

COVID-19 KORKUSUNUN İŞGÖREN MOTİVASYONUNA ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

Harika Tekintangaç
Van Yuzuncu Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler,
Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ABD -Van-Türkiye
harikatekintangaç@gmail.com
<https://orcid.org/000-0002-4057-2914>

Hacer Arslan Kalay
Doc.Dr., Van Yuzuncu Yıl Üniversitesi
Turizm Fakültesi, Van-Türkiye
hacerkalay@yyu.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-4203-8352>

Sorumlu Yazar

E-mail: hacerkalay@yyu.edu.tr

Geliş Tarihi: 11.08.2023

Kabul Tarihi :25.10.2023

Özet

Çalışmada COVID 19 korkusunun hizmet sektörü çalışanları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma kapsamında ayrıca hizmet sektörü çalışanlarının iş motivasyonlarının COVID 19'dan nasıl etkilendiği tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezi'nde çalışan farklı meslek gruplarını kapsamaktadır. Çalışmada nicel yöntemlerden yararlanılarak anket tekniği ile veri toplanmıştır. 410 çalışana çevrimiçi anket uygulanmıştır. Uygulanan anketin birinci bölümde demografik özelliklere yönelik sorular, ikinci bölümde COVID 19 korkusuna yönelik sorular, üçüncü bölümde ise iş motivasyonuna yönelik sorular yer almıştır. Yapılan analizler neticesinde çalışanların COVID 19'dan kısmen korktukları tespit edilmiştir. Çalışanların iş motivasyonlarının düşük olduğu görülmüştür. Yine çalışma sonucunda hastanede çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ile iş motivasyonları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın, sağlık sektöründe farklı statülerde hizmet veren işgörenlerin pandemi şartlarında çalışırken nasıl etkilendiklerinin ortaya konulması açısından önemli olduğu düşünülmektedir. COVID 19 korkusu ve stres yönetimi konusunda işgörenler bilgilendirilmeli, gerekli görülürse konuyla ilgili eğitim verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: COVID 19, İşgören Motivasyonu, Hizmet Sektörü.

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

Abstract

The study investigated the impact of fear of COVID 19 on service sector employees. Within the scope of the study, it was also tried to determine how the work motivation of service sector employees was affected by COVID 19. The study covers different professional groups working at Van Yüzüncü Yıl University Dursun Odabaş Medical Center. In the study, data was collected using the survey technique using quantitative methods. An online survey was administered to 410 employees. The first part of the survey included questions about demographic characteristics, the second part included questions about the fear of COVID 19, and the third part included questions about work motivation. As a result of the analysis, it was determined that employees were partially afraid of COVID 19. It has been observed that employees' work motivation is low. Again, as a result of the study, it was determined that there was a negative relationship between the fear of COVID 19 and the work motivation of physicians, administrative staff, healthcare workers and permanent workers working in the hospital. It is thought that the study is important in terms of revealing how employees serving in different statuses in the health sector are affected while working under pandemic conditions. It is thought that employees should be informed about the fear of COVID 19 and stress management, and if necessary, training on the subject should be provided.

Key Words: COVID 19, Employee motivation, Service sector.

¹Bu çalışma Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ABD'da yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

GİRİŞ

COVID 19 salgını 2019 yılında Çin’de başlayarak tüm dünyaya yayılmış ve bir salgın olarak günümüzde varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Süreç içerisinde pek çok alanda etkileri görülen COVID 19 pandemisinin en büyük etkileri sağlık ve iş dünyasında ortaya çıkmıştır. Çalışma şartlarında değişikliklere gidilmesi birtakım ekonomik problemleri beraberinde getirmiştir. Petrol varil fiyatları sert biçimde düşüş göstermiş, büyük firmaların ticari faaliyetlerinde aksamalar yaşanmıştır. Kaynaklarda meydana gelen azalmalar çeşitli sektörlerde daralmalara ve işsizlikte artışlara sebebiyet vermiştir. Bu durum işletmelerin maliyetlerinin artmasına ve işgörenleri işten çıkarma politikalarının uygulanmasına sebebiyet vermiştir. Pandemi süresince işgörenlerin, hastalığa yakalanma ve işlerini kaybetme korkusu yaşadıkları için motivasyonları ve performansları olumsuz yönde etkilenmektedir. Salgın süreci genel anlamda bir korku barındırmaktadır. Bir süre öncesinde bireysel ve toplumsal açıdan hiçbir anlam ifade etmeyen COVID 19 kavramı artık korku ve endişeyi çağrıştırmaktadır (Presti vd. 2020: 68). COVID 19 salgınında yaşanan bu korku, beraberinde hastalığa ilişkin fobi oluşturmaktadır. Fobi haline gelmesi durumu, hastalığa ilişkin sürekli bir korku ve kaygı halini belirtir.

Salgınlar, insanların günlük yaşam faaliyetlerini aksatan tedbirler gerektirmesi ve bulaşma hızı nedeniyle tıbbi tedaviye ihtiyaç duyan insan sayısının artırması nedeniyle bir kriz ya da afet olarak isimlendirilebilirler. COVID 19 salgını da bu bağlamda ele alındığında insanların kendi kontrolleri dışında gerçekleşen ve belirsiz bir süreç olması nedeniyle kaygıyı yükselten aynı zamanda tehdit algısı yaratan bir kriz olarak değerlendirilebilir (Doğan ve Düzel, 2020).

