

**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PANDEMİ DÖNEMİNDE İŞ MOTİVASYONU VE KURUM
AİDİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN DEĞİŞİMİNİ
BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: BİR
MOBİLYA FİRMA Sİ ÖRNEĞİ**

**ARMAĞAN ŞAHAN
İŞLETME ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Yunus Bahadır GÜLER

KIRIKKALE, 2022

**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PANDEMİ DÖNEMİNDE İŞ MOTİVASYONU VE KURUM
AİDİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN DEĞİŞİMİNİ
BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: BİR
MOBİLYA FİRMA Sİ ÖRNEĞİ**

**ARMAĞAN ŞAHAN
İŞLETME ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Yunus Bahadır GÜLER

KIRIKKALE, 2022

KABUL-ONAY

Doç. Dr. Yunus Bahadır GÜLER danışmanlığında Armağan ŞAHAN tarafından hazırlanan “Pandemi Döneminde İş Motivasyonu ve Kurum Aidiyetini Etkileyen Faktörlerin Değişimini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Mobilya Firması Örneği” adlı çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

12.01.2022

Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ (Jüri Başkanı)

Doç. Dr. Yunus Bahadır GÜLER
(Danışman)

Doç. Dr. Ertuğrul KARAKAYA

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..
(Ünvan, Adı Soyadı)
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

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

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

12.01.2022

Armağan ŞAHAN

ÖZET

PANDEMİ DÖNEMİNDE İŞ MOTİVASYONU VE KURUM AİDİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN DEĞİŞİMİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: BİR MOBİLYA FİRMA Sİ ÖRNEĞİ

Kırıkkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Yunus Bahadır GÜLER

Ocak 2022, 107 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, kısa sürede hızlı bir şekilde yayılan, bütün dünya ülkelerini derinden etkileyen Covid-19 salgınının iş dünyası açısından olası etkilerini incelemektir. Covid-19 salgınının bireylerin iş yaşamlarında nasıl etki yarattığını inceleyip bu etkileri ortaya çıkarma amacı taşımaktadır. Ayrıca bireylerin gerek pandemi öncesi gerekse pandemi sonrasında salgından nasıl etkilendiğini, duygu ve düşüncelerinin nasıl ve hangi yönde değiştiğini, birey için önemli olan maddi ve manevi değerlerin hangi boyutta değiştiğini, kısacası salgından nasıl etkilendiklerini ortaya çıkarmaktır. Ayrıca salgının bireylerin iş ortamında yani kurumlarında ki bağlılık düzeylerini, bağlanmalarına etki eden unsurları, motive eden faktörlere değinerek pandemi öncesi ve pandemi sonrası olarak değerlendirilmiştir. Salgının bireyler üzerinde etkilerini anket yardımı ile sorular üzerinden güvenilirlik ve faktör analizleri ile inceleyerek olası sonuçlar ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, İş Motivasyonu, Kurum Aidiyeti

ABSTRACT

A FIELD STUDY TO DETERMINE THE CHANGE IN FACTORS AFFECTING
BUSINESS MOTIVATION AND CORPORATE AFFILIATION DURING THE
PANDEMIC PERIOD: AN EXAMPLE OF A FURNITURE COMPANY

Kırkkale University
Institute Of Social Sciences
Department Of Business Administration, Master's Thesis

Advisor: Assoc. Dr. Yunus Bahadır GÜLER

January 2022, 107 Page

The aim of this study is to examine the possible effects the Covid-19 epidemic, which spread rapidly in a short time and affected the whole world, on the business world. It aims to examine how the Covid-19 pandemic has affected individuals' work live and to reveal these effects. In addition, it is to reveal how individuals were affected by the epidemic both before and after the pandemic, how and in which direction their feelings and thoughts changed, how the material and spiritual values that are important to the individual changed, in short, how they were affected by the epidemic. In addition, level of the commitment oof individuals in the business environment, that is, in their institutions, the elements that affect their attachment, the motivating factors of the epidemic were evaluated before and after the pandemic by referring to the factors. Possible results were revealed by examining the effects of the epidemic on individuals with the help of a questionnaire with reliability and factor analysis through questions.

