olmak isterler (Selen, 2016: 107-108).

İçsel faktörler, işgörenin motive edilmesinde dışsal faktörlere nazaran daha etkilidir. İşgörenin işini sevmesi ve istekle yapması durumu içinden gelen güçle gerçekleşmektedir. Ancak dışsal motivasyon da içsel motivasyonunu geçici süreliğine etkileyebilmektedir. Bu bağlamda işgöreni motive eden dışsal faktörler şunlardır; prim, ödül, terfi, ikramiye vs. (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 84). Ücret, işgörene çalışma karşılığı verilirken prim ise başarı karşılığında ücrete ek olarak verilmektedir. İşgörenlerde en etkili dışsal faktörün “para” olduğu iddia edilse de yapılan araştırmalara göre fakirlik sınırında olmayan işgörenler için takdir edilme, başarı sağlama, sorumluluk gibi faktörler de en az “para” kadar önemli görülmüştür (Baltaş, 2012: 46).

Dışsal motivasyonun sağlanmasında sosyal motivasyon araçları ve örgütsel motivasyon araçları söz konusudur. Sosyal motivasyon; arkadaşlık, ast-üst ilişkileri gibi toplumsal iletişime dayanmaktadır. Örgütsel motivasyon ise işgörenin performansını arttırmaya yöneliktir. Bunlar; çalışma ortamı, ikramiye, ücret eşitliği, terfi, iş güvencesi vs. şeklinde sayılabilir. Ücret eşitliği, işgörenin yaptığı işe göre diğer işgörenlerle kendini kıyasladığında olumsuz bir algıya kapılıp motivasyonunun düşmesini engellerken iş güvencesi ise işgörenin her an işten çıkarılabileceği korkusu duymaksızın sağlıklı şekilde çalışmasına yardımcı olmaktadır (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007: 108).

İşgörenlerin motivasyonunu dışsal faktörlerin düşürmesi söz konusu olabilmektedir. Örneğin, işgören bir hata yaptığında yöneticiler ya da işveren tarafından aşağılanması, cezalandırılması, haklarının elinden alınmaya çalışılması ya da sözlü şekilde incitilmesi gibi davranışlar işgören motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durumun ortaya çıkmaması için yöneticilerin ve işverenlerin işgörenlerin hata yapabileceğini gözetmesi gerekmektedir. Yapılacak hataların işgörenlerin gururunu incitmeyecek şekilde çözüme kavuşturulması, onların motivasyonunu düşürmek yerine yükseltebilecektir (Selen, 2016: 108).

2.5.3. Psiko-Sosyal Faktörler

Psiko-sosyal faktörler, bireyin psikolojik yönden tatmin edilmesiyle motivasyonunu artırmaya ilişkindir. Bu kapsamda iş görenin motivasyonunu etkileyen psiko-sosyal faktörler şunlardır (Aytaç, 2021; 22):

- Yetki ve sorumluluk devri, işletmede işgörenlerin motivasyonunda en çok başvurulan yollardan biridir. Yetki ve sorumluluk devri, işgörene yürütülen işler açısından karar alma ve işe ilişkin başarıya yükümlülüğü şeklinde ifade edilebilir. Bu durum söz konusu olduğunda işgören, kendini önemli hissetmektedir. Kendisine güvenildiğini ve işinde iyi olduğunu hisseden birey, psikolojik olarak tatmin olmaktadır. Bu da onun motivasyonunu artırıcı etkiye sahiptir.
- Terfi, yöneticilerin etkin şekilde kullanabildikleri bir motivasyon aracıdır. İşgörenler, çalıştıkları işletmede bir üst görev veya makamda yer alabilmek için çaba sarf etmektedirler. İşgörenlere gösterdikleri başarılar sonucunda terfi imkânı sunulması, onları motive etmektedir.
- Rekabet, işgörenlerin daha azimli çalışmasını sağlayıcı faktörlerdendir. İşin yoruculuğunu ve monotonluğunu azaltan rekabet, işgörenin istekli çalışmasını sağlar. İş ortamında bulunan rekabet, işgörende diğerinden daha iyi iş yaparak daha yükseğe çıkma hedefi oluşturmaktadır. Bu durum, işlerin verimli şekilde yapılmasına ve işgörenlerin motive olarak kendilerini daha çok geliştirmelerine yardımcı olur.
- Bağımsız çalışma imkânı, işgörenin çalışırken kendini daha rahat hissetmesini sağlar. Sürekli bir baskı ortamı oluşturmak yerine işgörenlere

bağımsız çalışma imkanı sağlanması, onların bir şeyleri tek başına başarma gücünü ortaya çıkarabilmektedir.

- Sözlü ya da yazılı takdir, her tip işgöreni motive edebilen en genel yoldur. Masrafsız ve hızlı sonuç veren bu yol işgörenin motivasyonunu yükseltici etkiye sahiptir.
- Psikolojik güvence, özgüven kavramıyla ilişkilidir. İşgörene yapacağı işin, nasıl yapılacağının ve kimlerle çalışılacağının açıkça gösterilmesi, onun ortama daha kolay adapte olmasına yardımcı olmaktadır. Şüphenin azalması ve işgörenin kendine duyduğu güvenin artmasını sağlayan bu güvenceye yöneticilerin önem vermesi beklenmektedir.
- Sosyal katılım, işgörenlerin grup halinde çalışma yürüttükleri işletmeler açısından oldukça önemli bir motivasyon faktörüdür. İşgörenin sosyal ihtiyaçlarının karşılanması konusunda özen gösteren yöneticiler, onların motive olmasını sağlayabilmektedirler (Budak ve Budak, 2013: 71).

2.5.4. Örgütsel Faktörler

İşgörenin motivasyonunu etkileyen bir takım örgütsel faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler genel anlamda işletme ile ilişkilidir. Örgütsel faktörlerden işgörenlerin birlik olup tek bir hedefe yoğunlaşarak çalışma gerçekleştirmelerini sağlayan temel faktör, amaç birliğidir. Bir işletmede amaç, işverenler ve yöneticiler tarafından oluşturulmaktadır. İşletmenin gelecekte ulaşması istenen durumunu belirten amaç etrafında işgörenlerin toplanması, onların motivasyonunu artırıcı etki oluşturmaktadır. Bunun haricinde terfi, kararlara katılma, örgüt içi iletişim, takdir etme, iş genişletme gibi motivasyon artırıcı örgütsel faktörler vardır. Bunlardan özellikle kararlara katılma, işgören motivasyonu üzerinde oldukça etkilidir. İşgörenleri ilgilendiren bir konuda doğrudan doğruya veya temsilciler aracılığıyla işgörelere oy ya da söz hakkı tanınması, onların kendilerini değerli ve önemli hissetmelerini sağlamaktadır. Bu his, işgörelerde işin yapılması için motivasyon oluşturmaktadır (Güneş, 2021: 32-33).

2.6. Motivasyonun Sonuçları

Motivasyon, bireyi davranışta bulunmaya yönlendiren içsel itici gücü ifade etmektedir. Motivasyonun ortaya çıkmasında bireyin ihtiyaçları önemli rol oynamaktadır. Davranışın ortaya çıkmasının temelinde bireyin ihtiyaçlarını giderme isteği yer alır. İhtiyacı karşılamak üzere davranış sergileyen bireyler, ihtiyaçları karşılandığı takdirde tatmin edilmiş olacaklarından benzer ihtiyaçlar için motivasyonları azalır. Ancak ihtiyacın giderilmemesi halinde bireyde gerilim ortaya çıkmaktadır. Tatmin edilemeyen ihtiyaçlar, bireyde var olan dürtüleri harekete geçirmektedir. Bu dürtüler, tatmin edilemeyen ihtiyaçların giderilmesi için bireyi motive edici gücü oluşturur. Bu güç çerçevesinde birey, ihtiyacın giderilmesine yönelik hedefler belirlemeye yönelir. Hedeflere ilişkin arayış, ihtiyacın giderilmesi yolunda atılan bir adım olarak görüldüğünden bu yolda birey, kendini motive edebilmektedir. Belirlenen hedeflere ulaşılması ve ihtiyaçların giderilmesi halinde ise bireyin gerilimi azalmakta ya da ortadan kalkmaktadır. Bu durum, bireydeki motivasyonun bir sonucu olarak görülmektedir (Robbins ve Judge, vd. 2019: 230 vd.).

Günümüzde işletmeler, yoğun bir rekabet halindedirler. Bu rekabet gereği işletmelerin kaliteli işler ortaya koyarak farklarını belli etmeleri beklenmektedir. İşletmelerin hedefe ulaşmalarında, rekabet edebilmelerinde ve varlıklarını sürdürebilmelerinde en temel unsur işgörenlerdir. İşgörenler, işletmelerdeki işleri gerçekleştiren asıl elemandırlar. Yöneticiler, işgörenlerin işin verimli şekilde yapılmasındaki önemini anlamalıdır. İşgörenlerin ortaya güzel işler çıkarmalarında ise motivasyon önemli bir yere sahiptir. İşgörenler, işverenler ve yöneticiler tarafından istek ve ihtiyaçlarının belli bir düzeye kadar karşılanması halinde tatmin edileceklerinden motivasyonları artmaktadır. Yüksek motivasyon, işgörenin işe konsantre olmasını, yaptığı işi severek ve isteyerek yapmasını sağlar. Motivasyon, işgörene azim ve güç vermektedir. Bu azim ve güç sayesinde işgören, hem kendisine hem de çalıştığı işletmeye faydalı olacak verimli işler sergilemektedir. Bu nedenle işverenlerin ve yöneticilerin sürekli şekilde işgörenlerin motivasyonunu yüksek tutmaları gereklidir. Bu konuda işgörenlerin istek ve ihtiyaçlarından yola çıkılarak çeşitli faaliyetler gerçekleştirilmelidir Örneğin; terfi, maaş artırımı, ikramiye, tatil

verme, takdir etme gibi hususlar işgörenleri motive edebilmektedir (Güneş, 2021: 33-34).

İşgörenlerin motivasyonuna önem verilmeyen ve baskıcı şekilde yönetilen işletmelerde işgörenler, isteksiz ve azimsizdirler. İmkân bulduklarında o işletmeden ayrılarak başka işlere geçmek istemektedirler. Bu nedenle yaptıkları işlerde de hatalar ve eksikler görülür. Böyle işletmelerde işverenler ve yöneticiler ile işgörenler arasında sorunların ortaya çıkması ve işlerin sekteye uğraması muhtemeldir. Bu durum ise hem işgörene hem de işletmeye zarar verici nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda günümüz işletmelerinde ortaya daha iyi işler çıkarılabilmesi için işgörelere gerekli önem ve değerin verilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

2.7. COVID 19 Korkusu İle İşgören Motivasyonu Arasındaki İlişki

COVID 19 salgını, 2019 yılının sonlarından beri tüm dünya genelinde etkilidir. Bu salgın, tüm alanlarda olduğu gibi iş gücü piyasalarını da ciddi şekilde etkilemiştir. Kapatılan işletmeler, açılış kapanış saatlerine ilişkin kısıtlamalar, sosyal mesafe önlemleri gibi pek çok husus bu dönemde toplumlarda yerini almıştır. İşverenler, salgın sürecinde yeterli geliri sağlayamadıklarından maliyeti azaltmak adına işgörenleri işten çıkarmaya yönelmişlerdir. Türkiye’de bu durum başlarda engellenmeye çalışılsa da sürecin uzaması nedeniyle işsizlik gerçeği önlenememiştir. İçinde bulunduğumuz dönemde işgörenler, işini kaybetme korkusu ve işsizlik kaygısı yaşamaktadırlar (Yılmaz ve Sağlam, 2021: 519-521).

Salgın, tüm toplumlarda korku ortaya çıkarmıştır. COVID 19 korkusu olarak adlandırılan bu korku, işgörenlerde de önemli şekilde etkisini hissettirmektedir. İşgörenler, salgın şartlarında alınan önlemler ve hastalığın bulaşma tehlikesi nedeniyle rahat şekilde çalışma ortamını kaybetmişlerdir. COVID 19 salgınının oluşturduğu korku nedeniyle işgörenler, birbirleri ve müşteriler ile temasa geçememekte ve iletişim kuramamaktadırlar. Bu durum, özellikle hesaplamalarda ya da iletişimlerde hatalara sebebiyet vermektedir. İşgörenler, çalışma ortamında sağlıkları konusunda kendilerini güvende hissedememektedirler. Önlem olarak getirilen maske kullanma zorunluluğu, sosyal mesafe, dezenfekte işlemleri gibi hususlar işgörenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlığını

kaybetme kaygısı ve enfekte olma korkusu, işgörenlerin performansını düşürmektedir. Özellikle bazı işgörenlerin ya da müşterilerin önlemler konusunda gerekli hassasiyeti göstermemesi, işgörenlerdeki kaygı düzeyini artırabilmektedir (Sönmez, 2020: 161, 170).

COVID 19 sürecinde önlem amaçlı maske kullanımı ve sosyal mesafe, işgörenlerin hizmet kalitesini ve çalışma şartlarını zorlaştırmaktadır. Müşterilerin istek ve ihtiyaçlarının anlaşılmasında yaşanan güçlükler, ortaya çıkan iletişimsizlik, sorulan sorulara verilen cevapların yeterince anlaşılamaması gibi hususlar işgörenin işini yapmasını güçleştirmektedir. Dezenfekte işlemleri işgörenin yükünü artırmakta ve daha dikkatli çalışmasını gerektirirken işgörenlerin bu şekilde günlük iş yapma kapasiteleri azalmaktadır. Her adımda bir önlem alma gereksiniminin duyulması, işlerin aksamasına ve işgörenlerin daha fazla çaba sarf etmesine sebebiyet vermektedir. Bu durum da işgörenlerin motivasyonunu ve performansını düşürmektedir (Sönmez, 2020: 171).