İşgörenin beklenen nitelikte ve nicelikte görevini yapması konusunda etkilenmesi motivasyonu oluşturmaktadır. Genel bir ifade ile motivasyon, “bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye ve amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır” (Ergül, 2005). Motivasyon, sadece insanların beceri ve yeteneklerinin kazanılmasını değil, aynı zamanda onların becerilerini ve yeteneklerini nasıl ve ne ölçüde kullandıklarını da etkileyebilir. Ancak motivasyon konusunda göz önünde bulundurulması gereken, motivasyonun sadece bireyler arasında farklılık göstermediği; aynı birey için farklı zamanlarda da farklılık gösterebileceğidir (Tuna ve Türkmenbaş, 2020). Stres, kaygı ve korku gibi durumlarla motivasyon arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Kaygı, stres ve korku düzeyi artan bireylerde motivasyonun düşük olduğu gözlemlenebilmektedir. Bununla ilgili çeşitli yayınlar (Uludağ, 2019) mevcuttur. İşgören motivasyonu performans açısından işletmeleri olumlu veya olumsuz şekilde etkilemektedir. Stres, korku ve kaygı altında yeterince motive olamamış işgören; işe tam olarak kendini veremeyecek, ortaya verimli bir ürün koyamayacak ve çalışma arkadaşları ile sağlıklı iletişim kuramayacaktır (Yılmaz ve Sağlam, 2021). İş hayatı açısından kaygı, stres, korku gibi duygular işgörenin işinde kontrol kaybına yol açması nedeni ile iş kazalarının artmasına, iş tatmininin azalmasına, verimliliğin, motivasyonun ve performansın düşmesine neden olabilmektedir (Sönmez, 2020).

Çalışma ile COVID-19 korkusunun işgören motivasyonuna etkisi ele alınmıştır. Gerek özel gerek kamu sektöründe yaşanan rekabet ortamının çalışan motivasyonunu daha görünür kılması ve iş gücünün hizmet sektöründe yarattığı fark göz önüne alındığında çalışan motivasyonunun iş verimine etkisinin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Yine günümüzde çalışan motivasyonu ile ilgili daha fazla veriye ulaşmak amacıyla farklı koşulların çalışan üzerinde yarattığı motivasyon etkilerine yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. İnsanlık tarihinde yeni deneyimlerden biri olan COVID 19 salgınının iş gören motivasyonuna etkisi yeni bir merak ve çalışma alanı oluşturmuştur. Bu alanda yapılacak çalışmalar iş görenlerin farklı stres faktörleri altında çalışma performansının nasıl etkilendiği ile ilgili bilimsel veri oluşturacaktır. Yaşanan hastalık korkusunun çalışan motivasyonu üzerine etkileri olup olmadığı ile ilgili yapılan bu araştırma ile literatüre katkı sağlamak araştırmanın amaçlarından biridir. Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Kavramsal çerçevede COVID 19 korkusu, işgören motivasyonu ve aralarındaki ilişkiye değinilmiştir. İkinci bölümde araştırmanın hipotezlerine yer verilmiş ve araştırma safhaları açıklanarak elde edilen veriler, tablolar ve yorumlar ile birlikte açıklanmıştır. Çalışmanın sonucunda ulaşılan bilgiler ile hizmet sağlayıcılarına yönelik tavsiyelerde bulunulmuştur.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. COVID 19 Korkusu

COVID 19 bir salgındır ve genel olarak salgın dönemlerinde psikolojik etkiler söz konusu olmaktadır. “Aynalama” olarak adlandırılan bu durum, bireysel ve toplumsal açıdan meydana gelen düşünsel, duygusal ve davranışsal değişimleri ifade etmektedir. COVID 19 hastalığı taşıyıcılarla yayılmakta, kuluçka döneminde gelişmekte ve bireyde çeşitli etkiler bırakmaktadır. Hastalığın psikolojik yansıması ise genel olarak; yanlış bilgiler ve belirsizlik nedeniyle duyulan endişe ile medya ve iletişim araçlarının yaydığı bireysel ve kitlesel panik şeklindedir. Bu şekilde bir ortamda bireysel ve toplumsal açıdan COVID 19 korkusu gelişmektedir. Korku, bireysel anlamda bir duygudur. Sözlük anlamıyla korku; gerçek ya da beklenen bir tehlike ile yoğun bir acı karşısında uyanan, beniz sararması, solunum ve kalp atışı hızlanması, ağız kuruması gibi belirtileri bulunan duygudur (<https://sozluk.gov.tr/>, 07.03.2022). Bu duygu, kısa süreli ve uygun bir tepki olarak görülmektedir. Kaygı ise korkuya benzetilmekle birlikte geleceğe yönelik ve uzun süreli bir tepkiyi ifade eder. Kaygıda birey, algılanan tehlide karşı kendini fizyolojik olarak cevap vermeye hazırlanmaktadır. Ancak bu farklılıklara rağmen uygulamada sıklıkla birbiri yerine kullanılmaları söz konusu olmaktadır (Seven Gürçen, 2022: 18-19). COVID 19 pandemisinde hastalığın bulaşmasına ilişkin korku, yaşamsal anlamda engellenme, can sıkıntısı, yetersiz bilgi ve tedarik, ekonomik yönden olumsuz yönde etiketlenme gibi stres faktörleri ortaya çıkmıştır. Salgın süreci genel anlamda bir korku barındırmaktadır. Bir süre öncesinde bireysel ve toplumsal açıdan hiçbir anlam ifade etmeyen COVID 19 kavramı bir süredir korku ve endişeyi çağrıştırmaktadır (Presti vd. 2020: 68). COVID 19 salgınında yaşanan bu korku, beraberinde hastalığa ilişkin fobi oluşturmaktadır. Fobi haline gelmesi durumu, hastalığa ilişkin sürekli bir korku ve kaygı halini belirtir. Arpacı ve diğerleri (2020) COVID 19’u özgül fobi olarak değerlendirmişlerdir. Geliştirdikleri Koronavirüs 19 Fobisi Ölçeği ile COVID 19 fobisi (korona fobi) dört boyutlu bir yapıda ele alınmıştır. Bu boyutlar şunlardır (Arpacı vd. 2020):

