

**İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**COVID-19 PANDEMİSİNİN ÇALIŞAN MOTİVASYONU
ÜZERİNE ETKİSİ: İBB DARÜLACEZE MÜDÜRLÜĞÜ
ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA**

HÜMEYRA PALAK

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ SÜMEYYE KUŞAKCI

İSTANBUL, 2022

**İBN HALDUN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**COVID-19 PANDEMİSİNİN ÇALIŞAN MOTİVASYONU
ÜZERİNE ETKİSİ: İBB DARÜLACEZE MÜDÜRLÜĞÜ
ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA**

HÜMEYRA PALAK

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ SÜMEYYE KUŞAKCI

İSTANBUL, 2022

TEZ ONAY SAYFASI

Bu tez tarafımızca okunmuş olup kapsam ve nitelik açısından, İşletme alanında Yüksek Lisans Derecesini alabilmek için yeterli olduğuna karar verilmiştir.

Tez Jürisi Üyeleri

Unvan – Ad Soyad

Kanaati

İmza

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Bu tezin İbn Haldun Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından konulan tüm standartlara uygun şekilde yazıldığı teyit edilmiştir.

Teslim Tarihi

Mühür/İmza

AKADEMİK DÜRÜSTLÜK BEYANI

Bu çalışmada yer alan tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, söz konusu kurallar ve ilkelerin zorunlu kıldığı çerçevede, çalışmada özgün olmayan tüm bilgi ve belgelere, alıntılama standartlarına uygun olarak referans verilmiş olduğunu beyan ederim.

Adı Soyadı:

İmza:



ÖZ

COVID-19 PANDEMİSİNİN ÇALIŞAN MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ:
İBB DARÜLACEZE MÜDÜRLÜĞÜ ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA

Palak, Hümeýra

İşletme Yüksek Lisans Programı

Öğrenci Numarası: 188037037

Open Researcher and Contributor ID (ORC-ID): 0000-0002-6271-8785

Ulusal Tez Merkezi Referans Numarası: 10435142

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Sümeyye Kuşakcı

Ocak 2022, 111 sayfa

Günümüz iş dünyasında kurum ve kuruluşların temel amacı varlıklarını devam ettirmek ve karlılığını en yüksek düzeyde tutmaktır. Gelişen ve değişen iş dünyasında rekabet her geçen gün artmakta kurum ve kuruluşlar bu dünyada yer alabilmek ve mevcut durumlarını daha da ileriye taşıyarak sürdürülebilir bir başarı elde etmek için çeşitli yollara başvurmaktadır. Sanayi devriminden bu yana örgütün devamlılığını sağlamak adına çalışanların verimlilik ve performanslarını artırmak yöneticiler için önemli bir alandır. Bu nedenle çalışanları iş yapmaya güdüleyen, davranışın gerçekleşmesini sağlayan unsurların araştırılması her zaman gündemde olmuştur. Motivasyon güncelliğini daima koruyan iç ve dış etmenlerden ilk olarak etkilenen unsurlardan biridir. Bu kapsamda bütün dünyayı etkisi altına alan COVID-19 pandemisi insanların hayatını sosyal, kültürel ve ekonomik anlamda etkilemiştir. Bireyler COVID-19'un etkisini her alanda olduğu gibi iş hayatında da hissetmişlerdir. Bu çalışma da COVID-19 pandemisinin çalışan motivasyonu üzerinde olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İstanbul Darülaceze Müdürlüğü'nde çalışan 252 kişinin katılımı ile araştırma tamamlanmıştır. Bu kapsamda, çalışanlara demografik bilgi formu, motivasyon ve çok boyutlu COVID-19 ölçeklerinden oluşturulan bir anket formu uygulanmıştır. Toplanan veriler SPSS 22.0'a aktarımı yapılmış, gereken kodlama ve değişkenlerin tanımının ardından gerekli tüm analizler söz konusu paket program ile tamamlanmıştır.

Yapılan alışma sonucunda COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışların motivasyon değişkeni üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu görülmektedir. COVID-19'a ilişkin alınan önlemlerin ise motivasyon üzerinde anlamlı pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. COVID-19'a ilişkin alınan önlemler ile farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. COVID-19'a ilişkin düşünceler ile farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Eğitim düzeyi ile motivasyon değişkeni karşılaştırıldığında istatistiki olarak anlamlı bir veri elde edilerek lisans seviyesinde eğitime sahip çalışanların toplam motivasyon düzeyleri diğer tüm çalışanlardan düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: COVID-19, Dışsal ve İsel Motivasyon, İstanbul Bykşehir Belediyesi, İstanbul Darülaceze Mdrlğ, Motivasyon, Pandemi

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON EMPLOYEE MOTIVATION: A STUDY ON IBB DARULACEZE DIRECTORATE

Palak, Hümeyra

MA in Management

Student ID: 188037037

Open Researcher and Contributor ID (ORCID): 0000-0002-6271-8785

National Thesis Center Reference Number: 10435142

Thesis Supervisor: Assist. Prof. Sümeyye Kuşakcı

January 2022, 111 Pages

In today's business world, the main purposes of organizations are firstly to survive and then to keep their profitability at the highest level. Increasing competition forces organizations to take various steps for a sustainable performance. It is beyond doubt that organizational performance is strongly related with employee performance and motivation. Therefore, it has always been on the corporate agenda to investigate internal and external factors motivating workforce. As a strong external factor COVID-19 pandemic has clearly affected the whole world and caused social, cultural and economic changes in people's lives.

In this study, it was aimed to examine the effect of the COVID-19 pandemic on employee motivation. A quantitative research was conducted with the participation of 252 people working in the Istanbul Hospice Directorate. A questionnaire consisting of demographic information form, motivation and multidimensional COVID-19 scales was applied to the employees. The collected data were transferred to SPSS version 22.0, and analyzed after the necessary numerical coding and variable definitions.

According to the results, emotions and behaviors related to COVID-19 have a significant and negative effect on motivation. On the other hand, the measures taken for COVID-19 have a significant positive impact on motivation. A statistically

significant difference was found between the employees with different education levels in terms of thoughts about COVID-19 and measures taken for COVID-19.

Keywords: COVID-19, Intrinsic and extrinsic motivation, Istanbul Metropolitan Municipality, Istanbul Darülaceze Directorate, Motivation, Pandemic,



TEŞEKKÜR

Araştırma sürecimde beni yönlendiren ve karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebilmem için değerli bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, içinde bulunduğumuz COVID-19 pandemi sürecinde vefat eden değerli rahmetli Danışman Hocam Profesör Doktor Mustafa Büte'ye teşekkür ederim. Değerli danışman hocamın vefatından sonra en zor anımda bana kapılarımı açan ve çalışmamda büyük bir özveri ile yardımcı olan danışmanım Doktor Öğretim Üyesi Sümeyye Kuşakcı'ya teşekkür ederim.

Araştırma sürecimde gerek maddi gerek manevi olarak yardım gördüğüm İstanbul Büyükşehir Belediyesi yönetimine ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi Darülaceze Müdürlüğü'nün tüm çalışanlarına teşekkür ederim.

Tezimin her aşamasında beni yalnız bırakmayan sevgili eşim İlker PALAK'a, bu süreçte varlıklarıyla beni motive eden canım kızım Zeynep Duru PALAK'a, yüksek lisans sürecimde ailemize katılan canım oğlum Ömer Eren PALAK 'a, beni büyütüp bugünlere gelmemi sağlayan sevgili annem Nursel KILIÇ'a, sevgili babam Tahsin KILIÇ'a ve eşimin ailesine sonsuz sevgi saygılarımı sunarım.

Hümeyra PALAK

İSTANBUL, 2022

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iv
ABSTRACT	vi
TEŞEKKÜR	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
GRAFİK LİSTESİ	xv
SEMBOLLER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
BÖLÜM I GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	1
1.3. Araştırma Soruları / Hipotezleri	2
1.4. Araştırmanın Önemi	4
BÖLÜM II TEORİK ARKA PLAN	5
2.1. Motivasyon Kavramı ve Önemi	5
2.2. Motivasyon Süreci.....	6
2.3. Motivasyon Türleri.....	8
2.3.1. İçsel Motivasyon	8
2.3.2. Dışsal Motivasyon	10
2.4. Motivasyon Kuramları	11
2.4.1. Kapsam (İçerik) Teorileri	12
2.4.1.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	12
2.4.1.2. Mc Clelland'ın Başarım İhtiyacı Kuramı	18
2.4.1.3. ERG Kuramı.....	20
2.4.2. Süreç Teorileri	21

2.4.2.1. Davranış Şartlandırması Yaklaşımı	21
2.4.2.1.1. Klasik Şartlandırma	21
2.4.2.1.2. Edimsel - Operant Şartlandırma	22
2.4.2.2. Bekleyiş Teorileri	22
2.4.2.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi	23
2.4.2.2.2. Lawler ve Porter'in Beklenti Kuramı	24
2.4.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi	25
2.4.2.2.4. Edwin Locke'nin Amaç Teorisi	26
2.5. Motivasyon Araçları	27
2.5.1. Ekonomik Araçlar	27
2.5.2. Psiko-Sosyal Araçlar	28
2.5.3. Örgütsel Yönetmel Araçlar	30
2.6. Çalışanları Motive Etme Amacı	32
BÖLÜM III TARİHTE GÖRÜLEN PANDEMİLER VE COVID 19	
PANDEMİSİ.....	33
3.1. Geçmişten Günümüze Pandemiler	33
3.2. Covid 19 Pandemisi.....	34
3.2.1. Epidiyemolojisi	35
3.3. Türkiye'de Covid 19 Pandemisi.....	36
3.4. COVID-19 Pandemisi ve Korku	37
BÖLÜM IV İSTANBUL DARÜLACEZE MÜDÜRLÜĞÜ VE YAPISI.....	39
4.1. Kurumsal Bakım Hizmetleri	39
4.2. İstanbul Darülaceze Müdürlüğü	39
4.3. Faaliyet	39
4.4. Yaşam Siteleri	41
4.4.1. Yaşam Siteleri İç Birimler.....	41
4.4.2. Yaşam Siteleri Dış Birimler	41

4.5. Hizmetler	42
BÖLÜM V PANDEMİ VE İSTANBUL DARÜLACEZE MÜDÜRLÜĞÜ.....	44
5.1. Pandemi Döneminde İstanbul Darülaceze Müdürlüğü'nde Alınan Önlemler	44
5.2. Çalışan ve Sakin Güvenliğine Yönelik Alınan Ek Önlemler	45
5.3. Pandemi Döneminde Darülaceze'de Psiko-sosyal Destek Çalışmaları	45
5.4. Kademeli Normalleşme Darülaceze'de Psikososyal Destek Çalışmaları	47
BÖLÜM VI METODOLOJİ.....	49
6.1. Araştırmanın Modeli	49
6.2. Evren ve Örneklem.....	50
6.3. Veri Toplama Aracı.....	50
6.3.1. Demografik Veriler	51
6.3.2. Mottaz (1985) Motivasyon Ölçeği	52
6.3.3. Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği.....	54
6.4. Verilerin Toplanması.....	57
6.5. Veri Analizi	57
BÖLÜM VII BULGULAR.....	60
7.1. Demografik ve Tanımlayıcı Bulgular.....	60
7.2. Frekans Analizleri	61
7.2.1. Mottaz (1985) Motivasyon Ölçeği Frekans Analizleri.....	61
7.2.2. Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği Frekans Analizleri	67
7.3. Betimsel İstatistikler Ve Normal Dağılım Testleri.....	72
7.4. Hipotez Testleri	74
7.4.1. Hipotez 1	74
7.4.2. Hipotez 2	76
7.4.3. Hipotez 3	77
7.4.4. Hipotez 4	78
7.4.5. Hipotez 5	79

7.4.6. Hipotez 6	81
7.4.7. Hipotez 7	82
7.4.8. Hipotez 8	83
7.4.9. Hipotez 9	86
7.4.10. Hipotez 10	89
7.4.11. Hipotez 11	90
BÖLÜM VIII TARTIŞMA VE SONUÇ	92
REFERANSLAR.....	99
EKLER	107
EK A	107
ÖZGEÇMİŞ.....	111

TABLolar LİSTESİ

Tablo 6.1. Cronbach's Alpha Değerleri Tablosu	51
Tablo 6.2. Motttaz (1985) Motivasyon Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi Bulgular Tablosu	53
Tablo 6.3. Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi Bulgular Tablosu	56
Tablo 7.1. Demografik ve Tanımlayıcı Bulgular Tablosu.....	60
Tablo 7.2.Mottaz (1985) Motivasyon Ölçeği Frekans Analizleri Tablosu	61
Tablo 7.3.Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği Frekans Analizleri Tablosu.....	67
Tablo 7.4. Betimsel İstatistikler Tablosu	72
Tablo 7.5. Değişken Normal Dağılım Test İstatistikleri Tablosu	73
Tablo 7.6. Regresyon Analizi Bulguları Tablosu.....	75
Tablo 7.7. Cinsiyete Göre Motivasyon Düzeylerini İnceleyen Tablo	76
Tablo 7.8. Cinsiyete Göre Covid-19 Kaygısı Bakımından İnceleyen Tablo	77
Tablo 7.9. Yaş Gruplarına Göre Çalışan Motivasyonunu İnceleyen Anova Testi Tablosu .	78
Tablo 7.10. Yaş Gruplarına Göre Covid-19 Kaygısını İnceleyen Anova Testi Tablosu.	79
Tablo 7.11. COVID-19'a ilişkin düşünceler Tukey Post Hoc Testi Bulgular Tablosu ..	80
Tablo 7.12. Medeni Duruma Göre Motivasyon Düzeyleri Bakımından İnceleyen Tablo ...	81
Tablo 7.13. Medeni Duruma Göre Covid-19 Kaygısı Bakımından Farkları Sınayan Bağımsız Örneklem T-Testi Bulguları Tablosu	82
Tablo 7.14. Eğitim Duruma Göre Motivasyonu İnceyen Anova Test Bulguları Tablosu	83
Tablo 7.15. İçsel Motivasyon Tamhanes T2 Bulgular Tablosu	84
Tablo 7.16. Dışsal Motivasyon Tamhanes T2 Bulguları Tablosu	85
Tablo 7.17. Çalışan Motivasyonu Tamhanes T2 Bulguları Tablosu	85
Tablo 7.18. Eğitim Durumuna Göre COVID-19 Kaygısı Bakımından İnceleyen Anova Testi Tablosu	86
Tablo 7.19. COVID-19'a İlişkin Alınan Önlemler Tamhanes T2 Bulguları Tablosu	87
Tablo 7.20. COVID-19'a İlişkin Düşünceler Tamhanes T2 Bulguları	88
Tablo 7.21. Çalışma Süresine Göre Motivasyon Düzeyleri Arasındaki Farkları İnceleyen Anova Testi Tablosu.....	89
Tablo 7.22. Çalışma Süresine Göre COVID-19 Kaygısı Arasındaki Farkları İnceleyen Anova Testi Tablosu	90
Tablo 8.1. Hipotez Sonuç Tablosu.....	92

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Motivasyon Süreci (Koçel, 2020)	7
Şekil 2.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Barutçugil, 2004)	13
Şekil 2.3. İş Motivasyonu Hiyerarşisi (Oral & Kuşluvan, 1997).....	17
Şekil 6.1. Araştırma Modeli.....	49



GRAFİK LİSTESİ

Grafik 6.1. Mottaz (1985) Ölçeği Yamaç Serpinti Grafiği	52
Grafik 6.2. Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği Yamaç Serpinti Grafiği.....	55



SEMBOLLER VE KISALTMALAR LİSTESİ

COVID-19	2019 Yılı Koronavirüs Enfeksiyonu
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
KMO	Kaiser Mayer Olkin
MERS	Ortadoğu Solunum Sendromu (Middle East Respiratory Syndrome)
SARS	Şiddetli Akut Solunum Yolu Sendromu (Severe Acute Respiratory Syndrome)
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Günümüzde iş dünyasında kurumlar, rekabetçi pazarda var olduğunu göstermek, sürdürülebilir iş başarısını sağlamak ve performansı artırmak adına yeni stratejiler geliştirmektedir. Bir kurumun başlıca sermayelerinden olan insan kaynağını etkin ve verimli kullanmak, kurum başarısını beraberinde getiren bir unsurdur. Çalışanlarından yüksek performans bekleyen başarılı yöneticiler bunu ancak çalışan motivasyonunu artırarak yapabileceklerini bilmelidir. Bu durumun farkında olan kurum ve yöneticilerin en temel problemi hangi çalışana nasıl motive edeceğini diğer bir deyişle motivasyon araçlarını nasıl kullanacağını bilmemesidir. Motivasyon kişiye özel bir kavram olduğu için her motivasyon aracı her çalışana motive etmeyebilir. Bu nedenle kurumlar bu soruna yönelmeli ve çalışanlarının ihtiyaçlarına yönelik motivasyon araçlarını kullanarak onları motive etmeli, performanslarını ve kuruma bağlılıklarını artırmalıdır.

Değişen dünya düzeni üzerinde yaşanan her olay kişinin motivasyonunu etkileyen bir unsur olarak önümüze çıkmaktadır. Bu sebeple kurumların değişim yönetimi ile ilgili kurumsal bir yol haritası çıkarması ve değişime ayak uyduracak şekilde hareket etmesi gerekir.

Günümüzde yaşanan COVID-19 pandemisi de sağlık, sosyal ve ekonomik alanda pek çok değişimi bir araya getirmiştir. Bu nedenle COVID-19 pandemisi ve çalışan motivasyonuna etkisi önemli bir araştırma problemi olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada COVID-19 pandemisinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın literatür kısmında motivasyon kavramı ve COVID-19 ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Çalışmanın uygulama kısmında ise

İstanbul Darülaceze Müdürlüğü'nde çalışan 252 kişinin katılımı ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, çalışanlara demografik bilgi formu, motivasyon ve çok boyutlu COVID-19 ölçekleri ile oluşturulan anket formu uygulanmıştır. Toplanan veriler SPSS 22.0 versiyonuna aktarılmış, gerekli sayısal kodlamalar ve değişken tanımlamalarının ardından gerekli tüm analizler söz konusu paket program ile tamamlanmıştır.

Elde edilen sonuçlar; bulgular kısmında tablolar yardımıyla açıklanmış olup, tartışma sonuç bölümünde benzer literatür çalışmaları ile karşılaştırması yapılarak tartışılmıştır.

1.3. Araştırma Soruları / Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

H₁: COVID-19 pandemisinin motivasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H₁ (a): COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar değişkeninin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₁ (b): COVID-19'a ilişkin alınan önlemler değişkeninin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₁ (c): COVID-19'a ilişkin düşünceler değişkeninin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Kadın ve erkek çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₂(a): Kadın ve erkek çalışanların içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₂(b): Kadın ve erkek çalışanların dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃: Kadın ve erkek çalışanların pandemi kaygısı arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃ (a): Kadın ve erkek çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃ (b): Kadın ve erkek çalışanların COVID-19'a karşı alınan önlemlere ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₃ (c): Kadın ve erkek çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H4: Farklı yaştaki çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H4(a): Farklı yaştaki çalışanların içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H4(b): Farklı yaştaki çalışanların dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H5: Farklı yaştaki çalışanların pandemi kaygısı arasında anlamlı bir fark vardır.

H5 (a): Farklı yaştaki çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışları arasında anlamlı bir fark vardır.

H5 (b): Farklı yaştaki çalışanların COVID-19'a karşı alınan önlemlere ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H5 (c): Farklı yaştaki çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H6: Evli ve bekar çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H6(a): Evli ve bekar çalışanların içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H6(b): Evli ve bekar çalışanların dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H7: Evli ve bekar çalışanların pandemi kaygıları arasında anlamlı bir fark vardır.

H7 (a): Evli ve bekâr çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışları arasında anlamlı bir fark vardır.

H7 (b): Evli ve bekâr çalışanların COVID-19'a karşı alınan önlemlere ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H7 (c): Evli ve bekâr çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H8: Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H8(a): Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H8(b): Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H9: Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların pandemi kaygıları arasında anlamlı bir fark vardır.

H9 (a): Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₉ (b): Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların COVID-19'a karşı alınan önlemlere ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₉ (c): Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₀: Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₀(a): Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₀(b): Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₁: Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların pandemi kaygıları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₁ (a): Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışları arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₁ (b): Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların COVID-19'a karşı alınan önlemlere ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₁₁ (c): Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.

1.4. Araştırmanın Önemi

COVID-19 pandemisi döneminde, iş hayatında kurumları rekabet açısından avantajlı konuma getiren motivasyon kavramının incelenmesi ile hem iş dünyasına hem de literatüre önemli bir katkı yapacağı düşünülmektedir. Çalışmanın bir kamu kurumunda yapılmış olması, çalışmanın yapıldığı ilgili bölümün hiçbir kar amacı güdülmeyen bir bakım ve huzurevinde gerçekleştirilmesi, COVID-19 pandemisinden ilk ve en çok etkilenen grup içerisinde yer alması nedeniyle de çalışma büyük bir önem taşımaktadır. Bu nedenle yapılmış olan bu çalışmanın spesifik olarak literatüre özgün bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

BÖLÜM II

TEORİK ARKA PLAN

2.1. Motivasyon Kavramı ve Önemi

Psikolojinin konularından biri olan motivasyonun bugüne dek pek çok tanımı yapılmıştır. Latince “movere”, hem Fransızca hem de İngilizcede “motivation”, Almancada “motiv” olarak kullanılan motivasyon harekete geçirme, hareketlendirme anlamını taşımaktadır (Aktaş, Cesur, Cesur, Özkan , & Soysal , 2015). Bir başka söylemde bir olay karşısında isteklenme, harekete geçme; bir davranışa yöneltme, yönlendirme gibi anlamlarda kullanılır. Türkçe’de ise daha çok güdü, güdülendirme anlamlarında kullanılan motivasyon, kişileri hareket ettiren güç olarak anlaşılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2021).

Motivasyonu ve sürecini anlamak için öncelikle güdü, dürtü, ihtiyaçlar gibi kavramların anlamlarını incelememiz gerekir.

Türkçe’ de güdü bilinç ya da bilinç dışı davranışın ortaya çıkmasını sağlayan ve davranışın yönünü belirleyen, sürekliliğini sağlayan bir güç olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2021). Güdü canlıyı uyarır ve onu harekete geçirir. Güdü insanın ihtiyaçlarını giderebilmesi için insan davranışını etkileyen ve insanı harekete geçirendir.

Dürtü, insanların fiziksel ihtiyaçlarını doyuma ulaştırabilmek için beliren harekete geçirici güç olarak tanımlanmaktadır (Başaran, 2008) (Güney, Davranış Bilimleri, 2006). Dürtü fizyolojik olarak ortaya çıkan susuzluk, açlık, uyku ihtiyacı gibi güdülerle ilgili bir kavramdır. Diğer bir anlamda dürtü biyolojik amaçla kişiyi davranışa yönlendirir. Dürtü hedefe ulaşabilmek adına eksik olanı gidermeye yönelik bir uyarılma olarak nitelendirilebilir (Luthans, 2011). Güdülerin pek çoğu öğrenilmiş olmasına karşın dürtü öğrenilmemiştir (Başaran, 2008).

Motivasyon iş dünyası açısından oldukça önemli olduğundan hem yerli hem yabancı kaynaklarda oldukça geniş bir yer bulmuştur. Bu tanımlara kısaca değinmek gerekirse:

- Motivasyon; bir kurumda çalışma ortamı hazırlayan ve o kurumdaki çalışanların ihtiyaçlarını karşılayan aynı zamanda kişileri çabalamaya yönlendiren bir yolculuktur (Güney, 2011, s. 315). Motivasyon; insanların belirli bir amacı gerçekleştirebilmeleri maksadıyla istekli bir biçimde harekete geçmesi olarak nitelendirilebilir (Koçel, 2020, s. 619).
- Motivasyon; kişileri farklı biçimlerde harekete yönelten ve bu durumun kişilerin kendisinden veya etrafındakilerin etkilerinden kaynaklanan güdü ve dürtülerin tamamı olarak tanımlanır (Cook, 1997, s. 185).
- Motivasyon; kişilerin geleceğe dair umduklarını gerçekleştirebilmeye sağlayan duygusal bir güç olarak tanımlanabilir. Motivasyon duygusu ile kişilerin umutlu olabilmelerinin sağlanacağı belirtilir (Örücü & Kanbur, 2008). Sökmen'e göre ise kişileri bir tutum içerisine sokma, bu tutuma devam ettirme aynı şekilde tutuma karşı yönlendirme motivasyonun üç temel yapıtaşısıdır (Sökmen, 2010, s. 315).

Motivasyonda iki temel özellik bulunur. Bunlardan ilki bir kişi üzerinde motivasyon gerçekleştiren etkenlerin farklı kişileri motive etmeyebileceğidir, bu durum motivasyonun kişisel bir durum olduğunu göstermektedir. İkinci olarak ise motivasyon yalnızca insanlarda görülen bir davranış biçimidir (Koçel, 2020, s. 731).

2.2. Motivasyon Süreci

Motivasyon fizyolojik ya da psikolojik ihtiyaçlardan ortaya çıkan dürtülerin amaca ulaşmak için harekete geçmesini ele alan bir süreçtir. Motivasyon sürecini incelerken yapı taşı olarak dürtü, ihtiyaç ve aksiyon alma ilişkisini anlamak gerekir (Luthans, 2011).

Bireyin motivasyonu ansızın ortaya çıkan bir durum değildir, motivasyon bir süreç gerektirir. Bu süreç ihtiyaç duyma, ortam arama, seçenek arama, sınama, tatmin olmak üzere altı basamaktan oluşmaktadır (Tunçer, 2013).

İhtiyaç Duyma: Kişilerin fizyolojik ve psikolojik olarak dengede tutan etkenlerden herhangi biri kaybolduğunda kişinin dengesi bozulur. Bu etken yerine konmadıkça kişi dengeye ulaşamaz ve dengeye gelme çabası kişide gerilimi artırır. Bu yüzden kişi kendisini dengeye getirecek unsur ihtiyacı duyar.

Ortam Arama: Bazı istekler ve ihtiyaçların karşılanması için içinde bulunulan zaman, durum veya mekân uygun değildir. Kişi ihtiyacını giderebilmek için uygun koşulları arar.

İstek: Uygun ortam oluştuğunda ihtiyaçlar isteklere dönüşür. Kişinin giderilmesini istediği ihtiyacını, çalıştığı kurumla uyumlu hale getirmesi gerekir. İstek farkına varılmış ihtiyaçlardır.

Seçenek Arama: Bu aşamada bireyin algısı önemli olup, istekleri doğrultusunda tatmin olmanın yollarını aramaya başlar. Kurumdaki ortam uygunluğu seçenek bulmayı da kolay hale getirir.

Sınama: Bu basamakta isteği karşılarken ortaya konacak olan hareketin sınaması yapılır.

Tatmin: Bu motivasyonun son basamağıdır. Bu basamakta kişi isteklerini doğru bir biçimde giderdiyse tatmin olur ve içindeki dengesizlik durumu sona erer. Eğer tatmin olamadıysa yeniden motive edilmeye muhtaçtır.

Motivasyon süreci Şekil 2.1’de belirtilmektedir.



Şekil 2.1. Motivasyon Süreci (Koçel, 2020)

Kişiler amaçlarına yönelik davranış gösterir ve buna göre hareket ederler. Amaç ise kişilerin doyuma ulaştıramadıkları ihtiyaçlarından ortaya çıkar. Kişi ihtiyacı ortaya çıktığında bu ihtiyacı ortadan kaldırabilmek için davranışını şekillendirir ve ortaya

koyar. Kişi ortaya koyduğu davranışlarının sonucunda eğer tatmin oldu ise artık amacına ulaşmıştır.

2.3. Motivasyon Türleri

Motivasyonun kişinin kendisi, işi ve kurumuyla olan ilişkisinin sonucu olarak ortaya çıkan bir durum olduğu görülerek yapılan tanımlamaların üç temel bileşen içerdiği görülmektedir. Bunlar; harekete geçme, bir duruma yönlendirme ve devamlılığı sağlama olarak sıralanabilir (Steers, Mowday, & Shapiro, 2004).

Motivasyonla ilgili çalışmaların sonucunda işletmelerde yapılan araştırmaların bir kısmı da çalışanları motive eden araçlar hakkında bilgi toplamak olmuştur. Motive edici faktörler konusunda pek çok görüş ileri sürülmüştür. Bunların içinde motivasyon araçlarını içsel ve dışsal motivasyon olarak ayıran bir görüş de mevcuttur. Bu görüşe göre para ve sosyal getiriler gibi çalışanları motive eden dışsal motivasyon unsurlarının yanı sıra kendi amaçlarını gerçekleştirebilmek gibi motivasyonu etkileyen içsel motivasyon unsurları da bulunmaktadır (Bassett-Jones & Lloyd, 2005). İçsel motivasyon, bir ödül durumu olmadan kendiliğinden ortaya çıkar. Dışsal motivasyon ise performansın devamı için fiziki bir ödül ile ortaya çıkarılan bir durumdur (Kanfer, 1990). Bu iki motivasyon kaynağı değerlendirilirken zıt olarak değil, birbirlerinin yardımcı, tamamlayıcı olarak değerlendirilir (Balkaya & Timuroğlu, 2016).

2.3.1. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyonu etkileyen ya da dışardan düzenleyen kontrol durumu mevcut değildir. İçsel motivasyon bireyin kapasitesini ortaya çıkarmak üzere bireyi etkileyen faktörlerdir (Brief & Aldağ, 1976). İçsel motivasyonda yaşanan doyum iş kaynaklıdır. İçsel motive olmuş bir çalışan için yapılan işin eğlenceli olması ve merak uyandırması yeterlidir. Doğumdan itibaren merak ve keşfetme duygusu ile gelişen insan herhangi bir ödüle gerek duymaksızın davranışlarını ortaya koyar. Kendiliğinden gelişen bu motivasyon yönelimi insanın psiko-sosyal ve bilişsel gelişiminde önemli bir yere sahiptir. Kişinin kabiliyeti, bilgi ve ilgisi doğrultusunda yaptığı işler aracılığı ile gelişir. Yenilik, aktiviteler ve yeni bir şeyler ortaya koyma sadece hayatın ilk yıllarında değil her döneminde kişinin kendisini iyi hissetmesi için gereklidir (Ryan & Deci,

2000). Bu nedenle içsel motivasyon kişinin kendisinden kaynaklıdır ve motivasyon için önemli bir unsurdur.

Yapılan işin sonunda bir ödül ile karşılaşılıyorsa işin kendinden doğan bir ödül ortaya çıkıyorsa bu içsel motivasyon faktörleriyle açıklanır (Murphy & Alexander, 2000). İçsel motivasyon faktörleri kişinin ihtiyaçları ile ilgili olup; onun kişisel ihtiyaçlarına ve kariyerine katkı sağlamaktadır (Wu, Gerlach, & Young, 2007). İçsel motivasyonu yüksek olmayan çalışanları ücret, ikramiye gibi dışsal faktörlerle motive etmek kolay olmayacaktır (Özdaşlı, Yılmaz, İbicioğlu, & Dalğar, 2013). Bir çalışanı içsel olarak motive eden faktörler (Ertan, 2008);

- İşin değişik, merak uyandırıcı ve zorlayıcı olması: Kişi yaptığı işi kolay ya da çok basit görüyorsa, işi kendine uygun bulmayarak içsel motivasyonu düşük bir şekilde çalışır. Burada kişinin zor işleri yapması içsel motivasyonunu arttırsa da çok zor yapamayacağı işleri yapması da olumsuz etki yaratabilir. Verilen hedefin ulaşılabilir olması gerekir. Zor hedefler performansı arttırırken, içsel motivasyonu da ortaya çıkarır.
- İşte bağımsız olma: Çalışanın karar alabilmesi ve inisiyatif kullanmasıdır. Sorumluluk verilirken karar alma yetkisi verilmeyen çalışan arada kalarak düşük performans gösterebilir. Bir çalışan işinde bağımsız değil ise içsel motivasyonu olumsuz etkilenir.
- Çalışan için iş önemi: Çalışanların işlerini önemli bulmaları ve yararlı hissetmeleri içsel motivasyonu arttıran bir etkidir.
- İşe dâhil olma ve becerilerini kullanma: Çalışanın işini severek ve benimseyerek yapması işin içinde daha çok bulunmasına, bununla birlikte sahip olduğu becerileri kullanabilmesi de içsel motivasyonunun artmasına neden olacaktır.
- Sorumluluk: Çalışanın yerine getirmesi gereken yükümlülüklerdir. Yetki devri de yapılarak verilen sorumluluk ile çalışanın içsel motivasyonu olumlu yönde artar.
- Çeşitlilik: Klasik yönetim anlayışının getirdiği iş basitleştirme monotonluğa ve çalışanın sıkılmasına sebep olur. Monotonluğun önüne geçmek için iş zenginleştirme ve rotasyon yapılması çalışanın içsel motivasyon düzeyini arttıracaktır.