Keywords: Covid-19, Job Motivation, Corporate Affiliation

ÖNSÖZ

İnsanoğlu, doğuşundan ölümüne kadar olan süreç içerisinde hep bir yaşama telaşı içerisinde varlığını sürdürmektedir. Bu telaş içerisinde kendimizin ve ailemizin yaşamını idame ettirmek için çalışmamız gerekmektedir. Son yıllarda bütün dünya ülkelerini derinden etkileyen Covid-19 salgını insanoğlunu her alanda etkilemiş olup, özellikle çalışma yaşamı içerisinde ki çalışan bireyleri oldukça sarsmıştır. Çalışmamızda ise, “ Pandemi Döneminde İş Motivasyonu ve Kurum Aidiyetini Etkileyen Faktörlerin Değişimini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Mobilya Firması Örneği “ ile bu süreç içerisinde ki değişikleri ortaya çıkarma amacı taşımaktadır.

Çalışmamın başından sonuna kadar yoluma ışık tutan, yardımını ve anlayışını hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım, Doç. Dr. Yunus Bahadır GÜLER katkılarından dolayı çok teşekkür ederim.

Son olarak tüm zorluklara rağmen beni bu günlere getiren, maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, benimle bu yolda yürüyen canım abim Serkan ŞAHAN’a ve kıymetli annem Melek ŞAHAN’a sonsuz teşekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

Sayfa

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
RESİMLER DİZİNİ	xiv
GİRİŞ	1
1. COVID-19 PANDEMİ SÜRECİ	3
1.1. Covid-19 Pandemisinin Ortaya Çıkış Süreci	3
1.2. Covid-19 Pandemisinin Belirtileri	6
1.3. Covid-19 Pandemisine Karşı Alınması Gereken Tedbirler	9
1.4. Covid-19 Pandemisine Yönelik Tedavi Yöntemleri Üzerine Yapılan Çalışmalar	13
2. ÇALIŞMA HAYATINDA MOTİVASYON VE MOTİVASYONU	
ETKİLEYEN FAKTÖRLER	17
2.1. Motivasyon Kavramı ve Önemi	17
2.2. İş Motivasyonu Kavramı ve Önemi	21
2.3. Motivasyon Türleri	22
2.3.1. İçsel Motivasyon	22
2.3.2. Dışsal Motivasyon	24
2.4. Motivasyonu Etkileyen Faktörler	25
2.4.1. Ekonomik Faktörler.....	26
2.4.1.1. Ücret	26
2.4.1.2. Ödüllendirme/İkramiye	27
2.4.1.3. Kara Ortak Olma	37
2.4.2. Psiko-Sosyal Faktörler	28
2.4.2.1. Statü	28
2.4.2.2. Bağımsızlık	29
2.4.2.3. Yükselme	29

2.4.2.4. Sosyal Katılma	30
2.4.3. Örgütsel ve Yönetmel Faktörler	30
2.4.3.1. Amaç	30
2.4.3.2. Yetki ve Sorumluluk	31
2.4.3.3. Eğitim ve Yükselme Olanakları	31
2.4.3.4. Çalışma Koşulları	31
2.5. Motivasyon Teorileri	32
2.5.1 Kapsam Teorileri	32
2.5.1.1. Abraham Maslow'un Motivasyon Teorisi: İhtiyaçlar Hiyerarşisi	32
2.5.1.2. Frederick Herzberg'in Motivasyon-Hijyen (Çift Faktör) Teorisi	34
2.5.1.3. David Mc Clelland'ın Başarım İhtiyacı Teorisi	36
2.5.1.4. Clayton Alderfer'in ERG Kuramı	37
2.5.2. Süreç Teorileri	37
2.5.2.1. B.F. Skinner'in Davranış Şartlandırması Yaklaşımı	38
2.5.2.2. Bekleyiş Teorileri	39
2.5.2.2.1. Vroom'un Bekleyiş Teorisi	39
2.5.2.2.2. Lawler-Porter Modeli	40
2.5.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi	41
2.5.2.4. Locke'un Amaç Teorisi	42
3. KURUM AİDİYETİ VE KURUM AİDİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	44
3.1. Aidiyet Kavramı	44
3.2. Kurumsal Aidiyet Kavramı	44
3.2.1. Kurumsal Aidiyetinin Önemi	46
3.2.2. Kurumsal Aidiyet Türleri	47
3.2.2.1. Örgütsel Yurttaşlık	47
3.2.2.2. Mesleğe Bağlılık	48
3.2.2.3. İşe-Göreve Bağlılık	49
3.2.2.4. Kurumsal Sadakat	51
3.2.3. Kurumsal Aidiyete Etki Eden Faktörler	51
3.2.3.1. Kişisel Faktörler	51
3.2.3.1.1. Yaş	52