COVID 19 salgını sürecinde çalışma şartları yeniden şekillendirilmiştir. Bu değişimler işgörenlerin hem özel hayatını hem de çalışma hayatını etkilemiştir. İmkânı olan şirketler, işgörelere sosyal izolasyon için evden/uzaktan çalışma ya da esnek/dönüşümlü mesai olanakları sunmuşlardır. Bu durum, işgörenlerin evde ailesiyle daha fazla vakit geçirmesine yardımcı olurken yolda ve hazırlanmayla geçen zaman kaybını da ortadan kaldırmıştır. Özellikle toplu taşıma araçlarının kullanılmaması, işgörenlerin virüs bulaşma endişesini azaltmıştır. Bu yönden bakıldığında evden/uzaktan çalışmanın işgören motivasyonunu olumlu yönde etkilediği söylenebilmektedir. Ancak işgörenin hem özel hem de iş hayatının evden yürütülmesi, evin çalışma ortamına uygun şekilde düzenlenme gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. İnternette yaşanan teknik aksaklıklar, yüz yüze görüşememe, evde arka planda yapılacak işlerin görülmesi gibi hususlar işgörenlerin iş yaşam dengesi problemleri yaşamalarına sebebiyet vermiştir. Yeni ortaya çıkması nedeniyle işgörenlerin bu sürece adapte olması güçleşmiştir. Aileye olan sorumluluklarda sıkıntılar yaşanması ya da işgörenin kendine zaman ayıramaması gibi durumlar ortaya çıkmıştır (Yılmaz ve Sağlam, 2021: 521).

Akbaş Tuna ve Trkmenadağ'ın (2020) alışmasında, pandemi döneminde çalışan işgörenlerin kendilerini güvende hissedebilmek için izolasyona ihtiyaç duydukları ifade edilmiştir. Bu sebeple evden çalışma, sağlıklı bir ortam hissi oluşturması nedeniyle işgörenin motivasyonunu sağlık açısından artırıcı etkiye sahiptir. Ayrıca evden çalışma uygulaması, işverenler ve yöneticilerin kendilerine verdikleri değerin bir göstergesi şeklinde algılanmış ve işgörenleri psikolojik açıdan da motive etmiştir. Ancak pandemi döneminde pek çok işletme, gerek işin niteliği gerekse imknlar nedeniyle işgörenleri tam mesaili olarak ofiste çalıştırmaya devam etmiştir. Bu durum ise işgörenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemiştir. İşyerinden çalışmaya devam eden işgörenler, dış ortamla ve diğer kişilerle iletişime devam etmek durumundadırlar. Hastalığın bulaşma riskinden duyulan endişe, COVID 19 korkusunun oluşturduğu stres ve tehdidin artmasına sebebiyet vermektedir. Yüksek seviyedeki stres ve tehdit ise işgörenlerin motivasyonunu düşürmektedir.

İş hayatında stres ve motivasyon arasında ters orantılı negatif bir ilişki bulunmaktadır. Uludağ (2019)'ın yapmış olduğu araştırmada işgörenin stresinin artması durumunda motivasyonunun azaldığı belirlenmiştir. İşgörenin stresi motivasyonunu düşüreceğinden çalışma performansını da olumsuz yönde etkilemektedir. Stres altında yeterince motive olamayan bir işgören, ortaya verimli bir ürün koyamamakta, işe kendini tam olarak verememekte ve çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı bir iletişim kuramamaktadır. COVID 19 salgını, işgörenlerin yaşamını daha stresli hale getirmiştir. İşgören, tehlike oluşturan evre koşullarına dair reaksiyon göstermekte ve zorlu koşullarla baş etmeye çalışmaktadır. Sürecin belirsizliği, hastalıkla başa çıkılamayacak sanılması, yaşanan olumsuzluklar vs. işgörende bazı psikolojik ve fiziksel etkiler oluşturmaktadır. Stresin, tehdidi ortadan kaldırmaya yönelik tetikleyici duruma gelmesi halinde motive edici bir faktör olarak değerlendirilmesi mümkündür (Yılmaz ve Sağlam, 2021: 522-523).

İşgörenlerin COVID 19 salgınına yakalanmaya ilişkin korkuları hem sağlıklarının tehlikeye girecek olmasından hem de yaşayacakları kısıtlamalardan kaynaklanmaktadır. Virüsün bulaşması durumunda başlatılan tedavi ve karantina süreci, işgörenlerin endişelerini artırmaktadır. Bu süreç sonunda hastalığın bulaşma

riskinin azaldığı belirtilse de tamamen ortadan kalktığı kanıtlanamadığı için karantinada kalmak ve bu süreçte çalışmamak işgörenleri maddi ve manevi açıdan kaygılandırmaktadır. Hastalığa yakalandıktan sonra hem ekonomik hem de sosyal açıdan olumsuz yönde etkileneceklerine ilişkin inanç, işgörenlerin COVID 19 korkusunu daha da artırmaktadır. Çalışma ortamında sürekli başkalarıyla iletişim halinde olmak zorunda kalan işgörenlerin salgına yakalanmaktan duydukları korku, onların çalışma performansını düşürücü etki gösterebilmektedir (Sönmez, 2020: 170).

COVID 19 salgınının oluşturduğu belirsizlik durumu, işgörenlerin geleceğe ilişkin endişe ve korkularını da artırmaktadır. Uyum sağlanmaya çalışılan süreç içerisindeki belirsizlikler, onların bu duruma adapte olmasını güçleştirmektedir. Bu durum, işgörenlerin kaygı ve korku düzeyini artırmaktadır. Yapılan çalışmalarda kaygının belli bir düzeye kadar işgörenleri motive edici etkiye sahip olduğu tespit edilmiş olsa da COVID 19 korkusu nedeniyle oluşan kaygı seviyesinin sürekli artmasının, işgören motivasyonunu düşürdüğü görülmüştür. Sürekli kaygı durumunda olan işgörenin konsantrasyonu dağılmakta, performansı azalmaktadır (Tyrer, 1999; Haywood, 2020: 4).

COVID 19 salgınının oluşturduğu korku, her bireyde aynı etkiye sahip değildir. Bireylerin virüsü ne derece dikkate aldığı ve etkilerini ne derece algılayabildiğiyle bağlantılı bir durumdur. Bireysel farklılıklar nedeniyle bireyler, virüsten fiziksel ve psikolojik olarak eşit derecede etkilenmemektedirler. COVID 19 bazı bireyler üzerinde ciddi psikolojik hasarlar bırakabilmekte, bazılarında ise geçici etki oluşturmaktadır. Salgının bireylerde oluşturduğu kaygı, bireyin stresinin yükselmesine neden olmaktadır. Sönmez (2020), hizmet sektöründe çalışan işgörenlerle yaptığı görüşmeler sonucunda COVID 19 kaygısının, işgörenlerin motivasyonunu etkilediğini ortaya koymuştur. Yapılan araştırma sonucunda işgörenlerin COVID 19 korkusu nedeniyle işlerini yapmakta zorlandıkları, yaptıkları rutin işlerde azalma görüldüğü, performanslarında ve verimlerinde düşüş yaşandığı tespit edilmiştir.

Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak COVID 19 salgınının yayılma hızı ve mutasyon geçirerek varlığını devam ettirmesi, salgına karşı etkin bir tedavi

yönteminin mevcut olmaması, işgörenlerin sağlıklı bir ortamda çalışmaları için alınan önlemler, ekonomilerde yaşanan dalgalanma sonucu ortaya çıkan maliyet artışları, işletmelerin işten çıkarmayı çözüm olarak görmeleri, salgının ne kadar daha devam edeceğinin belirsiz olması gibi hususlar işgörenleri hem sağlık hem de istihdam açısından kaygılandırmaktadır.

Bu nedenle içinde bulunduğumuz süreçte işverenlerin ve yöneticilerin işgörenlerin sağlık ve iş güvencesi konusundaki kaygıları azaltacak önlemler almaları gerekmektedir. Bu önlemler, işgörenlerin motivasyonunu artırarak daha verimli çalışmalarını sağlayabilecektir (Sönmez, 2020: 162, 172).



3. COVID 19 KORKUSU VE İŞGÖREN MOTİVASYONUNA YÖNELİK ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümünde Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçiler üzerinde gerçekleştirilmiş olan alan çalışması sonuçları değerlendirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, COVID 19 korkusunun işgören performansı ve motivasyonu üzerine etkisini belirlemek, konuyla ilgili literatüre katkı sağlamak ve araştırmacılara yeni veriler sunmaktır.

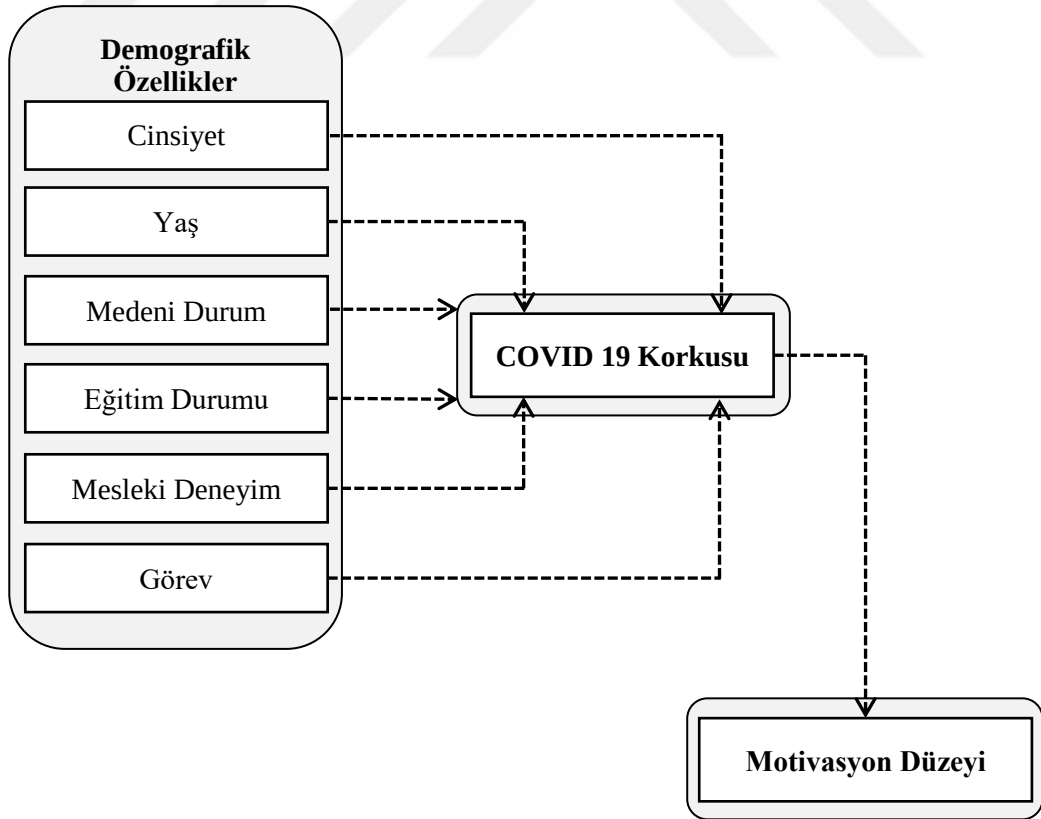
COVID 19 salgınıyla ilgili süreç içerisinde çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Ancak işgörenlerin COVID 19 korkusu nedeniyle yaşadıkları stres ve kaygının motivasyonlarına etkisi üzerine yapılan araştırma sayısı literatürde oldukça az sayıdadır. Bu eksiklik, pandemi sürecinin yeni sayılması, sürecin belirsizliği ve yapılacak pek çok araştırma olmasıyla açıklanabilmektedir. Çalışmada genel olarak işgörenler üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda özel olarak sağlık çalışanlarına ilişkin yapılan araştırmalardan ayrılmaktadır. Pandemi sürecinden yalnızca sağlık çalışanları değil, genel anlamda işgörenler etkilenmiştir. Bu etkiler kişiden kişiye, sektörden sektöre ya da işletmeden işletmeye değişiklik gösterse de ortada bir etkinin bulunduğu açıktır. Pandemi sürecinde yapılan bu çalışmada işgörenlerin motivasyonu ve iş görme performansı ele alınmıştır. Çalışmada işletmelerdeki işgörelere ilişkin stratejilere katkı sağlayabilecek sonuçlara yer verilmesi, araştırmanın özgün değerini oluşturmaktadır. Çalışma, pandemi bittikten sonra farklı bakış açılarıyla değerlendirilebilme niteliği taşımaktadır.

3.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modeli; bilimsel çalışmalar için belli bir amaç kapsamında verilerin olabildiğince düşük maliyetle toplanması ve çözümlenmesi olarak tanımlanmaktadır

(Karasar, 2008: 76). Dursun Odabaş Tıp Merkezi'ndeki işgörenlerin COVID 19 korkusu ve motivasyon düzeyleri göz önünde bulundurularak çalışmanın ilişkisel tarama modeline uygun olduğuna karar verilmiştir. İlişkisel tarama modeli; belirli bir olgu kapsamındaki değişkenler arasındaki olası ilişkinin yönünü ortaya koyan veya tasvir edilmesini sağlayan bir araştırma modeli tipidir (Büyüköztürk, vd., 2010: 17).

İlişkisel tarama modeli, istatistiksel olarak çeşitli testlerin yapılması ve bunların değerlendirilmesi için kolaylık sağlayabilen bir modeldir (Ulus vd., 2010: 44; Padem vd., 2012: 58). Ayrıca hipotezlerin doğrulanması için de tercih edilen modellerden biridir. Bilindiği üzere; yapılmakta olan çalışmaların ya da çalışmalarla ilgili belirli özelliklerin doğruluğunun sınanması için öne sürülen geçici bir önermelere hipotez denilmektedir. Araştırmacılar, çalışmaya konu olan olay ve olgulardan hareketle gereken verileri toplayarak, ön gördükleri hipotezleri doğrulamaya çalışmaktadırlar. İstatistiksel işlemler sonucunda da ön görülen bu hipotezlerin kabul ve ret durumları tespit edilmiş olmaktadır (Erdem, 2007: 47). Araştırmanın modeli Görsel 3.1'de gösterilmiştir.