- Yaratıcılık: Çalışanların iş alanlarında özgür bir şekilde hareket etmelerinin sağlamaları, yaratıcılıklarının desteklenmesi içsel motivasyonu arttıracaktır.
- Geri-bildirim: Performans ile ilgili yapılan geri bildirimler çalışanlar için oldukça önemli olup motivasyonu etkileyen faktörlerdendir. Ancak olumlu geri bildirimler olumsuz geri bildirimlerden daha fazla içsel motivasyonu artırır. Bu nedenle yöneticinin daha çok çalışanın olumlu davranışlarını geri bildirim olarak vermesi çalışanın içsel motivasyonu artırır.

İçsel motivasyonu artmış olan çalışan işinde daha isteklidir. Bununla birlikte ortaya çıkarılan iş daha nitelikli olacaktır. İçsel olarak motive olmuş bir çalışan düşük ücret olsa bile daha yüksek ücret alabileceği bir işe yönelmek yerine bulunduğu kurumda kalma eğilimindedir. Bu da kurumuna maliyet avantajı sağlar. Bununla birlikte nitelikli eleman kaybı yaşanmayacağı için kurumun hizmet/ürün kalitesi artacaktır. İçsel olarak tatmin olmayan bir çalışanın dışsal olarak motive olması oldukça zordur (Ertan, 2008).

2.3.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon ise ödül yada cezadan kaçınmak için gerçekleştirilen davranışlardır. Çalışanın yaptığının bir karşılığı var ve çalışan bunun sonucunda somut olarak bir şeyler elde ediyor ise bu durumda dışsal motivasyondan söz edilmektedir (Murphy & Alexander, 2000). Dışsal motivasyonun sosyal ve örgütsel olmak üzere 2 boyutu vardır. Arkadaşlık, çalışanlar arası ilişkiler, yardımlaşma, yönetici davranışları motivasyonun sosyal boyutunu oluştururken; ücret, terfi iş güvencesi gibi araçlar motivasyonun örgütsel boyutunu oluşturmaktadır (Mottaz, 1985).

Bir çalışanı dışsal olarak motive eden faktörler (Ertan, 2008);

- Çalışma Koşulları: Herzberg'in hijyen faktörleri içerisinde yer alan çalışma koşulları; yeterli olmadığında çalışanların iş tatmini düşmektedir. Yöneticiler tarafından dışsal motivasyon artırılmak istendiğinde çalışma koşulları iyileştirilmelidir. Örneğin içinde bulunduğumuz salgın hastalık dönemlerinde hastalanma riskini en aza indirmek, koruyucu ekipman vermek, çalışma saatlerini düzenlemek, ortamı güvenli hale getirmek çalışma koşullarını iyileştirici eylemlerdendir.

- Ücretlendirme: Çaba, tecrübe, eğitim gibi kavramların sonucu olarak görülen bir kavramdır. Çalışanın yaptığı işe denk olmadığını düşündüğü ücret karşısında dışsal motivasyonu düşecektir. Adil ve çalışanın beklentisine cevap veren ücretlendirme politikası ile çalışanların dışsal motivasyonu yüksek olacaktır.
- Şirket İmajı: Şirket dışarıdan iyi bir imaja sahip olduğunda çalışanlar da buranın bir üyesi olmaktan gurur ve mutluluk duyar. Şirketlerin imajı müşteri, tedarikçi ve hissedarlarına güven verirken çalışanların dışsal motivasyonunu da arttıracaktır.
- İş Güvencesi: İnsan yapısı gereği sürekliliği sever, yeni bir durum karşısında strese girerek kaygı düzeyi artar. Kişi işinde az kazansa dahi devamlılık ister. Bu nedenle iş ararken ya da bir işte çalışırken önemseydiği bir unsurda iş güvencesidir. İş güvencesi iş tatmini sağlayan ve dışsal motivasyonu etkileyen bir unsurdur.
- Terfi: Örgüt içinde pozitif anlamda yer değiştirme olan terfi bir üst pozisyona gelme anlamında kullanılır. Terfi performansa göre ve adaletli bir şekilde yapılırsa örgüt içi rekabeti arttıracaktır. Eğer çalışan için terfi istenen bir durum ise çalışma ve kendini geliştirme isteği ile birlikte motivasyonu yüksek olacaktır.
- Sosyal Durum: Örgütte kişiler arası ilişkiler motivasyonu etkileyen faktörlerdendir. İş arkadaşları ile olan iletişim, yöneticilerin çalışanlara karşı davranışları iş motivasyonunu etkilemektedir.
- Statü: Bir kimsenin, bir kurum veya toplum içindeki durumu olarak tanımlanan statü bireylerin davranışlarına etki etmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021). Statü sembolleri çalışanı motive eden faktörlerdendir.

2.4. Motivasyon Kuramları

Motivasyon konusunda oldukça fazla çalışılmış ve kuram geliştirilmiştir. Bu kuramların geliştirilmesi büyüyen pazar ve bu pazar içindeki sanayi şirketlerinin örgütlenme ihtiyacından doğmuştur. Gelişen dünya düzeninde artan rekabet ortamında işletmelerin personellerini etkili ve verimli kullanmak istemeleri sonucu, motivasyon konusunda çalışmalar derinleştirilmiş ve çeşitli görüşler ortaya çıkmıştır. İyi bir kuram hangi tekniğin ne zaman, hangi şartlar altında kullanılabileceği hakkında bilgi sahibi

olmamızı sağlamaktadır. Bu kuramlarla birlikte işletmeler çalışanlarını nasıl motive edebileceği konusunda bilgi sahibi olmaktadır (Aktaş, Cesur, Cesur, Özkan , & Soysal , 2015).

Bu alanda geliştirilen teori ve modeller çalışanı motive edici unsurları belirlemek, motivasyonu arttırmak ve motivasyonun devamlılığını sağlamak konusunda yöneticilere yol gösterici olmaktadır. Bu teoriler yeni gelişecek olan motivasyon teorilerine zemin hazırlamakta aynı zamanda da yöneticilerin personellerinin motivasyonunu anlamalarında kullanılmaktadır (Aydıntan, 2021).

2.4.1. Kapsam (İçerik) Teorileri

Kapsam teorileri kişiyi belirli yönlerde bir davranışa sevk eden etkenlerin anlaşılması üzerine yoğunlaşmaktadır. Personellerin davranışını yönlendiren etkenleri anlayan yönetici, onların ihtiyaçlarını giderebilecek koşulları yerine getirerek çalışanlarının istediği yönde davranmalarını sağlayabilir (Koçel, 2020).

2.4.1.1. Abraham H. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Motivasyon teorilerinden bahsedilince akla gelen ilk isimlerden biri olan Amerikalı psikolog Abraham H. Maslow ve onun Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'dir. Maslow'un klinik çalışmalarından faydalanarak geliştirdiği ihtiyaçlar kuramında, insan davranışının temelinde hiyerarşik düzende yer alan ihtiyaçlar olduğu belirtilmektedir.

Motivasyonu sistematik bir biçimde ifade eden ilk teori olması bakımından önemli bir teori olan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'nin temelinde iki varsayım bulunmaktadır (Zencirkıran & Keser, 2018).

Bunlardan ilki ihtiyaçlardır. Kişinin ortaya koyduğu bütün davranışlarının temelinde ihtiyaçlarının giderilmesi vardır. Kişi ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik davranışlar sergilemektedir. Bu nedenle ihtiyaçlar davranışı etkileyen en önemli unsurdur (Aydıntan, 2021). Bir başka deyimle kişinin davranışları ihtiyaçlarını gidermeye yöneliktir.

İkincisi ise ihtiyaçların belirli bir sıra izliyor olmasıdır. Bu teorinin en önemli özelliklerinden biri ihtiyaçların bir sıra izliyor olmasının yanı sıra, bir önceki ihtiyaç giderilmeden sonraki ihtiyaca geçilememesidir (Zencirkıran & Keser, 2018). Bu ihtiyaçların rastgele sıralanamayacağını, kişilerin ihtiyaçlarını belli bir hiyerarşik sıra ile gidermek istediğini belirtmiştir.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ihtiyaçları 5'e ayırmıştır. Bu teoriye göre kişi en alttan en üst düzeye kadar hiyerarşik olarak sıralanan beş temel ihtiyacını doyuma ulaştırmayı ister. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ve takdir edilme ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralanır.

Bu teoriye göre ihtiyaçlar bir piramitte olduğu gibi sıralıdır. Bir basamakta ihtiyaç tatmin olduktan sonra diğer basamaktaki ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Bu durumda bir basamakta tatmin edilen ihtiyaç diğer basamaktaki ihtiyacın ortaya çıkmasında etkili bir rol oynamaktadır. İhtiyaçların sıralı olmasından dolayı bir önceki ihtiyaç giderilmeden bir sonraki basamaktaki ihtiyaç için herhangi bir motivasyon unsuru ortaya çıkmamaktadır (Koç & Topaloğlu , 2012).



Şekil 2.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Barutçugil, 2004)

Fizyolojik ihtiyaçlar; Maslow'un teorisine göre bu ihtiyaçlar her canlı organizmanın ihtiyacıdır ve insanlar yaşam süreçleri boyunca bu ihtiyaçları giderme duygusu içinde olacaklardır.

Yemek yemek, su içmek, dengeli ısınmak, barınma, cinsellik, uyku, giyinme gibi hayatın devamlılığında gerekli olan ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar doğuştan gelen temel

ve en ilkel ihtiyaçlardır. Biyolojik açıdan yaşamın devamlılığı için fizyolojik ihtiyaçların zamanında ve eksiksiz olarak giderilmesi gerekmektedir. Bu nedenle ilk olarak bu ihtiyaçların giderilmesi gerekmektedir. İş dünyasında ise maaş ya da ücretlendirme bu ihtiyaçların karşılanmasında etkilidir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001).

Temel ihtiyaç olarak tanımlanan fizyolojik ihtiyaçların belli ortak özellikleri bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar bağımsız olup, vücudumuzun belli bir bölümünde eksikliği tanımlanabilir. Tatmin edilmesi için sürekliliğinin olması gerekir. Bununla birlikte fizyolojik ihtiyaçlar giderilmeden diğer ihtiyaçların ortaya çıkması beklenmemektedir (Oral & Kuşlivan, 1997) Şekil 2.2.'de Maslow'un hiyerarşi basamakları gösterilmiştir.

Güvenlik ihtiyacı; fizyolojik ihtiyaçların giderilmesinden sonra içinde bulunulan doğa şartları da (yağmur, olumsuz hava durumu yırtıcı hayvan vb.) dâhil olmak üzere her türlü tehlikeli durumdan kaçınma, korunma ve barınmayı kapsayan ihtiyaçlardır. Büyük ölçüde fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayan birey, ikinci basamakta yer alan güvenlik ihtiyacını karşılamaya yönelik hareket eder. Fizyolojik ihtiyaçlar insanın varoluşundan otomatik olarak gelen ihtiyaçlar olmasına karşın, güvenlik ihtiyaçları öğrenilen ihtiyaçlardır (Dereli, Organizasyonlarda Davranış, 1981). Güvenlik ihtiyacı bireyin yoksunluk ve tehditten uzak durma isteğidir. Bu konuda birey fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayıp bedensel olarak kendini tehlikeli durumlardan uzak tuttuğunda huzurla yaşamını devam ettireceğini düşünür. Bu sebeple buradaki ihtiyaçlar tehlikeden, yoksun olma durumundan kaçınmaya yöneliktir. Bu ihtiyaçlar yaşlılık, hastalık, işyerinde kaza geçirme ya da işsiz kalma durumunda bireyin biyolojik olarak yaşamını sürdürebilmesi için geleceğini güvence altına amacıyla sosyo-ekonomik güvenlik ihtiyacı olarak da ortaya çıkar (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001). Bireysel emeklilik sistemi, özel sağlık sigortaları, emeklilik, iş sürekliliği için yapılan sözleşmeler bireyin güvenlik ihtiyacını karşılamaya yönelik atılan adımlardır.

Ait olma ve sevgi ihtiyacı; teorinin üçüncü basamağında yer alan bu ihtiyaç, fiziksel ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacı karşılandıktan sonra ortaya çıkmaktadır. Maslow insanın sosyal bir varlık olduğunu, temel ihtiyaçlarını gideren bireylerin artık iş birliği, başkaları tarafından kabul edilme, bir gruba katılma gibi sosyal ihtiyaçlarını tatmin etmek istediklerini belirtir (Konur, 2006). Bu basamakta sevmeye, sevilme, ait olma, ilgi,

sosyal ilişkiler ve grup aidiyeti ön plana çıkmaktadır. Birey fiziksel ve güvenlik ihtiyacını karşıladıktan sonra aile kurma, arkadaş ortamı edinme, çocuk sahibi olma gibi karşılıklı ilişki kurma ihtiyacı duyar (Doğan F. , 2015). Bireyler bir ortama yeni girdiklerinde orada kabul görme ve ait olma hissiyatını ararlar. Bu nedenle iş yerlerinde oluşan formal ve informal gruplar kişinin aidiyet ihtiyacının tatmini için çok önemlidir. Yönetim, bu ihtiyacı görerek oluşan informal grupları kendi amaçlarına yöneltmenin yollarını aramalı ve çalışanlarının aidiyet duygusunu kendi lehine olacak şekilde tatmin etmelidir. Kurum içi düzenlenen piknikler, organizasyonlar, spor turnuvaları bu ihtiyaçların giderilmesi için olup çalışanların değer verildiklerini görmesi için de iyi bir yöntem olarak kullanılmaktadır (Konur, 2006).

Saygı ve takdir edilme ihtiyacı; ihtiyaçlar hiyerarşisinin bu basamağındaki bu ihtiyaç iki ayrı yönden ele alınmıştır. Bunların ilki bireyin kendine duyduğu saygı ihtiyacıdır. Bireyin özgüven, kendine duyduğu inanç, başarılı olma, rekabetçi olma, bir işi başarabileceğine inanma, kendini yeterli görme, bir işte uzmanlaşma, bağımsız olma gibi ihtiyaçlarıdır. İkincisi ise başkaları tarafından saygı görme ve takdir edilmedir. Prestij, statü sahibi olma ve statünün tanınması, kendi önemini diğer insanlar tarafından kabul edilmesi ve değer verilmesi, diğerlerinden üstün olma, güçlü ve yeterli olma gibi ihtiyaçlardır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001).

Bu basamakta öz saygı geliştiren birey; yeterlilik, kendine güvenme, güç gibi duygularını geliştirmiş olur. Bu ihtiyacın baskılandığı ve giderilmediği durumlarda yetememe, çaresiz kalma, aşağılanma gibi duygular ortaya çıkmış olur. Kendine duyulan saygının özünde bireyin ilgi ve yeteneklerinin olduğu belirtilmektedir (Doğan F. , 2015).

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı; ihtiyaçlar teorisinin en üstünde bütün ihtiyaçlar karşılandıktan sonra ortaya çıkan ihtiyaç kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Bu basamak bireyin içindeki gizli gücü fark etmesi, kendini geliştirme ve yaratıcılığını ortaya koyma ihtiyacıdır. Bu ihtiyaca her bireyin erişmesi mümkün değildir. Bu ihtiyaca erişilmesi ancak kişinin bütün fizyolojik ve diğer ihtiyaçlarını karşılamış ve sosyal hayatta yerini almış olması gerekir. Ancak sosyal ve psikolojik olarak ihtiyaçlarını gidermiş kişiler bu basamağına erişmeyi başarabilirler. Bu basamakta bireyin bütün potansiyelini maksimumda tutması yani işini yaparken tüm yetenek ve potansiyelini ortaya koyması söz konudur (Konur, 2006).

Çalışanlar iş ortamında yeteneklerini gösterme potansiyelini kullanma konusunda her zaman fırsat bulamayabilirler. Profesyonelleşmiş kurumlarda çalışanlar, yetenekli olanlar bu fırsata daha çok erişebilmektedirler (Onaran, 1981; Onaran, 1981).Personelin yetenek ve becerisine uygun, potansiyelini ortaya çıkarmayı sağlayacak, yaratıcılığını gösterecek, kişisel gelişimine katkı sağlayacak işlerde kullanılması bu ihtiyacın tatminine yardım edecektir.

Bu ihtiyacın özünde; bütün ihtiyaçlarını karşılamış olan bireyin içinde oluşan huzursuzluk ve memnuniyetsizlik yatmaktadır. Kişi kendine uygun bir alanda en iyiyi sunamadığını düşündüğü sürece içindeki bu duygu durumu devam edecektir (Dereli, 1995).

Maslow tarafından ortaya konulan ihtiyaçlar hiyerarşisi bütün insanları kapsamına rağmen kendini gerçekleştirme ihtiyacı her bireyde farklı bir şekilde kendini göstermektedir. Bu ihtiyaç farklı şekillerde ortaya çıkabileceği gibi, her birey bunu eşit miktarda da hissetmeyebilir. Bireyin bu ihtiyacı hissetmesi için fiziksel ve psiko-sosyal ihtiyaçlarını gidermiş, sosyal anlamda kendini bir konuma getirmiş, iyi bir iş ihtiyacını karşılamış olması gerekmektedir (Dereli, 1981) .

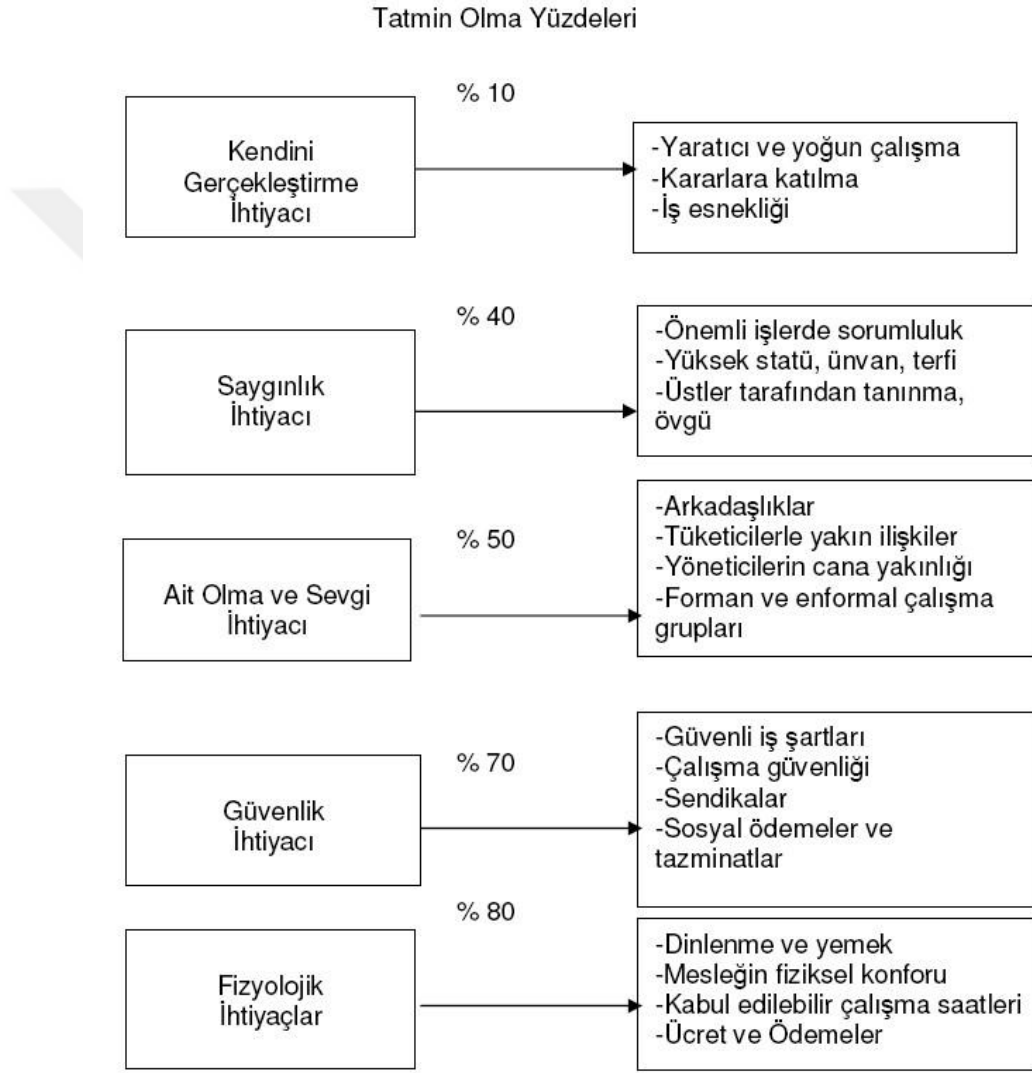
Maslow bu basamakta bireyin gerçek özgürlüğüne kavuştuğunu söylemektedir. Özgüveni yüksek, kendine inanan bir kişi haline gelen birey, başarıya gücünü ortaya koyabilir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001).

Bu basamak kişinin bütün potansiyelini ortaya koyduğu, bütün yeteneklerini kullanarak en iyisini başarmayı istediği basamaktır. Bu basamaktaki çalışanlar buldukları işletmelere önemli derecede katkı sunarlar (Güney, 2001).

İhtiyaçlar hiyerarşisinde bireyin motivasyon unsurları incelenmiş olsa da, çalışanları iş yerinde motive edici unsurlar üzerinde çalışma yapılmamıştır. Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisinde iş motivasyonu üzerine doğrudan bir çalışma yapmamıştır. Genel çerçevede bakıldığında çalışanların hangi motivasyon araçlarıyla tatmin olacağı Şekil 2.3’de gösterilmiş olup bu veriler kişiden kişiye, toplumdaki topluma değişmektedir (Oral & Kuşlivan, 1997).

Şekil 2.3’e bakıldığında Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde tatmin oranları farklılık gösterse bile üst basamaklara erişme oranının az olduğu açıkça görülmektedir. Bir

başka deyişle pek çok kişi bu ihtiyaç düzeyine erişememiştir. Bu sebeple çalışanların ihtiyaçlarında belirgin düzeyde etkisi görölme bile bu ihtiyaç her bireyi ilgilendirmektedir. Çünkü her birey istekleri ve yetenekleri doğrultusunda çalışma hayatına girmek istemektedir. Bu durum bize pek çok kişinin üst düzeye ıkamadıka alt düzeydeki ihtiyaçlarını tatmin etmeye devam ettiklerini ve potansiyellerinin çok az bir kısmını kullandıklarını, tam anlamıyla özgürleşemediklerini göstermektedir.



şekil 2.3. İş Motivasyonu Hiyerarşisi (Oral & Kuşluvan, 1997)

Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı iş motivasyonuna direkt olarak uygulamasa da, bu kuram genel bir ereve olarak yöneticiler tarafından kullanılabilir. Yöneticilerin her çalışanın farklı ihtiyaçları olduğunu ve her bir çalışanı aynı motivasyon

unsurlarının motive etmeyeceğini bilerek hareket etmesi, gerekir (Onaran, 1981). Burada önemli olan yöneticinin çalışanın ihtiyaçlarının farkında olması ve bu ihtiyaçları işletmenin amaçlarıyla ortak bir çatı altında buluşturarak gidermesidir.

Bir işletmede en yüksek düzeyde verimlilik sağlanmak isteniyorsa çalışanın kendini geliştirme basamağında bulunması gerekir. Potansiyelini kullanan, içindeki gizli gücü açığa çıkarmak için bütün çabasını ortaya koyan çalışanlar için uygun ortam oluşturularak bireyin ihtiyaçlarını gidermesi ve bireyin mutlu, kendine güvenen ve verimli olması sağlanır.

2.4.1.2. Mc Clelland'ın Başarım İhtiyacı Kuramı

David McClelland ve arkadaşlarının geliştirdiği kuram; kişilerin toplum içinde yaşaması ve kendisi dışındaki bireylerle bir arada olma zorunluluğu nedeniyle ortaya çıkan sosyal ihtiyaçlar üzerine kurulu bir kuramdır. Kurama göre bireyler yaşadıkları süre boyunca bazı ihtiyaçlar içinde olurlar. McClelland'ı diğer kuramlardan ayırtıran ise ihtiyaçların yalnızca doğuştan gelmediğini, sonradan öğrenme yolu ile de ortaya çıkabildiğini söylemesidir. Bireyler hayattaki tecrübeleri doğrultusunda bu ihtiyaçları öğrenmektedir. Başarım İhtiyacı Kuramında üç grup ihtiyaç türü bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar; ilişki kurma ihtiyacı, başarım ihtiyacı ve güç ihtiyacıdır.

Başarım ihtiyacı; bir işi etkili bir biçimde yapabilme, ortaya çıkan problemleri çözebilme ve karmaşık işlerin üstünden gelebilme, risk alma ve yüksek bir tempo ile çalışabilme ile ilgili istektir (Başaran, 2008). Başarım ihtiyacı olan bireyler bir işi en iyi şekilde yerine getirme ve uzmanlıklarını ortaya koyma arzusundadır.

İlişki kurma ihtiyacı; birlikte yaşanan bireylerle çatışma ortamı oluşturmadan, arkadaşlık dostluk ilişkisi kurarak hayatını sürdürme ihtiyacıdır (Başaran, 2008). Sosyal bir varlık olan insanın bulunduğu topluluk içinde sıcak bir ortam kurmak istemesi, birlikte organizasyonlara katılma ve sıcak ilişkiler içinde olma arzusudur.

Güç ihtiyacı; bireyin çevresindekileri etkisi altına alma, kontrol etme, egemenlik kurma isteğiyle ortaya çıkan bir ihtiyaçtır (Eren , Yönetim Psikolojisi, 1993).

Bu ihtiyaçların içinde en büyük motivasyon faktörü olarak başarı ihtiyaı görülmektedir. Başarı ihtiyaı her bireyde aynı değildir, bazı insanlar başarılı olmak için çok istekli olurken bazıları için ise bunun önemi yoktur.

Yapılan araştırmalar sonucunda başarı ihtiyaı ve iş başarısı arasında doğru orantının olduğu saptanmıştır. Başarı ihtiyaı yüksek bireylerin iş başarılarının da yüksek olmasıyla beraber kişisel başarı ihtiyaçları da yüksektir. Bu kişiler işini birilerine yaranmak için değil kendilerini iyi hissetmek için en başarılı Şekilde yaparlar. Çalışma arkadaşlarını liyakat ve uzmanlık alanlarına göre seçerek kusursuzluk üzerine çalışmaktadırlar. Bağımsız karar almakta, işi akışına değil belirli standartlara oturtarak çalışmaktadırlar. Kısa vadeli sonuç ve planlardan uzak, daha orta ve uzun vadeli büyük hedeflere yönelik hareket ederler. Somut veriler ve geri bildirim başarı ihtiyaı yüksek insanların ilerlemesinde önemlidir (Can, 1985) .

Bununla birlikte her toplumun başarı ihtiyaı farklıdır. Toplumların başarı motifini bireylerin başarıya duydukları ihtiyaç belirlemektedir. Bazı toplumlarda başarı ihtiyaına sahip kişi sayısının fazla olması o toplumun ekonomik olarak daha çabuk toparlanması ve kalkınmasına yardımcı olmaktadır.

G ihtiyaı yüksek olan kişiler ise etrafındaki bireyleri yönetmek ister ve bu durumdan zevk duyarlar. McClelland g kavramını kişisel çıkarlar için kullanılan kişisel g, topluluğun faydası için kullanılan sosyal güç olarak tanımlamıştır. Kurum içinde sosyal güç yapıcı etki gösterirken, kişisel g yıkıcı etki gösterebilmektedir (Barutçugil, 2004).

Bu ihtiyaçlar her bireyde aynı düzeyde hissedilmediğinden işletme yönetimi tarafından çalışanların ihtiyaçlarına yönelik pozisyonlarda alıştırması motivasyonu arttıracaktır. Çalışanların ihtiyaçları belirlenir ise seçme ve yerleştirme işlemleri ihtiyaçlara göre yapılabilir. Bu Şekilde, alışanlar motive olmak için ihtiyaçları olan ortamda olacağından, bilgi ve yeteneklerini en st düzeyde kullanarak işletme için optimum fayda sağlayacaklardır (Sabuncuoğlu & Tz, 2001).

2.4.1.3. ERG Kuramı

Clayton Alderfer'in Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modelinden uyarlama yaparak geliştirdiği kuram, var olma (existence), ilişkide bulunma (relatedness) ve gelişme (growth) ihtiyaçları üzerine kurulmuştur. Var olma ihtiyacı yeme, içme, ücret, iş ve koşulları gibi unsurları; ilişkide bulunma ihtiyacı aile arkadaşlık, ast-üst ilişkilerini; gelişme ihtiyacı ise kişinin kendini gerçekleştirmesi, örgütsel bağlılık ve üretkenlik gibi unsurları kapsamaktadır.

ERG kuramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine benzerlik göstererek ihtiyaçların bir piramit şeklinde sıralandığını söylemektedir. Kuram ihtiyaçlar hiyerarşisi ile benzerlik gösterse de bazı farklılıkları mevcuttur. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinde basamaklar arası yukarı yönlü bir ilerleme söz konusu iken, Alderfer'in ERG kuramında aşağı yönlü de bir geçirgenlik bulunmaktadır. ERG kuramına göre üst seviyede bulunan ihtiyaç tatmin edilememişse, birey bir alt basamakta bulunan ihtiyacın tatminine yönelecektir. Bu durum bireyin yetenek ve ihtiyaçlarına göre değişmekte olup üst düzeydeki ihtiyaç karşılanırken yaşanan problem, alt basamakta bulunan ihtiyaç karşılama isteğini etkileyecektir (Barutçugil, 2004).

Var olma ihtiyacı; en alt seviyede bulunan ve hayatını devam ettirme ile ilgili olan ihtiyaçlardır. Yemek yemek, güvenlik gibi durumlar bu ihtiyacın içinde yer almaktadır. Var olma ihtiyacı Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlar olarak tanımladığı ihtiyaç kategorisine girmektedir (Özkalp & Kırel, 2011).

İlişi içinde olma ihtiyacı; diğer bireylerle birlikte olma ve sosyal ilişi ihtiyacı, arkadaşlık, dostluk, gruba dâhil olma gibi istekleri içinde barındırmaktadır ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ait olma ve sevgi ihtiyacına denk gelmektedir.

Gelişme ihtiyacı; kişinin kendini geliştirmesi, yeteneklerini en üst düzeyde ortaya çıkarmak istemesi ile ilgilidir. Bireyin kendini en iyi şekilde ifade etmesi, kapasitesini ortaya çıkarması, yeni yeteneklerini keşfetmesi ile ilgili olan bu ihtiyaç Maslow'un kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile benzerdir (Barutçugil, 2004).

Alderfer'in kuramının Maslow'un kuramından farkı ihtiyaçlar arasında kesin sınırlar bulunmamasıdır. Bir üst seviyedeki ihtiyaçlar giderilemediğinde birey alt düzeydeki ihtiyacına yönelecektir. Bu nedenle Maslow'da bir ihtiyaç tatmin edildiğinde diğerine

geçme 'doyum-ilerleme' olarak tanımlanmasının yanı sıra Alderfer doyumsuzluk sonucu geri dönüşü 'engelleme-gerileme' olarak ortaya koymuştur (Tevrüz, Artan, & Bozkurt, 1999).

2.4.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri bireylerin davranışlarını nasıl harekete geçirileceğini açıklamaktadır. Kapsam teorilerinin açıklamakta yetersiz kaldığı alanlar süreç teorilerinde yer almaktadır. Süreç teorileri bir davranışın başlangıcından sonuna kadar olan değişikliklerle ilgilenmektedir. Bilişsel açıdan motivasyonu inceleyen süreç teorileri, her ne kadar bireysel farklılıklar olursa olsun motivasyon sürecinin insanlarda aynı işlediğini söylemektedir. Çeşitli faktörlerin bir araya gelerek bireyi nasıl yönlendirdiği üzerine yoğunlaşmaktadır (Koç & Topaloğlu, 2012).

Kapsam teorileri bireyin davranışlarını, tatmin edemediği ihtiyaçlarının üzerinden daha içsel etmenlere dayandırsa da süreç teorileri bireylerin çevresel etmenler ve bunları algılama biçimleri ile süreklilik gösteren davranış ve tepkilerine odaklanmaktadır. Başka bir deyişle; bireyin bir davranışı tekrar yapması veya yapmaması nasıl sağlanır sorusuna cevap aramaktadır (Barutçugil, 2004).

Süreç teorileri kapsamında dört temel kuram bulunmaktadır. Bunlar; Skinner'in Şartlandırma Kuramı, Vroom'un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı ve Locke'un Amaç Kuramı'dır.

2.4.2.1. Davranış Şartlandırması Yaklaşımı

Davranış şartlandırma klasik ve operant olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.4.2.1.1. Klasik Şartlandırma

Klasik şartlanma kuramı Ivan Pavlov'un geliştirdiği bir kuramdır. Klasik şartlanmanın uyarıcılar tarafından gerçekleştiğini söylemektedir. Pavlov deneyinde bir köpeğe yemek verirken aynı anda zil çalmaktadır. Bu durum sürekli tekrarlandığında bir süre sonra zil çalınca köpeğe yemek verilmezken dahi salyalarının aktığı ve yemek aradığı gözlemlenmiştir. Bu durum klasik şartlanma olarak tanımlanmıştır (Koçel, 2020).