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

1.2. İşgören Motivasyonu

Motivasyon kavramı, Latince hareket etmek anlamına gelen “movere”, “mot” ve motum” köklerinden türemiştir. Bu kavrama ilk kez 1880’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’de yaşayan psikologların çalışmalarında yer verilmiştir (Selen, 2016: 36). Motivasyon, içten gelen itici bir güçle belirli bir amaç doğrultusunda bilinçli şekilde hareket etme sürecini ifade etmektedir. Bu süreçte bireylerin hareketlerine yön veren düşünceler, arzular, korkular, hisler vs. bulunmaktadır. Motivasyonda yalnızca içsel (bireyden kaynaklı) teşvikler değil dış kaynaklı (çevresel) teşvikler de söz konusu olmaktadır (Örücü ve Kanbur, 2008: 86). Motivasyonun temelinde üç faktör mevcuttur. Bunlar; bireyin bir davranış göstermesine ilişkin harekete geçirici, davranışın sürdürülmesini sağlamak için hareketi devam ettirici ve davranışın yapılmasından dolayı bireyin özel bir mutluluk duymasına yönelik hareketi olumlu yöne yönlendirici faktörlerdir (Tutar vd. 2006: 150-151). Motivasyon kişisel bir olaydır. Bir kişiyi motive eden herhangi bir olay ya da durum, bir başkasını motive etmeyebilir. Bu açıdan motivasyon faktörleri evrensel değildir. Bireylerin istek ve ihtiyaçları zaman ve öncelik açısından sürekli değişim halindedir. Bir gün bireyi motive eden bir husus başka bir gün etmeyebilir. Bireyin motivasyonu ise motivasyonun soyutluğundan dolayı ancak onun davranışlarından gözlemlenebilmektedir (Koçel, 2020: 637 vd.; Sang, 2005: 15).

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

İşletmede iş veriminin ve iş doyumunun maksimum seviyeye getirilebilmesi ve bu seviyenin korunması için işgörenlerin motivasyonuna önem verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işverenler ve yöneticiler, işgören motivasyonu ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmalıdırlar. Birey davranışı oldukça karmaşıktır. Bu karmaşıklık yalnızca psikolojik süreçlerle izah edilebilir. Motivasyon da bu süreçlerden biridir. Motivasyon sürecini açıklamak için motivasyon kuramları ortaya konulmuştur. Bu kuramlar süreç içerisinde vurguladıkları aşamalara göre farklılık göstermektedirler. Genel olarak tüm kuramların kabul gördüğü söylenebilir. Bunun temel sebebi ise insanları motive etmek için tek bir reçetenin olmayışdır. İnsanlar farklıdır ve herkesin kendine özgü değerleri bulunmaktadır. Ancak tüm insanlar için ortak olan belli başlı ihtiyaçlar da söz konusudur. Bir işletmede işverenler ve yöneticiler, işgörenlerin farklı motivasyon noktalarından ziyade benzer olanlara odaklanarak bu konuda çözüm üretme gayreti içine girmektedirler. Motivasyon kuramları çerçevesinde işgörenlerin hangi durumlarda ya da olaylarda motive oldukları belirlenerek daha üretken ve verimli şekilde çalışmaları sağlanabilecektir (Kara, 2005: 141). Motivasyon kuramları, kapsam ve süreç kuramları şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Kapsam kuramları, bireyleri motive eden olay ve durumlara yönelmektedir. Süreç kuramları ise bireyleri belirli bir şekilde davranmaya sevk eden dış etmenleri açıklamaktadır. Kapsam kuramları bireyin belirli bir andaki güdü ve ihtiyaçlarını belirlemeye çalışırken süreç kuramları bireydeki motivasyonun nasıl davranışa dönüştüğünü, değişkenlerin birbirlerini nasıl etkilediklerini açıklamaya çalışmaktadır (Baykal, 1978: 3) Motivasyon, bireyin karşılanan ihtiyaçları çerçevesinde çeşitlendirilebilmektedir. Bu kapsamda motivasyonun çeşitleri bulunmaktadır. Bunlar fiziksel motivasyon, sosyal motivasyon ve psikolojik motivasyondur.

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

1.3. COVID 19 Korkusu ile İşgören Motivasyonu Arasındaki İlişki

COVID 19 salgını, 2019 yılının sonlarından beri tüm dünya genelinde etkilidir. Bu salgın, tüm alanlarda olduğu gibi iş gücü piyasalarını da ciddi şekilde etkilemiştir. Kapatılan işletmeler, açılış kapanış saatlerine ilişkin kısıtlamalar, sosyal mesafe önlemleri gibi pek çok husus bu dönemde toplumlarda yerini almıştır. İşverenler, salgın sürecinde yeterli geliri sağlayamadıklarından maliyeti azaltmak adına işgörenleri işten çıkarmaya yönelmişlerdir. Türkiye’de bu durum başlarda engellenmeye çalışılsa da sürecin uzaması nedeniyle işsizlik gerçeği önlenememiştir. İçinde bulunduğumuz dönemde işgörenler, işini kaybetme korkusu ve işsizlik kaygısı yaşamaktadırlar (Yılmaz ve Sağlam, 2021: 519-521). Salgın, tüm toplumlarda korku ortaya çıkarmıştır. COVID 19 korkusu olarak adlandırılan bu korku, işgörenlerde de önemli şekilde etkisini hissettirmektedir. İşgörenler, salgın şartlarında alınan önlemler ve hastalığın bulaşma tehlikesi nedeniyle rahat şekilde çalışma ortamını kaybetmişlerdir. COVID 19 salgınının oluşturduğu korku nedeniyle işgörenler, birbirleri ve müşteriler ile temasa geçememekte ve iletişim kuramamaktadırlar. Bu durum, özellikle