Görsel 3.1. Araştırma Modeli

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkularının motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisine yönelik olarak ön görülmüş olan hipotezler aşağıda sunulmuştur:

- **H₁:** Hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₂:** Erkek hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₃:** Kadın hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₄:** 24 yaş ve altında olan hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₅:** 25-35 yaşlarında olan hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₆:** 36-45 yaşlarında olan hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₇:** 45 yaş üstünde olan hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₈:** Evli hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₉:** Bekâr hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₁₀:** İlköğretim mezunu hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₁₁:** Lise mezunu hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₁₂:** Önlisans mezunu hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₁₃:** Lisans mezunu hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₁₄:** Lisansüstü mezunu hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.

- **H₁₅:** 5 ve altı yıldır çalışan hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₁₆:** 6-10 yıldır çalışan hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₁₇:** 11 ve üstü yıldır çalışan hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₁₈:** Hekimlerin COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₁₉:** İdari personelin COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₂₀:** Sağlık çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.
- **H₂₁:** Sürekli işçilerin COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.

3.1.3. Evren ve Örneklem

Genel olarak bilimsel çalışmalar belirli büyüklükteki bir kitle üzerinde yapılmakta ve tespit edilen sonuçlar hedef kitlenin tamamına uygulanabilmektedir. Evren; araştırmanın problemine cevap verebilme potansiyeline sahip kişi kurum vb.'dir (Altunışık vd., 2005: 27-142). Evren kendi içerisinde genel ve erişilebilir olmak üzere ikiye ayrılmakta olup genel evren soyut ve tanımlanması kolay olmakla birlikte ulaşılması zor olan bir durumdur. Ulaşılması kolay evrene ise erişilebilir evren denilmektedir. Erişilebilen evrenin en temel özelliği somut olmasıdır (Karasar, 2011: 110). Bu tanım doğrultusunda, araştırma evreni; Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçileri olarak belirlenmiştir. Ancak cevap alma oranı, zaman, maliyet gibi faktörler dikkate alınmış olup evrenden bir örneklem seçimine karar verilmiştir. Bu kapsamda kolayda örnekleme yönteminin en uygun örneklem yöntemi olacağına karar verilmiştir (Altunışık, vd., 2010: 128). Kolayda örnekleme yöntemi; araştırmaya kimlerin dahil edileceğinin araştırmacı tarafından belirlendiği bir yöntemdir (Yağar ve Dökme, 2018: 5).

Örneklem büyüklüğünün hesaplanması için literatürde çeşitli formüller geliştirilmiştir. Bu formüller ($N > 10.000$ veya $N < 10.000$) evren hacminin olması, değişkenlerin türünün nitel veya nicel olması, güven düzeyi gibi durumlara bağlı olarak hangi örneklem formülünün kullanılabileceği (Ryan, 1995: 36; Sekaran, 2003: 119) konusunda formüller geliştirilmiştir (Arıkan, 2005: 87). Bu çalışmada örneklem büyüklüğü için Krejcie ve Morgan (1970)'in, önerdikleri tablo dikkate alınmıştır. Tabloda, %95 güven aralığı dikkate alınarak, olayın görülme $p=0,5$ ve görülmeme sıklığının $q=0,5$ yanı sıra $N=1995$ kişi olması durumunda araştırmaya dahil edilecek kişi sayısının en az 322 olması gerektiği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarının daha fazla geçerli ve kapsamlı olması için toplam 410 kişi çalışmaya katılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet		n	%
	Erkek	252	61,5
	Kadın	158	38,5
Yaş		n	%
	24 Yaş ve Altı	40	9,8
	25-35 Yaş	175	42,7
	36-45 Yaş	134	32,7
	45 Yaş Üstü	61	14,9
Medeni Durum		n	%
	Evli	310	75,6
	Bekâr	100	24,4
Eğitim Durumu		n	%
	İlköğretim	13	3,2
	Lise	92	22,4
	Ön Lisans	127	31,0
	Lisans	115	28,0
	Lisansüstü	63	15,4
Mesleki Deneyim		n	%
	5 Yıl ve Altı	111	27,1
	6-10 Yıl	122	29,8
	11 Yıl ve Üstü	177	43,2
Görev		n	%
	Hekim	43	10,5
	İdari Personel	34	8,3
	Sağlık Çalışanı	192	46,8
	Sürekli İşçi	141	34,4
Toplam		410	100

Yukarıda ifade edildiği üzere araştırmaya toplam 410 çalışan katılmıştır. Bunlardan 252'si (%61,5) erkek ve 158'i (%38,5) kadındır. Çalışanların 40'ı (%9,8) 24 yaş ve altında, 175'i (%42,7) 25-35 yaşında, 134'ü (%32,7) 36-45 yaşında, 61'i (%14,9) 45 yaşın üstündedir. Çalışanların 310'u (%75,6) evli ve 100'ü (%24,4) bekârdır. Eğitim durumuna göre bakıldığında; ön lisans (n=127) ve lisans mezunu (n=115) olan çalışanların daha çoğunlukta olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin 111'i (%27,1) 5 ve altı yıldır kurumda çalışmaktadır, 122'si (%29,8) 6-10 yıldır, 177'si (%43,2) 11 ve üzeri yıldır söz konusu hastanede çalışmaktadır. Görev açısından bakıldığında ise; sağlık çalışanı (n=192) ve sürekli işçi (n=141) olarak çalışanların daha fazla araştırmaya katıldığı söylenebilir.

3.1.4. Veri Toplama Araçları

Nicel çalışmalarda, araştırmacılardan kendi değerlerinden sıyrılarak nesnel ve bağımsız bir biçimde gerçeği ortaya koymaları beklenmektedir. Bu yüzden nicel araştırmayı kabul etmiş olan araştırmacıların, kendilerini araştırmadan soyutlamalarını sağlayan standart ölçme araçlarını kullanarak veri toplama yoluna gittikleri bilinmektedir (Borg ve Gall, 1989: 23). Bu araçlardan biri olan anketin, günümüzdeki profesyonel ve akademik araştırmalarda en çok tercih edilen veri toplama araçlarından biri olduğu söylenebilir. Anket; araştırmaya katılan kişilerin ne düşündüklerini, ne hissettiklerini, ne beklediklerini, tutumlarını, algılarını, görüşlerini vb. bilgileri toplamak için oluşturulmuş formlardır (Altunışık, 2008: 3).

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezindeki hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerden verileri toplamak için online anket tekniği tercih edilmiştir. Anket 3 bölüm şeklinde tasarlanmıştır. Birinci bölümde hastane çalışanlarının tanımlayıcı (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki deneyim ve görev) 6 kapalı uçlu soru bulunmaktadır. İkinci bölümde "Covid 19 Korkusu Ölçeği" yer almaktadır. Ölçek uyarlama çalışması Satıcı ve arkadaşları (2021) tarafından yapılmıştır. Veriler; 75 ilden 18-64 yaşları arasında olmak üzere toplam 1304 katılımcıdan toplanmıştır. DFA analizi sonucunda ölçeğin uyum indekslerinin tümünün kabul edilebilir sınır içinde olduğu tespit edilmiştir [χ^2 (13, N = 1304) = 299.47, $p < 0.05$; SRMR = 0.061; GFI = 0.936; NFI = 0.912; EFE = 0.915; CFI = 0.915]. COVID-19 Korkusu Ölçeğinin 7 ifade ve tek boyutlu bir yapı

oluşturmaktadır. Ayrıca ölçek maddelerinin faktör yükleri 0.484 ile 0.723 arasında anlamlı bulunmuştur. Üçüncü bölümde “İş Motivasyonu Ölçeği” bulunmaktadır. İş Motivasyonu ölçeği Kocaoğlu’nun (2007) çalışmasından alınmıştır. Ölçek 15 ifadeden oluşmaktadır. Yapısal geçerlilik çalışmasının yapılmadığı çalışmada Kocaoğlu (2007) ölçeğin Cronbach Alpha değerini 0.936 olarak tespit etmiştir. Araştırmada kullanılan “COVID-19 Korkusu” ve “İş Motivasyonu” ölçek ifadeleri 5’li likert (1-Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) tipine göre uyarlanmıştır. Araştırmada uygulanan anket formu EK1’de verilmiştir.

3.1.5. Veri Analizi

Nicel araştırmaların özelliklerinden biri istatistiksel testler yoluyla değerlendirmenin yapılabilmesi olmasıdır (Ulus vd., 2010: 44). Bu nedenle hastane çalışanlarından toplanan veriler SPSS-20 istatistik paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu tür çalışmalarda öncelikle kullanılan ölçüm araçlarının standart olması ve sonra da uygun bilgileri üretme yeteneğini taşımaları için “güvenirlilik” ve “yapısal geçerlilik” olarak nitelendirilen iki özelliğe sahip olması beklenir (Ercan ve Kan, 2004: 211). Güvenirlilik, ölçüm değişkeninin yansız, âdil, makul ve bağımsız olması anlamına gelir (Şencan, 2007: 111). Güvenirlilik, aynı ölçeğin farklı zamanlarda kullanılarak benzer sonuçlara ulaşma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Given, 2008: 753). Ölçek güvenirliliği için şu değer aralıkları dikkate alınmaktadır; “ $0,00 \leq \alpha < 0,40$ için güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ için güvenirlilik düşük, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ için oldukça güvenilir ve $0,80 \leq \alpha < 1,00$ için güvenirlilik yüksek” olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2010: 405).

Yapı geçerliği ise, gözlenmesi mümkün olmayan ancak kuramsal açıdan açıklanmış olan bir olayın ya da olgunun ölçümünü hedefleyen veri toplama aracının, istenen amaca ne düzeyde ulaşabildiğidir (Kırcaali-İftar, 1999: 16). Yapı geçerliği analizi, çok yönlü ve karmaşık bir süreç olmakla birlikte sosyal bilimlerde genelde yapı geçerliliğini analiz etmek için faktör analizi kullanılmaktadır. Faktör Analizi (FA), birbiri ile ilişkisi bulunan pek çok değişkenin bir araya getirilmesi yoluyla daha az ve kavramsal açıdan anlamlı olan faktörleri veya boyutların bulunmasını, keşfedilmesini sağlayan çok değişkenli bir istatistik testi olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 472). Faktör analizi kendi içerisinde doğrulayıcı ve açıklayıcı

faktör analizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Pallant, 2005: 179). Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), belirlenmiş olan faktörlerin arasındaki ilişkinin yeterli olup olmadığı, hangi değişkenlerin hangi faktörler altında toplandığı, faktörlerin kendi aralarında bağımsız olup olmadıkları, her bir faktörün kurulmuş olan modeli ne düzeyde açıkladığını test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Erkorkmaz vd., 2013: 211). Yeni oluşturulan ya da başka bir dilden çevrilen ifadelerin altında yatan temel özellikleri ortaya koymayı hedefleyen faktör analizine ise açıklayıcı faktör analizi adı verilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 75). Dolayısıyla bu çalışmada sadece açıklayıcı faktör analizi tercih edilmiştir.

Açıklayıcı faktör analizinde öncelikle dikkat edilmesi gereken iki temel değer bulunmaktadır (Büyüköztürk vd., 2004: 117). Bu değerlerden ilki olan Barlett değeridir. Bu değer alan çalışması sonucunda toplanmış olan verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını ifade eden bir değerdir. Bartlett değerinin $p < 0,05$ veya $p < 0,01$ olması gerektiği ifade edilmektedir (Hair vd., 2010: 99). Diğer değer Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeridir. Bu değer ise değişkenler setinin ne kadar ortak olduğunu göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizinde KMO değerinin 0.60'ın üzerinde olması, verilerin faktör analizine uygun olduğunun göstergesidir (Tabachnick ve Fidell, 2013: 53). Barlett ve KMO değerinden sonra önem kazanan diğer bir değer toplam varyans açıklama oranıdır. Toplam varyans açıklama oranının; Hair ve arkadaşlarına (2010: 99) göre, 0,55'in üzerinde olması gerekmektedir. Varyans oranının 0,55'in altında olması verilerin değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır (Tavşancıl, 2002: 48). Varyans açıklama oranından sonra özdeğeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmak üzere veri setinin kaç faktörden oluştuğuna karar verilmektedir (Erdoğan, 2003: 358). Bu çalışmada, kullanım alanı geniş olan ve yorumlama açısından kolaylık sağlayan dikey (ortagonal) döndürme yöntemlerinden Varimax Döndürme Yöntemi tercih edilmiştir. Varimax döndürme yöntemi, az değişkenlerin faktör varyanslarının yüksek çıkmasını sağlayabilen bir yöntemdir (Tavşancıl, 2002: 50).

Yapısal geçerlilikten sonra verilerin değerlendirilmesinde ilk adımlardan birinin betimleyici analizler olduğu ifade edilmektedir. Başka bir deyişle betimleyici testler verilerin türlerini, düzeylerini, özelliklerini belirlemek için yapılan ilk

testlerdendir (Erdoğan, 2012: 280). Betimsel analizlerin birçok türü mevcuttur. Ancak bu çalışmada hastane çalışanlarının ölçek ifadelerine vermiş oldukları cevapların düzeyini belirlemek için sadece aritmetik ortalamalardan yararlanılmıştır. Aritmetik ortalamalar hesaplanmadan önce İş Motivasyonu ölçeğindeki 15 olumsuz madde ters kodlanmıştır. Hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu ve İş motivasyonları düzeyine karar vermek için; “1.00-1.80 = kesinlikle katılmıyorum, 1.81-2.60 = katılmıyorum, 2.61-3.40 = kararsızım, 3.41-4.20 = katılıyorum ve 4.21-5.00 = kesinlikle katılıyorum” değer aralıkları dikkate alınmıştır (Özdamar, 2001: 145).