2.4.2.1.2. Edimsel - Operant Şartlandırma

B.F. Skinner'ingeliştirmiş olduğu davranış şartlandırması kuramı davranışların sonuçlarına odaklanmaktadır. Edimsel koşullanma şeklinde de ifade edilen yaklaşımda bireyin karşılaştığı durumların sonuçları tarafından koşullandığı öne sürülmektedir (Ataman, 2009).

Öğrenme kuramları içerisinde de yer alan şartlanma kuramı bireyin yaşadığı olayın sonucunun davranışını tekrar edip etmeyeceğini belirleyeceğini söylemektedir. Kurama göre bireyin tekrarlaması istenilen davranış pekiştirilmelidir. Pekiştirme olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme olarak 2 çeşittir. Olumlu pekiştirme; olumlu olan davranışın ödüllendirilmesidir. Olumlu pekiştireçler ortama dâhil edildiklerinde davranışın tekrarlanma sıklığı artmaktadır. Olumsuz pekiştirme; bir işin yapılabilmesi için ortamdan olumsuz durumun kaldırılmasıdır. Ceza ise bireye istediği bir şeyin verilmemesi veya istemediği bir şeyin verilmesidir. Ceza davranışı ortadan kaldırmaz, bu durum bireyin davranışını baskılasa da davranışın sona ermesini sağlamamaktadır. Davranışçı kurama göre birey herhangi bir sebepten ötürü ortaya çıkan bir davranışının sonucunda karşılaştığı tepkiye göre davranışını tekrarlayıp tekrarlamayacağını belirler. Sonuca göre birey davranışını tekrarlar veya tekrarlamaz. İşine geç kalan bir çalışan yöneticisi tarafından gösterilen tepkiye göre bu durumu sürdürme ya da bırakma girişiminde bulunur. Birey sergilediği davranış karşısında kendisini mutlu eden, haz veren bir sonuç ile karşılaşıyorsa o davranışı devam ettirecektir. Tam tersi durumda ise davranıştan uzaklaşacak ve yeniden yapmak istemeyecektir (Barutçugil, 2004). Bu durumda yöneticiler çalışanlarının performansları karşısında verdikleri pekiştireçlerle motivasyonu sağlayabileceklerdir. Bu kapsamda verilen pekiştireçler motivasyon için oldukça önemlidir.

2.4.2.2. Bekleyiş Teorileri

Bekleyiş teorisi iki teoriden oluşmaktadır. Bunlardan ilki Vroom'un Beklenti Teorisi ikincisi ise Vroom'un teorisine güçlendirme olarak geliştirilmiş olan Lawler ve Porter'in Beklenti Teorisi'dir.

2.4.2.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Bireyin kendisine yararı olacağını bildiği bir amaç için bilinçli davranış sergilediğini söyleyen Vroom, bireyin ödül ya da kazanç sağladığı davranışlarını tekrarlamak istediğini, istenmeyen sonuçlara neden olan davranışlardan uzak durduğunu ifade etmektedir (Vroom, 1964).

1964 yılında yayınladığı kitabında teori hakkında pek çok bilgiye yer veren Vroom, teorisinde kişinin motivasyonunu, ihtiyaçlarının karşılanması değil davranışlarının sonucunda alacağı ödül/kazançların sağladığını söylemektedir.

Beklenti kuramında çalışanların kendilerine sunulan seçeneklerden kendilerine en uygun olanı seçecekleri belirtilmektedir (Karaman, 2010). Bu teoriye göre motivasyonu belirleyen üç ana faktör vardır bunlar; beklenti, değer (valance) ve araçsallıktır. Motivasyon ise bu üç faktörün çarpımıdır.

Motivasyon = Beklenti x Valens x Araçsallık

Beklenti; bireyin yaptığı işte emeğinin karşılığını alacağına dair olan inancıdır. Beklenti 0 ile +1 arası bir olasılık değerine sahiptir. Bireyin yaptığı işe ve neticesine inancı ne kadar fazla ise değer +1 yaklaşık olacak, ne kadar az ise değer 0'a yakın olacaktır.

Değer (Valance); bireyin çabası sonucu ulaşacağı ödülü isteme derecesi, ödüle verilen önemdir. Birey başarıya, takdir edilme, terfi alma, ek ücret gibi çıktılara ulaşmak için davranış biçimini yönlendirebilir. Valens, bireyin gösterdiği çaba sonucunda karşılaşacağı durumu isteme veya kaçınma durumunun ölçüsü olarak ifade edilmektedir. Eğer çıktı birey tarafından isteniyor ve olumlu ise valens değeri pozitif, istenmiyor ve kaçınıyor ise valens değeri negatif değere sahiptir (Tağ & Çetinkaya, 2019). Valens değeri pozitif veya negatif olabilir. Değer negatif ise olumsuz motivasyon, sonuçtan kaçınma meydana gelecektir. Valens değeri negatif ise sonuç istenmiyor ve sonuçtan kaçınma durumu söz konusudur. Değer sıfır ise motivasyon meydana gelmez. Değer pozitif olduğunda ise motivasyon gerçekleşebilir (Izgar, 2003).

Araçsallık; doğru performansın ödüle ulaşmasıdır. Gösterilen çabanın sonucunda birinci ve ikinci düzeyde çıktılar meydana gelmektedir. Birincil ve ikincil çıktılar arasındaki algılanan bağ araçsallık olarak tanımlanır. Birincil çıktılar üretkenlik, işe devamlılık gibi bir işte elde edilen performans ölçütleridir. İkincil çıktılar ise birinci düzey çıktılara bağlı olarak elde edilen içsel ve dışsal ödüllerdir. Bu kapsamda araçsallık ödül elde edebilmek için performansın ne kadar gerekli olduğuna dair bireyin inancıdır (Tağ & Çetinkaya, 2019).

Vroom'a göre bireyin işteki performansı ödül beklentisi ile doğrudan bağlantılıdır. İyi bir performansın istenen ödüle ulaştıracağına inanan bireyler yoğun bir çalışma temposu içine gireceklerdir. Bir başka deyişle ödüle ulaşabileceğine inanan bireylerin motivasyonu daha yüksek olacaktır. Bu sebeple teori üç ilişki üzerine yoğunlaşmıştır (Robbins & Judge, 2010).

Çaba – performans ilişkisi; gösterilen bireysel çabanın performansı arttıracığına dair olasılıktır.

Performans – ödül ilişkisi; bireyin gösterdiği performans sonucu ödüle sahip olacağı inancıdır.

Ödül – kişisel hedefler ilişkisi; elde edilen ödüllerin bireyin hedeflerine, ihtiyaçlarını tatmin etmesi, ödülün çekiciliğidir.

Çaba ve performans arasında doğrudan ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yüksek performans ödülü, ödül ise beraberinde takdir edilme ihtiyacını karşılayacaktır (Aydıntan, 2021).

2.4.2.2.2. Lawler ve Porter'in Beklenti Kuramı

Edward Lawler ve Lyman Porter'in motivasyon modeli, Vroom'un motivasyon modeline çok benzemekte olup teorinin üzerine birkaç ekleme yapmışlardır. Çaba, değer ve beklenti tanımları Vroom'un teorisi ile aynıdır. Ancak bu modelde bireyin yüksek gayret göstermesinin her zaman yüksek performansla sonuçlanmayacağı belirtmektedir. Birey her ne kadar yüksek gayret gösterse de, bilgi birikimi ve yetenek açısından ne kadar eksikse yüksek performans gösteremeyecektir (Koçel, 2020). Bu sebeple bilgi ve yetenek, rol algılamaları gibi kavramlar teoriye eklenmiştir.

Lawler ve Porter'a göre her birey gösterdiği performans karşılığında kendine hakkaniyetli bir ödül belirlemektedir. Performansı sonucu işe yapmış olduğu katkı ile kendisine verilen ve diğer çalışanlara verilen ödülü karşılaştırmaktadır. Aldığı ödül kendi içinde belirlediği ödülü karşılamış ise tatmin olacak aksi durumda huzursuzluk yaşayacaktır (Aydıntan, 2021) .

Lawler ve Porter modelinde ödüller içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılmıştır. İçsel ödüller; başarılı olma duygusu, yaratıcılığını ortaya çıkarma duygusu gibi kendi üzerine düşen işi iyi bir şekilde yerine getirmekten, işini yaparken mutlu olmaktan ve bireyin başarısından dolayı kendisine olan ödülleri dir. Dışsal ödüller; çalışana kurum tarafından verilen, ücret, prim, tatil gibi ödüllerdir. Bireyler her iki ödül den de faydalanmak istemekte olup buna algılanan eşit ödül adı verilmektedir (Aydıntan, 2021).

Bu teoriyi uygulamak isteyen yöneticilerin; görev tanımlarını açık ve net bir şekilde belirlemesi, çalışanlarına alanlarına ve yeteneklerine uygun eğitimleri vermesi, ödülleri hakkaniyetli olarak çalışanlarına dağıtması gerekmektedir.

2.4.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Lawler ve Porter modelinin Eşitlik Teorisiyle oldukça benzer yönleri bulunmaktadır. Bu modelde Lawler-Porter modelinin içsel ve dışsal ödül tanımları modelin temelini oluşturmaktadır.

J. Stary Adams tarafından geliştirilen teoriye göre çalışanlar buldukları kurumda kendilerine hakkaniyetli bir şekilde davranılmasını beklemekte ve bu beklenti motivasyonlarını etkilemektedir. Adams'a göre bireyin tatmin olması ve işinde gösterdiği başarı algıladığı eşitlik ya da eşitsizlik kavramı ile ilgilidir. Birey gösterdiği gayreti ve ortaya koyduğu performansını diğer iş arkadaşları ile karşılaştırmakta ve elde ettiği sonuçları iş arkadaşlarının elde ettiği sonuçlarla karşılaştırmaktadır. Bu durumda birey eğer aynı işe arkadaşlarından daha düşük bir ödülle karşılık alıyorsa mutsuz ve kızgın olacak, tam tersi durumda ise suçluluk hissedecektir (Koçel, 2020; Robbins & Judge, 2010). Eşitlik bireyin gösterdiği çabaya karşılık karşılaştığı sonucun diğerlerinininkine denk ya da yakın olduğu durumlarda gerçekleşir.

Bireyin kendini karşılaştırdığı grup ile arasında bir fark bulunuyorsa, bu durumda çalışan kendini eşitlemek için çeşitli davranışlarda bulunacaktır. Birey bu durumda çalışma biçimini kaytarma, geç gelme gibi davranışlarla değiştirebilir. Parça başı çalışılan işlere daha çok yönelebilir, ya da tutum değiştirerek bu kadar paraya bu kadar iş prensibini benimseyebilir. Dedikodu, moral bozmak gibi diğer çalışanların çabasını azaltmaya yönelik davranışlar sergileyebilir. Kişi bu eşitsizliğin üstesinden gelemeyerek işini bırakabilir (Koçel, 2020; Can, 1985).

2.4.2.2.4. Edwin Locke'nin Amaç Teorisi

1968'de Edwin Locke'un ortaya koyduğu teori, davranışın sebebini bilinçli amaca ve niyete dayandırmaktadır. Bireyin iş başarısını, belirlediği amaçların önemli ölçüde etkilediği belirtilmektedir. Locke'nin teorisine göre belirsiz ve kolay hedeflerdense ulaşılması zor hedefler iş başarısını arttıran en önemli etkidir. Yeterli beceriye sahip birey için çelişki içermeyen amaç olduğu müddetçe amacın zorluğu iş performansını aynı derecede etkilemektedir. Amaç ile iş başarısı arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. Bireyin tatmini bakımından zor hedefler daha yüksek çaba ve sürdürülebilirlik gerektirmekte olup bireyi daha çok motive etmektedir. Başarı duygusu da anlamlı amaçlara sahip olarak ve bu amaçlar doğrultusunda çalışıp her türlü zorluğun üstesinden gelerek gösterilen yüksek performans sayesinde ortaya çıkmaktadır (Locke & Latham, 2006). Amacın zor ancak ulaşılabilir olması çalışanların gösterdikleri çabayı ve iş boyu performansını maksimize etmesini sağlamaktadır. Yüksek içsel ve dışsal sonuçları olan amaçlar başarıyı beraberinde getirmektedir. Amacın açık ve belirgin olması, zor ancak ulaşılabilir olması, amaca bağlı olmak ve amacı kabul etmek iş performansını ve motivasyonunu etkilemektedir (Aydıntan, 2021).

Teoriye göre ortaya çıkan davranışın iki temel bilişsel belirleyicisi bulunmaktadır. Bunlar değerler ve amaçlardır. Bilinçli olarak bireyin yapmaya uğraştığı şey amaçlardır. Değerler de kişinin bir işi yapma arzusunu o yöne çeviren ya da döndüren etkenlerdir. Yani birey değerleri doğrultusunda bir işi yapmaya yönelir. Amaca ulaşmak kişiye, motivasyon, iş başarısı ve tatmini sağlarken amaca ulaşamamak hayal kırıklığı ve düşük motivasyona neden olmaktadır.

2.5. Motivasyon Araçları

Bir işi yapmak için gerekli olan itici güç olan motivasyonu etkileyen pek çok etken bulunmaktadır. Bu etkenler birbirleriyle rakip değildir tam tersine birbirlerine yönelik tamamlayıcı etkiye sahiptirler (Robbins & Judge, 2010, s. 227). Bununla birlikte her motivasyon etmeni her bireyi aynı düzeyde motive etmez. Bireyin konuya verdiği önem ile motivasyon etkenlerinin etkileri paralel olarak değişkenlik gösterir.

2.5.1. Ekonomik Araçlar

Motivasyon araçlarından bir kategori olan ekonomik araçlar; ücret artışı, primli ücret, maddi ödüller, kara ortaklık olmak üzere dört başlıkta incelenebilir.

Ücret artışı; kişiye ekonomik açıdan katkı sağlarken aynı zamanda toplumdaki saygınlığı ve statüyü de değiştirmektedir. Genel anlamda ücret, çalışanın yaptığı iş karşısında elde ettiği maddi bir değerdir. Ücret yalnızca geçim kaynağı olmakla kalmayıp sosyal hayat düzeyini belirlemekte ve yükseltmektedir. Ücret artışı birey üzerinde belirli bir tatmin duygusu oluşturmaktadır. Ücret artışı ekonomik faktörler içerisinde en yüksek etkiye sahip olup bireyin işine karşı duyduğu negatif veya pozitif duygulara da şekil vermektedir. Ücret artışının motivasyona etki eden en etkili faktörlerden biri olduğu kabul edilmektedir (Yıldırım & Demirel, 2015, s. 134).

Primli ücret; çalışanların örgütte çalıştıkları süre içerisinde bilgi ve becerilerine yönelik yapılan ödemedir. Birey bulunduğu örgüte ne kadar fazla katkıda bulunursa kendisi içinde o kadar kazanç elde edebilir. Motivasyonu artırmak için sık başvurulan bir araçtır (Barutçugil, 2004, s. 458).

Maddi ödüller; üst düzey performans göstermiş, istenen işi başarıyla yerine getirmiş çalışanlara verilen ödüllerdir. Ödüller, çalışanların performanslarını artırıcı yönde etki ederler. Ödüllendirme yapılırken, ödülün performansla bağlantılı, , her çalışana aynı şartlar altında uygulanabilir olmasına ve zamanında verilmesine dikkat edilmelidir (Barutçugil, 2004, s. 452). Maddi ödüller arasında en bilineni ikramiyedir. Ödül ile çalışan performansı arasında iyi bir denge kurulmalıdır. Sürdürülebilir ve adaletli olmayan bir ödüllendirme sistemi çalışan motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir (Sevinç, 2015, s. 958).

Kâra ortaklık; ekonomik açıdan çalışanları motive etmenin başka bir yoludur. Bu tip yapılarda daha çok kar elde edildiğinde daha çok maddi gelir elde edeceğini düşünen çalışan performansını arttırmaya yönelecektir. Çalışan kendini diğer çalışma arkadaşları veya kuruluşlarla kıyasladığında eşitsizlik olduğunu düşünürse motivasyonu negatif yönde etkilenir. Bu süreçte yönetimin açık ve adil olması gerekmektedir (Uygun , 2015).

2.5.2. Psiko-Sosyal Araçlar

Motivasyon araçlarından bir kategori olan psikososyal araçlar; bağımsız çalışma imkânı, statü ve değer, özel yaşama saygı, takdir edilme, sosyal uğraşlar, çevreye uyum, öneri sistemi, ceza, kişisel gelişim ve başarı ihtiyacı, psikososyal güvence olarak sıralanabilir.

Bağımsız çalışma imkanı; 1960 lı yılların başında kalite hareketi ile ortaya çıkan ve her geçen gün daha da önem kazanan bir motivasyon aracıdır. Özerklik olarak da nitelendirilen bu motivasyon aracı koordinasyon ve hiyerarşik denetim düzeni yerine alt seviyedeki çalışanların performanslarını geliştirmek üzere bir sistem üzerine çalışmaktadır. Bu sistemde verim sağlanabilmesi için üstün başarı ile çalışanların ödüllendirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte çalışanların bağımsız olabilmeleri adına gerekli eğitimler sağlanmış olmalıdır. Bağımsız çalışabilmenin en önemli etkeni iyi eğitim almış olmaktır (Pfeffer, 1999).

Statü ve değer; kişiye diğer bireylerin verdiği önemle bağlantılı olarak bireye yüklenen bir durumdur. Manevi karakteri güçlü olan bireyler tarafından önemli olan statü ve değer kavramları etkin motivasyon araçlarındandır. Bilinen bir şirkette çalışmak, iyi bir pozisyonda olmak çalışana statü ve değer katmaktadır. Yapılan işin uzmanları ve yöneticiler tarafından beğenilmesi, önemsenmesi ve takdir edilmesi çalışan için kıvanç kaynağıdır. Her çalışan bulunduğu örgütte değer verilmek, önemsenmek istemektedir. Değer verilmek, adil ve dengeli olduğunda çalışanlar için etkili bir motivasyon aracıdır (İncir , 1990).

Özel yaşama saygı; psiko-sosyal faktörler içerisinde ön plana çıkan etkenlerden biridir. İnsanların iş yaşamları dışında aile, arkadaş ilişkileri de mevcuttur ve çalışanlar iş saatleri dışında bu alanlara vakit ayırmak istemektedirler. Mesai saatleri dışında iş ile

ilgili meselelerle ilgilenmek istemeyen çalışanlar hobi ve diğer sosyal alanlara vakit ayırmak istemektedirler (Pirinçci & Güngör, 2019). Yöneticilerin çalışanların özel hayatlarına saygı göstermesi, onların hobi ve ilgi alanları ile ilgilenmesi çalışanın çalışma isteği ve kuruma bağlılığını artırır (Ergül, 2005).

Takdir edilme; çalışanların tamamı için önem taşıyan bir motivasyon aracıdır (İncir , 1990). Çalışanlar gösterdikleri performansların sonucunda teşekkür edilmesinden hoşnut olurlar ve geri bildirim almak isterler. Takdir edilme insanın hoşuna giden, mutlu eden bir davranıştır ve motivasyonu artırıcı bir etkisi vardır.

Sosyal uğraşlar; yapılan işi eğlenceli hale getirmeye yarayan piknik, gezi, özel gün gibi organizasyonlardır. İş ortamındaki gerginliklerin giderilebilmesi, çalışanların daha yakın ilişki kurabilmesi için düzenlenen bu etkinlikler sıradanlığın yok edilmesi adına iyi birer fırsattır. Sosyal uğraşların yardımı ile örgütte sıcak bir iş ilişkisi ortamı kurulabilir, kaynaşma ve dayanışma ruhu yakalanabilir, doğal liderlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlanabilir. Bu sayede çalışanların örgüte olan bağlılıkları ve performansları artacaktır (Flynn, 1994). Ancak işyerinde çok fazla eğlenceye yönelimin performansı düşürücü etkisi de göz önüne alınarak bu gibi etkinliklerin kontrollü bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Çevreye uyum; çalışanın yeni katıldığı iş ortamına adapte olma durumudur. İşe başlayan bir çalışan için iş ortamının fiziksel olarak düzenlenmesi çalışanı örgüte bağlayıcı bir etken olmakla birlikte sosyo-psikolojik olarak da uygun bir ortam çalışan verimliliği için önemlidir. Çalışma arkadaşlarına uyum sağlamak, gruba dâhil olmak zaruridir, aksi halde başarı elde etme ihtimali çok düşüktür (Aşıkoğlu, 1996).

Öneri sistemi; çalışanların işe yönelik tavsiye ve tutumlarını özgür biçimde iletebilmelerini sağlamaktadır. Bu sistem sayesinde çalıştıkları kurum hakkındaki düşüncelerini, olumsuzlukları ve çözümlerini özgürce yöneticilerine iletebilmektedirler. Sorunları dinlenen ve öneriler dikkate alınarak uygulamaya koyulan çalışanlar kendilerini önemli hissetmekte ve kuruma aidiyetleri artmaktadır (Werther & Davis, 1996).

Ceza; istenmeyen davranışın yinelenmesini önlemek için yapılan negatif bir tutumdur. Ceza uygulamasının caydırıcılığının yanı sıra düşmanlık, kırıncılık, verimliliği azaltma

gibi olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Bu sebeple yönetici çalışanını cezalandırırken dikkatli davranmalı, hedeflediği sonuca gitmeye çalışırken ters bir tepki yaratmamalıdır (Gannon, 1979).

Kişisel gelişim ve başarı ihtiyacı; kişinin kendi kendini gerçekleştirebilme, içindeki potansiyeli çıkarabilme arzusu ile ilgilidir. Çalışanlar daha işe başlamadan iş yerindeki yükselme imkânlarına önem vermektedirler. Kendini gerçekleştiren çalışanların özgüven ve performanslarının çok yüksek olduğu görülmektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001).

Psikososyal güvence; çalışanın kendisini iş yerinde güvende hissetmesidir. Birey işi nasıl ve kiminle yapacağını, başarı için ne gerektiğini bilirse güven duygusu oluşacaktır. Ne yapacağını, nasıl yapacağını bilen çalışan kendinden emin ve yeteneklerini kullanarak hareket edecektir. Bu durumda çalışanın içsel motivasyonu pozitif yönde etkilenir (Çiçek, 2005).

2.5.3. Örgütsel Yönetmel Araçlar

Motivasyon araçlarının bir diğler başlığı olan örgütsel yönetmel araçlar; hedef koyma ve ortak amaç belirleme, yetki ve sorumluluk denkliliği, kararlara katılma, yetkilendirme, terfi ve kariyer olanakları, eğitim imkânları, esnek yönetim tarzı, açık pazarlık yöntemi, fiziksel koşulların iyileştirilmesi, adalet olarak sıralanabilir.

Hedef koyma ve ortak amaç belirleme; bölüm veya örgüt düzeyinde olsun, oldukça önemlidir. Hedefler belirlendikten sonra çalışanların hedeflerine ulaşmak için yapmaları gereken yol haritası çıkarılmalı ve çalışanlar için bilinmezlik giderilmelidir. Hedefin ve beklentilerin açık, ödüllendirmenin de müsait olduğu bu durumda çalışanın motivasyonu ve performansı aynı oranda artar (Eren, 2008, s. 39).

Yetki ve sorumluluk denkliliği, örgütte en temel sorunların ortaya çıkabileceği konudur. Sorumluluk verildikleri alanda gerekli yetki tanımlaması yapılmayan çalışanlar mutsuz ve başarısız olacak, performanslarında da düşüş gözlenecektir.

Kararlara katılma; çalışanların işletmedeki süreçlere dâhil olması ile ilgilidir. Çalışan işletme ile ilgili kararlara katılır ve kendi kararları yönünde bir uygulama yürürlüğe

konulursa yüksek performans ile çalışarak bütün bilgi ve tecrübesini de ortaya koyar (Tunçer, 2013).

Yetkilendirme; her düzeydeki çalışanların bilgi ve becerilerine dayanarak sorun çözmeye yönelik yetkili kılınmasıdır. Bu durumda örgüt tarafından yetkilendirme yapılırken çalışana mesleki yeterlilik ve şirket hakkında bilgi, açık ve net ödül, karar verebilmesi için otorite ve güç sağlanmalıdır. Yetkilendirmenin sonucu olarak çalışanlar kendini ispatlamak, iyi işler ortaya koymak adına yüksek motivasyonla potansiyellerini ortaya koyarak yüksek verimle çalışır (Daft, 2000).

Terfi ve kariyer olanakları, bir çalışanın işe başlamadan önce de dikkat ettiği olanaklardan biridir. Çalışanlar örgütte yükselme fırsatlarının açık bir biçimde ortaya konmasını istemektedirler. Bu şekilde ulaşmak istedikleri noktaya erişmek adına yüksek motivasyonla görevlerini yerine getireceklerdir. Bazı çalışanlar için terfi ve kariyer olanakları yalnızca maddi anlam taşırken bazı çalışanlar için statü, saygınlık gibi anlamlar da taşımaktadır (Eren, 2008).

Eğitim imkânları, oldukça yaygın kullanılan motivasyon araçlarındandır. Kurum içerisinde gerçekleştirilen seminer, kurs gibi mesleki eğitimler gerçekleştirilmesi ve çalışanların bu eğitimlere katılım sağlaması motivasyonlarına olumlu etki eder (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001).

Esnek yönetim tarzı; çalışanın işletme içerisinde ihtiyacı olduğu zaman ihtiyacına yönelik yöneticilerinden yanıt alabilmesi ile ilgilidir. Çalışanlar hayatlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Bununla birlikte bir aile hayatı içerisinde de olan çalışan gerekli hallerde hastalık, çocuk gereksinimleri için izin talep edebilmektedir. Bu konuda talebi olan çalışan, yöneticiden anlayış beklemektedir. Bu izin taleplerine verilen cevapların yalnızca kişi bazlı kalmaması, şirket politikası haline gelmesi, esnek yönetim tarzının benimsenmesi ile ilgilidir. Çeşitli sebeplerle gelen izin taleplerine olumlu yanıt verilmesi, yerine getirilebilir talepler karşısında anlayışlı olunması kişinin işletmeye olan sadakatini ve motivasyonunu artıracaktır (Delaney, 1995).

Açık pazarlık yöntemi, işveren ve çalışan veya onların temsilcileri arasında çalışma şartları ve ücretleri gibi konuların net bir şekilde belirlenmesidir. Bu usulde değişimlerden kimin ne kadar etkileneceği önden belirlendiği için taraflar anlaşma

süresince şartlara uygun davranacaktır. Bilgisi dâhilinde ve rızası ile anlaşmayı kabul eden çalışanın motivasyonu da yüksek olur.

Fiziksel koşulların iyileştirilmesi, çalışanın verilen görevleri yerine getirirken bulunduğu ortamın koşullarının uygun olmasıdır. Işık, gürültü, temizlik, havalandırma, gerekli donanımların varlığı çalışma temposunu ve isteğini etkilemektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2001).

Adalet; gösterilen performans sonucunda adil bir ödül elde etmek ile ilgili bir olgudur. Çalışan çaba gösterdiği, başarıyla tamamladığı işin ardından adil bir ödülle mükafatlandırılacağını biliyorsa motivasyonu ve performansı artar (Barutçugil, 2004).

2.6. Çalışanları Motive Etme Amacı

Bir işletmede çalışanı motive etmenin en temel amacı; işletme devamlılığını sağlamaktır. Bir işletme için devamlılığını sağlamak en önemli amaçtır. Motivasyonu sağlanmış çalışan rekabet avantajını beraberinde getirirken, verimlilik ve karlılık da sağlayacaktır (Samuel & Chipunza, 2009). Bununla birlikte işgücü devir hızı da işletme devamlılığı için oldukça önemlidir. Bu oranın yüksek olması iş gücünün değişken yapıya sahip olduğunu, tecrübeli ve sadık çalışanların işletme bünyesinde barınmadığını gösterir. Bu durumda işletme rekabet gücünü kaybetmektedir. Motivasyonu sağlanamayan çalışanları alternatif yollara başvurma ve işten ayrılma niyetinde olacaktır. Uygun koşulların sağlanması ve çalışanların motive edilmesiyle hem işten ayrılmaların önüne geçilecek hem de işletmeye uzun vadede finansal fayda sağlanacaktır.

BÖLÜM III

TARİHTE GÖRÜLEN PANDEMİLER VE COVID 19 PANDEMİSİ

3.1. Geçmişten Günümüze Pandemiler

Toprağın işlenmeye başlanmasıyla birlikte tarihte salgın hastalıklar baş göstermeye başlamıştır. Tarım alanlarının artması, toprağın işlenmesi ile fare, sinek gibi canlıların insanlarla teması da sıklaşmıştır. Bu temas da çeşitli hastalıkların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bunlardan bazıları, veba, sıtma, tifüs gibi hastalıklardır (Yelboğa & Aslan, 2020).

12. yüzyılda Çin ile Orta Asya’da ortaya çıkan veba diğer ismiyle kara ölüm, pire ısırtığı ve ya enfekte olmuş kişiden bulaşmakta olup 1340’lı yıllarda Avrupa nüfusunun %30’unun ölümüne sebep olmuştur (Türkiye Bilimler Akademisi, 2020) .

1960 yılında ortaya çıkan HIV (İnsan İmmün Yetmezlik Virüsü), immun sistemi güçsüzleştirerek AIDS’e sebep olmaktadır. 2017 yılında HIV’e bağlı yaklaşık 940 bin ölüm kayda geçmiştir (Türkiye Bilimler Akademisi, 2020).

Birinci dünya savaşı sonrası bütün dünyayı etkisi altına alan İspanyol Gribi çok sayıda ölüme yol açmıştır. Asya gribi 1957’de Çin’den yayılmaya başlayıp 4 yılda bir salgın olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir başka salgın olan kolera, akut ve şiddetli ishale neden olan bir bağırsak hastalığı olup 1800’lü yıllarda dünyanın çeşitli yerlerinde ortaya çıkmıştır. Ülkemizde Balkan Savaşları sırasında en büyük kolera salgını ortaya çıkmıştır. Bit ve pirelerin taşıyıcı olarak bulaştırdığı tifüs İkinci Dünya Savaşı sırasında İstanbul’da büyük bir salgına sebep olmuştur. Ebola 2014 yılında Gine ‘de ortaya çıkmış olup Batı Afrika’ya yayılmıştır. Sineklerle, taşıyıcı kişiyle temasla, kişinin temas ettiği eşyayla temasla bulaşan çiçek hastalığı solunum ile de bulaşmaktadır. Tarihte aşısı bulunan ilk hastalık olan çiçek hastalığının önüne ancak aşılama çalışmaları ile geçilebilmiştir (Türkiye Bilimler Akademisi, 2020).

Salgınlar tarihte pek çok toplumun gerilemesine, kamu düzeninin bozulmasına sebep olmuştur. M.S. 400'lü yıllarda sıtma salgını Grek ve Roma uygarlıklarının çökmesine sebep olmuştur (Aydın, 2006). Kara Ölüm Vebasının Avrupa'nın tamamına yayılarak nüfusunu %45 ila %60 azalttığı kayıt edilmiştir (Demirbağ, 2018). Yaşanan bu hızlı nüfus azalışı ile tarım, zanaat, ticaret alanlarındaki yükseliş yavaşlamıştır. Veba nedeniyle ölen zenginlerin köleleri özgürlüğe kavuşmuş, şehirleri terk eden pek çok zenginin evi sahipsiz kalmıştır (Kayhan, 2020). Çiçek hastalığına yakalananların %30'u hayatını kaybetmiştir (Erdal, 2020). Pandemilerin annesi olarak tanımlanan İspanyol Gribi tekrarlayan 3 dalga sebebiyle pek çok soruna yol açmıştır (Karataş, 2020). I. Dünya Savaşı'nı sona erdiren sebeplerin arasında görülen İspanyol gribi pek çok sağlıklı yetişkinin ölümüne sebep olmuştur (Aşkın , 2020). Salgında hayatını kaybeden çalışanlar yüzünden pek çok sektör sekteye uğramıştır. Yaşanan kayıplar nedeniyle telefon görüşmeleri aksamış, sosyal hizmetlerde aksaklıklar yaşanmış, çevre güvenliğinin sağlanmasında zorluklarla karşılaşmıştır (Aydın, 2006). Salgın sonrası yaşanan iş gücü kaybı kadınların iş gücüne katılmasını tetiklemiştir (Bingül, Türk, & Ak, 2020).

Salgınlar 21. yüzyılda da görülmeye devam etmiştir. Yeni bir influenza türü olarak bildirilen SARS hızlı yayılımı nedeniyle pek çok insanın ve sağlık çalışanının ölümüne neden olmuştur (Kanra & Kara, 2003). Bu yüzyılın diğer bir salgını olan MERS ise daha çok Suudi Arabistan bölgesinde görülmüştür.

3.2. Covid 19 Pandemisi

Bulaşıcı hastalıklar insan hayatını etkileyen ve toplumların yapısını değiştiren olgulardır. İki veya daha fazla kişiye etki eden bulaşıcı hastalıklara salgın denir. TDK'ya göre ise "kısa zamanda çevredeki insan, hayvan ya da bitkilerin büyük bir bölümüne bulaşan, müstevli", "bir hastalığın yaygınlaşması ve pek çok kimseye birden bulaşması, epidemi", "bir şeyin bir yere girip her yanı kaplaması, istila etmesi" olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2021).