3.2.3.1.2. Cinsiyet	52
3.2.3.1.3. Eğitim Düzeyi	53
3.2.3.2. Örgütsel Faktörler	53
3.2.3.2.1. Örgüt Kültürü	53
3.2.3.2.2. Ücret	54
3.2.3.2.3. Stres	54
3.2.3.2.4. İletişim	54
3.2.3.2.5. Kariyer	55
3.2.3.2.6. Takım Çalışması	55
3.2.3.2.7. Örgütsel Adalet	55
3.2.3.2.8. Örgütsel Ödüller	56
3.2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler	56
3.2.3.3.1. Profesyonellik	56
3.2.3.3.2. Yeni İş Olanakları	56
3.2.4. Kurumsal Aidiyet Düzeyleri	57
3.2.4.1. Düşük Düzeyde Kurumsal Bağlılık	57
3.2.4.2. Orta (İlımlı) Düzeyde Kurumsal Bağlılık	57
3.2.4.3. Yüksek Düzeyde Kurumsal Bağlılık	58
3.2.5. Kurumsal Aidiyetinin Sonuçları	58

4. PANDEMİ DÖNEMİNDE İŞ MOTİVASYONU VE KURUM AİDİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN DEĞİŞİMİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALANARAŞTIRMASI: BİR MOBİLYA FİRMASI ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	60
4.2. Araştırmanın Kapsamı	60
4.3. Araştırmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları	60
4.4. Araştırmanın Yöntemi	61
4.5. Analiz ve Bulgular	61
4.5.1. Araştırma Bulguları	61
4.5.1.1. Temel Analizler	61
4.5.1.2. Faktör Analizleri	63
4.5.1.3. Farklılık Analizleri	70

4.5.1.3.1. Pandemi Öncesi Motivasyon ve Kurum Aidiyeti	
Farklılık Analizleri	70
4.5.1.3.1.1. Pandemi Sonrası Motivasyon ve Kurum Aidiyeti	
Farklılık Analizleri	76
SONUÇ	83
KAYNAKÇA	91
EKLER	104
ÖZGEÇMİŞ	107



ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Motivasyon Süreci	19
Şekil 2. Ödüllendirilme	27
Şekil 3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	33
Şekil 4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	35
Şekil 5. ERG Modeli ile İhtiyaçlar Hiyerarşisi Karşılaştırılması.....	37
Şekil 6. Sonuçsal Şartlandırma Yaklaşımı	38
Şekil 7. Bekleyiş Teorisine Göre Motivasyon	40
Şekil 8. Lawler-Porter'in Ümit Teorisi	41
Şekil 9. Adams'ın Eşitlik Kuramı	42
Şekil 10. Locke'un Amaç Kuramı	43
Şekil 11. Örgütsel ve Mesleğe Bağlılık Modeli ve Onların Öncülleri ve Sonuçları ile İlişkisi.....	49