Araştırma analizlerinin ikinci aşamasında farklılık analizleri olan T-testi ve ANOVA testi yapılmıştır. T-testi iki grup arasında bağımlı bir değişken ortalamaları için anlamlı bir fark olup olmadığını gösterirken, ANOVA, bir aralıkta veya oran ölçeğinde iki gruptan fazla arasındaki anlamlı ortalama farklılıkların incelenmesine yardımcı olmaktadır (Sekaran, 2003: 404). Farklılık analizlerinden sonra hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu ve iş motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla Pearson Korelasyon testinden yararlanılmıştır. Pearson korelasyon katsayısının -1 ve +1 arasında değerler aldığı bilinmektedir. Nitekim korelasyon katsayısı +1'e yaklaştıkça değişkenlerin arasındaki ilişki pozitif ve güçlü olur, -1'e yaklaştıkça ilişki negatif ve güçlü olur (Nakip, 2013: 439). Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi “0,00-0,25 = çok zayıf; 0,26-0,49 = zayıf; 0,50-0,69 = orta; 0,70-0,89 = yüksek; 0,90-1,00 = çok yüksek” değer aralıkları dikkate alınarak yorumlanmıştır (Kalaycı, 2010, s. 116). Analizlerin son aşamasında ise hipotezleri test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular ilgili literatür çerçevesinde yorumlanmıştır.

3.2. Bulgular

3.2.1. Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlilik Sonuçları

COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonu ölçeklerinin yapısal geçerliliğini test etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. AFA, birbiri ile ilişkili olan değişkenler bir araya getirilerek veriler açıklanmaya ve özetlenmeye çalışılır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Böylece çok sayıda değişkenin (maddenin) açıkladığı

bir yapıdan az sayıda tanımlanabilen anlamlı yapılar (boyut/faktör) oluşturulur (Büyüköztürk, 2007). Bu çalışmada AFA için, faktör çıkartma yöntemi (Extraction Method) olarak “maksimum olasılık” yöntemi (Maximum Likelihood – ML) belirlenmiştir. ML, normal dağılıma sahip veriler için en iyi uyumu veren faktörleştirme tekniklerinden birisidir (Şencan, 2007). Bu teknik, veri setindeki korelasyon matrisini en yüksek hesaplanan yük değerleri olasılığında çıkartarak (Tabachnick ve Fidell, 2013), en uygun faktör çözümlerinin yapılabilmesi için veri seti ile göstergeler arasındaki ilişkilerin yeniden düzenlenebilmesine olanak sağlar (Brown, 2015). Bununla birlikte maddeleri faktörlere atamak için rotasyona başvurulmuştur. Faktör analizinde rotasyon açıklanan varyansı bozmadan en uygun faktör yapısını bulabilmek için hangi maddelerin hangi faktörlere yüklenmesi gerektiğine karar vermeyi kolaylaştıran bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2007). Sosyal bilimler araştırmalarında faktörlerin yaklaşık anlamlar taşımamasından ve faktör yapılarının kısmen ilişkili olmasından dolayı da rotasyon yöntemi (Rotation Method) olarak döndürme yöntemlerinden “Varimax” yöntemi belirlenmiştir. Ayrıca bir faktör altında yer alacak maddelerin sayısına karar verilirken ilgili maddenin faktör ile ilişkisini bir başka ifade ile bir faktör altında toplanan maddelerin o faktörü ya da yapıyı ne kadar ölçtüğünü gösteren madde yük değerine bakılmıştır (Erkuş, 2009). Madde yük değeri ile ilgili olarak Field (2013) 0,60> değerinin yüksek; 0,30 ile 0,59 arasının ise orta düzeyde büyüklükler olarak kabul edildiğini bildirmektedir. Bu çalışmada daha az sayıda madde ile daha geçerli bir ölçme aracı oluşturmak amacıyla madde yük değeri en düşük değeri 0,35 olarak belirlenmiştir. Çalışmada faktör sayısını belirleme stratejisi olarak da özdeğere göre faktör sayısı belirleme yöntemi seçilmiştir (Büyüköztürk, 2007).

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusunu ölçen ölçeğe ilişkin AFA ve güvenirlik sonuçları Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2. COVID 19 Korkusu Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Varyans Oranı	σ
COVID 19 Korkusu	COVID-7	0,855	4,736	67,651	0,920
	COVID-6	0,853			
	COVID-4	0,844			
	COVID-5	0,824			
	COVID-1	0,813			
	COVID-3	0,797			
	COVID-2	0,767			
Toplam Varyans Oranı				67,651	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)				0,899	0,920
Bartlett Küresellik Testi			X ² =1920,248	0,000	

Hastane çalışanlarının COVID 19 korkusunu ölçen ölçek 7 ifadeden oluşmakta olup elde edilen cevaplar çerçevesinde Varimax rotasyonlu Temel Bileşenler (Principal Components) yöntemine göre AFA uygulanmıştır. Analiz sonucunda özdeğeri 1'in üzerinde olan ve faktör yükleri 0,767-0,855 olan tek boyutlu bir yapı elde edilmiştir. "COVID 19 Korkusu" ölçeği toplam varyansın %67,651'ini açıklamaktadır. Ölçeğin KMO değeri 0,899 ve Bartlett küresellik testi değeri $p < 0.000$ olarak anlamlı bulunmuştur. KMO değerinin en az 0,60 olması gerektiği düşüncesinden hareketle; ölçeğin faktör analizine uygun olduğuna ve faktör yüklerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğuna karar verilmiştir (Büyüköztürk, 2007). Ayrıca ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı $\alpha = 0,920$ düzeyinde çıkmıştır. Bu değerin $\alpha = 0,70$ 'in üzerinde olması, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Kline, 2016).

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin iş motivasyonunu ölçen ölçeğe ilişkin AFA ve güvenilirlik sonuçları Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. İş Motivasyonu Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Varyans Oranı	σ
İş Motivasyonu	Motivasyon-5	0,860	7,548	58,061	0,938
	Motivasyon-3	0,852			
	Motivasyon-6	0,844			
	Motivasyon-7	0,827			
	Motivasyon-13	0,824			
	Motivasyon-2	0,752			
	Motivasyon-12	0,749			
	Motivasyon-4	0,738			
	Motivasyon-15	0,724			
	Motivasyon-10	0,720			
	Motivasyon-9	0,678			
	Motivasyon-1	0,666			
	Motivasyon-8	0,624			
Toplam Varyans Oranı				58,061	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)				0,951	0,938
Bartlett Küresellik Testi			X²=3508,873	0,000	

İş Motivasyonu Ölçeğı için yapılan faktör analizinde 11. ve 14 maddelerin çapraz yük değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla söz konusu maddeler ölçekten çıkarılarak tekrar faktör analizi yapılmıştır. AFA analizi sonucunda KMO değeri 0,951>0,60 ve Barlett küresellik testi $p<0,01$ düzeyinde anlamlı çıkmıştır. Bu değerlerden hareketle 13 madde için toplanmış olan verilerin faktör analizi yapmak için yeterli olduğu ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan elde edildiğine karar verilmiştir (Kan ve Akbaş, 2005). Ölçek tek faktör yapısından oluşmaktadır. 13 madde toplam varyansın %58,061'ini açıklamaktadır. Sosyal bilimlerde açıklanan varyansın, en az %55 oranında olması yeterli kabul edilmektedir (Scherer vd., 1988) dolayısıyla çalışmada elde edilen toplam varyansın yeterli olduğunu söylemek mümkündür. Çalışmada faktör yük değerinin >0,35 (Çokluk vd., 2016) ve iki faktör yük değeri arasındaki farkın en az >0,10 (Büyüköztürk vd., 2010) olmasına dikkat edilmiştir. Bu çerçevede faktör yük değerlerinin 0,35'ten büyük ve 0,624-0,860 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında güvenilirliğin belirlenmesi için yaygın olarak tercih edilen metotlardan biri Cronbach's Alpha metodudur (Güvendir ve Özkan, 2015). Bu doğrultuda COVID 19 Korkusu Ölçeğinin ($\alpha=0,893>0,70$) ölçme aracının yüksek güvenilirlikte olduğu tespit edilmiştir.

3.2.2. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonuna Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının hangi düzeyde olduğu incelenmiştir. Bu çerçevede yapılmış olan betimsel analiz sonuçları Tablo 3.4'te gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarına İlişkin Bulgular

Değişkenler	n	Min.	Max.	$\bar{X}$	SS
COVID 19 Korkusu	410	1,00	5,00	2,720	1,033
İş Motivasyon	410	1,00	5,00	3,239	1,030

Araştırmaya katılan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ($\bar{X}=2,72$) ve iş motivasyonu ($\bar{X}=3,23$) ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların kararsızlık düzeyinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu çalışanların COVID 19 korkusu ve iş motivasyonu düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

3.2.3. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonu Düzeylerinin Demografik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması

Araştırmanın bu kısmında Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının demografik özellikleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu çerçevede iki değişken arasındaki anlamlı farklılığı test etmek için Independent Sample T testi; İki'den çok değişken arasındaki anlamlı farklılığı test etmek için One-Way ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 3.5'te cinsiyete ilişkin farklılık analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.5. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	σ	t	p
COVID 19 Korkusu	1. Erkek	252	2,655	1,072	-1,617	0,107
	2. Kadın	158	2,824	0,961		
İş Motivasyonu	1. Erkek	252	3,224	1,054	-0,382	0,702
	2. Kadın	158	3,264	0,994		
TOPLAM		410				

* $p < 0,05$

Kadın ve erkek hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu ($t = -1,617$; $p > 0,05$) ve iş motivasyonları ($t = -0,382$; $p > 0,05$) birbirine yakın çıkmıştır.

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının yaşları açısından karşılaştırması yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 3.6’da sunulmuştur.

Tablo 3.6. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Yaşları Açısından Karşılaştırılması

	Yaş	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
COVID 19 Korkusu	1. 24 Yaş ve Altı	40	2,685	1,162	3,276	0,021*	4>3
	2. 25-35 Yaş	175	2,698	1,008			
	3. 36-45 Yaş	134	2,594	0,937			
	4. 45 Yaş Üstü	61	3,084	1,155			
İş Motivasyonu	1. 24 Yaş ve Altı	40	2,719	1,024	9,959	0,000*	3>1,2 4>1,2
	2. 25-35 Yaş	175	3,064	1,060			
	3. 36-45 Yaş	134	3,506	0,848			
	4. 45 Yaş Üstü	61	3,495	1,097			
TOPLAM		410					

Tablo 3.6’da görüldüğü üzere hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu ($F = 3,276$; $p < 0,05$) ve iş motivasyonları ($F = 9,959$; $p < 0,05$) yaşları açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey testi sonuçlarına göre; 45 yaşın üzerinde olan hastane çalışanlarının, yaşları 36-45 arasında olan çalışanlardan daha fazla COVID 19 korkusu yaşadıkları görülmektedir. Bununla birlikte 36-45 yaş ile 45 yaşın üzerinde olan personelin iş motivasyonunun 24 yaş ve altı ile 25-35 yaşlarında olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının medeni durumları açısından karşılaştırması yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 3.7’de gösterilmiştir.

Tablo 3.7. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Medeni Durumları Açısından Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	σ	t	p
COVID 19 Korkusu	1. Evli	310	2,712	1,006	-0,280	0,780
	2. Bekâr	100	2,745	1,119		
İş Motivasyonu	1. Evli	310	3,393	0,965	5,499	0,000*
	2. Bekâr	100	2,763	1,085		
	TOPLAM	410				

*p<0,05

Evli ve bekar hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu birbirine yakın çıkmıştır (t=-1,280; p>0,05). Ancak iş motivasyonları arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir (t=5,499; p<0,05). Buna göre evli personelin iş motivasyonunun bekarlarındakinden daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan kişilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının eğitim durumları açısından karşılaştırması yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 3.8’de sunulmuştur.

Tablo 3.8. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Eğitim Durumları Açısından Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
COVID 19 Korkusu	1. İlköğretim	13	2,549	0,897	0,814	0,517	-
	2. Lise	92	2,652	0,980			
	3. Ön Lisans	127	2,677	1,085			
	4. Lisans	115	2,863	1,025			
	5. Lisansüstü	63	2,682	1,045			
İş Motivasyonu	1. İlköğretim	13	3,841	0,613	2,947	0,020*	1>5 2>5
	2. Lise	92	3,437	1,070			
	3. Ön Lisans	127	3,235	1,058			
	4. Lisans	115	3,123	0,950			
	5. Lisansüstü	63	3,044	1,055			
	TOPLAM	410					

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu (F=0,814; p>0,05) eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak iş

motivasyonları ($F=2,947$; $p<0,05$) eğitim durumları açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre; ilköğretim ve lise mezunlarının, lisansüstü mezunlarından daha fazla motivasyona sahip oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının mesleki deneyimleri açısından karşılaştırması yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 3.9’da gösterilmiştir.

Tablo 3.9. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Mesleki Deneyimleri Açısından Karşılaştırılması

	Mesleki Deneyim	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
COVID 19 Korkusu	1. 5 Yıl ve Altı	111	2,761	1,163	0,122	0,885	-
	2. 6-10 Yıl	122	2,707	0,936			
	3. 11 Yıl ve Üstü	177	2,703	1,015			
İş Motivasyonu	1. 5 Yıl ve Altı	111	2,844	1,117	14,099	0,000*	2>1 3>1
	2. 6-10 Yıl	122	3,238	1,002			
	3. 11 Yıl ve Üstü	177	3,487	0,915			
TOPLAM		410					

Araştırmaya katılan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ($F=0,122$; $p>0,05$) mesleki deneyimleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak iş motivasyonları arasında ($F=14,09$; $p<0,05$) anlamlı bir farklılık olup; 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzerinde çalışan kişilerin motivasyon düzeylerinin, 5 ve altı yıldır kurumda çalışanlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının görevleri açısından karşılaştırması yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 3.10’da gösterilmiştir.