Salgınlar yayılımı bakımından isimlendirilirler. Endemi, epidemi, pandemi olarak üç kategoride değerlendirirler. Endemi, hastalığın olağan biçimde, standartlar içerisinde seyretmesine verilen isimdir. Epidemi hastalığın normal seyrinde ya da normalin üzerindeki göreceli bir artışla aynı toplulukta, aynı coğrafyada ve aynı zamanda

görülmesidir (Ergönül, 2016). Pandemi ise hastalığın sınır tanımadan yüksek bir hızla yayılmasıdır (Ekici & Yarsan, 2020).

DSÖ'ye göre bir hastalığın pandemi olarak ilan edilebilmesi için hastalığın;

- Dünya nüfusuyla hiç karşılaşmamış olması,
- İnsandan insana kolayca bulaşması,
- İnsan sağlığını tehdit edecek kadar tehlikeli olması,
- Hızlı yayılması,
- Sebebine karşı aşının geliştirilmemiş olması,
- Etkenine karşı immünitinin çok az sayıda kişide olması gerekmektedir (Tapısız & Altınbaş, 2020).

21. yüzyılın bir diğer salgını da hala mücadelesinin sürdürdüğümüz SARS- CoV-2 virüsünün mutasyona uğrayarak insanlara bulaşması sonucu ortaya çıkan COVID-19 enfeksiyonudur. BM Genel Sekreteri Antonio Guterres COVID-19'u, "II. Dünya Savaşı'ndan sonra dünyanın karşılaştığı en büyük tehdit" olarak nitelendirmiştir. Başta sağlık sorunları ile ortaya çıkan COVID-19'un etkileri sosyal, psikolojik, ekonomik alanlarda kendini göstermeye başlamıştır.

3.2.1. Epidiyemolojisi

COVID-19, ilk olarak 31 Aralık 2019'da Çin'in Hubei Eyaleti, Wuhan kentinde ortaya çıkmıştır. Araştırmalar sonucunda bu virüsün SARS ve MERS virüslerinden farklı bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. İlk impote vaka 13 Ocak 2020 tarihinde 61 yaşındaki Çinli bir kadındır. Bu sayı gittikçe artmaya başlamış salgın hızla yayılmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, T.C. Sağlık Bakanlığı. COVID-19 (SARS -CoV-2) Rehberi , 2020). 20 Ocak 2020 tarihinde ilk insandan insana bulaş onaylanmıştır. COVID-19 vakası bildiren ülke sayısı; Şubat ayında 24, Mart ayında 143 iken Nisan ayında 206'ya yükselmiştir. Türkiye 11 Mart 2020 tarihinde ilk vaka görülmüş olup, 17 Mart'ta ilk ölüm vakası bildirilmiştir (Aylaz & Yıldız, 2020). COVID-19 11 Mart 2020 tarihinde DSÖ tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2021).

3.3. Türkiye’de Covid 19 Pandemisi

Ülkemizde COVID-19 11 Mart 2020’den itibaren görülmeye başlanmıştır. İlk vaka görüldüğünden itibaren Cumhurbaşkanlığı başta olmak üzere devletin ilgili kurum ve kuruluşları alınması gereken önlemleri belirleme ve uygulama yönünde kademeli olarak kararlar almıştır. Pandemi ile mücadele kapsamında Sağlık Bakanlığı tarafından 10 Ocak 2020 tarihinde alanında uzman kişilerden oluşan Bilim Kurulu kurulmuştur. Bilim Kurulu’nun görüşleri ve önerileri doğrultusunda pek çok yeni karar alınmaya ve yeni hayatı şekillendirmeye başlamıştır. Bunun yanında 14 Mart 2020 tarihinde Korona Danışma Hattı (SABİM-184), bilgilendirme ve kontrol için ise 19 Mart 2020 tarihinde internet sitesi kurulmuştur (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020). Salgının yayılımına devam etmesi sonucu alınan kararlar genişletilmeye başlanmıştır. Konaklama tesisleri, restoranlar, yurtlar ve huzurevleri gibi toplu bulunan mekânlar için yeni tedbirler alınmıştır. Cenaze işlemleri için prosedür değişikliğine gidilmiştir. Tarihinde bir il olarak Milli Eğitim Bakanlığı’nca bütün eğitim öğretim hizmetleri yüz yüze terke edilerek online sistemde devam etmiştir. Berber, kuaför, güzellik merkezlerinin faaliyetlerine geçici süre ile ara verilmiştir. Taksi ve pazar esnafı için yeni genelgeler düzenlenmiş, salgının yayılım hızının durdurulması adına yeni tedbirler alınmıştır. Kamu personeli ve özel sektör çalışanlarına dair çeşitli kararlar alınmıştır (Yılmaz & Yılmaz, 2020). DSÖ’nün verilerine göre dünya üzerindeki toplam vaka sayısı 246.951.274, toplam ölüm sayısı 5.004.855’tir (WHO, 2021). Türkiye’de ilk vaka görüldüğünden bu yana toplam vaka sayısı 7.800.769, toplam vefat sayısı 68.700’dür (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2021).

COVID-19’a karşı dünyanın pek çok yerinde ilaç ve aşı çalışması yapılmaktadır. Bu çalışmaların bazıları sonuca ulaşmıştır. Aşı çalışmaları ve salgının seyir hızının azalması ile birlikte alınan önlemler kademeli olarak esnetilmeye, ekonomik ve sosyal olarak yeni normalleşme düzenine geçilmeye başlamıştır. Türkiye’de COVID-19’a karşı ilk aşı 13 Ocak 2021 tarihinde yapılmıştır (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2021). Bu tarihten itibaren aşılama çalışmaları Sağlık Bakanlığı’nın önderliğinde belirlenen aşı uygulama grup sırası rehberliğinde devam etmiştir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2021). DSÖ’nün verilerine göre dünya üzerindeki toplam aşı uygulanma sayısı 6.893.866.617 (WHO, 2021). Türkiye’de ilk vaka görüldüğünden bu yana toplam aşı uygulanma sayısı ise 116.663.497’dir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2021).

3.4. COVID-19 Pandemisi ve Korku

Korku; gerçek veya gerçek dışı olaylar ile dışarıdan gelen tehlikeli bir durum karşısında ansızın gelişen istenmedik, duygusal bir tepkidir (Gündüz, ve diğerleri, 2016). İnsandan kaynaklanan afet başlığı altında tanımlanan salgınların silahlı çatışma ile karşılaştırıldığında insanların üzerinde daha yüksek düzeyde psikolojik bir zorlanmaya neden olduğu görülmüştür (Reznik, Gritsenko, Konstantinov, Khamenka , & Isralowitz, 2020). COVID-19'un aniden ortaya çıkışı, sebep olduğu sağlık ve sosyal problemler insanlarda endişe, kaygı ve korkuya neden olmuştur (Ahorsu, ve diğerleri, 2020). COVID-19 ile birlikte ortaya çıkan belirsizler sağlık sosyal hayatı ve refah seviyesini etkilemektedir. Hem kendi hem de yakınlarının tehdit altında olduğunu düşünen bireyin günlük rutin yaşantısı da değişmektedir. Bu durumda maaş, sosyal izolasyon, dışarı çıkma yasakları gibi kısıtlamaların bireyin duygu durumunun üstünde baskı kurmaktadır (Hang Choi, Hung Hui , & Fai Wan, 2020).

Pandemi süresi içerisinde ihtiyaç duyulan sağlık hizmetlerine ulaşamama, temel gıda ihtiyaçlarını yeterli düzeyde karşılayamam, enfeksiyondan korunamam ve hijyen malzemelerine ulaşamama gibi korkular bireyde psikolojik problemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Biçer, Çakmak, Demir, & Kurt, 2020) (Arpacı, Karataş, & Baloğlu , 2020).

ABD'de yapılan bir çalışma da psikolojik dayanıklılığı düşük olan bireylerin pandemi zorluklarıyla baş etme düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir (Killgore, Taylor, Cloonan, & Dailey, 2020). Bununla birlikte pandemi öncesi psikolojik sorunları var olan bireylerin, pandemi sürecinde bu sorunlarının daha ağır seyrettiği belirlenmiştir (Preti, Pierro, Fanti, Madeddu, & Calati, 2020).

Erdoğan ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmada görülmüştür ki 1026 katılımcının %24,3'ünde orta veya şiddetli düzeyde anksiyete belirtileri vardır. Bununla birlikte bu katılımcıların %28,5 'inde orta veya yüksek düzeyde umutsuzluk duygusu mevcuttur (Erdoğan, Koçoğlu, & Sevim, 2020).Çin'de 1210 katılımcı ile yapılmış bir çalışma da katılımcıların %53,8'inin orta veya şiddetli bir biçimde COVID-19'un psikolojik etkilerini yaşadığı saptanmıştır. (Wang, ve diğerleri, 2020). Yapılan çalışmalara göre pandemi sürecinde toplumda; kaygı düzeyinin arttığı görülmektedir (Huang & Zhao, 2020) (Wang, ve diğerleri, 2020). Bu tüm bu

alışmalar göstermiştir ki hastalığın aniden ortaya çıkması ve yeni olması, sonuçlarının tam olarak bilinmemesi var olan bu belirsizlik durumu kaygı ve korkuyu tetikleyerek toplumları psikolojik olarak da büyük oranda etkilemiştir.



BÖLÜM IV

İSTANBUL DARÜLACEZE MÜDÜRLÜĞÜ VE YAPISI

4.1. Kurumsal Bakım Hizmetleri

Kurumsal bakım; ileri yaşta olan, çalışma gücünü yitiren, maddi imkânsızlık içerisinde sokakta ve kimsesiz yaşayanların ve yakınlarına yük olmamak, sakin bir ortamda yaşamak isteyen bireylerin tercih edebilecekleri bir modeldir (Doğan C. , 2007). Bu kapsamda Türkiye’de; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü’nün 2019 verilerine göre kamuya, özel ve diğer kuruluşlar ait 33.104 kişilik kapasiteye sahip toplam 399 huzurevi bulunmaktadır (AÇSHB, 2020). Bu huzurevleri bireylere fiziksel ve psikolojik açıdan da destekleyerek, sağlık ve sosyal ihtiyaçlarının da karşılanmasını sağlayan kurumlardır.

4.2. İstanbul Darülaceze Müdürlüğü

Arapça “acz” kökünden türeyen “aceze” sözcüğü, halk arasında yanlış kullanımla zamanla “aceze” haline gelmiştir. Anlam bakımından aciz, kendi işini kendisi göremeyen, kuvveti olmayan, düşkün manalarına gelen bu kelime, ev, yuva manasına gelen “Dar” sözcüğü ile birleşerek isim tamlaması sonucunda “düşkünler evi” yani Darülaceze ismini almıştır. İlk Darülaceze İstanbul Okmeydanı’nda 1896 yılında Sultan II. Abdülhamit Han tarafından açılmıştır (Yıldırım N. , 1996)

İstanbul Darülaceze Müdürlüğü ise İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından 1998 yılında Ataşehir / Kayışdağı mahallesinde 42 bin metrekare kapalı olmak üzere 151 bin metrekare bir alan üzerine kurulmuştur. Bağlı olduğu birimleri ile beraber 1.066 kişi kapasitesi bulunan Darülaceze, Türkiye’nin en büyük bakım ve huzurevidir.

Kurumdaki sakin profili öz bakımını yapabilen, öz bakımını kısmen yapabilen ve öz bakımını yapamayan kişilerden oluşmaktadır.

Merkez yerleşkeye bağlı olarak hizmet sunan dış birimler de mevcuttur. Bunlar; toplum yararına üstün hizmetlerde bulunmuş sanatçıların, fikir adamlarının, milli sporcuların, akademisyenlerin ve buna benzer alanlarda hizmet veren bireylerin kaldığı Akseki Ormanalı Abdullah ve Nerime Turan Huzurevi ve öz bakımını yapabilen bireylere ücret karşılığında hizmet veren İBB Kartal Yaşlı Bakım Merkezi'dir.

Ayrıca İstanbul'un farklı semtlerinde yaşlı bireylere hizmet verilen 31 adet Yaşam Evi, kış döneminde evsiz bireylere hizmet verilen Evsizlere Kış Hizmeti ve dezavantajlı çocuk ve gençlere hizmet verilen Alkol ve Madde Bağımlıları Rehabilitasyon Merkezleri de mevcuttur.

4.3. Faaliyet Alanları

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sağlık Daire Başkanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren Darülaceze Müdürlüğü'nün 3 temel faaliyet alanı söz konusudur:

- Yaşlı Hizmetleri
- Gençlik Hizmetleri
- Geçici Bakım Hizmetleri

İstanbul Darülaceze Müdürlüğü 1.066 kişilik kapasitesi ile Türkiye'nin en büyük bakım ve huzurevi olma özelliğini taşımaktadır. Bu kuruma başvuru yaparken bazı koşullarını taşımak gereklidir. Bu koşulları şöyle sıralayabiliriz;

- İstanbul il sınırları içerisinde ikamet ediyor olmak,
- Kadınlarda 55 yaş ve üzeri, erkeklerde 60 yaş ve üzeri yaşlarda olmak,
- Kanunen bakmakla yükümlü kimsesi bulunmamak (Medeni Kanun Md:364),
- Sosyal ve ekonomik yoksunluk içinde bulunduğu sosyal inceleme raporu ile tespit edilmiş olmak,
- Bulaşıcı hastalığı olmamak,
- Uyuşturucu madde ya da alkol bağımlısı olmamak,
- Akıl hastalığı, zekâ geriliği bulunmamak.

4.4. Yaşam Siteleri

İstanbul Darülaceze Müdürlüğü Kayışdağı Yerleşkesi sakinlerine 9 farklı yaşam sitesinde fiziksel, zihinsel ve mental durumlarına göre yaşam imkânı sunmaktadır. Ayrıca kurum içerisinde Misafirhane de yer almaktadır.

4.4.1. Yaşam Siteleri İç Birimler

- Güven Sitesi; öz bakımını yapabilen ve kısmen bakım desteğine ihtiyaç duyan bayan sakinlerin kaldığı sitedir.
- Zümrüt Sitesi; öz bakımını yapabilen bay sakinlerin kaldığı sitedir
- Sevgi Sitesi; kısmen bakım desteğine ihtiyaç duyan bay sakinlerin kaldığı sitedir.
- Çınar Sitesi; Demans ve Alzheimer tanılı bayan sakinlerin yaşamını sürdürdüğü sitedir.
- Umut Sitesi; Demans ve Alzheimer tanılı bay sakinlerin yaşamını sürdürdüğü sitedir.
- Dolunay Sitesi; zihinsel engelli bay sakinlerin kaldığı sitedir.
- Papatya Sitesi; zihinsel engelli bayan sakinlerin kaldığı sitedir.
- Huzur Sitesi; öz bakımını yapamayan ve yatağa bağımlı bay sakinlerin kaldığı sitedir.
- Şefkat Sitesi; öz bakımını yapamayan ve yatağa bağımlı bayan sakinlerin kaldığı sitedir.
- Misafirhaneler ise İstanbul Darülaceze Müdürlüğümüz içerisinde hizmet veren Sağlık ve Hıfzıssıhha Müdürlüğüne bağlı Fizik Tedavi Merkezinden faydalanmak isteyen hasta ve yakınlarının sınırlı süreli ve hizmet bedeli karşılığı kaldığı 12 apart daireden oluşan bir birimdir.

4.4.2. Yaşam Siteleri Dış Birimler

Yaşam evleri; Darülaceze’de kalma şartlarına sahip yaşlıların, alıştıkları sosyal ortamlarından, mahallelerinden ve semtlerinden koparılmadan kendilerine uygun bir sosyal bir çevrede yaşamlarını sürdürmelerine olanak sağlayan evlerdir. Faaliyetin temel amacı; yaşlı bireye mümkün olduğunca çeşitli desteklerin verilerek toplum

içerisinde yaşamasının sağlanması, yatılı kurumsal bakımın ötelenmesidir. Bununla yaşlıların sosyal hayata entegrasyonunun maksimum derecede mümkün kılındığı, güvenlik ve bağımsızlıklarının sağlandığı yeni bir hizmet modeli ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Evin tefrişi, bakım-onarımı, elektrik, su, doğalgaz giderleri, apartman aidatı ve ortak giderleri, temizlik; kişilerin giyim, harçlık gibi ihtiyaçları İstanbul Büyükşehir Belediyesi Darülaceze Müdürlüğü tarafından karşılanmaktadır.

Sanatçı yaşam evleri; 2011 yılında açılan bu huzurevi, 3200 metrekaresi kapalı, 3800 metrekaresi açık olmak üzere 7000 metrekaredir. Kartal- Yakacık mevkiinde bulunan huzurevi 76 kişi kapasitelidir.

4.5. Hizmetler

İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı olarak faaliyet gösteren İstanbul Darülaceze Müdürlüğüne huzurevinde kalan yaşlı bireylerin yaşam kalitesinin yükseltilmesi, yaşam kalitesini etkileyen etmenlerin tespit edilip çeşitli önlemler alınması hedefiyle birçok hizmet sunulmaktadır.

- Beslenme; diyetisyen denetim ve gözetiminde, dengeli karbonhidrat, protein, yağ, vitamin ve mineral içeren, sakinlerin damak tatlarına uygun olarak günde üçü ana ikisi ara öğün olmak üzere beş öğün yemek verilmektedir. Sakinlerin kişisel taleplerine uygun öğün sağlanabilmektedir. Kronik hastalık ve kısıtlamalarına uygun olarak içerik değiştirilmektedir.
- Sağlık; sakinlerin periyodik muayeneleri kurumda görevli uzmanlar tarafından yapılmakta, hastalıkları tetkik ve tedavi gerektiren sakinler ise tam teşekküllü hastanelere sevk edilmektedir. Yatışı yapılan sakinlere ise refakat hizmeti verilmektedir.
- Teşhis ve tedavi hizmetleri; sakinlerin periyodik muayeneleri kurumda görevli uzman hekimler tarafından yapılmakta, akut hastalıkların tedavisi, kronik hastalıkların takip ve tedavisi yapılmakta, 2. ve 3. basamak hizmet gerektiren tetkik-tedavi ve operasyonları için sakinler tam teşekküllü hastanelere sevk edilmektedir. Sürekli bakım desteği verilen sakinlerin kişisel bakımlarına önem verilmektedir.

- Dini programlar; sakinlerin manevi ihtiyaç ve talepleri göz önünde bulundurularak İstanbul İl Müftülüğü'nn koordinasyonu ile her hafta manevi bakım programları düzenlenmektedir. Dini ve ahlaki sohbet programları ile mübarek gün ve gecelerdeki çeşitli etkinlikler din görevlilerince yürütülmektedir.
- Giyim; sakinlerin tüm giyim ihtiyaçları kurum tarafından karşılanmaktadır.
- İbadethaneler;  büyük dine mensup sakinlerin ibadetlerini yapabilmeleri için camii, şapel ve midraş oluşturulmuştur.
- Spor merkezi; sakinlerin fiziksel ve zihinsel durumlarına uygun spor aktivitelerine katılabilecekleri kapalı ve açık oyun alanlarını bünyesinde barındıran spor kompleksi mevcuttur.
- Sosyal ve kültürel hizmetler; eğitimciler tarafından resim, müzik, örgü, ahşap boyama ve takı tasarımı gibi branşlarda dersler verilmekte, ortaya çıkan ürünler belirli dönemlerde düzenlenen kermeslerle ziyaretçilerin beğenisine sunulmaktadır. Ahşap Boyamacılığı, Seramik, rg ve Koro ergoterapi çalışmaları kapsamında sakinlerin yürüttüğü çalışmalardandır.

BÖLÜM V

PANDEMİ VE İSTANBUL DARÜLACEZE MÜDÜRLÜĞÜ

5.1. Pandemi Döneminde İstanbul Darülaceze Müdürlüğü'nde Alınan Önlemler

COVID-19 pandemi sürecinde İstanbul Büyükşehir Belediyesi İstanbul Darülaceze Müdürlüğü tarafından hızla önlemler alınmış ve etkili çözümler sunulmuştur.

02 Mart 2020 Pazartesi itibari ile mücbir sebepler hariç, bulaş riskini en aza indirmek amacıyla ziyaretçilere kısıtlama getirilerek tüm organizasyonlar iptal edilmiştir. Yüksek ateş gibi semptomlar gösteren sakinler için yaşam alanlarından uzak müşahede alanı belirlenmiştir. Acil durumlar dışında hastanelere sakin gönderilmesi sınırlandırılmıştır. Sakinlerin tüm öğünlerine eksiksiz olarak devam etmeleri sağlanmış, bağışıklık sistemlerini güçlendirici gıda takviyeleri yapılmış, sıvı tüketiminin artırılması sağlanmıştır. Fizik Tedavi Merkezi'nin kurum dışına sunduğu hizmet geçici süreyle askıya alınarak sadece Darülaceze sakinlerine hizmet vermesi sağlanmıştır. Önlemler alınarak çalışanların ve sakinlerin moral ve motivasyonlarını desteklemeye yönelik kurum içi doğum günü organizasyonları, langırt, tavla, satranç, masa tenisi turnuvaları yapılmış, oyun grupları oluşturulmuş, milli ve manevi bayramlar coşkuyla kutlanmıştır.

Yaşam alanları COVID-19 ile mücadele kapsamında periyodik aralıklarla dezenfekte edilerek yüzeysel bulaşmanın önüne geçilmiştir. Sağlık personelleri tarafından eldiven, gözlük, maske, tek kullanımlık önlük gibi koruyucu donanımlar kullanılmaya başlanmıştır. Bu sayede dışarıdan gelebilecek hastalık riskinin önüne geçilmiştir. Tüm bina girişlerine ve katlara personelin ve sakinlerin kullanabileceği alkol bazlı el dezenfektanları koyulmuştur. Kurum çalışanlarına ve sakinlerine virüs ile ilgili bilgilendirme yapılarak, alınması gereken önlemler etraflıca anlatılmış, çevre ve kişisel hijyenin önemi vurgulanmıştır. COVID-19 pandemisi ile ilgili farkındalığı artırma adına kurum geneline yazılı ve görsel afişler asılarak bilgilendirme yapılmıştır.

Yaşlı ve engelli yönetmeliği doğrultusundaki dezavantajlı çalışanlara idari izin verilmeye başlanmıştır. Çalışanların işe geliş ve gidişlerinde bulaş riskini azaltmak adına servis hizmeti sunulmaya başlanmıştır. İlçe Sağlık Müdürlüğü ile koordinasyon sağlanarak COVID-19 testi uygulanmış, kurumda ilk kez 15 günlük süreyle yatılı çalışma sistemine geçilmiştir. Her grup giriş çıkışında COVID-19 testi uygulanmış ve bu personeller diğer gruptan nöbeti devralarak çalışmaya başlamışlardır.

5.2. Çalışan ve Sakin Güvenliğine Yönelik Alınan Ek Önlemler

Yatılı çalışan personeller mümkün oldukça kendileri için ayrılan özel alanların dışına çıkmamış, COVID-19 şüphesi olan personeller tüm önlemler alınarak sağlık kuruluşlarına yönlendirilmiştir. Çalışanlara temaslı olan yakınları varsa onlarla 14 gün boyunca temas kurmamaları gerektiği iletilmiştir. Temaslı veya hasta olanların durumlarını bildirmeleri gerektiği iletilmiştir. Verilen siperlik, eldiven, önlük ve maske gibi koruyucu donanımların muhakkak takılması gerektiği özellikle öz bakımını yapamayan sakine sunulan bakım hizmetlerinde ise mutlaka çift cerrahi maske kullanılması gerektiği bildirilmiştir. Bulaş riskini en aza indirmek için geçici süreyle rotasyonun askıya alınmıştır. Sabah–akşam ateş ölçümü yapılarak olası vakaların önüne geçilmiştir. İhtiyacı olan personellere sosyolog-psikolog desteği sağlanmıştır. Siteye site çalışanı dışında girmesi zorunlu olan personeller girdiğinde koruyucu donanım takması zorunlu hale getirilmiştir. Toplu alanlarda düzenlemeler sosyal mesafe kurallarına uygun hale getirilmiş yemekhanede yemekler sosyal mesafe kuralına göre yenmiştir.

5.3. Pandemi Döneminde Darülaceze’de Psiko-sosyal Destek Çalışmaları

COVID-19 pandemi sürecinde salgının başta İstanbul olmak üzere yurt genelinde yayılması, hastalık ve ölümlere sebep olması, adeta salgını yaşamın tek gündemi haline getirmiştir. Bu durum Darülaceze’de kalmakta olan sakinler arasında ciddi düzeyde ölüm korkusunun yayılmasına neden olmuştur.

Bu kapsamda sakinler arasında yayılan ölüm korkusu ve terkedilme kaygılarına yönelik olarak İstanbul Darülaceze Müdürlüğü görevlendirdiği sosyolog ve psikologlarla bu süreci sorunsuz bir şekilde yürütmüştür. Öncelikle; COVID-19 hastalığı ile bilgilendirme yaparak hastalığın ne olduğu, nasıl korunmaları gerektiği,

almaları gereken tedbirlerin neler olduğu ve kurumun kendileri için aldığı tedbirler hususunda sakinler ve çalışanlar sık sık bilgilendirilerek, bireysel görüşmeler ve grup çalışmaları ile kaygılar giderilmeye çalışılmıştır.

Salgına yönelik alınan tedbirler kapsamında, personelin 15 günlük periyotlarla kurum içinde yatılı çalışmaya başlaması, sakinler arasında ilk günlerde ortaya çıkan, ölüm ve terkedilme korkusunun aşılmasında önemli bir etken olmuştur. Yapılan bireysel görüşmelerde ve grup çalışmalarında, terkedilmeyeceklerine ve salgına karşı gerekli bütün önlemlerin alındığına dair bilgilendirmelerin inandırıcılığını artıran ve sakinleri ikna eden en önemli faktör, personelin kurumda yatılı çalışması olmuştur.

Sağlık ve bakım personeliyle yapılan çalışmalarda, sakinlere yönelik olarak, “sizinleyiz, yanınızdayız, sahipsiz değilsiniz” şeklinde mesaj veren bir iletişim dilinin kullanılması önerilmiştir. Böylece yaklaşık 15-20 gün içerisinde ölüm korkusu ve terkedilme kaygısıyla başa çıkmada olumlu bir sonuç elde edilerek, bu duygu ve düşüncelerin yerini güven duygusunun aldığı gözlemlenmiştir.

Salgının Türkiye’de görüldüğü ilk günlerden itibaren sakinlerin kurum dışına çıkışlarına kısıtlama getirilmiştir. Bunun sonucu, kuruma kabulünden sonra hiç dışarıya çıkamamış olanlar ile daha önce kurum dışından temin ettiği özel ihtiyaçlarına ulaşmakta sıkıntılar yaşayanlara, akraba ve arkadaşlık ilişkilerinden uzak kalanlara, engellenme duygusunun yol açtığı stres dolayısıyla çözüm odaklı çalışmalar yapılmıştır. Fiziki olarak geniş bir yaşam alanına ve kafeterya, spor salonu, kütüphane gibi olanaklara sahip olunması bu problemin çözümünde önemli bir etken olmuştur.

Çalışan ve sakinlerin salgına karşı tutum ve davranışlarını, kaygı ve stres düzeylerini kontrol altına almak amacıyla psikologlar tarafından ölçekler uygulanmış ve bu anketlere verilen cevaplar ışığında psikolojik destek görüşmeleri yapılmıştır. Davranışsal anlamda yaşadıkları korku, panik ve ölüm korkusu gibi olumsuz düşünceler, psikososyal destek çalışmaları ile çözüme kavuşmuş, sakinlerin sosyal açıdan daha aktif hale gelmeleri sağlanmıştır.

Belirli periyotlarla spor eğitmenleri tarafından gerek sitelerinde gerekse kurum içerisinde bulunan spor kompleksinde sakinlerin yaşam kalitelerini artırmak, aktif

yaşlanmalarına katkı sağlamak, moral ve motivasyonlarını yükseltmek amacıyla egzersiz ve spor çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Pandemi sürecinde yatılı hizmet veren personellere yönelik gerçekleştirilen, sohbet, spor, oyun grupları, doğum günü ve özel gün kutlamaları gibi etkinliklerle çalışanların kuruma aidiyet duygularının artması, süreçteki yoğun çalışma ve stres ortamından kaynaklı baskının azalması ve sosyal iletişimin güçlenmesi sağlanmıştır. Ayrıca bu süreçte çalışanların aile içi iletişim, özlem, anksiyete ve uyum güçlüğü gibi sorunları bireysel veya grup görüşmeleriyle kontrol altına alınarak, çalışanların sisteme tam uyumu sağlanmıştır.

Personellerden küçük yaşta çocuğu olan anne ve babaların, evdeki çocukla iletişimini kolaylaştıran ve güçlendiren, görüntülü görüşmelerle ebeveynlerin çocuklarına hediye vermeleri, doğum günü pastası kesmeleri gibi ara çözümler üretilmiştir. Ayrıca bu süreçte yatılı çalışan personellerin uzun süre çocuklarından ayrı kalmaları sonucunda, çocukların ebeveynleri ile görüşmek istememesi her iki tarafta da duygusal yıkıma sebep olmuş, bu süreç sağlanan destekle aşılmıştır.

Destek içerikli yapılan bu çalışmalar, gün sonlarında periyodik aralıklarla yapılan toplantılarla değerlendirilmiş, alınacak tedbirler üzerine geniş katımlı görüş alışverişleri yapılmıştır. Sürecin başarılı yönetilmesi, zor bir dönemden geçen kurum yönetiminin önünü görebilmesine, dolayısıyla stresin azalmasına da katkı sağlamıştır. Ayrıca İstanbul Büyükşehir Belediyesi Bilim Kurulu önerileri kapsamında gerekli önlemler alınarak sakinlerin ve çalışanların ruhsal, sosyal ve fiziksel yönden sağlıklarını desteklemeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda doğum günü, hemşireler günü kutlamaları, milli bayramlardan olan 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı ve 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramlarında yürüyüş ve kutlamalar ile Ramazan Bayramında bayramlaşma programları düzenlenmiştir. Ramazan Bayramında yakınları ile görüşmek isteyenlere teknik cihazlarla görüntülü görüşme ve bayramlaşma olanağı da sağlanmıştır.

5.4. Kademeli Normalleşme Darülaceze'de Psikososyal Destek Çalışmaları

COVID-19 'a karşı etkili aşının bulunması ile sakinlerin tamamı için aşı çalışması yapılmıştır. 2 doz aşısı tamamlanan sakinler hastalığa karşı daha korunaklı hale

getirilmiştir. Bununla birlikte aşı sırasında öncelik verilen yaşlı bakım kurum çalışanları kategorisine giren hizmet veren çalışanlara da aşı çalışması yapılmıştır. Bu şekilde çapraz bulaş ve bulaş riskleri minimuma indirilmiştir.