TABLolar DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Yakın Geçmişte Pandemiler Tarihi.....	4
Tablo 2. COVID-19'un zaman çizelgesi ve Türkiye'deki başlıca uygulamala	5
Tablo 3. T.C. İçişleri Bakanlığı Tarafından COVID-19 Pandemisi Nedeniyle Alınan Önlemler	10
Tablo 4. Olası / Kesin Covid-19 Olgularında Antiviral Tedavi Önerileri	14
Tablo 5. Türkiye’de Covid-19 Tedavisinde Kullanılan İlaçlara Genel Bakış	15
Tablo 6. Önemli Covid-19 Aşılarının Karşılaştırılmaları	16
Tablo 7. Dışsal Motivasyon Faktörleri.....	24
Tablo 8. Örgütsel Yurttaşlık Davranışı Bileşenlerinin Tarihsel Özeti ve Araştırmacılar Tarafından Yapılan Tanımlamalar	47
Tablo 9. İşe Bağlılık İle İlgili Bazı Tanımlamalar	50
Tablo 10. Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları.....	58
Tablo 11. Cinsiyete Göre Dağılım	61
Tablo 12. Medeni Duruma Göre Dağılım	62
Tablo 13. Eğitim Durumu	62
Tablo 14. Yaş-Aylık Gelir ve Çalışma Süresi Durumu	62
Tablo 15. Çalışılan Yerdeki Statü	62
Tablo 16. Pandemi Öncesi İş Motivasyonu Ölçeği Faktör Analizi	63
Tablo 17. Pandemi Sonrası İş Motivasyonu Ölçeği Faktör Analizi.....	64
Tablo 18. Pandemi Öncesi Kurum Aidiyeti Ölçeği Faktör Analizi	66
Tablo 19. Pandemi Sonrası Kurum Aidiyeti Ölçeği Faktör Analizi	68
Tablo 20. Pandemi Öncesi Cinsiyete Göre Motivasyon Karşılaştırması	70
Tablo 21. Pandemi Öncesi Medeni Duruma Göre Motivasyon Karşılaştırması.....	70
Tablo 22. Pandemi Öncesi Yaşa Göre Motivasyon Karşılaştırması	71
Tablo 23. Pandemi Öncesi Aylık Gelire Göre Motivasyon Karşılaştırması.....	71
Tablo 24. Pandemi Öncesi Çalışma Süresine Göre Motivasyon Karşılaştırması	72
Tablo 25. Pandemi Öncesi Statüye Göre Motivasyon Karşılaştırması	72
Tablo 26. Pandemi Öncesi Cinsiyete Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması.....	73
Tablo 27. Pandemi Öncesi Medeni Duruma Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması .	73
Tablo 28. Pandemi Öncesi Yaşa Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması.....	74
Tablo 29. Pandemi Öncesi Aylık Gelire Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması.....	74

Tablo 30. Pandemi Öncesi Çalışma Süresine Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması	75
Tablo 31. Pandemi Öncesi Statüye Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması.....	75
Tablo 32. Pandemi Sonrası Cinsiyete Göre Motivasyon Karşılaştırması	76
Tablo 33. Pandemi Sonrası Medeni Duruma Göre Motivasyon Karşılaştırması.....	76
Tablo 34. Pandemi Sonrası Yaşa Göre Motivasyon Karşılaştırması	77
Tablo 35. Pandemi Sonrası Aylık Gelire Göre Motivasyon Karşılaştırması	77
Tablo 36. Pandemi Sonrası Çalışma Süresine Göre Motivasyon Karşılaştırması	78
Tablo 37. Pandemi Sonrası Statüye Göre Motivasyon Karşılaştırması	78
Tablo 38. Pandemi Sonrası Cinsiyete Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması.....	79
Tablo 39. Pandemi Sonrası Medeni Duruma Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması	79
Tablo 40. Pandemi Sonrası Yaşa Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması.....	80
Tablo 41. Pandemi Sonrası Aylık Gelire Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması.....	80
Tablo 42. Pandemi Sonrası Çalışma Süresine Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması	81
Tablo 43. Pandemi Sonrası Statüye Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması.....	81
Tablo 44. Pandemi Öncesi ve Sonrası Motivasyon Genel Karşılaştırması.....	81
Tablo 45. Pandemi Öncesi ve Sonrası Kurum Aidiyeti Genel Karşılaştırması	82

RESİMLER DİZİNİ

Sayfa

Resim 1. https://www.gau.edu.tr/duyuru/18754/covid-19	11
Resim 2. https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66259/halka-yonelik.html	12