hesaplamalarda ya da iletişimlerde hatalara sebebiyet vermektedir. İşgörenler, çalışma ortamında sağlıkları konusunda kendilerini güvende hissedememektedirler. Önlem olarak getirilen maske kullanma zorunluluğu, sosyal mesafe, dezenfekte işlemleri gibi hususlar işgörenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlığını kaybetme kaygısı ve enfekte olma korkusu, işgörenlerin performansını düşürmektedir. Özellikle bazı işgörenlerin ya da müşterilerin önlemler konusunda gerekli hassasiyeti göstermemesi, işgörenlerdeki kaygı düzeyini artırabilmektedir (Sönmez, 2020: 161, 170).

COVID 19 sürecinde önlem amaçlı maske kullanımı ve sosyal mesafe, işgörenlerin hizmet kalitesini ve çalışma şartlarını zorlaştırmaktadır. Müşterilerin istek ve ihtiyaçlarının anlaşılmasında yaşanan güçlükler, ortaya çıkan iletişimsizlik, sorulan sorulara verilen cevapların yeterince anlaşılabilmesi gibi hususlar işgörenin işini yapmasını güçleştirmektedir. Dezenfekte işlemleri işgörenin yükünü artırmakta ve daha dikkatli çalışmasını gerektirirken işgörenlerin bu şekilde günlük iş yapma kapasiteleri azalmaktadır. Her adımda bir önlem alma gereksiniminin duyulması, işlerin aksamasına ve işgörenlerin daha fazla çaba sarf etmesine sebebiyet vermektedir. Bu durum da işgörenlerin motivasyonunu ve performansını düşürmektedir (Sönmez, 2020: 171). COVID 19 salgını sürecinde çalışma şartları yeniden şekillendirilmiştir. Bu değişimler işgörenlerin hem özel hayatını hem de çalışma hayatını etkilemiştir. İmkânı olan şirketler, işgörelere sosyal izolasyon için evden/uzaktan çalışma ya da esnek/dönüşümlü mesai olanakları sunmuşlardır. Bu durum, işgörenlerin evde ailesiyle daha fazla vakit geçirmesine yardımcı olurken yolda ve hazırlanmayla geçen zaman kaybını da ortadan kaldırmıştır. Özellikle toplu taşıma araçlarının kullanılmaması, işgörenlerin virüs bulaşma endişesini azaltmıştır. Bu yönden bakıldığında evden/uzaktan çalışmanın işgören motivasyonunu olumlu yönde etkilediği söylenebilmektedir. Ancak işgörenin hem özel hem de iş hayatının evden yürütülmesi, evin çalışma ortamına uygun şekilde düzenlenme gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. İnternette yaşanan teknik aksaklıklar, yüz yüze görüşememe, evde arka planda yapılacak işlerin görülmesi gibi hususlar işgörenlerin iş yaşam dengesi problemleri yaşamalarına sebebiyet vermiştir. Yeni ortaya çıkması nedeniyle işgörenlerin bu süreçte adapte olması güçleşmiştir. Aileye olan sorumluluklarda sıkıntılar yaşanması ya da işgörenin kendine zaman ayıramaması gibi durumlar ortaya çıkmıştır (Yılmaz ve Sağlam, 2021: 521).

Tuna ve Türkmenbaş'ın (2020) çalışmasında, pandemi döneminde çalışan işgörenlerin kendilerini güvende hissedebilmek için izolasyona ihtiyaç duydukları ifade edilmiştir. Bu sebeple evden çalışma, sağlıklı bir ortam hissi oluşturması nedeniyle işgörenin motivasyonunu sağlık açısından artırıcı etkiye sahiptir. Ayrıca evden çalışma uygulaması, işverenler ve yöneticilerin kendilerine verdikleri değerin bir göstergesi şeklinde algılanmış ve işgörenleri psikolojik açıdan da motive etmiştir. Ancak pandemi döneminde pek çok işletme gerek işin niteliği gerekse imkânlar nedeniyle işgörenleri tam mesaili olarak ofiste çalıştırmaya devam etmiştir. Bu durum ise işgörenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemiştir. İşyerinden çalışmaya devam eden işgörenler, dış ortamlarla ve diğer kişilerle iletişime devam etmek durumundadırlar. Hastalığın bulaşma riskinden duyulan endişe, COVID 19 korkusunun oluşturduğu stres ve tehdidin artmasına sebebiyet vermektedir. Yüksek seviyedeki stres ve tehdit ise işgörenlerin motivasyonunu düşürmektedir. İş hayatında stres ve motivasyon arasında ters orantılı negatif bir ilişki bulunmaktadır. Uludağ (2019)'ın yapmış olduğu çalışmada işgörenin stresinin artması durumunda motivasyonunun azaldığı belirlenmiştir. İşgörenin stresi motivasyonunu düşüreceğinden çalışma performansını da olumsuz yönde etkilemektedir. Stres altında yeterince motive olamayan bir işgören, ortaya verimli bir ürün koyamamakta, işe kendini tam olarak verememekte ve çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı bir iletişim kuramamaktadır. COVID 19 salgını, işgörenlerin yaşamını daha stresli hale getirmiştir. İşgören, tehlike oluşturan çevre koşullarına dair reaksiyon göstermekte ve zorlu koşullarla baş etmeye çalışmaktadır. Sürecin belirsizliği, hastalıkla başa çıkılamayacak sanılması, yaşanan olumsuzluklar vs. işgörende bazı psikolojik ve fiziksel etkiler oluşturmaktadır. Stresin, tehdidi ortadan kaldırmaya yönelik tetikleyici duruma gelmesi halinde motive edici bir faktör olarak değerlendirilmesi mümkündür (Yılmaz ve Sağlam, 2021: 522-523).