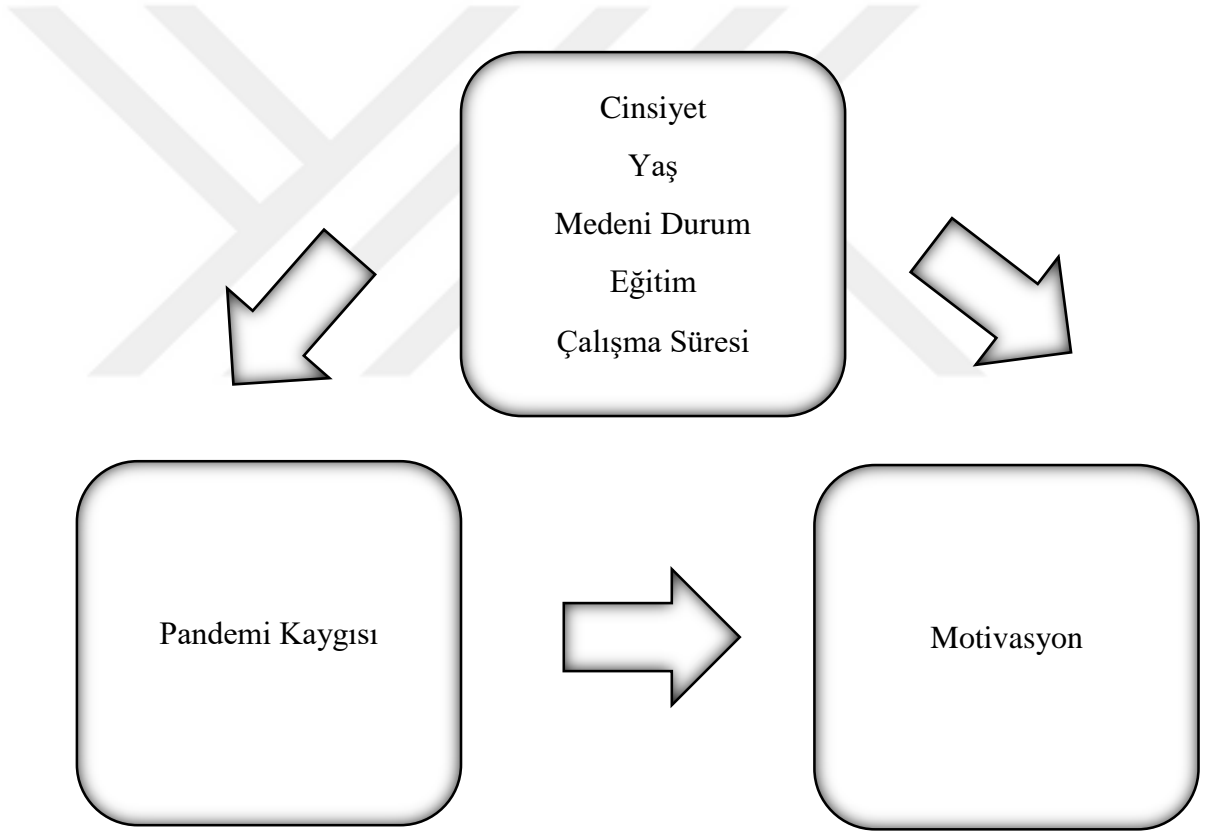
Alınan tedbirler ve aşılama çalışmalarının sonucunda ülke genelinde de yaşanan bir rahatlama sonucunda kurum içi düzenlenen organizasyonlar dışarıya taşınmıştır. Sakinlerin moral motivasyonlarını yüksek tutmak için yapılan geziler de dış mekâna taşınmıştır. Bu süreçte sakinler ve çalışanlar için boğaz turu düzenlenmiştir. Sakinler için araçlarla sahil turu, piknik gibi organizasyonlar günlük yaşantılarının içinde tekrar yer almaya başlamıştır. Kurum içi konserler yeniden düzenlenmeye başlamıştır. Yakınları ile görüşmek isteyenlere teknik cihazlarla görüntülü görüşme sağlanan sakinler için ilgili genelge ve talimatlar doğrultusunda maske-mesafe-hijyen kurallarına olarak uygun yüz yüze ziyaretler yeniden aktif hale getirilmiştir. Haftada 1 gün olmak üzere kurum dışına çıkmak için izin vermeye başlanmıştır. Sakinlerin dışarı çıkmaları moral ve motivasyonlarını yüksek derecede arttırmıştır. Çalışanların büyük fedakârlıkla gerçekleştirdiği 15 günlük periyotlarla izole şekilde yatılı çalışmaları sistemi son bularak normal mesai düzenine geçilmiştir.

BÖLÜM VI

METODOLOJİ

6.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli, araştırmanın amacı ve hipotezleri de göz önünde tutularak şekil 6.1.'deki gibi görsel hale getirilmiştir:



Şekil 6.1. Araştırma Modeli

6.2. Evren ve Örneklem

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi benimsenmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda anket formu oluşturulmuştur. İstanbul Darülaceze Müdürlüğü çalışanlarının sayısı 891'dir. Toplamda 251 çalışana anket uygulanmıştır.

Anket formu araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanmış olup 2 adet ölçek ve bir takım demografik ve tanımlayıcı sorulardan meydana gelmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri bu kısımda bulunmaktadır.

6.3. Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanmasında katılımcıların demografik bilgileri, motivasyon ölçeği ve çok boyutlu COVID-19 ölçeğinden oluşan bir anket kullanılmıştır. Araştırmanın bu kısmında araştırmanın ölçme araçları olan ölçeklere ait yapısal geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yer almaktadır.

Ölçeklerin yapısal geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla ölçeğe açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi amacıyla ise Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Bir veri takımında bulunan değişkenlerin hangisinin diğerinden kısmen bağımsız bir şekilde tutarlı alt gruplar oluşturduğunu bulmak için kullanılan açıklayıcı faktör analizi istatistiksel bir yöntemdir. Değişkenler birbiri ile bağlantılı ancak büyük oranda diğer alt gruplardan bağımsız olup, faktör adıyla birleştirilirler. Bu faktörlerin de değişkenlerin birbiri arasında var olan ilişkileri yansıttığı düşünülmektedir.. (Tabachnick & Fidell, 2013, s. 612-613)

Açıklayıcı faktör analizi yapılmadan önce Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi istatistikleri gözden geçirilmiştir. Kaiser Meyer Olkin'de ölçek fenomeni ölçmede yeterlilik olup olmadığını belirtmektedir ve k maddeden oluşmaktadır. Fenomeni ölçebilmek için farklı ve çok sayıda sorulardan meydana gelen ölçekler oluşturulabilir. Örnek yeterliliği değeri ise mevcutta ki ölçeğin benzer ölçeklere göre yeterli olup olmadığını gösteren bir değerdir. Değer 0.5'ten küçük olmamalıdır. Değerin 1'e yaklaşması ölçek fenomeninin yüksek yeterlilikte olduğunu göstergesidir. (Özdamar, 2016, s. 150-151).

Bartlett küresellik testi kullanılan ölçeğin en az bir veya daha çok alt boyutlarının olup olmadığını ve ölçek maddelerinin arasında bir bağlantının var olup olmadığını göstermektedir. Bu testin sonucunda $p > 0.05$ olması kullanılan ölçeğin maddeleri arasında yeteri kadar bir bağlantı olmadığını, maddelerin birbirinden bağımsız olduğu anlamına gelmektedir. $\text{Sig.} < 0.05$ olması durumunda ise ölçek fenomeninin alt boyutları ölçmek için yeterli olduğu söylenmektedir (Özdamar, 2016, s. 151).

Ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirliklerinin gözden geçirilmesi amacı ile Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu analiz ile soruların varyansları hesaplanarak soruların set halinde ve türdeş yapı oluşturma veya oluşturmama durumları belirlenmektedir. Soruların varyans toplamı, genel varyansa bölünerek elde edilir. Bu değere alfa katsayısı adı verilir ve 0 ile 1 arasında çıkması beklenir. Alfa katsayısı negatif çıkarsa ölçek güvenilirliğini sorgulanmaktadır. Bu katsayı için tanımlanmış güvenilirlik düzeyi Tablo 6.1 'deki gibidir.

Tablo 6.1. Cronbach's Alpha Değerleri Tablosu

Aralık	Güvenilirlik Düzeyleri
Alpha < 0.50	Yetersiz Güvenirlilik Düzeyi
0.50 < Alpha < 0.70	Genel Kabul Gören Güvenirlilik Düzeyi
0.70 < Alpha < 0.80	İyi Derecede Güvenilir
0.80 < Alpha < 0.90	Çok İyi Derecede Güvenilir
0.90 < Alpha	Mükemmel Derecede Güvenilir

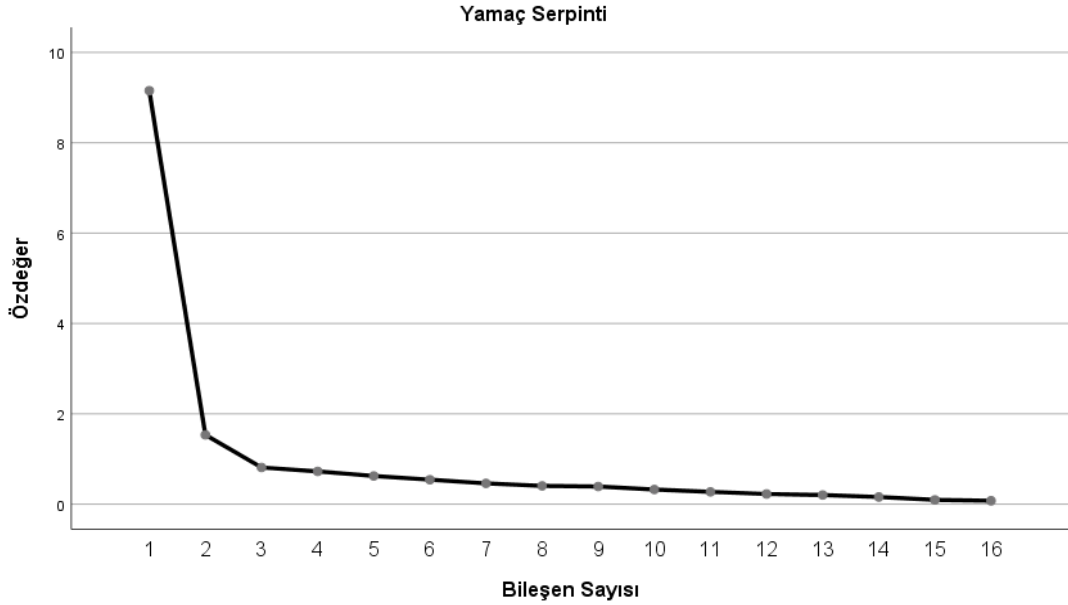
Kaynak: (Özdamar, 2016)

6.3.1. Demografik Veriler

Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla uygulanmıştır. Form içerisinde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve eğitim durumu gibi bilgilerini sorgulayan sorular mevcuttur.

6.3.2. Mottaz (1985) Motivasyon Ölçeği

Mottaz (1985) Motivasyon ölçeği için faktör analizi öncesi ideal faktör sayısının belirlenmesi amacıyla Grafik 6.1'de Yamaç Serpinti Grafiği çizilmiştir.



Grafik 6.1. Mottaz (1985) Ölçeği Yamaç Serpinti Grafiği

Grafik incelemesi yapıldığında ölçek için 1. bileşenden 2. bileşene doğru yüksek miktarda öz değer düşüşü olduğu, 2. bileşenden itibaren ise öz değer düşüşündeki farkın 1'in altında inerek 3. bileşenden itibaren manidar bir öz değer düşüşü gözlemlenmediği söylenebilir. Bu durumda 1'in altındaki öz değer düşüşlerinden sonra faktör oluşturmak manidar olmayacağı için ölçeğin 2 faktörlü yapısının ideal olduğu söylenebilir.

Ölçeğe serbest faktör sayısı ile Varimax döndürme yöntemi ile uygulanan açıklayıcı faktör analizinde ölçeğin 3 faktör oluşturduğu görülmüştür. Gerek ölçeğin orijinal formunda 2 faktörlü olması, gerekse Yamaç Serpinti Grafiği bulguları doğrultusunda ölçeğin 2 faktörlü olması gerektiği bilindiğinden ölçek 2 faktöre zorlanarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Tekrarlanan faktör analizinde birtakım maddelerin olması gerektiğinden farklı faktörde yer aldığı görüldüğünden yapısal geçerliliğin sağlanması amacıyla söz konusu maddeler birer birer ölçek dışına çıkarılarak faktör analizi uygulaması tekrar yapılmıştır. Ölçek dışında bırakılması gereken maddeler ve faktör

puanları sırasıyla şu şekildedir; “Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum” (F.P=0.639), “Yöneticilerim çalışmalarımın dolayı her zaman beni takdir ederler” (F.P=0.613), “Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir” (F.P=0.800), “Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir” (F.P=0.700), “Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım” (F.P=-0.864), “Başarımdan dolayı ödüllendirilirim” (-0.560), “Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır” (F.P=0.385). Bahsi geçen maddeler ölçek dışına çıkarıldıktan sonra ölçeğin 2 adet faktör ile birlikte yapısal geçerlilik ve güvenilirlik özellikleri gösterdiği tespit edilmiştir. Güvenirlilik ve geçerlilik bulguları Tablo 6.2’deki gibidir.

Tablo 6.2. Mottaz (1985) Motivasyon Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi

Bulgular Tablosu

Madde	Faktör		Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans	Cronbach's Alpha
	F1	F2			
Yaptığım işte başarılıyım.	0.897				
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	0.895				
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	0.848				
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	0.847		%57.209	% 57.209	0.955
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	0.827				
Çalışma arkadaşlarım, çalışmalarımın dolayı beni takdir ederler.	0.768				
İşimde terfi imkânım vardır.		0.738			
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.		0.730			
Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmede yardımcı olurlar.		0.716			
İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.		0.663	%9.585	%66.794	0.889
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.		0.638			
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.		0.637			
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.		0.613			
Yönetim izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.		0.606			

Tablo 6.2. (devamı)

İşletmede yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.	0.565	
Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	0.541	
KMO Örneklem Yeterlilik Ölçüm Değeri		KMO=0.931
Bartlett Testi	$\chi^2(120) \approx 3107.731^*$	Sigma=0.000
Ölçek Cronbach's Alpha		Alpha=0.941

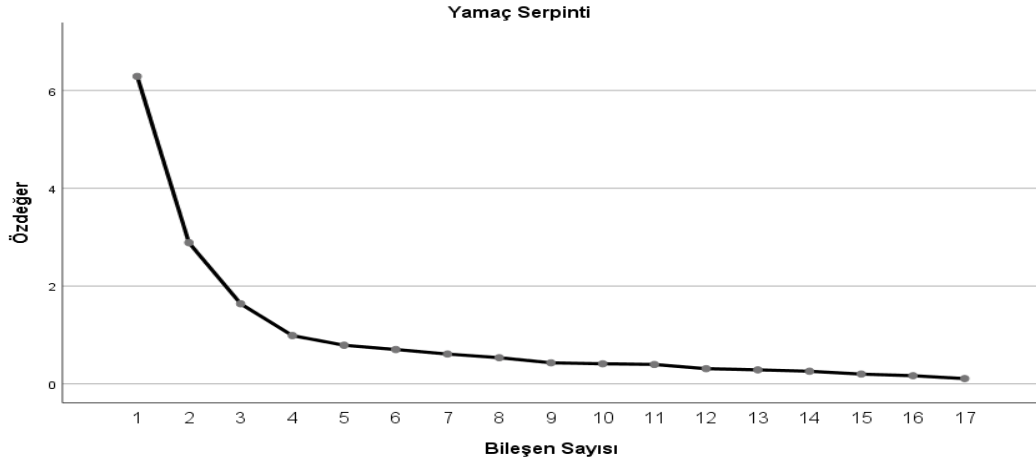
*(%5) istatistiksel olarak anlamlılığı ifade etmektedir. F1: İçsel Motivasyon, F2: Dışsal Motivasyon
 χ^2 : Ki-Kare testinin istatistiki değeridir (Parantezin içindeki değer serbestlik derecesini belirtmektedir).

Tablo incelendiğinde ölçeğin örnekleme yeterliliğinin oldukça yüksek düzeyde yeterli olduğu (KMO>0.9) ve ölçek maddeleri arasındaki korelasyon ilişkilerinin üst yapıları açıklamak üzere %5 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak yeterlidir. ($\chi^2(120) \approx 3107.731$, Sig.<0.05). Ölçekte yer alan tüm maddelerin 0.5'in üzerinde faktör puanına sahip olduğu görülürken, iki faktör tarafından açıklanabilen kümülatif varyans oranının %66.79 olduğu görülmektedir. Ölçeğin ölçme yeterliliği bakımından söz konusu bulgular oldukça olumlu olarak yorumlanabilir. Diğer yandan ölçek ve faktör Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi bulguları incelendiğinde dışsal motivasyon faktörünün çok iyi (0.80<Alpha<0.90), içsel motivasyon faktörü ve toplam ölçeğin ise mükemmel derecede güvenilir ölçme araçları olduğu görülmektedir (0.90<Alpha).

Bu şartlar altında ölçeğin 2 faktörü ile birlikte yapısal anlamda geçerli ve yüksek güvenilirliğe sahip bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir.

6.3.3. Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği

Çok boyutlu COVID-19 ölçeği faktör analizi öncesi ideal faktör sayısının belirlenebilmesi amacıyla çizilen Yamaç Serpinti Grafiği Grafik 6.2'deki gibidir.



Grafik 6.2. Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği Yamaç Serpinti Grafiği

Grafiğin incelenmesi ile ölçekteki en yüksek öz değer düşüşünün 1. ile 2. bileşen arasında olduğu, 2. ile 3. bileşen arasındaki öz değer düşüşünün de 1'den büyük olduğu ve 3. bileşenden sonra azalarak 4. bileşenden sonra manidar bir öz değer düşüşü olmadığı görülmektedir. Bu durumda ölçek için 3 faktörün ideal olduğu söylenebilir.

Ölçeğe serbest faktör sayısı ve Varimax döndürme yöntemi ile uygulanan açıklayıcı faktör analizinde ölçeğin 4 faktörlü bir yapıda olduğu görüldüğünden ölçek 3 faktöre zorlanmış ve ardından faktör analizi tekrarı yapılmıştır. Yapılan Varimax tekrarında bazı maddelerin olması gerektiği faktörlerden farklı faktörlerde yer aldığı görülmüştür. Söz konusu maddeler şu şekildedir:

- Bu salgının oldukça ciddi olduğunu düşünüyorum (F.P=0.814),
- Bu salgından sonra hiçbir şey eskisi gibi olmayacak (F.P=0.524),
- Bu salgın nedeniyle sevdiklerimi kaybetmekten korkuyorum (F.P=0.524),
- Bu salgın beni çok üzüyor (F.P=0.517),
- Bu salgının yaşamım üzerinde ciddi etkileri var (F.P=0.506),
- Bu salgın hayatımı tamamen değiştirdi (F.P=0.683).

Maddeler ölçek dışında bırakıldıktan sonra ölçeğe ait geçerlilik ve güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 6.3'teki gibidir.

**Tablo 6.3. Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi
Bulgular Tablosu**

Madde	Faktör			Açıklanan Varyans	Kümülatif Varyans	Cronbach's Alpha
	F1	F2	F3			
Sık sık salgın ile ilgili düşünmekten kendimi alamıyorum.	0.849					
Ailem/arkadaşlarım ile sürekli bu konuyu konuşuyoruz.	0.834					
Sürekli olarak salgın ile ilgili haberleri takip ediyorum.	0.688			%27.190	%27.190	0.864
COVID-19 hastalığına yakalanmaktan çok korkuyorum.	0.668					
Bu salgın beni çok kaygılandırıyor.	0.666					
Bu salgın beni öfkeliyor.	0.616					
Sık sık COVID-19 belirtileri gösterip göstermediğimi kontrol ediyorum.	0.580					
Bu salgın beni çok korkutuyor.	0.552					
Sosyal izolasyona çok dikkat ediyorum.		0.910				
Dışarıya çıktığımda sosyal mesafeyi mutlaka korumaya çalışıyorum.		0.909				
Hastalanmamak için sık sık ellerimi yıkıyorum.		0.873		%24.417	%51.607	0.915
Dışarıya çıktığımda mutlaka maske takıyorum.		0.845				
Hastalanmamak için dışarıya çok az çıkıyorum.		0.687				
Bu salgın muhtemelen daha uzun süre (aylarca) devam edecek.			0.793			
Bu salgın muhtemelen geçici olmaktan çok kalıcı.			0.714	%12.002	%63.609	0.517
Bu salgın yaşamımı çok fazla etkilemiyor.			-0.571			
KMO Örneklem Yeterlilik Ölçüm Değeri					KMO=0.873	
Bartlett Testi					$\chi^2(136)\approx 2335.409^*$ Sigma.=0.000	
Ölçek Cronbach's Alpha					Alpha = 0.871	

*(%5) istatistiksel olarak anlamlılığı ifade etmektedir. χ^2 : Ki-Kare testinin istatistiki değeridir (Parantezin içindeki değer serbestlik derecesini belirtmektedir.) F1: COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar, F2: COVID-19'a ilişkin alınan önlemler, F3: COVID-19'a ilişkin düşünceler

Tablo incelendiğinde ölçeğin yüksek örnekleme yeterliliğine sahip olduğu (KMO>0.8) ve ölçek maddeleri arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde %5 anlamlılık düzeyinde üst olguyu açıklamak üzere yeterli düzeyde olduğu söylenebilir ($\chi^2(136)\approx 2335.409$, Sig.<0.05). Ölçekte yer alan tüm maddelerin 0.5'in üzerinde

faktör puanına sahip olduğu görülürken, iki faktör tarafından açıklanabilen kümülatif varyans oranının %63.61 olduğu görülmektedir. Ölçek ve faktör Cronbach's Alpha güvenilirlik analizi bulguları incelendiğinde COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar faktörünün çok iyi ($0.80 < \text{Alpha} < 0.90$), COVID-19'a ilişkin alınan önlemler faktörünün mükemmel ($0.90 < \text{Alpha}$), COVID-19'a ilişkin düşünceler faktörünün ise genel olarak kabul edilen bir seviyede olduğu, bu veriler doğrultusunda güvenilir ölçme araçları olduğu görülmektedir ($0.50 < \text{Alpha}$). Tüm ölçek için yapılan Cronbach's Alpha güvenilirlik analizine göre ise ölçek çok iyi derecede güvenilir bir ölçme aracıdır ($0.80 < \text{Alpha} < 0.90$).

Bu şartlar altında ölçeğin 3 faktörü ile birlikte yapısal anlamda geçerlilik ve yüksek güvenilirlikte ölçümü gerçekleştirebilecek bir ölçüm aracı kapasitesine sahiptir.

6.4. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında 2021 yılı Temmuz ayında İstanbul Darülaceze Müdürlüğü'nde çalışanlara anket uygulanarak veriler toplanmıştır. Verilerin toplanmasında gönüllülük esas alınmıştır. Anket öncesinde çalışmanın amacına, kişisel bilgilerin ve verilen cevapların saklı tutulacağına dair bilgilendirmeler yapılmıştır.

6.5. Veri Analizi

Düzenlenen anket formları ile toplanan veriler SPSS 22.0 programına aktarılarak gerekli sayısal kodlamalar ve değişken tanımlamalarının yapılmasının ardından tüm analizler SPSS 22.0 programı ile yapılmıştır.

Bir sonraki bölümün birinci kısmında araştırmaya dâhil edilen çalışanların demografik ve tanımlayıcı sonuçları bulunmaktadır, bölümün ikinci kısmında ise ölçek sorularına verilmiş olan yanıtların frekanslarının dağılımları, madde ortalamaları ve standart sapması yer almaktadır. Üçüncü kısım ölçek maddelerinin ortalamalarından elde edilen faktör ve ölçek değerlerine ait betimsel istatistikler ve normal dağılım testlerini içermektedir. Normal dağılım testleri değişkenlerin normal dağılıma uymadığını göstermektedir ancak bilinmektedir ki sosyal bilimlerde ölçek kullanılarak toplanan

verilerde normal dağılımın görülmesi oldukça zordur. Bu durumda olan değişkenler için araştırmacıların önerisi, çarpıklık katsayılarının incelenmesi ve akla ve ve gerçeğe aykırı bir şekilde çarpıklık gözlenmemesi durumunda normal dağılımın var olduğunun kabul edilmesidir (Tabachnick & Fidell, 2013). Çarpıklık katsayıları açısından incelenen değişkenler mutlak değerce 1,5'ten küçüktür. Bu değişkenlerin tamamının $|S|>1.5$ olması sebebi ile değişkenlerin yüksek derecede bir çarpıklığı olmadığını söylemek mümkündür (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu bulgular doğrultusunda değişkenler ile yapılması planlanan hipotezlerin testleri, aynı şartlar altında güvenilirlikleri kanıtlanmış parametrik test teknikleri yardımıyla yapılmasının uygun olduğu belirtilmektedir. (Karagöz, 2016).

H0: $\mu_1=\mu_2$ (İki grup ortalamaları arasında istatistiki anlamda önemli fark bulunmamaktadır.)

H1: $\mu_1\neq\mu_2$ (İki grubun ortalamaları arasında istatistiki anlamda önemli fark bulunmamaktadır.)

T- testi için varyansların homojenlik ve heterojenlik durumları göz önünde bulundurularak farklı istatistiki yöntemler belirlenerek uygulanmaktadır. Bu nedenle test istatistiklerinden hangisinin yapılacağına karar vermek için Levene F varyans homojenliği testi yapılmalıdır. Bu testin sonucunda eğer anlamlılığın değeri olan $\text{Sigma}>0.05$ ise t-testi istatistiği varyansın eşitlik durumuna göre hesaplanmalı, $\text{Sigma}<0.05$ olduğu durumda ise t-testi varyansın eşitsizlik durumuna göre hesaplanmalıdır.

Eğer varyans homojen ise bu duruma uygun olarak hesaplaması yapılan t (t-testi istatistiği) sigma değerinin belirlenen anlamlılık seviyesi (%5) ile karşılaştırılır. Bu durumda $\text{Sig.}> 0.05$ ise H0 hipotezi ret, H1 hipotezi de kabul edilir. $\text{Sig.}< 0.05$ olduğu durumlarda ise H0 hipotezinin kabul edilmektedir. Uygulanan analiz sonucunda gruplar arasında bir fark tespit edilirse grupların ortalamaları karşılaştırıp hangi grubun daha düşük düzeyde olduğu belirlenir (Karagöz, 2016, s. 383-391).

Sınıfların seviyelerine göre olan farklılıkların (iki ya da fazla grup arasında bulunan farklılıklar) belirlenmesine dayanan hipotezlerin çözümü sırasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) olarak adlandırılan testten yararlanılmıştır. Anova testindeki sıfır ve alternatif hipotezler şöyledir.

H0: $\mu_1=\mu_2=\mu_3=\mu_m$ (m adet grup ortalaması arasında istatistiki anlamda önemli bir fark yoktur.)

H1: $\mu_1\neq\mu_2\neq\mu_3\neq\mu_m$ (m adet grup ortalamasından en az biri diğerlerinden istatistiki anlamda önemli şekilde farklıdır.)

Non-parametrik testlerde H0 hipotezinin doğru olmasına rağmen H1 hipotezinin doğru olarak tanımlanması daha yüksektir. Buna 1.tip hata olasılığı adı verilmektedir (Kalaycı, 2006, s. 85). T-testi ile benzer şekilde hesaplanan Anova test istatistik(F) sigma değeri ile karşılaştırıldığında Sig.> 0.05 olduğu durumda H1 hipotezi kabul edilir. Sig.< 0.05 olduğu durumlarda ise H0 hipotezi kabul edilir (Karagöz, 2016, s. 419).

Anova testi uygulanırken karşılaştırılan grupların sayılarının minimum 30 olması gerekmektedir.Bu nedenle test yapılırken bütün grupların üye sayıları incelenmelidir. Bu şekilde test güvenilirliğinin artırılması hedeflenmiştir (Kalaycı, 2006, s. 133) .

BÖLÜM VII

BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında anket verilerinin analizi sonucu elde edilen bulgular yorumlanarak paylaşılmıştır.

7.1. Demografik ve Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya dâhil edilen çalışanların demografik ve tanımlayıcı bulguları Tablo 7.1.'de sunulmuştur.

Tablo 7.1. Demografik ve Tanımlayıcı Bulgular Tablosu

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyetiniz	Kadın	134	53.4%
	Erkek	117	46.6%
	Toplam	251	100.0%
Medeni durumunuz	Evli	185	73.7%
	Bekar	66	26.3%
	Toplam	251	100.0%
Yaşınız	20-29	38	15.2%
	30-39	84	33.6%
	40-49	103	41.2%
	50 ve üzeri	25	10.0%
	Toplam	250	100.0%
Eğitim düzeyiniz	İlköğretim	45	17.9%
	Lise	113	45.0%
	Ön lisans	39	15.5%
	Lisans	50	19.9%
	Yüksek lisans	4	1.6%
	Toplam	251	100.0%
Bu kurumda çalışma süreniz	1 yıldan az	7	2.8%
	1-5 yıl	54	21.5%
	6-10 yıl	72	28.7%
	11-15 yıl	53	21.1%
	16-20 yıl	57	22.7%
	21 yıl ve üzeri	8	3.2%
	Toplam	251	100.0%

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları şu şekildedir; %53.4 kadın (n=134), %46.6 erkek (n=117). Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları şu şekildedir; 73.7 evli (n=185), %26.3 bekâr (n=66). Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları şu şekildedir; %15.2 20-29 (n=38), %33.6 30-39 (n=84), %41.2 40-49 (n=103), %10 50 ve üzeri (n=25). Eğitim seviyesine göre dağılım şu şekildedir; %17.9 ilköğretim (n=45), %45 lise (n=113), %15.5 ön lisans (n=39), %19.9 lisans (n=50), %1.6 yüksek lisans (n=4). Çalışanların mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine göre dağılımları ise şu şekildedir; %2.8 1 yıldan az (n=7), %21.5 1-5 yıl (n=54), %28.7 6-10 yıl (n=72), %21.1 11-15 yıl (n=53), %22.7 16-20 yıl (n=57), %3.2 21 yıl ve üzeri (n=8).

7.2. Frekans Analizleri

Bu kısımda ölçekteki sorulara verilen yanıtlara ait frekans dağılımı ve standart sapma değerleri ve ortalamalar aktarılmıştır.

7.2.1. Mottaz (1985) Motivasyon Ölçeği Frekans Analizleri

Mottaz (1985) Motivasyon Ölçeği Frekans Analizleri Tablo 7.2'teki gibidir.

Tablo 7.2. Mottaz (1985) Motivasyon Ölçeği Frekans Analizleri Tablosu

Madde	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Yaptığım işte başarılıyım.	15	6	8	3.2	1	0.4	60	23.8	168	66.7	4.42	1.08
Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.	15	6	9	3.6	3	1.2	49	19.4	176	69.8	4.44	1.1
Çalışma arkadaşlarım, çalışmalarımın dolaylı beni takdir ederler.	12	4.8	16	6.3	26	10.3	82	32.5	116	46	4.09	1.12
Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.	13	5.2	10	4	1	0.4	61	24.3	166	66.1	4.42	1.06
İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.	9	3.6	16	6.4	6	2.4	70	27.9	150	59.8	4.34	1.04
Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.	14	5.6	8	3.2	8	3.2	59	23.4	163	64.7	4.38	1.08

Tablo 7.2. (devamı)

Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.	13	5.2	14	5.6	31	12.4	63	25.1	130	51.8	4.13	1.15
Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.	14	5.6	28	11.2	48	19.2	83	33.2	77	30.8	3.72	1.18
Yöneticilerim çalışmalarından dolayı her zaman beni takdir ederler.	11	4.4	19	7.6	47	18.8	96	38.4	77	30.8	3.84	1.08
Yönetim izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	13	5.2	19	7.6	48	19.2	104	41.6	66	26.4	3.76	1.08
Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.	10	4	19	7.6	35	13.9	125	49.8	62	24.7	3.84	1.01
İşletmede yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.	20	8.1	29	11.7	32	12.9	97	39.1	70	28.2	3.68	1.23
İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.	10	4	23	9.1	31	12.3	107	42.5	81	32.1	3.9	1.08
Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.	10	4	13	5.2	9	3.6	103	41.5	113	45.6	4.19	1.02
Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır.	8	3.2	23	9.3	38	15.3	104	41.9	75	30.2	3.87	1.05
Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.	12	4.8	13	5.2	42	16.9	92	36.9	90	36.1	3.94	1.08
Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.	10	4	13	5.2	19	7.6	105	42.2	102	41	4.11	1.02
İşimde terfi imkânım vardır.	39	15.9	48	19.5	67	27.2	54	22	38	15.4	3.02	1.29
Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmede yardımcı olurlar.	15	6	20	8.1	45	18.1	102	41.1	66	26.6	3.74	1.12
Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.	110	45.8	79	32.9	21	8.8	17	7.1	13	5.4	1.93	1.15
Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.	85	35.6	81	33.9	39	16.3	23	9.6	11	4.6	2.14	1.14
Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.	19	7.7	41	16.5	50	20.2	89	35.9	49	19.8	3.44	1.2
Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.	15	6	12	4.8	53	21.4	93	37.5	75	30.2	3.81	1.11
Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.	16	6.5	28	11.3	35	14.2	101	40.9	67	27.1	3.71	1.17

"Yaptığım işte başarılıyım." maddesine verilen yanıtların frekansları şöyledir; %6 kesinlikle katılmıyorum (n=15), %3.2 katılmıyorum (n=8), %0.4 kararsızım (n=1), %23.8 katılıyorum (n=60), %66.7 kesinlikle katılıyorum (n=168). Madde ortalaması

(4.42±1.08) incelendiğinde madde için örneklem ortalamasının katılıyorum cevabına yakın olduğu görülmektedir.

"Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim." maddesinin frekansları; ; %6 kesinlikle katılmıyorum (n=15), %3.6 katılmıyorum (n=9), %1.2 kararsızım (n=3), %19.4 katılıyorum(n=49), %69.8 kesinlikle katılıyorum (n=176). Maddenin ortalamasının (4.44±1.1) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Çalışma arkadaşlarım, çalışmalarımın dolay beni takdir ederler." maddesinin frekansları; %4.8 kesinlikle katılmıyorum (n=12), %6.3 katılmıyorum (n=16), %10.3 kararsızım (n=26), %32.5 katılıyorum (n=82), %46 kesinlikle katılıyorum (n=116). Maddenin ortalamasının (4.09±1.12) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu görülür.

"Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum." a verilen yanıtların frekans analizi ; %5.2 kesinlikle katılmıyorum (n=13), %4 katılmıyorum (n=10), %0.4 kararsızım (n=1), %24.3 katılıyorum (n=61), %66.1 kesinlikle katılıyorum (n=166). Maddenin ortalamasının (4.42±1.06) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %3.6 kesinlikle katılmıyorum (n=9), %6.4 katılmıyorum (n=16), %2.4 kararsızım (n=6), %27.9 katılıyorum (n=70), %59.8 kesinlikle katılıyorum (n=150) şeklindedir. Maddenin ortalamasının (4.34±1.04) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum." a verilen yanıtların frekans analizi ; %5.6 kesinlikle katılmıyorum (n=14), %3.2 katılmıyorum (n=8), %3.2 kararsızım (n=8), %23.4 katılıyorum(n=59), %64.7 kesinlikle katılıyorum (n=163) şeklindedir. Maddenin ortalamasının (4.38±1.08) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum." a verilen yanıtların frekans analizi ; %5.2 kesinlikle katılmıyorum (n=13), %5.6 katılmıyorum (n=14), %12.4 kararsızım (n=31), %25.1 katılıyorum (n=63), %51.8 kesinlikle katılıyorum

(n=130). Maddenin ortalamasının (4.13 ± 1.15) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim." a verilen yanıtların frekans analizi; %5.6 kesinlikle katılmıyorum (n=14), %11.2 katılmıyorum (n=28), %19.2 kararsızım (n=48), %33.2 katılıyorum (n=83), %30.8 kesinlikle katılıyorum (n=77). Maddenin ortalamasının (3.72 ± 1.18) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Yöneticilerim çalışmalarımın dolaylı her zaman beni takdir ederler." e verilen yanıtların frekans analizi; %4.4 kesinlikle katılmıyorum (n=11), %7.6 katılmıyorum (n=19), %18.8 kararsızım (n=47), %38.4 katılıyorum (n=96), %30.8 kesinlikle katılıyorum (n=77). Madde ortalaması (3.84 ± 1.08) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Yönetim izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez." e verilen yanıtların frekans analizi; %5.2 kesinlikle katılmıyorum (n=13), %7.6 katılmıyorum (n=19), %19.2 kararsızım (n=48), %41.6 katılıyorum (n=104), %26.4 kesinlikle katılıyorum (n=66). Madde ortalaması (3.76 ± 1.08) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur." a verilen yanıtların frekans analizi; %4 kesinlikle katılmıyorum (n=10), %7.6 katılmıyorum (n=19), %13.9 kararsızım (n=35), %49.8 katılıyorum (n=125), %24.7 kesinlikle katılıyorum (n=62). Madde ortalaması (3.84 ± 1.01) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir. "İşletmede yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır." a verilen yanıtların frekans analizi; %8.1 kesinlikle katılmıyorum (n=20), %11.7 katılmıyorum (n=29), %12.9 kararsızım (n=32), %39.1 katılıyorum (n=97), %28.2 kesinlikle katılıyorum (n=70). Madde ortalaması (3.68 ± 1.23) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir. "İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir." e verilen yanıtların frekans analizi; %4 kesinlikle katılmıyorum (n=10), %9.1 katılmıyorum (n=23), %12.3 kararsızım (n=31), %42.5 katılıyorum (n=107), %32.1 kesinlikle katılıyorum (n=81). Madde ortalaması (3.90 ± 1.08) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir." e verilen yanıtların frekans analizi; %4 kesinlikle katılmıyorum (n=10), %5.2 katılmıyorum (n=13), %3.6 kararsızım (n=9), %41.5 katılıyorum (n=103), %45.6 kesinlikle katılıyorum (n=113). Madde ortalaması (4.19±1.02) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri yapılmaktadır." a verilen yanıtların frekans analizi; %3.2 kesinlikle katılmıyorum (n=8), %9.3 katılmıyorum (n=23), %15.3 kararsızım (n=38), %41.9 katılıyorum (n=104), %30.2 kesinlikle katılıyorum (n=75). Madde ortalaması (3.87±1.05) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %4.8 kesinlikle katılmıyorum (n=12), %5.2 katılmıyorum (n=13), %16.9 kararsızım (n=42), %36.9 katılıyorum (n=92), %36.1 kesinlikle katılıyorum (n=90). Madde ortalaması (3.94±1.08) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir." e verilen yanıtların frekans analizi; %4 kesinlikle katılmıyorum (n=10), %5.2 katılmıyorum (n=13), %7.6 kararsızım (n=19), %42.2 katılıyorum (n=105), %41 kesinlikle katılıyorum (n=102). Madde ortalaması (4.11±1.02) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"İşimde terfi imkânım vardır." a verilen yanıtların frekans analizi; %15.9 kesinlikle katılmıyorum (n=39), %19.5 katılmıyorum (n=48), %27.2 kararsızım (n=67), %22 katılıyorum (n=54), %15.4 kesinlikle katılıyorum (n=38). Madde ortalaması (3.02±1.29) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın kararsızım olduğu belirlenmiştir. "Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözmede yardımcı olurlar." a verilen yanıtların frekans analizi; %6 kesinlikle katılmıyorum (n=15), %8.1 katılmıyorum (n=20), %18.1 kararsızım (n=45), %41.1 katılıyorum (n=102), %26.6 kesinlikle katılıyorum (n=66). Madde ortalaması

(3.74±1.12) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım." a verilen yanıtların frekans analizi; %45.8 kesinlikle katılmıyorum (n=110), %32.9 katılmıyorum (n=79), %8.8 kararsızım (n=21), %7.1 katılıyorum (n=17), %5.4 kesinlikle katılıyorum (n=13). Madde ortalaması (1.93±1.15) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılmıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Başarımdan dolayı ödüllendirilirim." e verilen yanıtların frekans analizi; %35.6 kesinlikle katılmıyorum (n=85), %33.9 katılmıyorum (n=81), %16.3 kararsızım (n=39), %9.6 katılıyorum (n=23), %4.6 kesinlikle katılıyorum (n=11). Madde ortalaması (2.14±1.14) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılmıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır." a verilen yanıtların frekans analizi; %7.7 kesinlikle katılmıyorum (n=19), %16.5 katılmıyorum (n=41), %20.2 kararsızım (n=50), %35.9 katılıyorum (n=89), %19.8 kesinlikle katılıyorum (n=49). Madde ortalaması (3.44±1.2) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın kararsızım olduğu belirlenmiştir.

"Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %6 kesinlikle katılmıyorum (n=15), %4.8 katılmıyorum (n=12), %21.4 kararsızım (n=53), %37.5 katılıyorum (n=93), %30.2 kesinlikle katılıyorum (n=75). Madde ortalaması (3.81±1.11) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %6.5 kesinlikle katılmıyorum (n=16), %11.3 katılmıyorum (n=28), %14.2 kararsızım (n=35), %40.9 katılıyorum (n=101), %27.1 kesinlikle katılıyorum (n=67). Madde ortalaması (3.71±1.17) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

7.2.2. Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği Frekans Analizleri

Çok Boyutlu COVID-19 ölçeği frekans analizi bulguları Tablo 7.3'deki gibidir.

Tablo 7.3. Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği Frekans Analizleri Tablosu

Madde	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum		Ortalama	Standart Sapma
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Bu salgının oldukça ciddi olduğunu düşünüyorum.	13	5.2	8	3.2	10	4	78	31.1	142	56.6	4.31	1.05
Bu salgın beni çok korkutuyor.	25	10	45	18	44	17.6	87	34.8	49	19.6	3.36	1.26
Bu salgının yaşamım üzerinde ciddi etkileri var.	7	2.8	28	11.2	34	13.6	99	39.6	82	32.8	3.88	1.07
Bu salgın beni çok üzüyor.	6	2.4	27	10.8	23	9.2	108	43	87	34.7	3.97	1.04
COVID-19 hastalığına yakalanmaktan çok korkuyorum.	23	9.3	55	22.4	46	18.7	66	26.8	56	22.8	3.31	1.3
Bu salgın muhtemelen daha uzun süre (aylarca) devam edecek.	11	4.5	25	10.2	58	23.6	87	35.4	65	26.4	3.69	1.1
Dışarıya çıktığımda mutlaka maske takıyorum.	14	5.6	9	3.6	6	2.4	51	20.4	170	68	4.42	1.09
Bu salgın beni öfkeliendiriyor.	32	12.9	62	25	43	17.3	72	29	39	15.7	3.1	1.3
Bu salgın muhtemelen geçici olmaktan çok kalıcı.	16	6.5	28	11.3	##	42.7	60	24.2	38	15.3	3.31	1.07
Bu salgın nedeniyle sevdiğilerimi kaybetmekten korkuyorum.	16	6.5	24	9.7	21	8.5	88	35.5	99	39.9	3.93	1.21
Bu salgın yaşamımı çok fazla etkilemiyor.	58	23.3	57	22.9	49	19.7	59	23.7	26	10.4	2.75	1.33
Bu salgın beni çok kaygılandırıyor.	12	4.9	38	15.4	55	22.3	91	36.8	51	20.6	3.53	1.13
Sık sık COVID-19 belirtileri gösterip göstermediğimi kontrol ediyorum.	16	6.4	53	21.3	24	9.6	77	30.9	79	31.7	3.6	1.3
Hastalanmamak için sık sık ellerimi yıkıyorum.	9	3.6	18	7.3	5	2	74	29.8	142	57.3	4.3	1.06
Hastalanmamak için dışarıya çok az çıkıyorum.	7	2.8	31	12.4	22	8.8	80	31.9	111	44.2	4.02	1.13
Sosyal izolasyona çok dikkat ediyorum.	7	2.8	14	5.6	5	2	81	32.3	144	57.4	4.36	0.97

Tablo 7.3. (devamı)

Dışarıya çıktığımda sosyal mesafeyi mutlaka korumaya çalışıyorum.	7	2.8	9	3.6	5	2	78	31.2	151	60.4	4.43	0.92
Sürekli olarak salgın ile ilgili haberleri takip ediyorum.	11	4.4	42	16.7	32	12.7	99	39.4	67	26.7	3.67	1.16
Sık sık salgın ile ilgili düşünmekten kendimi alamıyorum.	34	13.7	65	26.1	56	22.5	68	27.3	26	10.4	2.95	1.23
Ailem/arkadaşlarım ile sürekli bu konuyu konuşuyoruz.	24	9.7	74	29.8	50	20.2	71	28.6	29	11.7	3.03	1.2
Bu salgın hayatımı tamamen değiştirdi.	13	5.2	60	24.2	44	17.7	82	33.1	49	19.8	3.38	1.2
Bu salgından sonra hiçbir şey eskisi gibi olmayacak.	24	9.7	41	16.5	63	25.4	65	26.2	55	22.2	3.35	1.26

"Bu salgının oldukça ciddi olduğunu düşünüyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %5.2 kesinlikle katılmıyorum (n=13), %3.2 katılmıyorum (n=8), %4 kararsızım (n=10), %31.1 katılıyorum (n=78), %56.6 kesinlikle katılıyorum (n=142). Madde ortalaması (4.31±1.05) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Bu salgın beni çok korkutuyor." a verilen yanıtların frekans analizi; %10 kesinlikle katılmıyorum (n=25), %18 katılmıyorum (n=45), %17.6 kararsızım (n=44), %34.8 katılıyorum (n=87), %19.6 kesinlikle katılıyorum (n=49). Madde ortalaması (3.36±1.26) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın kararsızım olduğu belirlenmiştir. "Bu salgının yaşamım üzerinde ciddi etkileri var." a verilen yanıtların frekans analizi; %2.8 kesinlikle katılmıyorum (n=7), %11.2 katılmıyorum (n=28), %13.6 kararsızım (n=34), %39.6 katılıyorum (n=99), %32.8 kesinlikle katılıyorum (n=82). Madde ortalaması (3.88±1.07) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Bu salgın beni çok üzüyor." a verilen yanıtların frekans analizi; %2.4 kesinlikle katılmıyorum (n=6), %10.8 katılmıyorum (n=27), %9.2 kararsızım (n=23), %43 katılıyorum (n=108), %34.7 kesinlikle katılıyorum (n=87). Madde ortalaması (3.97±1.04) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"COVID-19 hastalığına yakalanmaktan çok korkuyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %9.3 kesinlikle katılmıyorum (n=23), %22.4 katılmıyorum (n=55), %18.7 kararsızım (n=46), %26.8 katılıyorum (n=66), %22.8 kesinlikle katılıyorum (n=56). Madde ortalaması (3.31±1.3) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın kararsızım olduğu belirlenmiştir.

"Bu salgın muhtemelen daha uzun süre (aylarca) devam edecek." a verilen yanıtların frekans analizi; %4.5 kesinlikle katılmıyorum (n=11), %10.2 katılmıyorum (n=25), %23.6 kararsızım (n=58), %35.4 katılıyorum(n=87), %26.4 kesinlikle katılıyorum (n=65). Madde ortalaması (3.69±1.1) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Dışarıya çıktığımda mutlaka maske takıyorum. " a verilen yanıtların frekans analizi; %5.6 kesinlikle katılmıyorum (n=14), %3.6 katılmıyorum (n=9), %2.4 kararsızım (n=6), %20.4 katılıyorum (n=51), %68 kesinlikle katılıyorum (n=170). Madde ortalaması (4.42±1.09) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Bu salgın beni öfkeliyor." a verilen yanıtların frekans analizi; %12.9 kesinlikle katılmıyorum (n=32), %25 katılmıyorum (n=62), %17.3 kararsızım (n=43), %29 katılıyorum(n=72), %15.7 kesinlikle katılıyorum (n=39). Madde ortalaması (3.1±1.3) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın kararsızım olduğu belirlenmiştir.

"Bu salgın muhtemelen geçici olmaktan çok kalıcı." a verilen yanıtların frekans analizi; %6.5 kesinlikle katılmıyorum (n=16), %11.3 katılmıyorum (n=28), %42.7 kararsızım (n=106), %24.2 katılıyorum(n=60), %15.3 kesinlikle katılıyorum (n=38). Madde ortalaması (3.31±1.07) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın kararsızım olduğu belirlenmiştir. "Bu salgın nedeniyle sevdiğilerimi kaybetmekten korkuyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %6.5 kesinlikle katılmıyorum (n=16), %9.7 katılmıyorum (n=24), %8.5 kararsızım (n=21), %35.5 katılıyorum(n=88), %39.9 kesinlikle katılıyorum (n=99). Madde ortalaması (3.93±1.21) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir. "Bu salgın yaşamımı çok fazla etkilemiyor." a verilen yanıtların frekans analizi; %23.3 kesinlikle katılmıyorum (n=58), %22.9 katılmıyorum (n=57), %19.7 kararsızım (n=49), %23.7 katılıyorum

(n=59), %10.4 kesinlikle katılıyorum (n=26). Madde ortalaması (2.75±1.33) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın kararsızım olduğu belirlenmiştir.

"Bu salgın beni çok kaygılandırıyor." a verilen yanıtların frekans analizi; %4.9 kesinlikle katılmıyorum (n=12), %15.4 katılmıyorum (n=38), %22.3 kararsızım (n=55), %36.8 katılıyorum (n=91), %20.6 kesinlikle katılıyorum (n=51). Madde ortalaması (3.53±1.13) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Sık sık COVID-19 belirtileri gösterip göstermediğimi kontrol ediyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %6.4 kesinlikle katılmıyorum (n=16), %21.3 katılmıyorum (n=53), %9.6 kararsızım (n=24), %30.9 katılıyorum (n=77), %31.7 kesinlikle katılıyorum (n=79). Madde ortalaması (3.6±1.3) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Hastalanmamak için sık sık ellerimi yıkıyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %3.6 kesinlikle katılmıyorum (n=9), %7.3 katılmıyorum (n=18), %2 kararsızım (n=5), %29.8 katılıyorum (n=74), %57.3 kesinlikle katılıyorum (n=142). Madde ortalaması (4.3±1.06) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Hastalanmamak için dışarıya çok az çıkıyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %2.8 kesinlikle katılmıyorum (n=7), %12.4 katılmıyorum (n=31), %8.8 kararsızım (n=22), %31.9 katılıyorum (n=80), %44.2 kesinlikle katılıyorum (n=111). Madde ortalaması (4.02±1.13) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Sosyal izolasyona çok dikkat ediyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %2.8 kesinlikle katılmıyorum (n=7), %5.6 katılmıyorum (n=14), %2 kararsızım (n=5), %32.3 katılıyorum (n=81), %57.4 kesinlikle katılıyorum (n=144). Madde ortalaması (4.36±0.97) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Dışarıya çıktığımda sosyal mesafeyi mutlaka korumaya çalışıyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %2.8 kesinlikle katılmıyorum (n=7), %3.6 katılmıyorum (n=9), %2 kararsızım (n=5), %31.2 katılıyorum (n=78), %60.4 kesinlikle katılıyorum

(n=151). Madde ortalaması (4.43 ± 0.92) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Sürekli olarak salgın ile ilgili haberleri takip ediyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %4.4 kesinlikle katılmıyorum (n=11), %16.7 katılmıyorum (n=42), %12.7 kararsızım (n=32), %39.4 katılıyorum (n=99), %26.7 kesinlikle katılıyorum (n=67). Maddenin ortalaması (3.67 ± 1.16) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir. "Sık sık salgın ile ilgili düşünmekten kendimi alamıyorum." a verilen yanıtların frekans analizi; %13.7 kesinlikle katılmıyorum (n=34), %26.1 katılmıyorum (n=65), %22.5 kararsızım (n=56), %27.3 katılıyorum (n=68), %10.4 kesinlikle katılıyorum (n=26). Maddenin ortalaması (2.95 ± 1.23) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın katılıyorum olduğu belirlenmiştir.

"Ailem/arkadaşlarım ile sürekli bu konuyu konuşuyoruz." a verilen yanıtların frekans analizi; %9.7 kesinlikle katılmıyorum (n=24), %29.8 katılmıyorum (n=74), %20.2 kararsızım (n=50), %28.6 katılıyorum (n=71), %11.7 kesinlikle katılıyorum (n=29). Maddenin ortalaması (3.03 ± 1.2) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın kararsızım olduğu belirlenmiştir.

"Bu salgın hayatımı tamamen değiştirdi." a verilen yanıtların frekans analizi; %5.2 kesinlikle katılmıyorum (n=13), %24.2 katılmıyorum (n=60), %17.7 kararsızım (n=44), %33.1 katılıyorum (n=82), %19.8 kesinlikle katılıyorum (n=49). Maddenin ortalaması (3.38 ± 1.2) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın kararsızım olduğu belirlenmiştir.

"Bu salgından sonra hiçbir şey eskisi gibi olmayacak." a verilen yanıtların frekans analizi; %9.7 kesinlikle katılmıyorum (n=24), %16.5 katılmıyorum (n=41), %25.4 kararsızım (n=63), %26.2 katılıyorum (n=65), %22.2 kesinlikle katılıyorum (n=55). Maddenin ortalaması (3.35 ± 1.26) incelenmesi sonucunda ortalama cevabın kararsızım olduğu belirlenmiştir.

7.3. Betimsel İstatistikler Ve Normal Dağılım Testleri

Değişken betimsel istatistikleri Tablo 7.4.'deki gibidir.

Tablo 7.4. Betimsel İstatistikler Tablosu

Değişken	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	S.S
İçsel Motivasyon	250	1.000	5.000	4.351	0.974
Dışsal Motivasyon	233	1.000	5.000	3.728	0.822
Çalışan Motivasyon	231	1.000	5.000	4.036	0.845
COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar	236	1.286	5.000	3.331	0.910
COVID-19'a ilişkin alınan önlemler	247	1.000	5.000	4.302	0.899
COVID-19'a ilişkin düşünceler	244	1.000	5.000	3.335	0.909
COVID-19 Kaygı	234	1.371	5.000	3.662	0.679

\bar{X} : Ortalama, S.S: Standart Sapma

İçsel Motivasyon değişkeninin minimumu 1 ve maksimumu 5 olan değerler arasındadır ve 4.351 ortalamasının etrafında 0.974 standart sapmayla dağıldığı saptanmıştır. Dışsal Motivasyon değişkeninin minimumu 1 ile maksimumu 5 değeri arasındadır ve 3.728 ortalamasının etrafında 0.822 standart sapmayla dağıldığı saptanmıştır. Çalışan Motivasyon değişkeninin minimumu 1 ile maksimumu 5 değeri arasında 4.036 ortalamasının etrafında 0.845 standart sapmayla dağıldığı saptanmıştır.

COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar değişkeninin minimumu 1.286 ile maksimumu 5 değeri arasındadır 3.331 ortalamasının etrafında 0.91 standart sapmayla dağıldığı saptanmıştır. COVID-19'a ilişkin alınan önlemler değişkeninin minimumu 1 ile maksimumu 5 değeri arasında 4.302 ortalamasının etrafında 0.899 standart sapmayla dağıldığı saptanmıştır. COVID-19'a ilişkin düşünceler değişkeninin minimumu 1 ile maksimumu 5 değeri arasında 3.335 ortalamasının etrafında 0.909 standart sapmayla dağıldığı saptanmıştır. COVID-19 algı değişkeninin minimumu 1.371 ile maksimumu 5 değeri arasında 3.662 ortalamasının etrafında 0.679 standart sapmayla dağıldığı saptanmıştır

Değişkenlerin normal dağılım test istatistikleri ise Tablo 7.5'deki gibidir.

Tablo 7.5. Değişken Normal Dağılım Test İstatistikleri Tablosu

Değişken	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro- Wilk			S	K
	D	S.D	Sig.	W	S.D	Sig.		
İçsel Motivasyon	0.252	219	0.000	0.667	219	0.000	-1.274	4.655
Dışsal Motivasyon	0.091	219	0.000	0.953	219	0.000	-0.756	0.564
Çalışan Motivasyon	0.157	219	0.000	0.812	219	0.000	-1.292	3.242
COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar	0.084	219	0.001	0.974	219	0.001	-0.087	-0.909
COVID-19'a ilişkin alınan önlemler	0.218	219	0.000	0.765	219	0.000	-1.117	3.140
COVID-19'a ilişkin düşünceler	0.101	219	0.000	0.976	219	0.001	-0.161	-0.347
COV	0.082	219	0.001	0.980	219	0.004	-0.496	0.054

W: Shapiro- Wilk Testi D: Kolmogorov-Smirnov Test İstatistiği, S.D: Serbestlik Derecesi Değeri, S: Çarpıklık Değeri, K: Basıklık Değeri

İçsel Motivasyon değişkeni normal dağılım testi istatistiğine göre %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uymamaktadır (D(219)=0.252, W(219)=0.667, Sig.=0<0.05). Değişken çarpıklık ve basıklık değerleri ise değişkenin normal dağılıma yakın seyrettiğini göstermektedir (|S|<1.5).

Dışsal Motivasyon normal dağılım testi istatistiklerine göre değişkeni %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uymamaktadır (D(219)=0.091, W(219)=0.953, Sig.=0<0.05). Değişken çarpıklık ve basıklık değerleri ise değişkenin normal dağılıma yakın seyrettiğini göstermektedir (|S|<1.5).

Çalışan Motivasyon normal dağılım testi istatistiklerine göre değişkeni %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uymamaktadır (D(219)=0.157, W(219)=0.812, Sig.=0<0.05). Değişken çarpıklık ve basıklık değerleri ise değişkenin normal dağılıma yakın seyrettiğini göstermektedir (|S|<1.5).

COVID-19'a ilişkin duyu ve davranışlar normal dağılım testi istatistiklerine göre değişkeni %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uymamaktadır ($D(219)=0.084$, $W(219)=0.974$, $Sig.=0.001<0.05$). Değişken çarpıklık ve basıklık değerleri ise değişkenin normal dağılıma yakın seyrettiğini göstermektedir ($|S|<1.5$).

COVID-19'a ilişkin alınan önlemler normal dağılım testi istatistiklerine göre değişkeni %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uymamaktadır ($D(219)=0.218$, $W(219)=0.765$, $Sig.=0<0.05$). Değişken çarpıklık ve basıklık değerleri ise değişkenin normal dağılıma yakın seyrettiğini göstermektedir ($|S|<1.5$).

COVID-19'a ilişkin düşünceler normal dağılım testi istatistiklerine göre değişkeni %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uymamaktadır ($D(219)=0.101$, $W(219)=0.976$, $Sig.=0<0.05$). Değişken çarpıklık ve basıklık değerleri ise değişkenin normal dağılıma yakın seyrettiğini göstermektedir ($|S|<1.5$).

COV normal dağılım testi istatistiklerine göre değişkeni %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uymamaktadır ($D(219)=0.082$, $W(219)=0.98$, $Sig.=0.001<0.05$). Değişken çarpıklık ve basıklık değerleri ise değişkenin normal dağılıma yakın seyrettiğini göstermektedir ($|S|<1.5$).

7.4. Hipotez Testleri

Bu bölümde araştırma hipotezleri uygun test istatistikleri ile sınanmış tablolar yardımıyla sunulmuştur

7.4.1. Hipotez 1

İlk araştırma hipotezi için çalışan motivasyonu ölçeğinin bağımlı, çok boyutlu COVID-19 ölçeği alt boyutlarının bağımsız değişken olarak tanımlandığı regresyon analizi bulguları Tablo 7.6'daki gibidir.

Tablo 7.6. Regresyon Analizi Bulguları Tablosu

Bağımlı Değişken: Çalışan Motivasyonu				
Değişken	β	S.H^{NW}	t	Sig.
COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar	-0.140	0.053	-2.652*	0.009
COVID-19'a ilişkin alınan önlemler	0.748	0.053	14.157*	0.000
COVID-19'a ilişkin düşünceler	0.025	0.051	0.488	0.626
Sabit Terim	1.203	0.243	4.952*	0.000
Tanımsal İstatistikler				
F Test	F(3, 215)=98.463*		Sig.=0.000	
Determinasyon	R ² =0.579		D.R ² =0.573	
Durbin Watson Test	D.W=1.484			
Breusch Pagan Test	F(3, 215)=0.000		Sig.=1.000	
Varyans Enflasyon Faktörü	VIF1=1.289	VIF2=1.275	VIF3=1.144	

*(%5) anlamlılık düzeyinde H0 farksızlık hipotezinin ($\beta=0$) reddini ifade eder, S.H: Standart hata, N.W: Dirençli (Robust) Standart Hata, F: F Testi Değeri, (Parantezin İçi Testin Serbestlik Derecelerini Belirtmektedir. (SD1, SD2)

Tablonun incelemesi yapıldığında Durbin Watson Test istatistiğinin 2 değerinden küçük olduğu görülür. Bu durumda modelde otokorelasyon sorunu olduğu söylenebilir. (D.W=1.484). Diğer yandan Breusch Pagan Test istatistiğine göre modelde değişen varyans sorunu olmadığı görülmektedir (F(3, 215)=0.000, Sig.=1.000>0.05)). Varyans enflasyon faktörleri incelendiğinde ise modelde tama yakın çoklu doğrusal bağıntı kuşkusuna yer olmadığı söylenebilir (VIF<10). Bu durumda modeli otokorelasyondan kaynaklanacak etkinlik kaybı sebebiyle Newey West Dirençli Standart Hatalar ile tahmin edilmesinin uygun olacağı söylenebilir.

Newey West Dirençli Standart Hatalar ile tahmin edilen modelin F test istatistiği incelendiğinde modelin bir bütün olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir model olduğu görülmektedir ($F(3, 215)=98.463$, $Sig.<0.05$).

Modelde tahmin edilen parametreler incelendiğinde COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar değişkeninin motivasyon değişkeni ile arasında %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir etkinin olduğu görülür. ($\beta=-0.140$, $Sig.<0.05$). Bu bilgiler doğrultusunda çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlarında görülen kaygı düzeyinin artması durumunda iş motivasyonlarının düştüğü söylenebilir.

COVID-19'a ilişkin alınan önlemler değişkeninin motivasyon değişkeni ile arasında %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir etkinin olduğu görülür ($\beta=0.784$, $Sig.<0.05$). Bu bilgiler doğrultusunda çalışanların COVID-19'a ilişkin aldığı önlemler artarken iş motivasyonlarının da arttığı söylenebilir.

COVID-19'a ilişkin düşünceler değişkeninin motivasyon değişkeni üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi görülmemiştir ($\beta=0.025$, $Sig.>0.05$).

7.4.2. Hipotez 2

Cinsiyete göre motivasyon düzeyleri arasındaki fark varlığını inceleyen bağımsız örneklem T-Testi Bulguları Tablo 7.7'deki gibidir.

Tablo 7.7. Cinsiyete Göre Motivasyon Düzeylerini İnceleyen Tablo

Değişken	Grup	\bar{X}	S.S	Levene Test	T-Test
İçsel Motivasyon	Kadın	4.321	1.000	$F(1, 247)=0.004$	$t(247)=-0.472$
	Erkek	4.379	0.948	$Sig.=0.950$	$Sig.=0.637$
Dışsal Motivasyon	Kadın	3.66	0.817	$F(1, 230)=0.053$	$t(230)=-1.222$
	Erkek	3.792	0.822	$Sig.=0.818$	$Sig.=0.223$
Çalışan Motivasyon	Kadın	3.987	0.855	$F(1, 228)=0.006$	$t(228)=-0.856$
	Erkek	4.082	0.834	$Sig.=0.939$	$Sig.=0.393$

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin ($\mu_1=\mu_2$) reddildiğini belirtmektedir., \bar{X} : Ortalama Değeri, S.S: Standart Sapma Değeri, F: F testi Değeri, t: T-test istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecelerini içerir. F(SD1, SD2)

İçsel Motivasyon bakımından Kadın (4.321±1.000) ve Erkek (4.379±0.948) katılımcıların değerleri incelendiğinde %5 anlamlılık seviyesinde istatistiki olarak herhangi bir fark saptanmamıştır. (t(247)=-0.472, Sig.=0.637>0.05).

Dışsal Motivasyon açısından Kadın (3.66±0.817) ve Erkek (3.792±0.822) katılımcıların değerleri incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak herhangi bir fark saptanmamıştır. (t(230)=-1.222, Sig.=0.223>0.05).

Çalışan Motivasyon açısından Kadın (3.987±0.855) ve Erkek (4.082±0.834) in değerleri incelendiğinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak herhangi bir fark saptanmamıştır. (t(228)=-0.856, Sig.=0.393>0.05).

7.4.3. Hipotez 3

Cinsiyete göre COVID-19 kaygısı bakımından farkları inceleyen bağımsız örneklem T-Testi Bulguları Tablo 7.8'deki gibidir.

Tablo 7.8. Cinsiyete Göre Covid-19 Kaygısı Bakımından İnceleyen Tablo

Değişken	Grup	\bar{X}	S.S	Levene Test	T-Test
COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar	Kadın	3.253	0.914	F(1, 233)=0.197 Sig.=0.657	t(233)=-1.480
	Erkek	3.429	0.897		Sig.=0.140
COVID-19'a ilişkin alınan önlemler	Kadın	4.273	0.925	F(1, 244)=0.257 Sig.=0.613	t(244)=-0.496
	Erkek	4.33	0.875		Sig.=0.620
COVID-19'a ilişkin düşünceler	Kadın	3.425	0.956	F(1, 241)=3.095 Sig.=0.080	t(241)=1.532
	Erkek	3.247	0.846		Sig.=0.127
COVID-19 Kaygısı	Kadın	3.651	0.733	F(1, 231)=3.395 Sig.=0.067	t(231)=-0.331
	Erkek	3.68	0.617		Sig.=0.741

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin ($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini belirtmektedir., \bar{X} : Ortalama Değeri, S.S: Standart Sapma Değeri, F: F testi Değeri, t: T-testi istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecelerini içerir. F(SD1, SD2)

COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar bakımından Kadın (3.253±0.914) ve Erkek (3.429±0.897) katılımcılar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak herhangi bir fark saptanmamıştır (t(233)=-1.48, Sig.=0.14>0.05).

COVID-19'a ilişkin alınan önlemler bakımından Kadın (4.273±0.925) ve Erkek (4.33±0.875) katılımcılar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak herhangi bir fark saptanmamıştır (t(244)=-0.496, Sig.=0.62>0.05).

COVID-19'a ilişkin düşünceler bakımından Kadın (3.425±0.956) ve Erkek (3.247±0.846) katılımcılar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak herhangi bir fark saptanmamıştır (t(241)=1.532, Sig.=0.127>0.05).

COVID-19 kaygısı bakımından Kadın (3.651±0.733) ve Erkek (3.68±0.617) katılımcılar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak herhangi bir fark saptanmamıştır (t(231)=-0.331, Sig.=0.741>0.05).

7.4.4. Hipotez 4

Yaş gruplarına göre çalışan motivasyonu bakımından farkları sınyayan Anova Testinin sonuçları Tablo 7.9'daki gibidir.

Tablo 7.9. Yaş Gruplarına Göre Çalışan Motivasyonunu İnceleyen Anova Testi Tablosu

Değişken	Grup	N	\bar{X}	S.S	Levene	Anova	Post Hoc
İçsel Motivasyon	20-29 yaş	38	4.364	1.018	F(2, 245)=1.862	F(2, 245)=0.314	
	30-39 yaş	84	4.282	1.151	Sig.=0.158	Sig.=0.731	-
	40 yaş ve üzeri	126	4.39	0.832			
	Toplam	248	4.349	0.976			
Dışsal Motivasyon	20-29 yaş	38	3.842	0.984	F(2, 229)=7.322*	F(2, 229)=0.482	
	30-39 yaş	82	3.689	0.926	Sig.=0.001	Sig.=0.618	-
	40 yaş ve üzeri	112	3.71	0.67			
	Toplam	232	3.724	0.821			
Çalışan Motivasyon	20-29 yaş	38	4.103	0.927	F(2, 227)=3.455*	F(2, 227)=0.317	
	30-39 yaş	82	3.979	0.989	Sig.=0.033	Sig.=0.729	-
	40 yaş ve üzeri	110	4.048	0.69			
	Toplam	230	4.033	0.845			

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini belirtmektedir, \bar{X} : Ortalama Değeri, S.S: Standart Sapma Değeri, F: F test değeri, t: T-test istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecesini içermektedir.. F(SD1, SD2),- Anlamlı farklılık bulunmadığı için Post Hoc Testleri uygulanmamıştır.