GİRİŞ

Bütün dünya ülkelerini derinden etkileyen korana virüsü 31.12.2019 yılında, Çin ülkesinin Hubei eyaletinin Vuhan kentinde nedeni bilinmeksizin ani bir zatürre hastalığı belirtileri gösteren bir hastalık şeklinde ortaya çıkmış ve kısa süre içinde tüm dünyayı etkilemiş ve hızla yayılmıştır. Virüsün yüzeyinde yer alan çubuksu şekilde uzantılarının olması nedeni ile taç görünümüne benzetilmiş olup Latince 'de taç olarak adlandırılan corona kelimesi, korona virüsü şekliyle adlandırılmıştır. Yeni adıyla anılan bu hastalık tüm dünyada önemli krizlere yol açmış bireylerin iş yerlerinin kapatılmasına, işten çıkarılmalarına, ekonomik sıkıntılara hatta ölümlere yol açmıştır. Yeni ekonomik düzen içerisinde artan rekabet ve teknolojik değişimle mücadele eden firmalar, bu salgın ile birlikte daha farklı sıkıntıları bir arada yaşamaya başlamıştır. Özellikle yaşanan talep daralmaları firmaların mali açıdan, çalışanlar üzerindeki sosyal ve psikolojik baskıda insan kaynakları açısından sorunlar yaratmıştır. Özellikle iş yapma şekillerinde ki değişim çalışanların motivasyon ve kurum aidiyeti gibi algılarında da önemli farklılıklar yaratmıştır. Bu çalışma ile yönetim süreçleri açısından çalışanların motivasyon ve kurum aidiyeti algısının pandemi dönemi ve öncesi ne yönde ve ne şekilde değiştiği incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma dört bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde Covid-19 Pandemisine, ikinci bölümde çalışma hayatında motivasyon ve motivasyonu etkileyen faktörlere, üçüncü bölümde kurumsal aidiyet ve kurumsal aidiyeti etkileyen faktörlere ve son bölümde ise uygulamaya yer verilerek araştırma tamamlanmıştır. Araştırma da motivasyon başlığı altında; ücret, ödül, pirim gibi ekonomik faktörler, eğitim, iletişim gibi örgütsel veya yönetsel faktörler, başarı, yükselme gibi psiko-sosyal faktörler incelenerek bireyi etkileyen motivasyon faktörlerine yer verilmiştir. Kurumsal aidiyet kapsamında ise çalışan farklı bağlılık türlerinde ki değişimler tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma, Ankara İlinde bulunan bir mobilya firmasında tam sayım yapılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma da birincil elden veri toplama yöntemi olan yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında parametrik ve parametrik olmayan testler uygulanmış ve sonuçlar SPSS programında analiz edilerek raporlanmıştır. Araştırmada motivasyon ve kurum aidiyetine yönelik iki ölçek kullanılmış, bu ölçekler öncelikle faktör analizlerine tabi tutularak alt faktörleri belirlenmiştir. Araştırmanın diğer kısmında ise farklılık analizleri gerçekleştirilerek

pandemi öncesi ve sonrası durum tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi ve sonrasına ilişkin motivasyonda anlamlı farklılık gösteren alt grup yetki sorumluluk ve eşitlik olmuştur. Motivasyondaki bu alt faktör grubu pandemi öncesinde çok daha önemli iken pandemi sonrası için aynı önemi devam ettirmemiştir. Buna ek olarak motivasyona ilişkin diğer tüm alt faktör grupları istatistiksel olarak anlamlı olmasa da ortalamalar itibari ile pandemi öncesinde çok daha fazla önemsenirken ve dikkate alınırken pandemi sonrasında etkinliğini azaltmıştır. kurum aidiyetine ilişkin pandemi öncesi ve sonrası alt faktör grupları itibari ile farklılıklar yukarıda tabloda gösterilmiştir. Buna göre pandemi öncesi ve sonrasına ilişkin kurum aidiyetinde tek anlamlı farklılık gösteren alt grup duygusal bağlılık değişkeni olmuştur. Kurumsal bağlılıktaki bu alt faktör grubu pandemi öncesinde çok daha yüksek iken pandemi sonrası için aynı düzeyi devam ettirmemiştir. Buna ek olarak kurum aidiyetine ilişkin diğer alt faktör grupları istatistiksel olarak anlamlı olmasa da ortalamalar itibari ile pandemi öncesinde ve sonrasında farklılıklar göstermiştir. Normatif bağlılık, devam bağlılığı pandemi sonrasında artarken, beklenti bağlılığı pandemi sonrasında azalmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

COVID-19 PANDEMİ SÜRECİ

1.1 Covid-19 Pandemisinin Ortaya Çıkış Süreci

Dünya ülkelerini derinden etkileyen korona virüsü 31.12.2019 tarihinde, Çin'in Hubei eyaletinin Vuhan kentinde nedeni bilinmeksizin ani bir zatürre hastalığı belirtileri gösteren bir hastalık şeklinde ortaya çıkmış ve kısa süre içinde tüm dünyayı etkilemiş ve hızla yayılmıştır. Virüsün yüzeyinde bulunan çubuksu uzantıların taç görünümüne benzetilmesi nedeni ile Latince 'de taç anlamına gelen corona kelimesi, korona virüsü şekliyle adlandırılmıştır (Budak ve Korkmaz, 2020: 65-66).