İşgörenlerin COVID 19 salgınına yakalanmaya ilişkin korkuları hem sağlıklarının tehlikeye girecek olmasından hem de yaşayacakları kısıtlamalardan kaynaklanmaktadır. Virüsün bulaşması durumunda başlatılan tedavi ve karantina süreci, işgörenlerin endişelerini artırmaktadır. Bu süreç sonunda hastalığın bulaşma riskinin azaldığı belirtilse de tamamen ortadan kalktığı kanıtlanmadığı için karantinada kalmak ve bu süreçte çalışmamak işgörenleri maddi ve manevi açıdan kaygılandırmaktadır. Hastalığa yakalandıktan sonra hem ekonomik hem de sosyal açıdan olumsuz

yönde etkileneceklerine ilişkin inanç, işgörenlerin COVID 19 korkusunu daha da artırmaktadır. Çalışma ortamında sürekli başkalarıyla iletişim halinde olmak zorunda kalan işgörenlerin salgına yakalanmaktan duydukları korku, onların çalışma performansını düşürücü etki gösterebilmektedir (Sönmez, 2020: 170). COVID 19 salgınının oluşturduğu belirsizlik durumu, işgörenlerin geleceğe ilişkin endişe ve korkularını da artırmaktadır. Uyum sağlanmaya çalışılan süreç içerisindeki belirsizlikler, onların bu duruma adapte olmasını güçleştirmektedir. Bu durum, işgörenlerin kaygı ve korku düzeyini artırmaktadır. Yapılan çalışmalarda kaygının belli bir düzeye kadar işgörenleri motive edici etkiye sahip olduğu tespit edilmiş olsa da COVID 19 korkusu nedeniyle oluşan kaygı seviyesinin sürekli artmasının, işgören motivasyonunu düşürdüğü görülmüştür. Sürekli kaygı durumunda olan işgörenin konsantrasyonu dağılmakta, performansı azalmaktadır (Tyrer, 1999).

COVID 19 salgınının oluşturduğu korku, her bireyde aynı etkiye sahip değildir. Bireylerin virüsü ne derece dikkate aldığı ve etkilerini ne derece algılayabildiğiyle bağlantılı bir durumdur. Bireysel farklılıklar nedeniyle bireyler, virüsten fiziksel ve psikolojik olarak eşit derecede etkilenmemektedirler. COVID 19 bazı bireyler üzerinde ciddi psikolojik hasarlar bırakabilmekte, bazılarında ise geçici etki oluşturmaktadır. Salgının bireylerde oluşturduğu kaygı, bireyin stresinin yükselmesine neden olmaktadır. Sönmez (2020), hizmet sektöründe çalışan işgörenlerle yaptığı görüşmeler sonucunda COVID 19 kaygısının, işgörenlerin motivasyonunu etkilediğini ortaya koymuştur. Yapılan araştırma sonucunda işgörenlerin COVID 19 korkusu nedeniyle işlerini yapmakta zorlandıkları, yaptıkları rutin işlerde azalma görüldüğü, performanslarında ve verimlerinde düşüş yaşandığı tespit edilmiştir. Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak COVID 19 salgınının yayılma hızı ve mutasyon geçirecek varlığını devam ettirmesi, salgına karşı etkin bir tedavi yönteminin mevcut olmaması, işgörenlerin sağlıklı bir ortamda çalışmalarını için alınan önlemler, ekonomilerde yaşanan dalgalanma sonucu ortaya çıkan maliyet artışları, işletmelerin işten çıkarmayı çözüm olarak görmeleri, salgının ne kadar daha devam edeceğinin belirsiz olması gibi hususlar işgörenleri hem sağlık hem de istihdam açısından kaygılandırmaktadır. Bu nedenle içinde bulunduğumuz süreçte işverenlerin ve yöneticilerin işgörenlerin sağlık ve iş güvencesi konusundaki kaygılarını azaltacak önlemler almaları gerekmektedir. Bu önlemler, işgörenlerin motivasyonunu artırarak daha verimli çalışmalarını sağlayabilecektir (Sönmez, 2020: 162, 172)