İçsel Motivasyon bakımından 20-29 yaş (4.364±1.018), 30-39 yaş (4.282±1.151), 40 yaş ve üzeri (4.39±0.832) örneklemleri arasında yapılan inceleme sonucunda %5

anlamlılık seviyesinde istatistiksel olarak herhangi bir fark saptanmamıştır.(F(2, 245)=0.314, Sig.=0.731>0.05).

Dışsal Motivasyon bakımından 20-29 yaş (3.842±0.984), 30-39 yaş (3.689±0.926), 40 yaş ve üzeri (3.71±0.67) örneklemi arasında yapılan inceleme sonucunda %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak herhangi bir fark saptanmamıştır. (F(2, 229)=0.482, Sig.=0.618>0.05).

Çalışan Motivasyon bakımından 20-29 yaş (4.103±0.927), 30-39 yaş (3.979±0.989), 40 yaş ve üzeri (4.048±0.69) örneklemi arasında yapılan inceleme sonucunda %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak herhangi bir fark saptanmamıştır. (F(2, 227)=0.317, Sig.=0.729>0.05).

7.4.5. Hipotez 5

Yaş gruplarına göre COVID-19 kaygısı bakımından farkları sınavan Anova Testi bulguları Tablo 7.10'da yer almaktadır..

Tablo 7.10. Yaş Gruplarına Göre Covid-19 Kaygısını İnceleyen Anova Testi Tablosu

Değişken	Grup	N	\bar{X}	S.S	Levene	Anova	Post Hoc
COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar	20-29 yaş	36	3.361	0.868	F(2, 232)=1.238 Sig.=0.292	F(2, 232)=0.241 Sig.=0.786	-
	30-39 yaş	83	3.382	0.973			
	40 yaş ve üzeri	116	3.294	0.879			
	Toplam	235	3.336	0.909			
COVID-19'a ilişkin alınan önlemler	20-29 yaş	37	4.465	0.863	F(2, 243)=3.206* Sig.=0.042	F(2, 243)=0.706 Sig.=0.494	-
	30-39 yaş	84	4.276	1.087			
	40 yaş ve üzeri	125	4.272	0.767			
	Toplam	246	4.302	0.901			

Tablo 7.10. (devamı)

COVID-19'a ilişkin düşünceler	20-29 yaş	38	3.675	0.807	F(2, 240)=2.123	F(2, 240)=4.566*	1>3
	30-39 yaş	84	3.397	0.981			
	40 yaş ve üzeri	121	3.187	0.864			
	Toplam	243	3.336	0.911			
COVID-19 Kaygısı	20-29 yaş	35	3.865	0.635	F(2, 240)=2.285	F(2, 230)=2.258	-
	30-39 yaş	83	3.682	0.77			
	40 yaş ve üzeri	115	3.59	0.614			
	Toplam	233	3.664	0.68			

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini belirtmektedir., \bar{X} : Ortalama Değeri, S.S: Standart Sapma Değeri, F: F test değeri, t: T-testi istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecelerini içerir. F(SD1, SD2)

COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar bakımından 20-29 yaş (3.361 ± 0.868), 30-39 yaş (3.382 ± 0.973), 40 yaş ve üzeri (3.294 ± 0.879) örneklemeleri arasında yapılan inceleme sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (F(2, 232)=0.241, Sig.=0.786>0.05).

COVID-19'a ilişkin alınan önlemler bakımından 20-29 yaş (4.465 ± 0.863), 30-39 yaş (4.276 ± 1.087), 40 yaş ve üzeri (4.272 ± 0.767) örneklemeleri arasında yapılan inceleme sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (F(2, 243)=0.706, Sig.=0.494>0.05).

COVID-19'a ilişkin düşünceler bakımından 20-29 yaş (3.675 ± 0.807), 30-39 yaş (3.397 ± 0.981), 40 yaş ve üzeri (3.187 ± 0.864) örneklemeleri arasında yapılan inceleme sonucu istatistiksel olarak anlamlı fark veya farklar saptanmıştır (F(2, 240)=4.566, Sig.=0.011<0.05). Saptanan farkın kaynağı olan grubun ya da grupların bulunması için Tukey Post Hoc testi yapılmıştır. Bu sonuçlar Tablo 7.11'de gösterilmiştir.

Tablo 7.11. COVID-19'a ilişkin düşünceler Tukey Post Hoc Testi Bulgular Tablosu

Yaş	Yaş	Ortalama Fark	S.H	Sig.
20-29	30-39	0.279	0.176	0.253
	40 Ve Üzeri	0.488*	0.167	0.011

Tablo 7.11 (devamı)

30-39	20-29	-0.279	0.176	0.253
	40 Ve Üzeri	0.209	0.128	0.230
40 Ve Üzeri	20-29	-0.488*	0.167	0.011
	30-39	-0.209	0.128	0.230

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini ifade eder, S.H. Standart Hata

Bu testin sonucu olarak bulgular şu şekildedir; 40 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceler ortalaması 20 ile 29 yaş arası çalışanlardan daha düşük düzeydedir. Diğer yaş grupları arasında bu bakımdan istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır.

COVID-19 Kaygısı bakımından 20-29 yaş (3.865 ± 0.635), 30-39 yaş (3.682 ± 0.77), 40 yaş ve üzeri (3.59 ± 0.614) örneklem arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır ($F(2, 230)=2.258$, $Sig.=0.107>0.05$).

7.4.6. Hipotez 6

Medeni duruma göre motivasyon düzeyleri bakımından farkları sınavan bağımsız örneklem T-testi Bulguları Tablo 7.12'de ki gibidir.

Tablo 7.12. Medeni Duruma Göre Motivasyon Düzeyleri Bakımından İnceleyen Tablo

Değişken	Grup	\bar{X}	S.S	Levene Test	T-Test
İçsel motivasyon	Evli	4.386	0.925	F(1, 247)=1.651	t(247)=0.918
	Bekar	4.258	1.104	Sig.=0.201	Sig.=0.360
Dışsal motivasyon	Evli	3.76	0.764	F(1, 231)=5.529	t(231)=0.948
	Bekar	3.645	0.961	Sig.=0.02	Sig.=0.344
Çalışan motivasyon	Evli	4.073	0.792	F(1, 229)=3.362	t(229)=1.058
	Bekar	3.941	0.970	Sig.=0.068	Sig.=0.291

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini belirtmektedir, \bar{X} : Ortalama Değeri, S.S: Standart Sapma Değeri, F: F test değeri, t: T-testi istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecesini içermektedir. F(SD1, SD2)

İçsel motivasyon bakımından Evli (4.386±0.925) ve Bekar (4.258±1.104) katılımcılar arasında yapılan inceleme sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (t(247)=0.918, Sig.=0.360>0.05).

Dışsal motivasyon bakımından Evli (3.76±0.764) ve Bekar (3.645±0.961) katılımcılar arasında yapılan inceleme sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (t(231)=0.948, Sig.=0.344>0.05).

Çalışan motivasyon bakımından Evli (4.073±0.792) ve Bekar (3.941±0.97) katılımcılar arasında yapılan inceleme sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. (t(229)=1.058, Sig.=0.291>0.05).

7.4.7. Hipotez 7

Medeni duruma göre Covid-19 kaygısı bakımından farkları sınavan bağımsız örneklem T-testi Bulguları Tablo 7.13'teki gibidir.

Tablo 7. 13. Medeni Duruma Göre Covid-19 Kaygısı Bakımından Farkları Sınavan Bağımsız Örneklem T-Testi Bulguları Tablosu

Değişken	Grup	\bar{X}	S.S	Levene Test	T-Test
Covid-19'a ilişkin duygu ve davranışlar	Evli	3.352	0.913	F(1, 234)=0.00	t(234)=0.577
	Bekar	3.274	0.905	Sig.=0.984	Sig.=0.564
Covid-19'a ilişkin alınan önlemler	Evli	4.324	0.875	F(1, 245)=0.410	t(245)=0.647
	Bekar	4.24	0.968	Sig.=0.523	Sig.=0.518
Covid-19'a ilişkin düşünceler	Evli	3.326	0.914	F(1, 242)=0.00	t(242)=-0.249
	Bekar	3.359	0.905	Sig.=0.989	Sig.=0.803
COVID-19 Kaygısı	Evli	3.666	0.693	F(1, 232)=1.091	t(232)=0.145
	Bekar	3.651	0.647	Sig.=0.297	Sig.=0.885

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini belirtmektedir, \bar{X} : Ortalama Değeri, S.S: Standart Sapma Değeri, F: F test değeri, t: T-testi istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecesini içermektedir. F(SD1, SD2)

Covid-19'a ilişkin duygu ve davranışlar bakımından Evli (3.352±0.913) ve Bekar (3.274±0.905) katılımcılar arasında yapılan inceleme sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (t(234)=0.577, Sig.=0.564>0.05).

Covid-19'a ilişkin alınan önlemler bakımından Evli (4.324±0.875) ve Bekar (4.24±0.968) katılımcılar arasında %5 anlamlılık düzeyinde yapılan inceleme sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (t(245)=0.647, Sig.=0.518>0.05).

Covid-19'a ilişkin düşünceler bakımından Evli (3.326±0.914) ve Bekar (3.359±0.905) katılımcılar arasında %5 anlamlılık düzeyinde yapılan inceleme sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (t(242)=-0.249, Sig.=0.803>0.05).

Covid-19 kaygısı bakımından Evli (3.666±0.693) ve Bekar (3.651±0.647) katılımcılar arasında %5 anlamlılık düzeyinde yapılan inceleme sonucu istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (t(232)=0.145, Sig.=0.885>0.05).

7.4.8. Hipotez 8

Eğitim duruma göre motivasyon bakımından farkları sınav Anova test bulguları Tablo 7.14'deki gibidir.

Tablo 7. 14. Eğitim Duruma Göre Motivasyonu İnceyen Anova Test Bulguları Tablosu

Değişken	Grup	\bar{X}	S.S	Levene Test	Anova Test	Post Hoc
İçsel Motivasyon	İlköğretim	4.360	0.792	F(3, 241)=9.682* Sig.=0.000	F(3, 241)=4.96 Sig.=0.002	4<1, 2, 3
	Lise	4.512	0.816			
	Ön lisans	4.483	0.745			
	Lisans	3.917	1.345			
	Toplam	4.359	0.957			
Dışsal Motivasyon	İlköğretim	3.845	0.716	F(3, 225)=3.901* Sig.=0.010	F(3, 225)=3.598* Sig.=0.014	4<1, 2, 3
	Lise	3.816	0.723			
	Ön lisans	3.786	0.794			
	Lisans	3.385	1.022			
	Toplam	3.730	0.815			
Çalışan Motivasyon	İlköğretim	4.081	0.719	F(3, 223)=6.494* Sig.=0.000	F(3, 223)=4.525* Sig.=0.004	4<1, 2, 3
	Lise	4.161	0.718			
	Ön lisans	4.143	0.699			
	Lisans	3.651	1.117			
	Toplam	4.040	0.831			

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini belirtmektedir, \bar{X} : Ortalama Değeri, S.S: Standart Sapma Değeri, F: F test değeri, t: T-testi istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecesini içermektedir.F(SD1, SD2)

İçsel Motivasyon bakımından ilköğretim (4.36 ± 0.792), lise (4.512 ± 0.816), ön lisans (4.483 ± 0.745), lisans (3.917 ± 1.345) seviyelerinde eğitim almış çalışanlar arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark saptanmıştır ($F(3, 241)=4.96$, Sig.= $0.002 < 0.05$). Grup varyanslarının heterojen ($F(3, 241)=9.682$, Sig.=0) olduğu bulgusu doğrultusunda yapılan Tamhanes T2 testleri sonucunda elde edilen Tukey Post Hoc bulguları Tablo 7. 15’de gösterilmektedir.

Tablo 7.15. İçsel Motivasyon Tamhanes T2 Bulgular Tablosu

Eğitim	Eğitim	Ortalama Fark	S.H	Sig.
İlköğretim	Lise	-0.152	0.142	0.869
	Ön lisans	-0.123	0.168	0.977
	Lisans	0.443	0.224	0.273
Lise	İlköğretim	0.152	0.142	0.869
	Ön lisans	0.029	0.142	1.000
	Lisans	0.595*	0.205	0.030
Ön lisans	İlköğretim	0.123	0.168	0.977
	Lise	-0.029	0.142	1.000
	Lisans	0.566	0.224	0.079
Lisans	İlköğretim	-0.443	0.224	0.273
	Lise	-0.595*	0.205	0.030
	Ön Lisans	-0.566	0.224	0.079

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini ifade eder, S.H. Standart Hata

Tabloya bakıldığında lisans düzeyinde eğitime sahip çalışanların içsel motivasyon düzeyleri diğer tüm çalışanlardan düşük düzeyde olduğu söylenebilir, diğer çalışanlar arasında ise bu bakımdan istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır.

Dışsal Motivasyon bakımından ilköğretim (3.845 ± 0.716), lise (3.816 ± 0.723), ön lisans (3.786 ± 0.794), lisans (3.385 ± 1.022) seviyesinde eğitime sahip çalışanlar arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($F(3, 225)=3.598$, Sig.= $0.014 < 0.05$). Grup varyanslarının heterojen ($F(3, 225)=3.901$,

Sig.=0.01) olduğu bulgusu doğrultusunda yapılan Tamhanes T2 testleri sonucunda elde edilen Post Hoc bulguları Tablo 7.16 'de gösterilmektedir;

Tablo 7.16. Dışsal Motivasyon Tamhanes T2 Bulguları Tablosu

Eğitim	Eğitim	Ortalama Fark	S.H	Sig.
İlköğretim	Lise	0.029	0.131	1.000
	Ön lisans	0.059	0.171	1.000
	Lisans	0.460*	0.187	0.041
Lise	İlköğretim	-0.029	0.131	1.000
	Ön lisans	0.030	0.148	1.000
	Lisans	0.432*	0.166	0.038
Ön lisans	İlköğretim	-0.059	0.171	1.000
	Lise	-0.030	0.148	1.000
	Lisans	0.402*	0.199	0.042
Lisans	İlköğretim	-0.460*	0.187	0.041
	Lise	-0.432*	0.166	0.038
	Ön Lisans	-0.402*	0.199	0.042

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini ifade eder, S.H. Standart Hata

Bu durumda lisans düzeyinde eğitime sahip çalışanların dışsal motivasyon düzeyleri diğer tüm çalışanlardan düşük düzeyde olduğu söylenebilir, diğer çalışanlar arasında ise bu bakımdan istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır.

Çalışan Motivasyon bakımından ilköğretim (4.081±0.719), lise (4.161±0.718), ön lisans (4.143±0.699), lisans (3.651±1.117) seviyelerinde eğitim almış çalışanlar arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunduğu saptanmıştır (F(3, 223)=4.525, Sig.=0.004<0.05). Grup varyanslarının heterojen (f(3, 223)=6.494, sig.=0) olduğu bulgusu doğrultusunda yapılan Tamhanes T2 testleri sonucunda elde edilen Post Hoc bulguları Tablo 7.17 'de gösterilmektedir;

Tablo 7. 17. Çalışan Motivasyonu Tamhanes T2 Bulguları Tablosu

Eğitim	Eğitim	Ortalama Fark	S.H	Sig.
İlköğretim	Lise	-0.081	0.133	0.991
	Ön lisans	-0.062	0.161	0.999
	Lisans	0.430*	0.199	0.018

Lise	İlköğretim	0.081	0.133	0.991
	Ön lisans	0.018	0.135	1.000
	Lisans	0.511*	0.179	0.035

Tablo 7.17. (devamı)

Ön lisans	İlköğretim	0.062	0.161	0.999
	Lise	-0.018	0.135	1.000
	Lisans	0.493*	0.201	0.045
Lisans	İlköğretim	-0.430*	0.199	0.108
	Lise	-0.511*	0.179	0.035
	Ön Lisans	-0.493*	0.201	0.045

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini ifade eder, S.H. Standart Hata

Bu durumda lisans düzeyinde eğitime sahip çalışanların toplam motivasyon düzeyleri diğer tüm çalışanlardan düşük düzeyde olduğu söylenebilir, diğer çalışanlar arasında ise bu bakımdan istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır.

7.4.9. Hipotez 9

Eğitim durumuna göre COVID-19 kaygısı bakımından farkları sınanan Anova testi bulguları Tablo 7.18'deki gibidir.

Tablo 7.18. Eğitim Durumuna Göre COVID-19 Kaygısı Bakımından İnceleyen Anova Testi Tablosu

Değişken	Grup	\bar{X}	S.S	Levene Test	Anova Test	Post Hoc
COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar	İlköğretim	3.435	0.922	F(3, 228)=0.595	F(3, 228)=1.485	-
	Lise	3.392	0.848			
	Ön lisans	3.278	0.998	Sig.=0.619	Sig.=0.219	
	Lisans	3.092	0.940			
	Toplam	3.320	0.909			
COVID-19'a ilişkin alınan önlemler	İlköğretim	4.409	0.658	F(3, 239)=4.236*	F(3, 239)=5.999*	4<1,2,3
	Lise	4.418	0.834			
	Ön lisans	4.458	0.789	Sig.=0.006	Sig.=0.001	
	Lisans	3.844	1.106			
	Toplam	4.305	0.889			
COVID-19'a ilişkin düşünceler	İlköğretim	2.976	0.676	F(3, 236)=2.748*	F(3, 226)=3.079*	4<1,2,3
	Lise	3.376	0.902			
	Ön lisans	3.556	0.995	Sig.=0.044	Sig.=0.027	

Lisans	3.353	0.960
Toplam	3.331	0.908

Tablo 7.18. (devamı)

COVID-19 Kaygısı	İlköğretim	3.605	0.518	F(3, 226)=2.251	F(3, 226)=3.079
	Lise	3.726	0.649		
	Ön lisans	3.825	0.700	Sig.=0.083	Sig.=0.068
	Lisans	3.430	0.777		
	Toplam	3.658	0.674		

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin ($\mu_1=\mu_2$) reddildiğini belirtmektedir, \bar{X} : Ortalama Değeri, S.S: Standart Sapma Değeri, F: F test değeri, t: T-testi istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecesini içermektedir.. F(SD1, SD2)

COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar bakımından ilköğretim (3.435±0.922), lise (3.392±0.848), ön lisans (3.278±0.998), lisans (3.092±0.94) seviyelerinde eğitim almış çalışanlar arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunmamaktadır (F(3, 228)=1.485, Sig.=0.219>0.05).

COVID-19'a ilişkin alınan önlemler bakımından ilköğretim (4.409±0.658), lise (4.418±0.834), ön lisans (4.458±0.789), lisans (3.844±1.106) seviyelerinde eğitim almış çalışanlar arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunduğu saptanmıştır (F(3, 239)=5.999, Sig.=0.001<0.05). Grup varyanslarının heterojen (F(3, 239)=4.236, Sig.=0.006) olduğu bulgusu doğrultusunda yapılan Tamhanes T2 testleri sonucunda elde edilen Tukey Post Hoc bulguları Tablo 7.19'da gösterilmiştir.

Tablo 7.19. COVID-19'a İlişkin Alınan Önlemler Tamhanes T2 Bulguları Tablosu

Eğitim	Eğitim	Ortalama Fark	S.H	Sig.
İlköğretim	Lise	-0.009	0.127	1.000
	Ön lisans	-0.049	0.162	1.000
	Lisans	0.565*	0.185	0.018
Lise	İlköğretim	0.009	0.127	1.000
	Ön lisans	-0.040	0.150	1.000
	Lisans	0.574*	0.175	0.010
Ön lisans	İlköğretim	0.049	0.162	1.000
	Lise	0.040	0.150	1.000
	Lisans	0.613*	0.202	0.019
Lisans	İlköğretim	-0.565*	0.185	0.018
	Lise	-0.574*	0.175	0.010
	Ön Lisans	-0.614*	0.202	0.019

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini ifade eder, S.H. Standart Hata

Bu durumda lisans seviyesinde eğitime sahip çalışanların COVID-19'a ilişkin önlem alma düzeyleri diğer tüm çalışanlardan düşük düzeydedir. Diğer çalışanlar arasında ise bu bakımdan istatistiksel olarak önemli bir fark saptanmamıştır.

COVID-19'a ilişkin düşünceler bakımından ilköğretim (2.976 ± 0.676), lise (3.376 ± 0.902), ön lisans (3.556 ± 0.995), lisans (3.353 ± 0.96) seviyelerinde eğitim almış çalışanlar arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunduğu saptanmıştır ($F(3, 226)=3.079$, $Sig.=0.027<0.05$). Grup varyanslarının heterojen ($F(3, 236)=2.748$, $Sig.=0.044$) olduğu bulgusu doğrultusunda yapılan Tamhanes T2 testleri sonucunda elde edilen Post Hoc bulguları Tablo 7.20'de gösterilmiştir.

Tablo 7.20. COVID-19'a İlişkin Düşünceler Tamhanes T2 Bulguları

Eğitim	Eğitim	Ortalama Fark	S.H	Sig.
İlköğretim	Lise	-0.399*	0.135	0.023
	Ön lisans	-0.579*	0.190	0.020
	Lisans	-0.377*	0.171	0.019
Lise	İlköğretim	0.399*	0.135	0.023
	Ön lisans	-0.179	0.181	0.906
	Lisans	0.023	0.161	1.000
Ön lisans	İlköğretim	0.579*	0.190	0.020
	Lise	0.179	0.181	0.906
	Lisans	0.202	0.209	0.915
Lisans	İlköğretim	0.377*	0.171	0.019
	Lise	-0.023	0.161	1.000
	Ön Lisans	-0.202	0.209	0.915

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini ifade eder, S.H. Standart Hata

İlköğretim seviyesinde eğitime sahip çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceler bakımından kaygı düzeyleri diğer tüm çalışanlardan düşük düzeyde iken diğer çalışanlar arasında bu bakımdan istatistiksel olarak önemli bir fark bulunmamaktadır.

COVID-19 kaygısı bakımından ilköğretim (3.605 ± 0.518), lise (3.726 ± 0.649), ön lisans (3.825 ± 0.7), lisans (3.43 ± 0.777) seviyelerinde eğitim almış çalışanlar arasında

yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunmamaktadır($F(3, 226)=3.079$, $Sig.=0.068>0.05$).

7.4.10. Hipotez 10

Çalışma süresine göre çalışanların motivasyon düzeyleri arasındaki farkları inceleyen Anova Testi bulguları Tablo 7.21'deki gibidir.

Tablo 7.21. Çalışma Süresine Göre Motivasyon Düzeyleri Arasındaki Farkları İnceleyen Anova Testi Tablosu

Değişken	Grup	\bar{X}	S.S	Levene Test	Anova Test	Post Hoc
İçsel Motivasyon	5 Yıldan Az	4.380	0.999	$F(3, 245)=0.356$	$F(3, 245)=0.607$	
	6-10 Yıl Arası	4.463	0.917			
	11-15 Yıl Arası	4.274	1.054	Sig.=0.785	Sig.=0.611	
	16 Yıl Ve Üzeri	4.265	0.958			
	Toplam	4.352	0.975			
Dışsal Motivasyon	5 Yıldan Az	3.888	0.882	$F(3, 229)=0.996$	$F(3, 229)=2.42$	
	6-10 Yıl Arası	3.801	0.802			
	11-15 Yıl Arası	3.709	0.861	Sig.=0.395	Sig.=0.067	
	16 Yıl Ve Üzeri	3.508	0.722			
	Toplam	3.728	0.822			
Çalışan Motivasyon	5 Yıldan Az	4.128	0.882	$F(3, 227)=0.314$	$F(3, 227)=1.262$	
	6-10 Yıl Arası	4.121	0.805			
	11-15 Yıl Arası	4.010	0.919	Sig.=0.815	Sig.=0.288	
	16 Yıl Ve Üzeri	3.867	0.786			
	Toplam	4.036	0.845			

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin($\mu_1=\mu_2$) reddedildiğini belirtmektedir, \bar{X} : Ortalama Değeri, S.S: Standart Sapma Değeri, F: F test değeri, t: T-testi istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecesini içermektedir.F(SD1, SD2)

İçsel Motivasyon bakımından 5 yıldan az (4.38 ± 0.999), 6-10 yıl arası (4.463 ± 0.917), 11-15 yıl arası (4.274 ± 1.054), 16 yıl ve üzeri (4.265 ± 0.958) çalışma süresine sahip çalışanlar arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunmamaktadır ($F(3, 245)=0.607$, $Sig.=0.611>0.05$).

Dışsal Motivasyon bakımından 5 yıldan az (3.888 ± 0.882), 6-10 yıl arası (3.801 ± 0.802), 11-15 yıl arası (3.709 ± 0.861), 16 yıl ve üzeri (3.508 ± 0.722) çalışma süresine sahip çalışanlar arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunmamaktadır ($F(3, 229)=2.42$, $Sig.=0.067 > 0.05$).

Çalışan Motivasyon bakımından 5 yıldan az (4.128 ± 0.882), 6-10 yıl arası (4.121 ± 0.805), 11-15 yıl arası (4.01 ± 0.919), 16 yıl ve üzeri (3.867 ± 0.786) çalışma süresine sahip çalışanlar arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunmamaktadır ($F(3, 227)=1.262$, $Sig.=0.288 > 0.05$).

7.4.11. Hipotez 11

Çalışma süresine göre çalışanların COVID-19 kaygısı arasındaki farkları inceleyen Anova Testi bulguları Tablo 7. 22 gibidir.

Tablo 7.22. Çalışma Süresine Göre COVID-19 Kaygısı Arasındaki Farkları İnceleyen Anova Testi Tablosu

Değişken	Grup	\bar{X}	S.S	Levene Test	Anova Test	Post Hoc
COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar	5 Yıldan Az	3.441	0.911	F(3, 232)=0.562	F(3, 232)=0.498	-
	6-10 Yıl Arası	3.242	0.869			
	11-15 Yıl Arası	3.331	1.009	Sig.=0.640	Sig.=0.684	
	16 Yıl Ve Üzeri	3.327	0.884			
	Toplam	3.331	0.910			
COVID-19'a ilişkin alınan önlemler	5 Yıldan Az	4.513	0.854	F(3, 243)=1.802	F(3, 243)=2.874	-
	6-10 Yıl Arası	4.363	0.861			
	11-15 Yıl Arası	4.035	1.079	Sig.=0.147	Sig.=0.057	
	16 Yıl Ve Üzeri	4.253	0.776			
	Toplam	4.302	0.899			
COVID-19'a ilişkin düşünceler	5 Yıldan Az	3.508	0.920	F(3, 240)=0.304	F(3, 230)=1.774	-
	6-10 Yıl Arası	3.329	0.865			
	11-15 Yıl Arası	3.253	0.993	Sig.=0.823	Sig.=0.345	
	16 Yıl Ve Üzeri	3.238	0.875			

Toplam	3.335	0.909
--------	-------	-------

Tablo 7.23. (devamı)

COVID-19 Kaygısı	5 Yıldan Az	3.835	0.646	F(3, 230)=2.443	F(3, 230)=1.774	Sig.=0.153	-
	6-10 Yıl Arası	3.642	0.608				
	11-15 Yıl Arası	3.565	0.816	Sig.=0.065			
	16 Yıl Ve Üzeri	3.598	0.658				
	Toplam	3.662	0.679				

*(%5) anlamlılık düzeyinde H_0 farksızlık hipotezinin ($\mu_1=\mu_2$) reddildiğini belirtmektedir, \bar{X} : Ortalama Değeri, S.S: Standart Sapma Değeri, F: F test değeri, t: T-testi istatistiği, (parantez içleri test serbestlik derecesini içermektedir. F(SD1, SD2)

COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar bakımından 5 yıldan az (3.441 ± 0.911), 6-10 yıl arası (3.242 ± 0.869), 11-15 yıl arası (3.331 ± 1.009), 16 yıl ve üzeri (3.327 ± 0.884) çalışma süresine sahip bireyler arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunmamaktadır ($F(3, 232)=0.498$, $Sig.=0.684>0.05$).

COVID-19'a ilişkin alınan önlemler bakımından 5 yıldan az (4.513 ± 0.854), 6-10 yıl arası (4.363 ± 0.861), 11-15 yıl arası (4.035 ± 1.079), 16 yıl ve üzeri (4.253 ± 0.776) çalışma süresine sahip bireyler arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunmamaktadır ($F(3, 243)=2.874$, $Sig.=0.057>0.05$).

COVID-19'a ilişkin düşünceler bakımından 5 yıldan az (3.508 ± 0.92), 6-10 yıl arası (3.329 ± 0.865), 11-15 yıl arası (3.253 ± 0.993), 16 yıl ve üzeri (3.238 ± 0.875) çalışma sürelerine sahip çalışanlar arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunmamaktadır ($F(3, 230)=1.774$, $Sig.=0.345>0.05$).

COVID-19 kaygısı bakımından 5 yıldan az (3.835 ± 0.646), 6-10 yıl arası (3.642 ± 0.608), 11-15 yıl arası (3.565 ± 0.816), 16 yıl ve üzeri (3.598 ± 0.658) çalışma süresine sahip çalışanlar arasında yapılan inceleme sonucu %5 anlamlılık seviyesinde

istatistiksel anlamda önemli bir fark bulunmamaktadır ($F(3, 230)=1.774$, $Sig.=0.153>0.05$).

BÖLÜM VIII

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada İstanbul Büyükşehir Belediyesi Darülaceze Müdürlüğü çalışanları örnekleminde Covid-19 pandemisinin motivasyona etkisi incelenmiş ve elde edilen sonuçlar ve öneriler paylaşılmıştır.

Çalışma öncesinde ileri sürülen hipotezlerin çalışma sonucundaki kabul/red durumları aşağıdaki tabloda ifade edilmiştir.

Tablo 8.1. Hipotez Sonuç Tablosu

Hipotez	Sonuç
H ₁ : COVID-19 pandemisinin motivasyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₁ (a): COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlar değişkeninin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₁ (b): COVID-19'a ilişkin alınan önlemler değişkeninin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₁ (c): COVID-19'a ilişkin düşünceler değişkeninin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H ₂ : Kadın ve erkek çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₂ (a): Kadın ve erkek çalışanların içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₂ (b): Kadın ve erkek çalışanların dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₃ : Kadın ve erkek çalışanların pandemi kaygısı arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₃ (a): Kadın ve erkek çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışları arasında anlamlı bir fark vardır.	Red

H ₃ (b): Kadın ve erkek çalışanların COVID-19'a karşı alınan önlemlere ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₃ (c): Kadın ve erkek çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₄ : Farklı yaştaki çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₄ (a): Farklı yaştaki çalışanların içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red

Tablo 8.1. (devamı)

H ₄ (b): Farklı yaştaki çalışanların dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₅ : Farklı yaştaki çalışanların pandemi kaygısı arasında anlamlı bir fark vardır	Red
H ₅ (a): Farklı yaştaki çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışları arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₅ (b): Farklı yaştaki çalışanların COVID-19'a karşı alınan önlemlere ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₅ (c): Farklı yaştaki çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul
H ₆ : Evli ve bekâr çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₆ (a): Evli ve bekâr çalışanların içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₆ (b): Evli ve bekâr çalışanların dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₇ : Evli ve bekâr çalışanların pandemi kaygıları arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₇ (a): Evli ve bekâr çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışları arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₇ (b): Evli ve bekâr çalışanların COVID-19'a karşı alınan önlemlere ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır	Red
H ₇ (c): Evli ve bekâr çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₈ : Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul
H ₈ (a): Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul
H ₈ (b): Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul
H ₉ : Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların pandemi kaygıları arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₉ (a): Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışları arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₉ (b): Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların COVID-19'a karşı alınan önlemlere ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul
H ₉ (c): Farklı eğitim seviyesine sahip çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Kabul

H ₁₀ : Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₁₀ (a): Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların içsel motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₁₀ (b): Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların dışsal motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır	Red
H ₁₁ : Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların pandemi kaygıları arasında anlamlı bir fark vardır.	Red

Tablo 8.1. (devamı)

H ₁₁ (a): Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışları arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₁₁ (b): Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların COVID-19'a karşı alınan önlemlere ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red
H ₁₁ (c): Farklı çalışma sürelerine sahip çalışanların COVID-19'a ilişkin düşünceleri arasında anlamlı bir fark vardır.	Red

Biçer, Çakmak, Demir, & Kurt (2020) çeşitli korkuların bireylerde psikolojik problemlerin ortaya çıkmasına neden olduğunu saptamıştır (Biçer, Çakmak, Demir, & Kurt, 2020). Arpacı, Karataş, & Baloğlu (2020) çalışmalarına göre pandemi süresi içerisinde ihtiyaç duyulan sağlık hizmetlerine ulaşamama, temel gıda ihtiyaçlarını yeterli düzeyde karşılayamama, enfeksiyondan korunamama ve hijyen malzemelerine ulaşamama gibi korkular psikolojik problemlere yol açtığı görülmüştür (Arpacı, Karataş, & Baloğlu, 2020). Zhang & Ma (2020) tarafından yapılan çalışma da sağlık çalışanlarında depresyon, anksiyete ve akut stres bozukluklarını da içine alan mental bozuklukların artış gösterdiğini saptamıştır (Zhang & Ma, 2020). Bu çalışma kapsamında yapılan araştırmaların sonucunda COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışların motivasyonu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bu durumda çalışanlar da salgından korkma, hastalığa yakalanmaktan çok korkma; salgın kaynaklı üzülmeye, öfkeye, kaygıda artma; sürekli salgından bahsetme ve bu konuyu sürekli gündeminde tutarak kendinde hastalık belirtilerini arama duygularında artış gözlemlendiğinde iş motivasyonlarının düştüğü söylenebilir. Diğer bir deyişle, kaygı ve korkudan uzak bir çalışma ortamının çalışanın iş motivasyonunu artırdığı söylenebilir.