Tablo 3.10. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Görevleri Açısından Karşılaştırılması

	Görev	N	$\bar{X}$	σ	F	p	Tukey
COVID 19 Korkusu	1. Hekim	43	2,764	1,198	0,707	0,549	-
	2. İdari Personel	34	2,945	1,127			
	3. Sağlık Çalışanı	192	2,671	1,005			
	4. Sürekli İşçi	141	2,720	0,997			
İş Motivasyonu	1. Hekim	43	2,864	1,102	2,972	0,032*	2>1 3>1
	2. İdari Personel	34	3,436	1,052			
	3. Sağlık Çalışanı	192	3,206	0,979			
	4. Sürekli İşçi	141	3,350	1,050			
TOPLAM		410					

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($F=0,707$; $p>0,05$). Ancak iş motivasyonları arasında ($F=2,972$; $p<0,05$) anlamlı bir farklılık olup; sürekli işçilerin motivasyon düzeyinin, hekimlerin motivasyon düzeyinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

3.2.4. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonları Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu kısmında Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonları arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü tespit etmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3.11’de verilmiştir.

Tablo 3.11. COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki

		COVID 19 Korkusu	İş Motivasyonu
COVID 19 Korkusu	r	1	-,412**
	p		,000
	N		410
İş Motivasyonu	r	-,412**	1
	p	,000	
	N	410	

Not: ** $p<0,01$; * $p<0,05$

Hastanede çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ile iş motivasyonları arasında ($r=-,412$) $p<0,01$ oranında anlamlı

ve fakat negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla COVID 19 korkusu arttıkça personelin iş motivasyonunun düştüğü söylenebilir.

3.2.5. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonları Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu kısmında hastanede çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusunun, iş motivasyonlarını hangi düzeyde etkilediğini test etmek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Bu çerçevede COVID 19 korkusunun iş motivasyonu üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 3.12’de sunulmuştur.

Tablo 3.12. COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	SE	B	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,356	0,137		33,273			
COVID 19 Korkusu	-0,411	0.048	-0,412	-9,124	0,169	0,167	83,247

***p<0,05**

COVID 19 korkusu varyansın %16,7’ini açıklamaktadır. Başka deyişle, COVID 19 korkusunun iş motivasyonunu %16,7 oranında etkilediğine işaret etmektedir. COVID 19 korkusu ve iş motivasyonu ile ilgili kurulmuş olan modelin anlamlı olduğu görülmektedir [$F = 83,247$, $p<.05$]. Modelde göre; katılımcıların COVID 19 korkusu, iş motivasyonlarını -0,411 birim etkilediği belirlenmiştir. Başka bir deyişle COVID 19 korkusunda meydana gelen bir birimlik artış, hastane personelinin iş motivasyonunu 0,411 birim düşürmektedir. Bu çerçevede “**H₁:** Hastane çalışanlarının COVID 19’a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

COVID 19 korkusunun, iş motivasyonu üzerindeki etkisi cinsiyete göre analiz edilmiş olup elde edilen bulgular Tablo 3.13’te sunulmuştur.

Tablo 3.13. Cinsiyete Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

Erkek	B	SE	B	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,559	0,151		29,810			
COVID 19 Korkusu	-0,503	0,054	-0,512	-9,413	0,262	0,259	88,607*
Kadın	B	SE	B	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	3,940	0,244		16,402			
COVID 19 Korkusu	-0,239	0,080	-0,231	-2,971	0,054	0,047	8,824*

*p<0,05

Erkekler açısından COVID 19 korkusu varyansın %26,2'ini açıklamaktadır. Kadınlar açısından ise varyansın %4,7'sini açıklamaktadır. Erkekler [$F = 88,607$, $p<.05$] ve kadınlar [$F = 8,824$, $p<.05$] açısından COVID 19 korkusu ve iş motivasyonu ile ilgili kurulmuş olan modeller anlamlı çıkmıştır. Modelde göre; erkeklerin COVID 19 korkusunda meydana gelen bir birimlik artış, iş motivasyonlarını 0,503 birim; kadınların COVID 19 korkusunda meydana gelen bir birimlik artış, iş motivasyonlarını 0,239 birim düşürmektedir. Bu çerçevede “**H₂**: Erkek hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” ve “**H₃**: Kadın hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” hipotezleri kabul edilmiştir.

COVID 19 korkusunun iş motivasyonu üzerindeki etkisi hastane personelinin yaşlarına göre analiz edilmiş olup elde edilen bulgular Tablo 3.14'te verilmiştir.

Tablo 3.14. Yaşa Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

24 Yaş ve Altı	B	SE	B	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	3,711	0,379		9,794			
COVID 19 Korkusu	-0,369	0,130	-0,419	-2,846	0,176	0,154	8,102*
25-35 Yaş	B	SE	B	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,210	0,211		19,982			
COVID 19 Korkusu	-0,425	0,073	-0,404	-5,802	0,163	0,158	33,665*
36-45 Yaş	B	SE	B	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,327	0,204		21,255			
COVID 19 Korkusu	-0,316	0,074	-0,349	-4,281	0,122	0,155	18,328*
45 Yaş Üstü	B	SE	B	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	5,439	0,305		17,844			
COVID 19 Korkusu	-0,630	0,093	-0,663	-6,801	0,439	0,430	46,248*

*p<0,05

24 yaş ve altında olan personelin COVID 19 korkusu varyansın %15,4'ünü, 25-35 yaşlarındaki personelin %15,8'ini, 36-45 yaşlarındaki personelin %15,5'ini ve 45 üstü yaşındakilerin %43'ünü açıklamaktadır. 24 yaş ve altında olan personel [$F = 8,102$, $p < .05$], 25-35 yaşlarındaki personel [$F = 33,665$, $p < .05$], 36-45 yaşlarındaki personel [$F = 18,328$, $p < .05$] ve 45 üstü yaşındaki personel [$F = 46,248$, $p < .05$] açısından COVID 19 korkusu ve iş motivasyonu ile ilgili kurulmuş olan modeller anlamlı çıkmıştır. Modele göre; COVID 19 korkusunda meydana gelen bir birimlik artış, 24 yaş ve altında olan personelin motivasyonunda 0,369 birim, 25-35 yaşlarındaki personelin motivasyonunda 0,425 birim, 36-45 yaşlarındaki personel motivasyonunda 0,316 birim ve 45 üstü yaşındaki personel motivasyonunda 0,630 birimlik bir düşüşe neden olmaktadır. Buna göre; “**H₄**: 24 yaş ve altında olan hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir”, “**H₅**: 25-35 yaşlarında olan hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir”, “**H₆**: 36-45 yaşlarında olan hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” ve “**H₇**: 45 yaş üstünde olan hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” hipotezleri kabul edilmiştir.

COVID 19 korkusunun, iş motivasyonu üzerindeki etkisi medeni duruma göre analiz edilmiş olup elde edilen bulgular Tablo 3.15'te sunulmuştur.

Tablo 3.15. Medeni Duruma Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

Evli	B	SE	β	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,506	0,14		31,518	0,183	0,180	68,899*
COVID 19 Korkusu	-0,410	0,04	-0,428	-8,301			
Bekâr	B	SE	β	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	3,858	0,26		14,589	0,169	0,151	19,959*
COVID 19 Korkusu	-0,399	0,08	-0,411	-4,468			

*p<0,05

Evli hastane çalışanları açısından COVID 19 korkusu varyansın %18'ini açıklamaktadır. Bekârlar açısından ise varyansın %15,1'ini açıklamaktadır. Evliler [$F = 68,899$, $p < .05$] ve bekârlar [$F = 19,959$, $p < .05$] açısından COVID 19 korkusu ve iş motivasyonu ile ilgili kurulmuş olan modeller anlamlı çıkmıştır. Modelde göre; evlilerin COVID 19 korkusunda meydana gelen bir birimlik artış, iş motivasyonlarını 0,410 birim; bekârların COVID 19 korkusunda meydana gelen bir birimlik artış ise iş motivasyonlarını 0,399 birim düşürmektedir. Sonuçlar; “**H₈:** Evli hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” ve “**H₉:** Bekâr hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” hipotezlerinin kabul edildiğine işaret etmektedir.

COVID 19 korkusunun iş motivasyonu üzerindeki etkisi hastane personelinin eğitim durumlarına göre analiz edilmiş olup elde edilen bulgular Tablo 3.16'da verilmiştir.

Tablo 3.16. Eğitim Durumuna Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

İlköğretim	B	SE	β	t	R²	Düzeltilmiş R²	F
Sabit	4,750	0,473		10,036			
COVID 19 Korkusu	-0,356	0,176	-0,521	-2,027	0,272	0,206	4,107
Lise	B	SE	β	t	R²	Düzeltilmiş R²	F
Sabit	4,602	0,298		15,453			
COVID 19 Korkusu	-0,439	0,105	-0,402	-4,165	0,162	0,152	17,348*
Ön Lisans	B	SE	β	t	R²	Düzeltilmiş R²	F
Sabit	4,230	0,233		18,165			
COVID 19 Korkusu	-0,371	0,081	-0,381	-4,605	0,145	0,138	21,210*
Lisans	B	SE	β	t	R²	Düzeltilmiş R²	F
Sabit	4,163	0,244		17,068			
COVID 19 Korkusu	-0,363	0,080	-0,392	-4,524	0,153	0,146	20,469*
Lisansüstü	B	SE	β	t	R²	Düzeltilmiş R²	F
Sabit	4,421	0,320		13,817			
COVID 19 Korkusu	-0,513	0,111	-0,509	-4,614	0,259	0,247	21,293*

*p<0,05

İlköğretim mezunu olan personelin COVID 19 korkusu varyansın %20,6'sını, lise mezunu personelin %15,2'sini, ön lisans mezunu personelin %13,8'ini, lisans mezunu personelin %14,6'sını ve lisansüstü mezunlarının %24,7'sini açıklamaktadır. İlköğretim mezunları açısından COVID 19 korkusu ve iş motivasyonu ile ilgili kurulmuş olan model anlamlı çıkmamıştır [$F = 4,107$, $p > .05$]. Buna karşın lise mezunu personel [$F = 17,348$, $p < .05$], ön lisans mezunu personel [$F = 21,210$, $p < .05$], lisans mezunu personel [$F = 20,469$, $p < .05$] ve lisansüstü mezunu personel [$F = 21,293$, $p < .05$] açısından COVID 19 korkusu ve iş motivasyonu ile ilgili kurulmuş olan modeller anlamlı çıkmıştır. Modellerde anlamlı sonuç veren değişkenlere göre; COVID 19 korkusunda meydana gelen bir birimlik artış, lise mezunu personelin motivasyonunda 0,439 birim, ön lisans mezunu personelin motivasyonunda 0,371 birim, lisans mezunu personelin motivasyonunda 0,363 birim ve lisansüstü mezunu personel motivasyonunda 0,513 birimlik bir düşüşe neden olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda; “ H_{10} : İlköğretim mezunu hastane

çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir" hipotezi kabul edilmemiştir. Buna karşın "**H₁₁**: Lise mezunu hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir", "**H₁₂**: Önlisans mezunu hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir", "**H₁₃**: Lisans mezunu hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir" ve "**H₁₄**: Lisansüstü mezunu hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir" hipotezleri kabul edilmiştir.

COVID 19 korkusunun iş motivasyonu üzerindeki etkisi hastane personelinin mesleki deneyimlerine göre analiz edilmiş olup elde edilen bulgular Tablo 3.17'de gösterilmiştir.

Tablo 3.17. Mesleki Deneyime Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

5 Yıl ve Altı	B	SE	β	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,020	0,247		16,278			
COVID 19 Korkusu	-0,426	0,082	-0,443	-5,162	0,196	0,189	26,641*
6-10 Yıl	B	SE	β	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,604	0,247		18,665			
COVID 19 Korkusu	-0,504	0,086	-0,471	-5,854	0,222	0,216	34,270*
11 Yıl ve Üstü	B	SE	β	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,379	0,183		23,927			
COVID 19 Korkusu	-0,330	0,063	-0,366	-5,204	0,134	0,129	27,078*

*p<0,05

Kurumda 5 yıl ve altı yıldır çalışan personelin COVID 19 korkusu varyansın %18,9'unu, 6-10 yıldır çalışan personelin %21,6'sını ile 11 ve üstü yıldır çalışan personelin %12,9'unu açıklamaktadır. 5 ve altı yıldır çalışan personel [$F = 26,641$, $p < .05$], 6-10 yıldır çalışan personel [$F = 34,270$, $p < .05$] ile 11 ve üzeri yıldır çalışan personel [$F = 27,078$, $p < .05$] açısından COVID 19 korkusu ve iş motivasyonu ile ilgili kurulmuş olan modeller anlamlı çıkmıştır. Modellerdeki sonuçlara göre; COVID 19 korkusunda meydana gelen bir birimlik artış, 5 ve altı yıldır çalışan personelin motivasyonunda 0,426 birim, 6-10 yıldır çalışan personelin

motivasyonunda 0,504 birim ile 11 ve üstü yıldır çalışan personelin motivasyonunda 0,330 birimlik bir düşüşe neden olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın “**H₁₅**: 5 ve altı yıldır çalışan hastane çalışanlarının COVID 19’a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir”, “**H₁₆**: 6-10 yıldır çalışan hastane çalışanlarının COVID 19’a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” ve “**H₁₇**: 11 ve üstü yıldır çalışan hastane çalışanlarının COVID 19’a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” hipotezleri kabul edilmiştir.