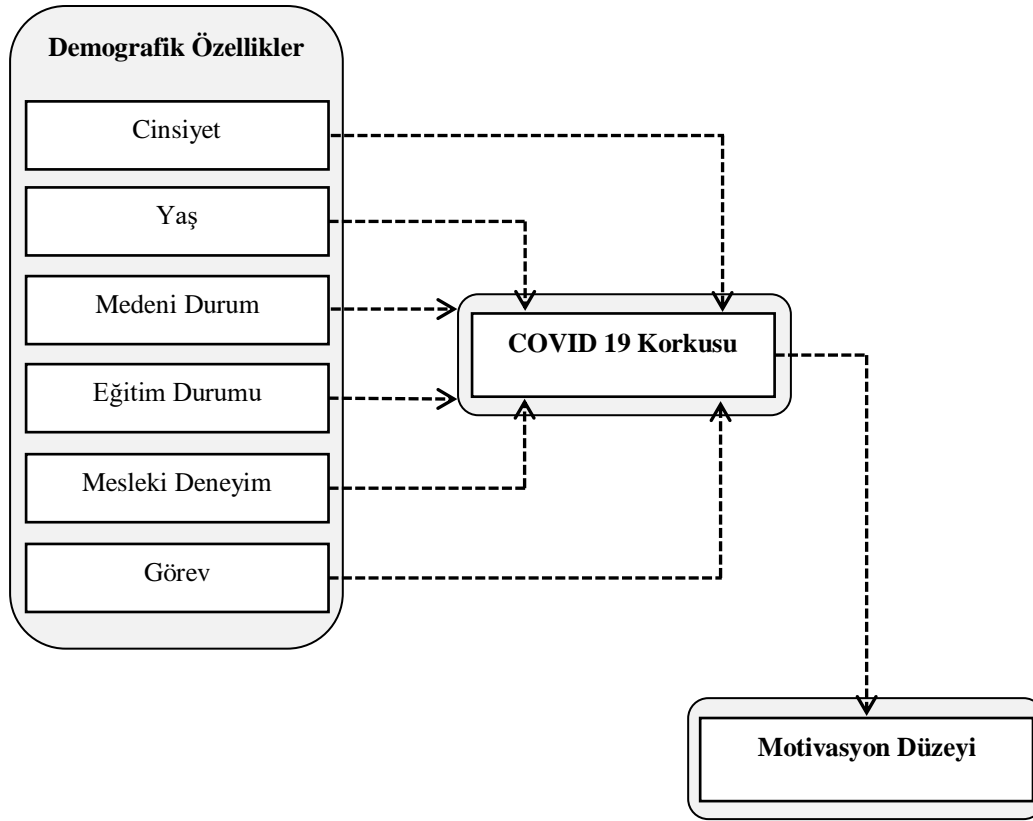
2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

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

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Dursun Odabaş Tıp Merkezi'ndeki işgörenlerin COVID 19 korkusu ve motivasyon düzeyleri göz önünde bulundurularak çalışmanın ilişkisel tarama modeline uygun olduğuna karar verilmiştir. İlişkisel tarama modeli, hipotezlerin doğrulanması için de tercih edilen modellerden biridir. Araştırmanın modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

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

- **H₁:** Hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları ile motivasyonlarını arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.
- **H₂:** Hastane çalışanlarının COVID 19'a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni; Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçileri olarak belirlenmiştir. Ancak cevap alma oranı, zaman, maliyet gibi faktörler dikkate alınmış olup evrenden bir örneklem seçimine karar verilmiştir. Bu kapsamda kolayda örnekleme yönteminin en uygun örneklem yöntemi olacağına karar verilmiştir (Altunışık, vd., 2010: 128). Kolayda örnekleme yöntemi; araştırmaya kimlerin dahil edileceğinin araştırmacı tarafından belirlendiği bir yöntemdir (Yağar ve Dökme, 2018: 5).

Bu çalışmada örneklem büyüklüğü için Krejcie ve Morgan (1970)'ın, önerdikleri tablo dikkate alınmıştır. Tabloda, %95 güven aralığı dikkate alınarak, olayın görülme $p=0,5$ ve görülmemesi sıklığının $q=0,5$ yani sıra $N=1995$ kişi olması durumunda araştırmaya dahil edilecek kişi sayısının en az 322 olması gerektiği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarının daha fazla geçerli ve kapsamlı olması için toplam 410 kişi çalışmaya katılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

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

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

2.4. Veri Toplama Araçları

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

COVID-19 Korkusu Ölçeğinin 7 ifade ve tek boyutlu bir yapı oluşturmaktadır. Ayrıca ölçek maddelerinin faktör yükleri 0.484 ile 0.723 arasında anlamlı bulunmuştur. Üçüncü bölümde "İş Motivasyonu Ölçeği" bulunmaktadır. İş Motivasyonu ölçeği Kocaoğlu'nun (2007) çalışmasından alınmıştır. Ölçek 15 ifadeden oluşmaktadır. Yapısal geçerlilik çalışmasının yapılmadığı çalışmada Kocaoğlu (2007) ölçeğin Cronbach Alpha değerini 0.936 olarak tespit etmiştir. Araştırmada kullanılan "COVID-19 Korkusu" ve "İş Motivasyonu" ölçek ifadeleri 5'li Likert (1-Kesinlikle Katılmıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum) tipine göre uyarlanmıştır.

2.5. BULGULAR

Ölçeklere İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Sonuçları

COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonu ölçeklerinin yapısal geçerliliğini test etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Madde yük değeri ile ilgili olarak Field (2013) 0,60> değerinin yüksek; 0,30 ile 0,59 arasının ise orta düzeyde büyüklükler olarak kabul edildiğini bildirmektedir. Bu çalışmada daha az sayıda madde ile daha geçerli bir ölçme aracı oluşturmak amacıyla madde yük değeri en düşük değeri 0,35 olarak belirlenmiştir. Çalışmada faktör sayısını belirleme stratejisi olarak da özdeğere göre faktör sayısı belirleme yöntemi seçilmiştir (Büyüköztürk, 2007).