COVID-19'a ilişkin alınan önlemler değişkeninin incelendiğinde ise motivasyon üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu durumda COVID-19'a karşı maske, el hijyeni, sosyal izolasyon, sosyal mesafe gibi önlemler alındığında çalışanların iş motivasyonlarının da arttığı söylenebilir. Uygulama yapılan kurumun

huzurevi kategorisinde olması sebebiyle önlemlerin üst düzeyde uygulanarak hem kurum sakinlerini hem de çalışanlarını korumaya yönelik önlemler alan kurum yönetimi sayesinde çalışanların motivasyonlarının da olumlu olarak etkilenmiş olduğu görülmektedir.

Doğan & Yıldırım (2019) demografik değişkenler açısından motivasyon faktörlerinde farklılaşma meydana gelmediğini saptamıştır (Doğan & Yıldırım, 2019). Yine farklı bir çalışma olan Dündar, Özutku, & Taşpınar (2007)'in çalışmasında da demografik değişkenler açısından motivasyon faktörlerinde farklılaşma meydana gelmediği görülmüştür (Dündar, Özutku, & Taşpınar, 2007). Aynı şekilde bu çalışma kapsamında da motivasyon cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi gibi değişkenler açısından incelenmiş, ancak istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu durumda çalışan motivasyonuna önem veren yöneticilerin bilimsel anlamda cinsiyet, yaş, medeni durum ayrımı yapmanın herhangi bir öneminin olmadığını bilerek hareket etmesi gerekmektedir. Yöneticilerin çalışanlarının motivasyonlarını artırmak için çalışanlarına eşit davranmalarının çalışanların kuruma duyduğu güven ve adalet duygularını pekiştirmesinin yanı sıra toplumdaki ayrıştırcılığın ve ötekileştirmenin önüne geçmek açısından da önemli olduğu söylenebilir. Motivasyonun kişiye özgü bir olgu olduğunun da göz önünde bulundurulması faydalı olacaktır.

Ahmed ve diğerleri (2020)'nin yaptığı çalışmaya göre anksiyete ve depresyon düzeyleri karşılaştırıldığında 21-40 yaş grubu katılımcılarda anksiyete ve depresyon düzeyleri diğer yaş gruplarından daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür (Ahmed , ve diğerleri, 2020). Bu çalışmada da COVID-19'a ilişkin düşünceler ile yaş grupları karşılaştırıldığında bir farklılık saptanmış ve 40 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların COVID-19'a ilişkin düşüncelerinin ortalamasınının 20 ile 29 yaş arası çalışanlardan daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında değerlendirildiğinde daha genç olan kesimin COVID-19'un daha uzun süreceğini, bunun ciddi bir salgın olduğunu, yaşamını ciddi anlamda etkilediğini, salgından sonra hiç bir şeyin eskisi gibi olmayacağını düşündükleri ve sevdiklerini kaybetme korkusu yaşadıkları söylenebilir. COVID-19'a ilişkin alınan önlemler açısından farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Çalışmaya göre Lisans seviyesinde eğitime sahip çalışanların COVID-19'a ilişkin önlem alma

düzeyleri diğer tüm çalışanlardan düşük düzeydedir. Çalışanların eğitim seviyesi arttıkça maske takma, sosyal izolasyon ve sosyal mesafeye daha az dikkat ettikleri el hijyenine daha az önem verdikleri görülmektedir.

Çin’de yapılan bir çalışmaya göre düşük eğitim düzeyine sahip bireylerin psikolojik semptomları lisans ve üzeri bireylerle kıyaslandığında daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tian , ve diğerleri, 2020). COVID-19’a ilişkin düşünceler açısından da farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. İlköğretim seviyesinde eğitime sahip çalışanların COVID-19’a ilişkin düşünceler bakımından kaygı düzeyleri diğer tüm çalışanlardan düşük düzeydedir. Eğitim seviyesi arttıkça çalışanlar COVID-19’u ciddiye almakta ve daha uzun süreceğini, bunun ciddi bir salgın olduğunu, yaşamı ciddi anlamda etkilediğini, hiç bir şeyin eskisi gibi olmayacağını düşünmektedirler.

Çalışma kapsamında değerlendirildiğinde eğitim seviyesi arttıkça salgının ciddiyetinin farkında olduğu ancak buna rağmen alınan önlemlere ve bulaşı önlemek için dikkat edilecek hususlara daha az önem verildiği görülmektedir.

Hakmal, Karadağ, & Demir (2012) tarafından yapılan çalışmada, eğitim durumu etkisiyle motivasyonda her hangi bir farklılaşma tespit edilmemiştir (Hakmal, Karadağ, & Demir, 2012). Özdaşlı, Yılmaz, İbicioğlu, & Dalğar (2013) yaptıkları çalışmada muhasebe meslek mensuplarının eğitim düzeyleri ile içsel ve dışsal motivasyon unsurları arasında herhangi bir farklılık saptamamıştır (Özdaşlı, Yılmaz, İbicioğlu, & Dalğar, 2013). Ancak yaptığımız bu çalışma kapsamında eğitim düzeyi ile motivasyon değişkeni karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark elde edilmiş, lisans seviyesinde eğitime sahip çalışanların toplam motivasyon düzeylerinin diğer tüm çalışanlardan düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bu durum içsel ve dışsal motivasyon değişkenleri ile detaylandırıldığında yine lisans seviyesinde eğitim almış çalışanların hem içsel hem dışsal motivasyon düzeylerinin diğer eğitim seviyelerine göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular ışığında; eğitim seviyesi yükseldikçe çalışan motivasyonunu sağlamanın daha zor olduğu, yöneticilerin çalışanlarının eğitim seviyelerini göz önünde bulundurarak motivasyon araçlarını kullanmaları gerektiği söylenebilir.

COVID-19 pandemisi döneminde yapılan çalışmalar pandeminin toplumda kaygı düzeyini arttırdığı yönünde olmuştur (Huang & Zhao, 2020). Yaptığımız bu çalışmada ise artan kaygı düzeyinin motivasyonu etkilediği görülmektedir. Elde edilen bu sonuç beklenen bir tabloyu ortaya koysa da karar vericiler ve yöneticiler için önemli bir bilimsel veri olma özelliğini taşımaktadır. Karar vericiler yeni bir salgın hastalık ile yeniden karşı karşıya kaldıklarında ne yapacakları konusunda yol haritası çıkarmak istediklerinde bu bilimsel bilgi ışığında hareket etmeleri oldukça faydalı olacaktır. Bu nedenle çalışmanın literatüre önemli bir katkı yaptığı görülmektedir.

Bu çerçevede öncelikle çalışanların COVID-19'a ilişkin duygu ve davranışlarını değiştirmeye ve kaygı düzeylerini azaltmaya yönelik uygulamalar üzerinde durulması gerekmektedir. Bu tip yaşlı bakım kurumlarında çalışanlara yönelik psiko-sosyal destek çalışmalarının yapılması, yönetim ile aralıklı toplantılar yapılarak kurumda iş birliği içinde çalışıldığının benimsetilmesi, çalışanlara yönelik sosyal organizasyonlar düzenlenerek kaygı düzeyinin azaltılması, esnek ve uzaktan çalışma koşullarına uygun personellere bu imkânın sağlanması öneri olarak sunulmaktadır.

COVID-19'a ilişkin alınan önlemler arttıkça çalışanların motivasyonun da arttığı gözlenmiştir. Bu kapsamda örgüt içerisinde COVID-19'a ilişkin önlemler almak, uygulanabilir ve sürdürülebilir şekilde yürürlüğe koymak çalışan motivasyonu arttıracaktır. Kurum içinde çalışanlara yönelik aralıklı ateş ölçümleri, ateşi olanların ve grip benzeri semptomları olanların evinde dinlenmesi için imkân sağlanması, belirli periyotlarla tarama testlerinin yapılması, iş yeri hekimliklerinin aktif olarak kullanılması, koruyucu donanım ve ekipmanın eksiksiz olarak sunulması, kolay ve ulaşılabilir her noktaya dezenfektan konulması önerilmektedir.

COVID-19'a ilişkin düşünceler ve COVID-19'a karşı alınan önlemler açısından inceleme yapıldığında farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanlar arasında farklılık olduğu görülmektedir. Bu nedenle özellikle yoğun bir şekilde COVID-19 kısıtlamalarından etkilenen yaşlı bakım ve huzurevleri çalışanlarına yönelik, eğitim seviyelerine uygun, salgının farkındalığını arttıracak eğitimler verilmeli, kendi ve bakım verdikleri grup için sağlıklarını korumaya yönelik uygulamalar hakkında bilinçlendirilmeli, uzman hekimler tarafından yapılan tetkikler sonucunda hekimin uygun gördüğü takviyeler çalışanlara sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra çalışanlara bu konuda bilinçli olmanın gerekliliği benimsetilerek, bu konuda örgütün çalışanlarının

yanında olduğu fikrini benimsemeleri sağlanmalıdır. Bu kapsamda çalışanlarla aralıklı yönetim toplantıları yapmak, salgın sürecinde kurumda alınacak kararlara katılımlarını sağlamak ve zmnerilerini dikkate almak, ihtiyaı olan çalışanlara psikolojik destek sağlamak faydalı olacaktır.

Çalışma sonucunda eğitim durumuna göre içsel ve dışsal motivasyonların değiştiği gözlemlenmiştir. Lisans mezunu çalışanların motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir, bu nedenle kamu da lisans ve üzeri mezun çalışanların görevde yükselme basamakları genişletilmeli, kendini gerçekleştirme imkn verilmelidir.

COVID-19 pandemisi döneminde, iş hayatında kurumları rekabet açısından avantajlı konuma getiren motivasyon kavramının incelenmesi ile hem iş dünyasına hem de literatüre yapacağı katkı bakımındannemli bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın bir kamu kurumunun yapılmış olması oldukanemlidir. COVID-19’un yıkıcı etkisi en çok dezavantajlı grupların hayatını etkilemiş ve kısıtlamalar getirmiştir. Bu durum dezavantajlı gruplar ve onların bakım verenleri için oldukça zorlayıcı olmuştur. Çalışmanın yapıldığı ilgili bölümün hiçbir kar amacı güdülmeyen bir bakım ve huzurevinde gerçekleştirilmesi, COVID-19 pandemisinden ilk ve en çok etkilenen grup içerisinde yer alması nedeniyle de çalışma büyük birnem taşımaktadır. Bu nedenle yapılmış olan bu çalışmanın spesifik olarak literatrezgn bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bu alışmada İstanbul Büyükşehir Belediyesi Darülaceze Müdürlüğü alışanlarzelinde bir çalışma yrtlmştir. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Darülaceze Müdürlüğü bir yaşlı bakım kurumu olması sebebiyle alınannlemler en üst düzeyde tutulmuştur. Bu bilgiler ve kısıtlamalar ışığında bulgular değerlendirilmelidir. Bunun yanı sıra COVID19’a dair duygu, davranış, düşünceler ve karşı alınannlemler ve motivasyon arasındaki ilişki farklı sektörlerde, farklı birimlerde, farklı yapılarda değerliklik gösterebilir. Bu nedenle bu çalışmanın farklı sektör, birim veya yapı çalışanlarını da içine alan kurumlarda da uygulanması faydalı olacaktır.

REFERANSLAR

- Ahmed , M., Ahmed , O., Aibao , Z., Hanbin, S., Siyu , L., & Ahmad, A. (2020). Epidemic of COVID-19 in China and associated Psychological Problems. *Asian J Psychiatrics*.
- Dereli, T. (1981). *Organizasyonlarda Davranış*. İstanbul: Ar Yayın Dağıtım.
- Herzberg , F. (1964). The Motivation-Hygiene Concept and Problems of Manpower. *Personnel Administration*(Volume27), s.3.
- Killgore, W., Taylor, E., Cloonan, S., & Dailey, N. (2020). Psychological resilience during the COVID-19 lockdown. *Psychiatry Res.* , 1–2.
- Murphy, P., & Alexander, P. (2000). A Motivated Exploration of Motivation. *Contemporary Education Psychology*(25(1)), 3-53.
- Preti, E., Pierro, R., Fanti, E., Madeddu, F., & Calati, R. (2020). Personality Disorders in Time of Pandemic. *Curr. Curr Psychiatry Rep*, 22(12), 80.
- Tian , F., Li , H., Tian , S., Yang , J., Shao , J., & Tian, C. (2020). Psychological Symptoms Of Ordinary Chinese Citizens Based On SCL-90 During The Level I Emergency Response to COVID-19. *Psychiatry Research*.
- Türkiye Bilimler Akademisi. (2020). Covid-19 Pandemi Değerlendirme Raporu. 34. Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C., & Ho, R. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *Int J Env Res Public Health*, 17(5).
- AÇSHB. (2020). Aile Çalışma Sosyal Politikalar Bakanlığı. 06 01, 2020 tarihinde <https://ailevecalisma.gov.tr/media/9085/buelten-haziran2019-son.pdf> adresinden alındı
- Ahorsu, D. K., Lin, C.-Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D., & Pakpour, A. H. (2020). The Fear of COVID-19 Scale: Development and Initial Validation. *International Journal of Mental Health and Addiction*, Mohsen Saffari; Mark D. Griffiths ; Amir H. Pakpour.

- Aktaş, Y., Cesur, E., Cesur, E., Özkan, E., & Soysal, P. (2015). *Bir Bakışta İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Dora.
- Arpacı, İ., Karataş, K., & Baloğlu, M. (2020). The Development and Initial Tests for the Psychometric Properties of the COVID-19 Phobia Scale (C19P-S). *Personality and Individual Differences*, 1–6.
- Aşıkoğlu, M. (1996). *İnsan Kaynaklarını Verimliliğe Yönlendirme Aracı Olarak Motivasyon*. İstanbul: Üniversite Kitabevi.
- Aşkın, R. (2020). *Salgınlar Dünya Tarihinin Seyrini Değiştirdi Pandemide Yol Almak*. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Ataman, G. (2009). *İşletme Yönetimi Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*. Türkmen Yayınevi.
- Aydın, E. (2006). Türkiye’de İl Sağlık Yöneticilerinin Bulaşıcı Hastalık Salgınları ve Kontrolü Konusundaki Bilgi Düzeyleri Uygulamaları ve Salgınlarla İlgili Veriler (Yüksek lisans tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Aydıntan, B. (2021). *İşletmelerde Liderlik ve Motivasyon (Pozitif Yaklaşımlar)*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aylaz, R., & Yıldız, E. (2020). Yeni Koronavirüs Hastalığının Toplum Üzerine Etkileri Ve Hemşirelik Yaklaşımları. İnönü Üniversitesi Yayınları: İnönü Üniversitesi Yayınları.
- Balkaya, E., & Timuroğlu, M. K. (2016). Örgütsel İletişim Ve Motivasyon İlişkisi *U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 89-113.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul .
- Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. C. (2005). Does Herzberg's Motivation Theory Have Staying Power? *The Journal Of Management Development*, Vol.24, No.10, 929-943.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Biçer, İ., Çakmak, C., Demir, H., & Kurt, M. (2020). Koronavirüs Anksiyete Ölçeği Kısa Formu: Türkçe Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. 25(1), 216-225.
- Bingül, B. A., Türk, A., & Ak, R. (2020). COVID-19 Bağlamında Tarihteki Büyük Salgınlar ve Ekonomik Sonuçları. 15(4), 189-200.
- Brıef, A. P., & Aldağ, R. J. (1976). The Intrinsic-Extrinsic Dichotomy: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 496-500.
- Can, H. (1985). *Başarı Güdüsü ve Yönetimsel Başarı*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.

Cook, C. W. (1997). *Management and Organizational Behavior*. USA: McGraw-Hill School Education Group.

Çiçek, D. (2005). Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Daft, R. (2000). *Management*. New York: The Dryden Press.

Dalton, G. W., & Lawrence, P. R. (1971). *Motivation and Control in Organizations*. New York: Richard D. Irwin Inc.

Delaney, J. (1995). Morale Boosters . *Black Enterprise*, 26(2), 34.

Demirbağ, M. (2018). Tarih Boyunca Salgın Hastalıklar ve Sanat ile Etkileşimleri (Yüksek lisans tezi) . İzmir: Yaşar Üniversitesi;.

Dereli, T. (1995). *2000'li Yıllarda İşyeri Çalışma Düzeni ve İnsan Kaynakları Planlaması*. Ankara.

Doğan, C. (2007). *Türkiye'de Yaşlılık ve Huzurevi Olgusu. Yaşlılık Dönemi ve Problemleri*. İstanbul: Ensar Neşriyat.

Doğan, F. (2015). Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğan, S., & Yıldırım, D. (2019). Bir Hemşirelik Fakültesinde İntörnlerin Mesleki Güdülenmeleri ve Stres Kaynakları İlişkisi. *STED*, 28(6), 418-429.

Durak Batıgün, A., & Şenkal Ertürk, İ. (2020). Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği geliştirme, geçerlik ve güvenilirlik çalışması . *Nesne Dergisi*, 8(18), 406-421.

Dündar, S., Özutku, H., & Taşpınar, F. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(2), 105-119.

Ekici, H., & Yarsan, E. (2020). COVID-19 Tedavisinde Kullanılan Bazı İlaçlar ve Farmakolojik Değerlendirme. *Avrasya Sağlık Bilim Dergisi*, 3(Covit-19), 120–129.

Erdal, R. (2020). İlk Pandemi Corona Değil. *Sağlık ve Toplum*(Özel Sayı), 182– 185.

Erdoğan, Y., Koçoğlu, F., & Sevim, C. (2020). Pandemi Sürecinde Anksiyete ile Umutsuzluk Düzeylerinin Psikososyal ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi . *Klin Psikiyatr Dergisi*(23(Ek 1)), 24–37.

Eren , E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Eren, E. (2008). *Yönetim Ve Organizasyon:(Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar)* . İstanbul: Beta Basım.
- Ergönül, Ö. (2016). Enfeksiyon Hastalıkları Epidemiyolojisi. *Okmeydanı Tıp Derg*(32 (Ek Sayı)), 1-7.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. , 4(14), . *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu Ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. 31-41. Afyonkarahisar: Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Flynn, G. (1994). Non-Sales Staffs Respond To Incentives. *Personnel journal.*, 73(7), 33-38.
- Gannon, M. (1979). *Organizational Behavior: A Managerial And Organizational Perspective*, . Boston: Little Brown and Company.
- Gündüz, S., Yüksel, S., Aydeniz, G. E., Aydoğan, R. N., Türksoy, H., Dikme, İ. B., & Efendiler, İ. (2016). Çocuklarda Hastane Korkusunu Etkileyen Faktörler. *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi*(59), 161-168.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Akademik.
- Güney, S. (2006). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hakmal, H., Karadağ, M., & Demir, C. (2012). Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Faktörler:Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(3), 181-187.
- Hang Choi, E., Hung Hui , B., & Fai Wan, E. (2020). Depression and Anxiety in Hong Kong during COVID-19 17(10). *Int J Environ Res Public Health*, 17(10).
- Huang, Y., & Zhao, N. (2020). Chinese Mental Health Burden during the COVID-19 Pandemic 2020. *Asian J Psychiatr*(51).
- İncir , G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme* . Ankara: MPM Yayınları.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kanfer, R. (1990). Motivation Theory And Industrial And Organizational Psychology.

- Kanra, G., & Kara, A. (2003). ARS: Şiddetli Akut Solunum Yetmezliği Sendromu . *Çocuk Sağlığı ve Hast Dergisi*, 46, 155–161.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara: Nobel.
- Karagöz, Y. (2016). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analizler*. Ankara: Noberl.
- Karaman, F. (2010). *İşletmede Motivasyon ve Verimlilik*. İstanbul: Etap Yayınevi.
- Karataş, Z. (2020). COVID-19 Pandemisinin Toplumsal Etkileri, Değişim ve Güçlenme. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 3-17.
- Kayhan, M. (2020). *İnsanlık Tarihinin Seyrini Değiştiren 11 Salgın Hastalık*. 11 01, 2021 tarihinde <https://arkeofili.com/insanlik-tarihinin-seyrini-degistiren-11-salgin-hastalik> adresinden alındı
- Koç , H., & Topaloğlu , M. (2012). *İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koç, H., & Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği* (18 b.). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Konur, D. Y. (2006). İş Yerlerinde Motivasyon Teorileri ve Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Locke, E., & Latham, G. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions In Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 12th Ed.* Mc Graw-Hill Irwin. NewYork.
- Mottaz, C. J. (1985). The Relative Importance Of İntrinsic And Extrinsic Rewards As Determinants Of Work Satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Oral, S., & Kuşluvan, Z. (1997). Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Artırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar. *Verimlilik Dergisi*(3).
- Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 15-1, s. 85-97.

- Özdamar, K. (2003). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdamar, K. (2016). *Ölçek Ve Test Geliştirme*. Eskişehir: Nisan Yayın Evi.
- Özdaşlı, K., Yılmaz, T., İbicioğlu, H., & Dalğar, H. (2013). Muhasebe Meslek Mensuplarının İçsel Ve Dışsal Motivasyon Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 93-105.
- Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ekin Kitabevi Yayınları.
- Pfeffer, J. (1999). *Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan*. (S. Gül, Çev.) Ankara: Sabah Yayınları.
- Pirinççi, S., & Güngör, D. (2019). Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin AHP Yöntemi İle Değerlendirilmesi: Bir İlaç Firması Uygulaması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2512-2527.
- Reznik, A., Gritsenko, V., Konstantinov, V., Khamenka, N., & Isralowitz, R. (2020). COVID-19 Fear in Eastern Europe: Validation of the Fear of COVID-19 Scale. *Int J Ment Health Addict.*, 1–6.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Örgütsel Davranış* (14. baskı b.). (İ. Erdem, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic And Extrinsic Motivations: Classic Definations And New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 54-67.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Samuel, M. O., & Chipunza, C. (2009). Employee Retention And Turnover: Using Motivational Variables As A Panacea. *African Journal of Business Management*, 3(8), 410-415.
- Sevinç, H. (2015). Kamu Çalışanlarının Motivasyonunda Kullanılan Araçlar . *Journal Of International Social Research*, 8(39), 944-964.
- Sökmen, A. (2010). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Steers, M., Mowday, T., & Shapiro, D. (2004). THE FUTURE OF WORK MOTIVATION THEORY. *Academy of Management Review*, Vol.29 ,No.3, 379-387.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). 10 03, 2021 tarihinde <http://koronaonlem.saglik.gov.tr>: <http://koronaonlem.saglik.gov.tr> adresinden alındı
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). *T.C. Sağlık Bakanlığı. COVID-19 (SARS -CoV-2) Rehberi* . <https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39551/0/covid-19rehberigenelbilgilerepidemiyolojivetanipdf.pdf>. adresinden alındı

- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2021, 01 13). 10 03, 2021 tarihinde <https://www.saglik.gov.tr/TR,78148/ilk-koronavirus-asisi-saglik-bakani-fahrettin-kocaya-yapildi.html>: <https://www.saglik.gov.tr/TR,78148/ilk-koronavirus-asisi-saglik-bakani-fahrettin-kocaya-yapildi.html> adresinden alındı
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2021, 10 03). *COVID 19 Bilgilendirme Platformu*. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html>: <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66494/pandemi.html> adresinden alındı
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2021). *Covid Aşısı Bilgilendirme Platformu*. 10 03, 2021 tarihinde <https://covid19asi.saglik.gov.tr/TR-77707/asi-uygulanacak-grup-siralamasi.html>: <https://covid19asi.saglik.gov.tr/TR-77707/asi-uygulanacak-grup-siralamasi.html> adresinden alındı
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2021, 11 03). *Günlük COVID-19 Tablosu*. <https://covid19.saglik.gov.tr/>: <https://covid19.saglik.gov.tr/> adresinden alındı
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. California: Pearson.
- Tağ, M. N., & Çetinkaya, B. (2019). Öznel İyi Oluş Hali, Başkasına Güven Ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki: Beklenti Teorisi Çerçevesinde Çok Düzeyli Analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3).
- Tapısız, Ö. L., & Altınbaş, Ş. K. (2020). Mikroorganizmalar Mavi Gezegende Bizden Çok Önce Vardı: Pandemiler Tarihi. *Türk Kadın Sağlığı ve Neonatoloji Dergisi*, 2(2), 53–69.
- Tevrüz, S., Artan, İ., & Bozkurt, T. (1999). *Davranışlarımızdan Seçmeler (Örgütsel Yaklaşım)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88(1), 87-108.
- Tutar, H. (2003). *Örgütsel İletişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu. (2021, Ağustos 03). <http://sozluk.gov.tr/>. <http://sozluk.gov.tr/>: <http://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Uygun, H. (2015). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Faliyetlerinin Çalışan Motivasyonuna Etkileri ve Sağlık Sektöründe Bir Vaka Analizi. İstanbul: Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Oxford, England: Wiley.
- Werther, W., & Davis, K. (1996). *Human Resources And Personnel Management* (4 b.). McGraw-Hill.
- WHO. (2021, 11 03). <https://covid19.who.int/>. WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard: <https://covid19.who.int/> adresinden alındı
- Wu, C.-G., Gerlach, J., & Young, C. (2007). An empirical analysis of open source software developers' motivations and continuance intentions. *Information & Management*, 253-262.
- Yelboğa, N., & Aslan, Ş. B. (2020). Sosyal sorun olarak salgın hastalıklar ve sosyal çalışmanın halk sağlığını koruma/geliştirme görevi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 43- 49.
- Yıldırım, A., & Demirel, E. T. (2015). Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var Mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (2), 133-154., 25(2), 133-154.
- Yıldırım, N. (1996). *İstanbul Darülaceze Müessesesi Tarihi*. İstanbul: Darülaceze Vakfı Yayınları.
- Yılmaz, B., & Yılmaz, Y. (2020). COVID-19 Pandemi Süreci ve Çalışma Hayatında Normalleşme Dönemi: Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Turkish Studies-Economy*, 15(3), 1715-1733.
- Zencirkıran, M., & Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış* (1 b.). Bursa: Dora Basım Yayın Ltd. Şti.
- Zhang , Y., & Ma, Z. F. (2020). Impact of the COVID-19 Pandemic on Mental Health and Quality of Life among Local Residents in Liaoning Province, China: A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health*.

EKLER

EK A Anket Formu

Pandemi Sürecinin Çalışanların İş Motivasyonuna Etkisi: İBB Darülaceze Müdürlüğünde Bir Çalışma

Saygıdeğer Çalışma Arkadaşım,

Bu çalışma ile **Pandemi Sürecinin Çalışanların İş Motivasyonuna Etkisini** saptamaya çalışmaktayım. Yüksek lisans tez çalışmamda veri toplamak amacıyla bu anket

hazırlanmıştır. Burada paylaştığımız tüm bilgiler gizli kalacak ve sadece bilimsel çalışma için kullanılacaktır. Bilimsel araştırmama vereceğiniz samimi cevaplar geçerlilik ve güvenilirlik açısından oldukça önemlidir.

Lütfen tüm soruları cevaplamaya çalışınız. Yardımlarınız için teşekkür eder ve saygılarımı sunarım.

Hümeysra PALAK (Araştırmacı)

A. Demografik Veriler Bölümü:

1. Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

2. Medenî durumunuz?

() Evli () Bekâr

3. Yaşınız?

() 20-29 () 30-39 () 40-49 () 50 ve üzeri

4. Eğitim düzeyiniz?

() İlköğretim () Lise () Önlisans

() Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

5. Bu kurumda çalışma süreniz?

() 1 yıldan az

() 1-5 yıl

() 6-10 yıl

() 11-15 yıl

() 16-20 yıl

() 21 yıl ve üzeri

B. Motivasyon Anketi	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1.Yaptığım işte başarılıyım.					
2.Yaptığım işle ilgili sorumluluğa sahibim.					
3.Çalışma arkadaşlarım, çalışmalarımın dolay beni takdir ederler.					
4.Yaptığım işin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanıyorum.					
5.İşimi tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip olduğuma inanıyorum.					
6.Yaptığım işin saygın olduğuna inanıyorum.					
7.Kendimi işletmenin önemli bir çalışanı olarak görüyorum.					
8.Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim.					
9.Yöneticilerim çalışmalarımın dolay her zaman beni takdir ederler.					
10.Yönetim izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.					
11.Çalışma ortamımda fiziksel şartlar uygundur.					
12.İşletmede yemek, çay, kahve gibi yiyecek-içecek ikramları yapılır.					
13.İşyerindeki araç ve gereçler yeterlidir.					
14.Çalışanlarla ilişkilerim iyi düzeydedir.					
15.Konularında uzman olan kişiler tarafından toplantı, seminer, konferans gibi eğitim faaliyetleri					
16.Çalışmakta olduğum işletmenin ileride şu anki durumundan daha iyi olacağına inanıyorum.					
17.Yöneticilerim ile ilişkilerim iyidir.					
18.İşimde terfi imkânım vardır.					
19.Yöneticilerim çalışma arkadaşlarımla veya müşterilerle olan anlaşmazlıklarımı çözüme yardımcı					
20.Başarımdan dolayı ekstra ücret alırım.					
21.Başarımdan dolayı ödüllendirilirim.					
22.Kişisel ve ailevi sorunlarımın çözümünde çalışma arkadaşlarım her zaman yanımdadır.					

23. Bu işyerinden emekli olacağıma inanıyorum.					
24. Yaptığım işten aldığım ücretin yeterli olduğunu düşünüyorum.					

Aşağıda Covid-19 Salgını Sürecinde yaşamakta olabileceğiniz duygu, düşünce ve davranışlarınıza ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadeye ne kadar katılıp katılmadığınızı, yanlarındaki 1 ile 5 arasındaki ölçek üzerinde işaretleyerek belirtiniz.

C. Çok Boyutlu COVID-19 Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1. Bu salgının oldukça ciddi olduğunu düşünüyorum.					
2. Bu salgın beni çok korkutuyor.					
3. Bu salgının yaşamım üzerinde ciddi etkileri var.					
4. Bu salgın beni çok üzüyor.					
5. COVID-19 hastalığına yakalanmaktan çok korkuyorum.					
6. Bu salgın muhtemelen daha uzun süre (aylarca) devam edecek.					
7. Dışarıya çıktığımda mutlaka maske takıyorum.					
8. Bu salgın beni öfkeliendiriyor.					
9. Bu salgın muhtemelen geçici olmaktan çok kalıcı.					
10. Bu salgın nedeniyle sevdiğilerimi kaybetmekten korkuyorum.					
11. Bu salgın yaşamımı çok fazla etkilemiyor.					
12. Bu salgın beni çok kaygılandırıyor.					
13. Sık sık COVID-19 belirtileri gösterip göstermediğimi kontrol ediyorum.					

14. Hastalanmamak için sık sık ellerimi yıkıyorum.					
15. Hastalanmamak için dışarıya çok az çıkıyorum.					
16. Sosyal izolasyona çok dikkat ediyorum.					
17. Dışarıya çıktığımda sosyal mesafeyi mutlaka korumaya çalışıyorum.					
18. Sürekli olarak salgın ile ilgili haberleri takip ediyorum.					
19. Sık sık salgın ile ilgili düşünmekten kendimi alamıyorum.					
20. Ailem/arkadaşlarım ile sürekli bu konuyu konuşuyoruz.					
21. Bu salgın hayatımı tamamen değiştirdi.					
22. Bu salgından sonra hiçbir şey eskisi gibi olmayacak.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı:

Hümevra PALAK

İletişim Bilgileri:

E-posta:

Eğitim:

2007-2012 İstanbul Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Kimya Bölümü

2012-2017 Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü

2018-2021 İbn Haldun Üniversitesi Yönetim Bilimleri Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans

2018- İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Çocuk Gelişimi Programı (4. Sınıf)

Deneyim:

2013- İstanbul Büyükşehir Belediyesi