COVID 19 korkusunun iş motivasyonu üzerindeki etkisi hastane personelinin görevlerine göre analiz edilmiş olup elde edilen bulgular Tablo 3.18’de verilmiştir.

Tablo 3.18. Göreve Göre COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

Hekim	B	SE	β	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,181	0,370		11,309			
COVID 19 Korkusu	-0,476	0,123	-0,518	-3,875	0,268	0,250	15,017*
İdari Personel	B	SE	β	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	5,196	0,399		13,026			
COVID 19 Korkusu	-0,597	0,127	-0,640	-4,714	0,410	0,391	22,224*
Sağlık Çalışanı	B	SE	β	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,272	0,184		23,227			
COVID 19 Korkusu	-0,399	0,064	-0,410	-6,187	0,168	0,163	38,284*
Sürekli İşçi	B	SE	β	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,321	0,243		17,755			
COVID 19 Korkusu	-0,357	0,084	-0,339	-4,243	0,115	0,108	18,003*

*p<0,05

Hastanede çalışan hekimlerin COVID 19 korkusu varyansın %25’ini, idari personelin %39,1’ini, sağlık çalışanının %16,3’ünü ve sürekli işçilerin %10,8’ini açıklamaktadır. Hekimler [$F = 15,017$, $p<.05$], idari personeller [$F = 22,224$, $p<.05$], sağlık çalışanları [$F = 38,284$, $p<.05$] ve sürekli işçiler [$F = 18,003$, $p<.05$] açısından COVID 19 korkusu ve iş motivasyonu ile ilgili kurulmuş olan modeller anlamlı çıkmıştır. Modellerde anlamlı sonuç veren değişkenlere göre; COVID 19 korkusunda meydana gelen bir birimlik artış, hekimlerin motivasyonunda 0,476 birim, idari personellerin motivasyonunda 0,597 birim, sağlık çalışanlarının motivasyonunda

0,399 birim ve sürekli işçilerin motivasyonunda 0,357 birimlik bir düşüşe neden olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda; “**H₁₈**: Hekimlerin COVID 19’a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir”, “**H₁₉**: İdari personelin COVID 19’a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir”, “**H₂₀**: Sağlık çalışanlarının COVID 19’a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” ve “**H₂₁**: Sürekli işçilerin COVID 19’a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” hipotezleri kabul edilmiştir.



SONUÇ

Bu tezde COVID 19 korkusunun iş motivasyonu üzerindeki etkisini belirlemek için Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçiler üzerinde bir alan çalışması yapılmıştır. Araştırmaya farklı kademelerde çalışan toplam 410 personel katılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarında hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu orta düzeyde çıkmıştır. Dolayısıyla katılımcıların korona virüsten kısmen korktukları, virüsü düşünmenin onları kısmen rahatsız ettiği ve ellerinin terlemesine neden olduğu, virüse yakalanarak ölmekten kısmen korktukları, uykularının kaçtığı, kalp atışlarının hızlandığı ve sosyal medyada virüsle ilgili haberleri ve hikâyeleri izlediklerinde kısmen kaygılandıkları ve endişelendikleri tespit edilmiştir.

Bununla birlikte söz konusu çalışanların genel olarak iş motivasyonları da orta düzeyde çıkmıştır. Dolayısıyla iş yerinde bulunmamak için bahaneler uydurmadıkları, çalışma arkadaşlarıyla çatışma yaşamadıkları, işe konsantre olmakta güçlük yaşamadıkları ve yaşadıkları sağlık sorunları nedeniyle üretkenliklerinin azalmadığı belirlenmiştir. Ancak son zamanlarda motivasyonlarının kısmen azaldığı, işlerine karşı bağlılıklarının kısmen azaldığı, kısmen işin kendilerine bir gelecek vaat etmediğini düşündükleri, işlerinden kısmen soğudukları ve bazen isteksiz iş yaptıkları, bazen sabahları işe gelmek istemedikleri, çalıştıkları yere karşı bazen aidiyet duymadıkları, bazen çalıştıkları işte kariyerlerinde ilerleyemeyeceğine inandıkları ve bu yüzden bazen çalışma performanslarının azaldığı ortaya çıkmıştır.

Çalışmada hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının demografik özellikleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu çerçevede kadın ve erkek hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu ve iş motivasyonları birbirine yakın çıkmıştır. Çalışmada 45 yaşın üzerinde olan hastane çalışanlarının, yaşları 36-45 arasında olan çalışanlardan daha fazla COVID 19 korkusu yaşadıkları görülmüştür. Bununla birlikte 36-45 yaş ile 45 yaşın üzerinde olan personelin iş motivasyonunun 24 yaş ve altı ile 25-35 yaşlarında olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli ve bekar

hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu birbirine yakın çıkmıştır. Ancak evli personelin iş motivasyonunun bekarlarındakinden daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Araştırmada hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Buna karşın ilköğretim ve lise mezunlarının, lisansüstü mezunlarından daha fazla motivasyona sahip oldukları söylenebilir. Araştırmaya katılan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu mesleki deneyimleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzerinde çalışan kişilerin motivasyon düzeylerinin, 5 ve altı yıldır kurumda çalışanlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların COVID 19 korkusu görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak iş motivasyonları arasında anlamlı bir farklılık olup; sürekli işçilerin motivasyon düzeyinin, hekimlerin motivasyon düzeyinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Hastanede çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ile iş motivasyonları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda yapılan regresyon analizinde COVID 19 korkusunda meydana gelen bir birimlik artışın, hastane personelinin iş motivasyonunu 0,411 birim düşürdüğü belirlenmiştir. Çalışmada erkeklerin COVID 19 korkusu iş motivasyonlarını 0,503 birim; kadınların COVID 19 korkusu da iş motivasyonlarını 0,239 birim düşürdüğü görülmüştür. COVID 19 korkusu 24 yaş ve altında olan personelin motivasyonunda 0,369 birim, 25-35 yaşlarındaki personelin motivasyonunda 0,425 birim, 36-45 yaşlarındaki personel motivasyonunda 0,316 birim ve 45 üstü yaşındaki personel motivasyonunda 0,630 birimlik bir düşüşe neden olmuştur. Evlilerin COVID 19 korkusu iş motivasyonlarını 0,410 birim; bekârların COVID 19 korkusu ise iş motivasyonlarını 0,399 birim düşürmektedir. COVID 19 korkusu lise mezunu personelin motivasyonunda 0,439 birim, ön lisans mezunu personelin motivasyonunda 0,371 birim, lisans mezunu personelin motivasyonunda 0,363 birim ve lisansüstü mezunu personel motivasyonunda 0,513 birimlik bir düşüşe neden olduğu görülmüştür. COVID 19 korkusu 5 ve altı yıldır çalışan personelin motivasyonunda 0,426 birim, 6-10 yıldır çalışan personelin motivasyonunda 0,504 birim ile 11 ve üstü yıldır çalışan personelin motivasyonunda 0,330 birimlik bir düşüşe neden olduğu tespit edilmiştir. COVID 19 korkusu hekimlerin

motivasyonunda 0,476 birim, idari personellerin motivasyonunda 0,597 birim, sağlık çalışanlarının motivasyonunda 0,399 birim ve sürekli işçilerin motivasyonunda 0,357 birimlik bir dşe neden olduğu ortaya çıkmıştır. COVID 19 korkusu ve çalışanların motivasyonu ile ilgili yapılan pek çok çalışmada (Bulut ve Duman, 2021; rk-zer, Veysikarani ve Koşar-Taş, 2021; Sobacı, Kağan ve zdağ, 2022; Sönmez, 2020; Tekin, 2020; Tuna ve Trkmandağ, 2020; Yılmaz ve Sağlam, 2021;) belirsizliğinden ve kontrolsüz bir salgın olmasından ötürü kaygı yaratma düzeyi yüksek olduğu ve bütün toplumdaki kişiler gibi çalışanların da enerjisini tketererek motivasyonlarını düşürdüğü tespit edilmiştir.

Literatür taramasında COVID 19 pandemisinin yeni bir araştırma alanı olması sebebiyle işgörenler üzerindeki etkisi hakkında yapılan akademik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu grlmştir.

Bu alışma kapsamında diğer çalışmalara yönelik yapılan karşılaştırmalarda şöyle sonuçlara ulaşılmıştır. Kalay (2022) banka çalışanlarına yönelik yaptığı araştırmada kadınların erkeklerden daha fazla COVID 19 korkusu yaşadıklarını tespit etmiştir. Ancak bu tez çalışmasında kadın ve erkek hastane alışanlarının COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının birbirine yakın çıktığı görülmektedir. Başka bir çalışmada Bayır (2022), Türk inşaat sektörünün çalışanlarına yönelik yaptığı anketin bazı maddelerinde kadınların erkeklerden anlamlı bir şekilde ayrıştığını ve özellikle kadınlarda sağlığını ve işini kaybetme korkusunun baskın olduğunu gözlemiştir. Bozkuş (2022) ise acil servislere COVID 19 korkusuyla başvuran erkek ve kadın sayısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Hastanede alışan kadın ve erkeklerin COVID 19 korkusunun aynı düzeyde çıkmış olması, her iki kesimin de sağlık sektörünün doğası gereği içerdiği farklı ve çok sayıda risklerine aşına olmalarından ve işlerinin başındayken hastalarla birebir temaslı olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bu tez çalışmasında 45 yaşın üzerinde olan hastane çalışanlarının, yaşları 36-45 arasında olan çalışanlardan daha fazla COVID 19 korkusu yaşadıkları ortaya çıkarılmıştır. Bununla birlikte 36-45 yaş ile 45 yaşın üzerinde olan personelin iş motivasyonunun 24 yaş ve altı ile 25-35 yaşlarında olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kalay'ın (2022) araştırmasında COVID 19 salgınında işgörenlerin

korku/kaygı ve stres düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katılımcı işgörenlerin yaklaşık dörtte üçünün 30-45 yaş aralığında olduğu bu çalışmada yaş arttıkça kaygı düzeyinin de arttığı ortaya konmuştur.

Yine bu tez çalışmasında hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu ile eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna karşın ilköğretim ve lise mezunlarının, lisansüstü mezunlarından daha fazla motivasyona sahip oldukları söylenebilir. Kalay (2022) COVID 19 salgınında işgörenlerin korku/kaygı ve stres düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmektedir. Katılımcı işgörenlerin yüksek düzeyde üniversite mezunu olduğu bu çalışmada eğitim seviyesi arttıkça kaygı durumunun arttığı ifade edilmiştir.

Hastanede çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ile iş motivasyonları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bayır (2022) çalışmasında benzer bir ilişki gözlemlemiştir. Kalay (2022) çalışmasında katılımcıların %81,7'sinin COVID 19 dolayısıyla hastalık korkusu yaşadığı ve bu korkunun psikolojik sorunlara yol açtığını ortaya koymaktadır. Bu bulgulardan yola çıkarak COVID 19 korkusunun iş motivasyonuna negatif yönlü etkide bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Günümüzde yaşanan COVID 19 pandemisi, dünya genelinde etki göstermeye devam etmektedir. Genel anlamda olumsuz olduğu söylenebilen bu etkilerden iş dünyası da etkilenmektedir. Yapılan incelemelerde COVID 19 salgını sürecinde ortaya çıkan ekonomik ve psikolojik durumların işgören motivasyonu üzerinde önemli etki bıraktığı anlaşılmıştır. Bu etki ise yüksek oranda olumsuz yönde görülmektedir. İşgörenlerin işini kaybetme korkusu, çalışma şartlarının güçleşmesi, çalışma ortamlarındaki değişiklikler, salgın sürecinin belirsizliği, hastalığın bulaşması ve karantina sürecine ilişkin korku, sosyal izolasyon gibi pek çok husus, işgörenlerin motivasyonu ile ilişkili bulunmuştur. Bu olumsuzluğun ortadan kaldırılması ya da azaltılması amacıyla işverenlerin ya da yöneticilerin bazı uygulamalarda bulunmaları kanaati oluşturmaktadır. Bu konudaki önerilerimiz şunlardır:

- İşletmeler, salgın sürecinde işgörenlerin yanında olduklarını ve onları desteklediklerini hissettirmelidirler,
- Salgın sürecinde işgörelere psikolojik destek sağlanması gerekmektedir,
- İşletmelerde salgının önlenmesine ilişkin her türlü hijyen sağlanmalı, çalışma ortamları belli aralıklarla dezenfekte edilmelidir,
- İşgörelere COVID 19'a yakalanmaları halinde gerekli destek sağlanmalı, sağlık giderleri işverenler tarafından karşılanmalıdır,
- Sosyal mesafe adına mümkün olduğunca uzaktan çalışma ve esnek mesai durumları tercih edilmelidir. Bu durum tercih edildiğinde işgörelere, gerekli teknolojik altyapı konusunda destek verilmelidir,
- Yöneticiler işgörelerele etkili iletişim kurmalıdırlar,
- İşgörelere iş güvencesine ilişkin güven verilmelidir,
- Müşterilerin hijyen koşullarına uymaları konusunda gerekli özen gösterilmelidir,
- Hamile, yaşlı ya da kronik rahatsızlığı bulunan işgörelere izinli sayılmalarına ya da esnek mesai ile çalışmalarına dikkat edilmelidir,
- COVID 19 korkusu ve stres yönetimi konusunda işgörelere bilgilendirilmeli, gerekli görülürse konuyla ilgili eğitim verilmelidir.
- Pandemi sürecinde toplumsal farkındalığın yüksek tutulması gerekmektedir. Bu konuda en etkili husus ise yazılı ve görsel medya aracılığıyla doğru ve güvenilir bilgilendirmelerin aktarılması, konuyla ilgili eğitimlerin sürdürülmesidir. Küresel çapta etkisi bulunan COVID 19 korkusu ancak birlik ve beraberlik sağlandığı takdirde kazanılabilecektir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, M. (2020). COVID-19 Pandemisinin Türkiye Ekonomisine Etkilerinin Makroekonomik Analizi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 191-221.
- Ağca, V. ve Ertan, H. (2008). Duygusal Bağlılık İçsel Motivasyon İlişkisi: Antalya'da Beş Yıldızlı Otellerde Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, X(II), 135-142.
- Akbaş Tuna, A. ve Türkmendağ, Z. (2020). COVID-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Altın, G. (2021). COVID-19 Pandemisi Bağlamında Kadına Karşı Şiddete İlişkin Bir Değerlendirme. *Toplu ve Sosyal Hizmet*, 32(1), 211-225.
- Altuğ, D. (1997). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı.
- Altunışık, R. (2008). Anketlerde Veri Kalitesinin İyileştirilmesi İçin Öntest (Pilot Test) Yöntemleri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, (2), 1-17.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi Yayını.
- Arık, İ. A. (1996). *Motivasyon ve Heyecana Giriş*. İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Arıkan, R. (2005). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*. Ankara: Asil Yayın.
- Arpacı, I., Karataş, K. ve Baloğlu, M. (2020). The Development and Initial Tests for the Psychometric Properties of the COVID-19 Phobia Scale (C19P-S). *Personality and Individual Differences*, 164, 110108.
- Aslan, R. (2020). Tarihten Günümüze Epidemiler, Pandemiler ve COVID 19. *Ayrıntı Dergisi*, 8(85), 35-41.
- Asmundson, G. J. ve Taylor, S. (2020). Coronaphobia: Fear and the 2019-n CoV Outbreak. *Journal Of Anxiety Disorders*, 70, 102196.
- Aytaç, B. (2021). *İş Görenlerin Performansını Etkileyen Faktörlerin Motivasyon Teorileri Kapsamında Araştırılması Ve Bir Uygulama* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Konya: KTO Karatay Üniversitesi.
- Baltaş, A. (2012). *Yeni Yöneticinin El Kitabı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A. (2019). *Bir Solukta Ekip Yönetimi*. 7. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2016). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Batmaz, Ş. (2002). Örgütlerde Motivasyonun Önemi. *Standard Dergisi*, 45, 45-48.

- Baykal, B. (1992). *Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi, Yayın No: 2524.
- Bayır, Y. Türk inşaat sektöründe çalışan motivasyonu ve Covid-19 etkisi
Employee motivation and Covid-19 effect in the construction industry
- BBC, COVID haritası: Dünyada son durum ne, toplam vaka ve can kaybı hangi seviyede? - BBC News Türkçe, 20.10.2022
- Bilge, Y. ve Bilge, Y. (2020), Koronavirüs Salgını ve Sosyal İzolasyonun Psikolojik Semptomlar Üzerindeki Etkilerinin Psikolojik Sağlık ve Stresle Baş Etme Tarzları Açısından İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23(1), 38-51.
- Bong, C. L., Brasher, C., Chikumba, E., McDougall, R., Mellin-Olsen, J. ve Enright, A. (2020). The COVID-19 Pandemic: Effects on Low-And Middle-Income Countries. *Anesthesia and Analgesia*, 131(1), 86-92.
- Borg, W. R. ve Gall, M. D. (1989). *Educational Research: An Introduction*. London: Longman Group.
- Bozkuş, C. Acil servis trendine Covid-19 etkisinin incelenmesi
Examining the effect of Covid-19 on the emergency service trend
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis For Applied Research*. The Guilford Press.
- Budak, G. ve Budak, G. (2013). *İşletme Yönetimi*. 7. Baskı. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Bulut, Ç. ve Duman, S. (2021). Covid-19 Pandemi Sürecinde Gençlik Ve Spor İl Müdürlükleri Çalışanlarının İş Motivasyonları Ve Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 178-195.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Özkahveci, Ö. ve Demirel, F. (2004). Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4 (2), 207-239.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Campbell, A. M. (2020). An Increasing Risk of Family Violence During the COVID-19 Pandemic: Strengthening Community Collaborations to Save Lives. *Forensic Science International: Reports*, 2, 100089, 1-3.
- Cüceloğlu, D. (2019). *İnsan ve Davranışı*. 28 Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*. 4. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.

- Danzy, G. B., Loffi, M., Galeazzi, G. ve Gherbesi, E. (2020). Acute Pulmonary Embolism and COVID-19 Pneumonia: A Random Association?. *Eur Heart J.*, 41(19), 1858.
- Delfgaauw, J. ve Dur, R. (2007). Signaling and Screening of Workers Motivation. *Journal of Economic Behavior & Organization. Elsevier*, 62(4), 605-624.
- Doğan, M. M. ve Düzel, B. (2020). COVID-19 özelinde korku-kaygı düzeyleri. *Electronic Turkish Studies*, 15(4).
- Dur, B. (2014). *Lise Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeyi ve Motivasyon Düzeyi İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durmaz, M. (2006). *Kişilerarası İletişim ve Motivasyon*. İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- Dündar, S., Özutku, H. ve Taşpınar, F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 105-119.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlilik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.
- Erdem, İ. (2020). Koronavirüse (COVID-19) Karşı Türkiye'nin Karantina ve Tedbir Politikaları. *Electronic Turkish Studies*, 15(4), 377-388.
- Erdem, L. (2007). *Aydınlatmada Sübjektif Analiz İçin Bilimsel Anket Yöntemlerinin Uygulamalı İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, C. (2011). *İşgören Motivasyonunun İnovasyon Performansına Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, İ. (2003). *Pozitivist Metodoloji: Bilimsel Araştırma Tasarımı İstatistiksel Yöntemler Analiz ve Yorum*. Ankara: ERK.
- Erdoğan, İ. (2012). *Pozitivist Metodoloji ve Ötesi: Bilimsel Araştırma Tasarımları, Niteliksel ve İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: ERK.
- Eren, E. (2020). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 17. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri*, 33 (1), 210-223.
- Erkuş, A. (2009). *Davranış Bilimleri İçin Bilimsel Araştırma Süreci*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (2021). *Davranış Bilimleri*. 16. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın.

- EROL, F., & Faruk, K. A. L. A. (2022). Covid-19 Krizinin İşgörenler Üzerindeki Korku, Kaygı, Stres Düzeyleri Ve İşgören Performanslarına Etkileri: Van İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama.
- Ersarı, G. ve Naktiyok, A. (2012). İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü/role of stress fighting techniques in internal and external motivation of employees. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1).
- Ersarı, G., Naktiyok, A. (2012). İşgörenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 81- 101.
- Erşahin, C. (2007). *Zorluklara Karşı Kendini Ateşle*. Ankara: Tutku Yayınevi.
- Eskici, G. (2020). COVID-19 Pandemisi: Karantina İçin Beslenme Önerileri. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25(Special Issue on COVID 19), 124-129.
- Given, L. M. (2008). *Qualitative Research Methods*. London: SAGE Publications, Inc.
- Gökçe, O. ve Atabey, N. (2003). *Davranış Bilimleri Ders Notları*. 2. Baskı. Konya: Dizgi Ofset.
- Guo, Y. R., Cao, Q. D., Hong, Z. S., Tan, Y. Y., Chen, S. D. ve Jin, H. J. (2020). The Origin, Transmission and Clinical Therapies on Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) Outbreak- An Update on The Status. *Mil Med Res*, 7(1), 1-10.
- Güçlü, H. (2016). *İşgörenlerin Verimliliğini Arttırmada Yöneticilerin Kullandıkları Motivasyon Tekniklerinin Etkisi ve Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneş, E. (2021). *Örgütsel Adaletin İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Nuh Naci Yazgan Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. 2. Baskı. İstanbul: Nobel Yayınevi.
- Güvendir, A. M. ve Özkan, Ö. Y. (2015). Türkiye'deki Eğitim Alanında Yayımlanan Bilimsel Dergilerde Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Konulu Makalelerin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (52), 23-33.
- Hagemann, G. (1997). *Motivasyon El Kitabı*. (Çev. Göktuğ Aksan). İstanbul: Rota Yayınları. (Eserin orijinali 1992'de yayımlanmıştır).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.
- Haleem, A., Javaid, M. ve Vaishya, R. (2020). Effects of COVID-19 Pandemic in Daily Life. *Current Medicine Research And Practice*, 10(2), 78-79.
- Hatun, O., Dicle, A. N. ve Demirci, İ. (2020). Koronavirüs Salgınının Psikolojik Yansımaları ve Salgınla Başa Çıkma. *Turkish Studies*, 15(4), 531-554.

- Haywood, M. (2020). A post-COVID Future: Tourism Community Reimagined and Enabled. *Tourism Geographies*, 22(3), 1-11.
- Herzberg, F. (1976). *The Managerial Choice*. Dow Jones-Irwin, Homewood, Illinois.
- Honigsbaum, M. (2009). Pandemic. *The Lancet*, 373(9679), 1939.
- <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 07.03.2022).
- Jones, D. S. (2020). History in A Crisis Lessons for COVID-19. *New England Journal of Medicine*, 382(18), 1681-1683.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kan, A. ve Akbaş, A. (2005). Lise Öğrencilerinin Kimya Dersine Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 227-237.
- Kara, M. A. (2005). *Yönetici ve İş Adamı El Kitabı İşletme Becerileri Grup Çalışması*. Trabzon: Dilara Yayınevi.
- Karakaya, A. ve Ay, F. A. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 31 (1), 55-67.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaya, B. (2020). Pandeminin Ruh Sağlığına Etkileri. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23(2), 123-124.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Kesici, S. (2006). *Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Denizli: Pamukkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keskin, B. (2008). *Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırcaali-İftar, G. (1999). Ölçme. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, A. A. Bir (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* içinde (ss.11-22), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1081.
- Kline, R. B. (2016). *Principles And Practice of Structural Equation Modeling*. 4. Baskı, New York: The Guilford Press.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği*. 18. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.

- Li, W., Yang, Y., Liu, Z. H., Zhao, Y. J., Zhang, Q., Zhang, L. ve Xiang, Y. T. (2020). Progression of Mental Health Services During the COVID-19 Outbreak in China. *International Journal Of Biological Sciences*, 16(10), 1732-1738.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi İle İşgörenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Morens, D. M., Folkers, G. K. ve Fauci, A. S. (2009). What is A Pandemic?. *The Journal of Infectious Diseases*, 200(1), 1018–1021.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlama Araştırma Teknikleri*. 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi S.B.F. Yayınları.
- Örk-Özel, S., Veysikarani, D. ve Koşar-Taş, Ç. (2021). Koronavirüs Kaygısının Öğrenci Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Çukurova Üniversitesi Örneği. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25 (2), 269-291.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 85-97.
- Özdamar, K. (2001). *Spss İle Biyoistatistik*. 4. Basım, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdin, S. ve Bayrak Özden, Ş. (2020). Levels and Predictors of Anxiety, Depression and Health Anxiety During COVID-19 Pandemic in Turkish Society: The Importance of Gender. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(5), 504-511.
- Özer, P.S., Topaloğlu, T. (2008). Motivasyon Kapsam Kuramları. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Öztan, G. ve İşsever, H. (2020). Yeni Koronavirüsün (COVID-19) Moleküler Yapısı ve Genomik Karakterizasyonu. *Sağlık Bilimlerinde İleri Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 61-71.
- Öztürk, M., Tuncer Ertem, G., Kotanoğlu, M. S., Erdinç F. Ş. ve Kınıklı, S. (2021). Covid-19 Pandemisinde Görev Alan Sağlık Çalışanlarının Algıladıkları Sosyal Desteğin Depresyon, Anksiyete ve Stres Düzeylerine Etkisi. *Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıp Dergisi*, 54(1), 70-77.
- Padem, H., Göksu, A. ve Konaklı, Z. (2012). *Araştırma Yöntemler SPSS Uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University.

- Pallant, J. (2005). **SPSS Survival Manual: A Step By Step Guide to Data Analysis Using SPSS**. Allen and Unwin Inc., Crows Nest, New South Wales.
- Pitol, A. K. ve Julian, T. R. (2021). Community Transmission of Sars-Cov-2 By Surfaces: Risks and Risk Reduction Strategies. **Environ Sci Technol Lett.**, 8(3), 263-269.
- Presti, G., Mchugh, L., Gloster, A., Karekla, M. ve Hayes, S. C. (2020). The Dynamics of Fear at the Time of COVID-19: A Contextual Behavioral Science Perspective. **Clinical Neuropsychiatry**, 17(2), 65-71.
- Qiu, J., Shen, B., Zhao, M., Wang, Z., Xie, B. ve Xu, Y. (2020). A Nationwide Survey of Psychological Distress Among Chinese People in the COVID-19 Epidemic: Implications and Policy Recommendations. **General Psychiatry**, 33(2), e100213.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (Örgütsel Davranış). (Çev. İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayınevi. (Eserin orijinali 1990'da yayımlanmıştır).
- Rubin, O., Nikolaeva, A., Nello-Deakin, S. ve te Brömmelstroet, M. (2020). What Can We Learn From the COVID-19 Pandemic About How People Experience Working From Home and Commuting. **Centre for Urban Studies, University of Amsterdam**, 1-9.
- Ryan, C. (1995). **Researching Tourist Satisfaction Issues, Concepts, Problems**, London: Routledge.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sağlık Bakanlığı (2020). **COVID-19 SARS-CoV2 Enfeksiyonu Rehberi**. <https://COVID19.saglik.gov.tr/TR-66301/COVID-19-rehberi.html> (Erişim Tarihi: 04.03.2022).
- Salzberger, B., Mohr, A. ve Hitzenbichler, F. (2018). Die Influenza 1918. **DMW-Deutsche Medizinische Wochenschrift**, 143(25), 1858-1863.
- Sang, H. K. (2005). **Kendinizi ve Başkalarını Motive Etmenin 1001 Yolu**. (Çev. Ali Çimen). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Saraç, Ö. (2020). **Otellerdeki Kronizm Algısının İşgören Motivasyonuna Etkisi** (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Sauer, K. S., Jungmann, S. M. ve Witthöft, M. (2020). Emotional and Behavioral Consequences of the COVID-19 Pandemic: The Role of Health Anxiety, Intolerance of Uncertainty and Distress (in) Tolerance. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 17(19), 7241.
- Scherer, R. F., Wiebe, F.A., Luther, D. C. ve Adams, J. S. (1988). Dimensionality of Coping: Factor Stability Using the Ways of Coping Questionnaire. **Psychological Reports**, 62 (3), 763-770.
- Sekaran, U. (2003). **Research Methods for Business**. Fourth Edition, John Wiley & Sons Inc.