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusunu ölçen ölçeğe ilişkin AFA ve güvenilirlik sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. COVID 19 Korkusu Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

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

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

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin iş motivasyonunu ölçen ölçeğe ilişkin AFA ve güvenilirlik sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. İş Motivasyonu Ölçeğine İlişkin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

Boyutlar	Maddeler	Faktör Yükü	Özdeğer	Varyans Oranı	σ
İş Motivasyonu	Motivasyon-5	0,860	7,548	58,061	0,938
	Motivasyon-3	0,852			
	Motivasyon-6	0,844			
	Motivasyon-7	0,827			
	Motivasyon-13	0,824			
	Motivasyon-2	0,752			

Motivasyon-12	0,749		
Motivasyon-4	0,738		
Motivasyon-15	0,724		
Motivasyon-10	0,720		
Motivasyon-9	0,678		
Motivasyon-1	0,666		
Motivasyon-8	0,624		
Toplam Varyans Oranı		58,061	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		0,951	0,938
Bartlett Küresellik Testi	$X^2=3508,873$	0,000	

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

Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonuna Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu kısmında Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının hangi düzeyde olduğu incelenmiştir. Bu çerçevede yapılmış olan betimsel analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarına İlişkin Bulgular

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

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

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

Araştırmanın bu kısmında Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının demografik özellikleri açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Bu çerçevede iki değişken arasındaki anlamlı farklılığı test etmek için Independent Sample T testi; İki'den çok değişken arasındaki anlamlı farklılığı test etmek için One-Way ANOVA testi yapılmıştır. Tablo 5'te cinsiyete ilişkin farklılık analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Cinsiyetleri Açısından Karşılaştırılması

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

* $p < 0,05$

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

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının yaşları açısından karşılaştırması yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 5. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Yaşları Açısından Karşılaştırılması

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

Tablo 6'da görüldüğü üzere hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu ($F = 3,276$; $p < 0,05$) ve iş motivasyonları ($F = 9,959$; $p < 0,05$) yaşları açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Tukey testi sonuçlarına göre; 45 yaşın üzerinde olan hastane çalışanlarının, yaşları 36-45 arasında olan çalışanlardan daha fazla COVID 19 korkusu yaşadıkları görülmektedir. Bununla birlikte 36-45 yaş ile 45 yaşın üzerinde olan personelin iş motivasyonunun 24 yaş ve altı ile 25-35 yaşlarında olanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının medeni durumları açısından karşılaştırması yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 6. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Medeni Durumları Açısından Karşılaştırılması

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

* $p < 0,05$

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

Araştırmaya katılan kişilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının eğitim durumları açısından karşılaştırması yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 7. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Eğitim Durumları Açısından Karşılaştırılması

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

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu ($F=0,814$; $p>0,05$) eğitim durumları açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Ancak iş motivasyonları ($F=2,947$; $p<0,05$) eğitim durumları açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Buna göre; ilköğretim ve lise mezunlarının, lisansüstü mezunlarından daha fazla motivasyona sahip oldukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının mesleki deneyimleri açısından karşılaştırması yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 8. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Mesleki Deneyimleri Açısından Karşılaştırılması

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

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

Araştırmaya katılan hastane çalışanlarının COVID 19 korkusu ve iş motivasyonlarının görevleri açısından karşılaştırması yapılmış olup elde edilen sonuçlar Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonlarının Görevleri Açısından Karşılaştırılması

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

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

Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonları Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu kısmında Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ve iş motivasyonları arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü tespit etmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 10. COVID 19 Korkusu ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki

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

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

Hastanede çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu ile iş motivasyonları arasında ($r=-,412$) $p<0,01$ oranında anlamlı ve fakat negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla COVID 19 korkusu arttıkça personelin iş motivasyonunun düştüğü söylenebilir. Korku negatif olduğu için negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Hastane Çalışanlarının COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonları Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu kısmında hastanede çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusunun, iş motivasyonlarını hangi düzeyde etkilediğini test etmek için basit regresyon analizi yapılmıştır. Bu çerçevede COVID 19 korkusunun iş motivasyonu üzerindeki etkisine ilişkin bulgular Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 11. COVID 19 Korkusunun İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	SE	β	t	R ²	Düzeltilmiş R ²	F
Sabit	4,356	0,137		33,273			
COVID 19 Korkusu	-0,411	0,048	-0,412	-9,124	0,169	0,167	83,247

* $p<0,05$

COVID 19 korkusu varyansın %16,7’ini açıklamaktadır. Başka deyişle, COVID 19 korkusunun iş motivasyonunu %16,7 oranında etkilediğine işaret etmektedir. COVID 19 korkusu ve iş motivasyonu ile ilgili kurulmuş olan modelin anlamlı olduğu görülmektedir [$F = 83,247$, $p<0,05$]. Modelde göre; katılımcıların COVID 19 korkusu, iş motivasyonlarını -0,411 birim etkilediği belirlenmiştir. Başka bir deyişle COVID 19 korkusunda meydana gelen bir birimlik artış, hastane personelinin iş motivasyonunu 0,411 birim düşürmektedir.

Bu çerçevede “**H₂**: Hastane çalışanlarının COVID 19’a yönelik korkuları motivasyonlarını etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada COVID 19 korkusunun iş motivasyonu üzerindeki etkisini belirlemek için Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Dursun Odabaş Tıp Merkezinde çalışan hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçiler üzerinde bir alan çalışması yapılmıştır. Araştırmaya farklı kademelerde çalışan toplam 410 personel katılmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarında hekim, idari personel, sağlık çalışanları ve sürekli işçilerin COVID 19 korkusu orta düzeyde çıkmıştır. Dolayısıyla katılımcıların korona virüsten kısmen korktukları, virüsü düşünmenin onları kısmen rahatsız ettiği ve ellerinin terlemesine neden olduğu, virüse yakalanarak ölmekten kısmen korktukları, uykularının kaçtığı, kalp atışlarının hızlandığı ve sosyal medyada virüsle ilgili haberleri ve hikâyeleri izlediklerinde kısmen kaygılandıkları ve endişelendikleri tespit edilmiştir.

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

Literatür taramasında COVID 19 pandemisinin yeni bir araştırma alanı olması sebebiyle işgörenler üzerindeki etkisi hakkında yapılan akademik çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür.

COVID 19 korkusu ve çalışanların motivasyonu ile ilgili yapılan pek çok çalışmada (Bulut ve Duman, 2021; Örk-Özer vd. 2021; Sobacı vd. 2022; Sönmez, 2020; Tekin, 2020; Tuna ve Türkmendağ, 2020; Yılmaz ve Sağlam, 2021;) belirsizliğinden ve kontrolsüz bir salgın olmasından ötürü kaygı yaratma düzeyi yüksek olduğu ve toplumdaki tüm kişiler gibi çalışanların da enerjisini tüketerek motivasyonlarını düşürdüğü tespit edilmiştir.

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

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

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

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

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

KAYNAKÇA

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arpacı, I., 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*, 164, 110108.
- Baykal, B. (1978). Motivasyon kavramına genel bir bakış. *İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını*, (2524).
- Bayır, Y. (2022). *Türk inşaat sektöründe çalışan motivasyonu ve Covid-19 etkisi* (Yüksek Lisans tezi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü).
- Bozkuş, C. (2022). *Acil servis trendine Covid-19 etkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi).
- Bulut, Ç., & DUMAN, S. (2021). Covid-19 pandemi sürecinde gençlik ve spor il müdürlükleri çalışanlarının iş motivasyonları ve kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 178-195.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Doğan, M. M., & Düzal, B. (2020). Covid-19 özelinde korku-kaygı düzeyleri. *Turkish Studies*, 15(4), 739-752.

- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Erol, F. & Kalay, F. (2022). "Covid-19 Krizinin İşgörenler Üzerindeki Korku, Kaygı, Stres Düzeyleri Ve İşgören Performanslarına Etkileri: Van İli Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", *International Academic Social Resources Journal*, (eISSN: 2636-7637), Vol:7, Issue:43; pp:1514-1522.
- Acar Güvendir, M., & Özer Özkan, Y. (2015). Türkiye'deki Eğitim Alanında Yayımlanan Bilimsel Dergilerde Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Konulu Makalelerin İncelenmesi. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 14(52).
- Hagemann, G. (1997). Motivasyon el kitabı (çev. G. Aksan). *İstanbul: Rota Yayınları*, 50.
- Kan, A., & Akbaş, A. (2005). Lise öğrencilerinin kimya dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2).
- Kara, M. A. (2005). Yönetici ve İş Adamı El Kitabı İşletme Becerileri Grup Çalışması.
- Karakaya, A., & Alper Ay, F. (2007). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi/Journal Of Social Sciences*, 31(1).
- Kocaoğlu, M. (2007). Mobbing (işyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma.
- Koçel, T. (2020). *İşletme Yöneticiliği*. 18. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Sibel, Ö. R. K., Veysikarani, D., & Taş, Ç. K. Koronavirüs Kaygısının Öğrenci Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Çukurova Üniversitesi Örneği. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2), 269-291.
- Örücü, E., & Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 85-97.
- Presti, G., McHugh, L., Gloster, A., Karekla, M., & Hayes, S. C. (2020). The dynamics of fear at the time of COVID-19: A contextual behavioral science perspective. *Clinical Neuropsychiatry*, 17(2), 65.
- Satici, B., Gocet-Tekin, E., Deniz, M. E., & Satici, S. A. (2021). Adaptation of the Fear of COVID-19 Scale: Its association with psychological distress and life satisfaction in Turkey. *International journal of mental health and addiction*, 19, 1980-1988.
- Sang, H. K. (2005). *Kendinizi ve Başkalarını Motive Etmenin 1001 Yolu*. (Çev. Ali Çimen). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Scherer, R. F., Luther, D. C., Wiebe, F. A., & Adams, J. S. (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire. *Psychological reports*, 62(3), 763-770.
- Selen, U. (2016). Çalışanların iç ve dış motivasyon tekniklerine bakış açılarının değerlendirilmesi; Yerel yönetim örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.
- Seven Gürçen, M. (2022). Süreçten ve kitlesel bir travma olarak covid-19: üniversite öğrencilerinde covid-19 korkusunun algılanan stres ve travma ile başa çıkabilme algısını yordamasında yaşantısal kaçınmanın aracı rolü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla*.
- Sobacı, F., Kaban, İ., & Özdağ, M. E. (2022). Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanı'nın Covid-19 Dönemine İlişkin Twitter Mesajlarının Çalışan Motivasyonu Bağlamında İncelenmesi: LDA Temelli Konu Modelleme Yaklaşımı. *Journal of Organizational Behavior Review*, 4(2), 198-217.
- Sönmez, R. V. (2020). Covid-19 Kaygısının İş Gören Performansı ve Motivasyonu Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(12), 155-175.
- Tekin, E. (2020). COVID-19 Kaygısının Motivasyon Üzerindeki Etkisi: Z Kuşağı Üzerine Bir Araştırma. *Electronic Turkish Studies*, 15(4).
- Tuna, A. A., & Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246-3260.
- Tutar, H., Yılmaz, K. ve Erdönmez, C. (2006). *İşletme Becerileri Grup Çalışması*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu, <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 07.03.2022.
- Tyrer, P. (1999). Borderline personality disorder: a motley diagnosis in need of reform. *The Lancet*, 354(9196), 2095-2096.

- Uludağ, G. (2019). İş stresi ve motivasyon ilişkisine yönelik bir alan araştırması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 411-439.
- Yağar, F., & Dökme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 1-9.
- Yılmaz, B., & Sağlam, M. (2021). COVID-19 Algılanan Stres ve Tehdidinin, Çalışanların İş Yaşam Dengesi ve Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(25), 518-538.