- Selen, U. (2016). *Çalışanların İç ve Dış Motivasyon Tekniklerine Bakış Açılarının Değerlendirilmesi; Yerel Yönetim Örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Tekirdağ: Namık Kemal Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Seven Gürçen, M. (2022). *Süreğen ve Kitlel Bir Travma Olarak COVID-19: Üniversite Öğrencilerinde COVID-19 Korkusunun Algılanan Stres ve Travma İle Başa Çıkabilme Algısını Yordamasında Yaşantısal Kaçınmanın Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sezen, F. (2009). Influenza Pandemics. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 66(2, Supplement), 21-24.
- Shereen, M. A., Khan, S., Kazmi, A., Bashir, N. ve Siddique, R. (2020). COVID-19 Infection: Origin, Transmission and Characteristics of Human Coronaviruses. *Journal of Advanced Research*, 24, 91-98.
- Sobacı, F., Kaban, İ. ve Özdağ, M. E: (2022). Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanı'nın Covid-19 Dönemine İlişkin Twitter Mesajlarının Çalışan Motivasyonu Bağlamında İncelenmesi: LDA Temelli Konu Modelleme Yaklaşımı. *Journal of Organizational Behavior Review*, 4 (2), 198-217.
- Sönmez, R. V. (2020). COVID-19 Kaygısının İş Gören Performansı Motivasyonun Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(12), 154-175.
- Süral Özer, P. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyon Kuramları. Celaleddin Serinkan (Ed.). *Liderlik ve Motivasyon* içinde (1-22). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şeker, M., Özer, A., Tosun, Z., Korkut, C. ve Doğrul, M. (Ed.). (2020). *COVID-19 Pandemi Değerlendirme Raporu*, Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.
- Şencan, H. (2007). *Sosyal ve Davranışsal Bilimlerde Bilimsel Araştırma*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Şenol, F. (2010). *Motivasyon Araçlarının Algılanmasında İş Güvencesinin Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Afyonkarahisar: Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tabachnick, B. G. ve Fidel, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. USA: Pearson Education Limited
- Tapısız, Ö. L. ve Kıykaç Altınbaş, S. (2020). Mikroorganizmalar Mavi Gezegende Bizden Çok Önce Vardı: Pandemiler Tarihi. *Türk Kadın Sağlığı ve Neonatoloji Dergisi*, 2(2), 53-69.
- Tarakçıoğlu, S., Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2010). Motivasyon Araçlarının Değerlendirilmesi: Ankara'da Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 3-20.
- Taşpınar, F. (2006). *Motivasyon Araçlarının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İlindeki Termal Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar: Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tekin, E. (2020). COVID-19 Kaygısının Motivasyon Üzerindeki Etkisi: Z Kuşağı Üzerine Bir Araştırma. *Turkish Studies*, 15(4), 1129-1145.
- Terzi, A. R. (2002). Başarı Güdüsü Kuramı. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 283, 26-30.
- Tuna, A. A. ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Tutar, H., Yılmaz, K. ve Erdönmez, C. (2006). *İşletme Becerileri Grup Çalışması*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- TÜBA (Türkiye Bilimler Akademisi). (2020). *COVID 19 Pandemi Değerlendirme Raporu*.
<https://www.tuba.gov.tr/files/yayinlar/raporlar/1.%20Versiyon%20COVID-19%20Pandemi%20De%C4%9Ferlendirme%20Raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 05.03.2022).
- Tyrer, P. (1999). Borderline Personality Disorder: A Motley Diagnosis in Need of Reform. *The Lancet*, 354, 1095-1096.
- Uludağ, G. (2019). İş Stresi ve Motivasyon İlişkisine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 412-432.
- Ulus, T., İnce, C. H., Aliustaoğlu, F. S. ve Melez, İ. E. (2010). Araştırma Nasıl Tasarlanır (I). *Adli Tıp Dergisi*, 24 (2), 40-47.
- Ülker, A. (2001). *Organizasyonlarda Motivasyon ve Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- WHO (a), (2021), “DSÖ Coronavirüs (COVID-19) Panosu, Veri Tablosu”, erişim tarihi <https://COVID19.who.int/table>
- WHO (b), (2021), “DSÖ Coronavirüs (COVID-19) Panosu, Miktar”, erişim tarihi, <https://COVID19.who.int/>
- World Health Organization (2005). *WHO Global Influenza Preparedness Plan: The Role of WHO and Recommendations for National Measures Before and During Pandemics* (No. WHO/CDS/CSR/GIP/2005.5), https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/68998/WHO_CDS_CSR_GIP_2005.5.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Erişim Tarihi: 28.02.2022).
- World Health Organization (2020). *2019 Novel Coronavirus (2019 nCoV): Strategic Preparedness and Response Plan*, <https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/srp-04022020.pdf> (Erişim Tarihi: 28.02.2022).
- Wu, F., Zhao, S., Yu, B., Chen, Y. M., Wang, W., Song, Z. G., Hu, Y., Tao, Z. W., Tian, J. H., Pei, Y. Y., Yuan, M. L., Zhang, Y. L., Dai, F. H., Liu, Y., Wang, Q. M., Zheng, J. J., Xu, L., Holmes, E. C. ve Zhang, Y. Z. (2020). A New

Coronavirus Associated With Human Respiratory Disease In China. *Nature*, 579(7798), 265-269.

- Yağar, F., & Dökme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yapar, T. (2005). *Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı) 74-85.
- Yavuz, K. F. (2009). *Duygusal Şemalar ve Leahy Duygusal Şema Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması, Geçerlik ve Güvenirliliği* (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). Ankara: S.B. Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi/2. Psikiyatri Kliniği.
- Ye, Z., Zhang, Y., Wang, Y., Huang, Z. ve Song, B. (2020). Chest CT Manifestations of New Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): A Pictorial Review. *European Radiology*, (30), 4381-4389.
- Yılmaz, B. ve Sağlam, M. (2021). COVID-19 Algılanan Stres ve Tehdidin, Çalışanların İş Yaşam Dengesi ve Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 13(25), 518-538.
- Yürekli, S. (2020). Çalışma Hayatında Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(38), 34-61.
- Zacher, H. ve Rudolph, C. W. (2021). Big Five Traits as Predictors of Perceived Stressfulness of the COVID-19 Pandemic. *Personality and Individual Differences*, 175, 110694.
- Zoralioğlu, M. (2020). *COVID-19 Tanısı ile İnterne Edilen 30-50 yaş Arası Hastalarda Cinsiyetin Prognoz Üzerine Etkisi ve Bunu Etkileyen Diğer Faktörler* (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi). İstanbul: T.C. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Ümraniye Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi/İç Hastalıkları Kliniği.

EKLER

EK1: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu Doç. Dr. Hacer Arslan Kalay danışmanlığında yürütülmekte olan “COVID-19 Korkusunun İşgören Motivasyonuna Etkisi: Hizmet Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Harika TEKİNTANGAÇ Doç.Dr. Hacer ARSLAN KALAY

1.Cinsiyetiniz?	☐ Kadın ☐ Erkek
2.Yaşınız?	☐ 24 ve altı ☐ 25-35 ☐ 36-45 ☐ 45 ve üstü
3. Medeni Durumunuz?	☐ Bekâr ☐ Evli
4. Eğitim Durumunuz?	☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans / Doktora
5. Çalıştığınız Kurumdaki Hizmet Süreniz?	☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11 yıl ve üzeri
6. Çalıştığınız Kurumdaki göreviniz?	☐ İdari personel ☐ Sağlık çalışanı ☐ Hekim ☒ Sürekli işçi

Aşağıda yer alan ifadelerden size en yakın olanı işaretleyiniz lütfen.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
* Aşağıda yer alan ilk yedi soru COVID-19 korkusuna yöneliktir					
1.Koronavirüsten çok korkuyorum.					
2.Koronavirüsü düşünmek beni rahatsız ediyor.					
3.Koronavirüsü düşündüğümde ellerim terliyor.					
4. Koronavirüse yakalanarak hayatımı kaybetmekten çok korkuyorum.					

5. Sosyal medyada Koronavirüs ile ilgili haberleri ve hikâyeleri izlediğimde kaygılanıyor ve endişeleniyorum.					
6. Koronavirüse yakalanmaktan duyduğum endişeden dolayı uykularım kaçıyor.					
7. Koronavirüse yakalandığımı düşündüğümde kalp atışım hızlanıyor.					
* Aşağıda yer alan on beş soru iş motivasyonunuza yöneliktir.					
1. Son zamanlarda motivasyonumun azaldığını düşünüyorum.					
2. İş yerinde bulunmamak için çeşitli bahaneler uyduruyorum.					
3. İşime karşı bağlılığımın azaldığını hissediyorum.					
4. Bu işin bana bir gelecek vaat edeceğine inanmıyorum.					
5. İşimden soğudum, isteksiz iş yapıyorum.					
6. Sabahları işe gelmek istemiyorum.					
7. Kendimi çalıştığım yere ait hissetmiyorum.					
8. Çalıştığım işte kariyerimde ilerleyemeyeceğime inanıyorum.					
9. Zamanımın büyük kısmını doğrudan işimle ilgili olmayan konularla geçiriyorum.					
10. İş ortamında çalışma arkadaşlarımla çatışma yaşıyorum					
11. İşle ilgili hatalar yapıyorum.					
12. Bir işe konsantre olmakta güçlük yaşıyorum.					
13. Çalışma performansımın azaldığını düşünüyorum.					
14. Son zamanlarda kullandığım hastalık izinleri arttı.					
15. Yaşadığım sağlık sorunları nedeniyle üretkenliğim azaldı.					

EK2: Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.02.2022-7603

	T.C. VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ YAYIN ETİK KURUL BAŞKANLIĞI ETİK KURUL KARARLARI
TOPLANTI TARİHİ: 23.02.2022 OTURUM SAYISI: 2022/05 TOPLANTIDA ALINAN KARAR SAYISI: 12	Sayfa: 03/12

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurulu'nun 23/02/2022 tarihinde saat 14.00' da zoom üzerinden Prof. Dr. Orhan DENİZ başkanlığında online yapmış olduğu toplantıda aşağıdaki karar/kararları almıştır:

KARAR NO 2022/05-03.Danışmanlığını, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç. Dr. Hacer ARSLAN KALAY'ın yaptığı, yüksek lisans öğrencisi Harika TEKİNTANGAÇ'a ait "Covid 19 Korkusunun İş Gören Motivasyonuna Etkisi: Hizmet Sektörüne Yönelik Bir Araştırma" adlı tez çalışmasında kullanılacak olan anket ve ölçekler incelenmiş olup, söz konusu araçların ilgili kişilere uygulanmasında Sosyal ve Beşeri Etik Kuralları ve İlkeleri çerçevesinde herhangi bir sakınca olmadığına toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.

	BAŞKAN Prof. Dr. Orhan DENİZ Edebiyat Fakültesi	
ÜYE Prof. Dr. Mehmet Şirin ÇIKAR İlahiyat Fakültesi	ÜYE Prof. Dr. Zihni MEREY Eğitim Fakültesi	ÜYE Prof. Dr. Zafer KANBEROĞLU İktisadi ve İd. Bil. Fakültesi
ÜYE Prof. Dr. Gülsen BAŞ Edebiyat Fakültesi	ÜYE Prof. Dr. Mehmet KARATAŞ Eğitim Fakültesi	ÜYE Prof. Dr. Muhammet Cevat YILDIRIM Eğitim Fakültesi (Katılmadı)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?ek=4575&eD=BSFNLF5FCF&eS=7603> adresinden yapılabilir.

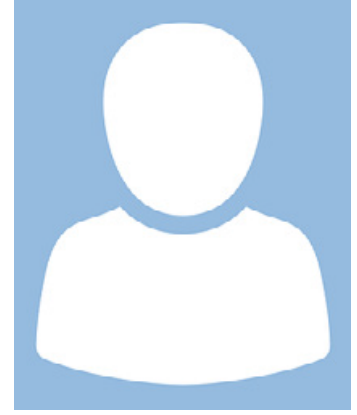
ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : Harika TEKİNTANGAÇ

Uyruğu : T.C

ORCID :0000-0002-4057-2914



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans		
Lisans	Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Sosyoloji	Haziran 2015

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2002-2020	Van YYÜ Dursun Odabaş Tıp Merkezi	Hemşire
2020- Halen	Van YYÜ Dursun Odabaş Tıp Merkezi	Hastane Müdür Yardımcısı

Yabancı Dil

İngilizce B1



.../.../2022

Tez Başlığı / Konusu:

COVID 19 KORKUSUNUN İŞGÖREN MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam sayfalık kısmına ilişkin, .../.../2022 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Doç. Dr. Hacer ARSLAN KALAY intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %16 (yüzde onaltı) dır.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

.../.../2022

Harika TEKİNTANGAÇ
İmza

Adı Soyadı : Harika TEKİNTANGAÇ

Öğrenci No :

Anabilim Dalı : Turizm İşletmeciliği

Statüsü : Y. Lisans (X)

DANIŞMAN

Doç. Dr. Hacer ARSLAN KALAY

...../...../2022

ENSTİTÜ ONAYI

U Y G U N D U R

...../...../201.....

Prof. Dr. Bekir KOÇLAR

Enstitü Müdürü