Korona virüsü farklı araştırmalara göre, Çin'in Hubei eyaletinin Wuhan kentinde kurulan, Huanan canlı hayvan ve deniz ürünleri toptan satış pazarından yayıldığı iddia edilmektedir. Araştırmaların birçoğu bu hastalığa yakalanan bireylerin bu pazarı ziyaret ettikleri ve burada bulunan kişilerle temaslı olduğu şeklinde bulgulara rastlanılmıştır. Kısaca bu pazarda satılan, kümes hayvanları, fareler, yılanlar ve yarasa gibi hayvanlardan birinin bu virüsü taşıdığı ve bu hayvanları satın alan, temaslı olan yedi kişinin bu hastalığa yakalandığı araştırmalar konu olmuştur (Özçiftçi ve Üstün, 2020: 143). Wuhan'da görülen ilk vakalardan elde edilen bilgilere göre, hastalığın kuluçka süresi iki ile yedi gün arasında olup, bu süre iki haftaya kadar uzatılabilmektedir. Belirtileri on iki buçuk günde ortaya çıkmaktadır (Karadem, 2020: 5). Yeni ismiyle adlandırılan korona virüsü tüm dünyada etkisini göstermiş, küresel bir salgın haline gelmiştir. Bu salgın nedene ile tüm ülkeler sınırlarını kapatmış, turizm faaliyetleri, ekonomik anlaşmalar, diplomatik ilişkiler gibi hususlar durma noktasına gelmiştir. Ülkeler gıda, ilaç gibi zorunlu temel ihtiyaçlarını bile karşılayamaz hale gelmiştir (Aşkın, Bozkurt ve Zeybek, 2019: 307). Korona virüsünün diğer virüslerden farkı, şiddetli solunum yolu enfeksiyonuna yol açmasıdır. Çin'de ortaya çıkan ve birçok ülkeyi etkileyen SARS virüsünde tahmini sekiz bin hasta ve sekiz yüz ölüm görülmüştür. Arabistan'da ortaya çıkan halen ara ara etkisini gösteren MERS salgını da orta doğunun en şiddetli solunum yolları hastalığından biri haline gelmiş, 2500 vaka ve 800 ölümle sonuçlanmıştır. Görüldüğü

gibi SARS, MERS ve COVID gibi virüsler ağır solunum yollarına yol açan virüs ailelerinden bazılarıdır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından açıklanan 11.03.2020 tarihi pandemi ilan edilmiş, ülkemizde ilk COVID 19 vakası 11.03.2020 tarihinde görülmüştür (Şenkalfa, 2020: 25).

13.03.2020 tarihinde Sağlık Bakanı Fahrettin Koca'nın kullanmış olduğu Twitter hesabından yapmış olduğu açıklama ile ülkemizde görülen korona virüs bulaşmış ilk vakanın gözlem altına alındığını ve gerekli tedbirlerin sağlandığı yönünde açıklamalarda bulunmuştur. Bu açıklamalardan sonra virüsle ilgili, ALO 184 danışma hattı kurulmuş, hastalıkla ilgili güncel bilgiler veren internet sitesi, kitapçıklar, görsel ve işitsel yayınlar hazırlanarak gerekli tedbirlerin alınmasına yönelik insanlara bilgiler aktarılmıştır. Ayrıca Sağlık Bakanı Fahrettin Koca gerek resmi hesapları gerekse bakanlığın hesaplarından güncel verilerle, görsel ve işitsel yayınlarla bilgiler aktarılmıştır (Aydın, Özpinar ve Şaha, 2019: 247).

Tablo 1. Yakın Geçmişte Pandemiler Tarihi

PANDEMİLER TARİHİ			
PANDEMİ ADI	TARİH	ÖLÜM SAYISI (TAHMİNİ)	KONUM
Asya Gribi (H2N2)	1957-1958	1.100.000	Dünya Çapında
Hong Kong Gribi (H3N2)	1968	1.000.000	Dünya Çapında
Kuş gribi (N1H1)	2009	151.700 - 575.400 Civarı	Dünya Çapında
Orta Doğu Solunum Sendromu (MERS)	2012	Ölüm Oranı %35	Başlangıç Suudi Arabistan, Dünya çapında
Ebola Virüsü (EVD)	1976 2014- 2016 2018- 2019	Ölüm oranı %50	Afrika Ülkeleri
Şiddetli Akut Solunum Sendromu (SARS)	2002-2003	775	Çin Hong Kong Kanada Tayvan

Tablo 1'de geçmişte görülen virüslerin ortaya çıktığı yıllar ve ölüm oranları verilmiş olup, bu virüsler dünyayı etkilemiş ve ağır izler bırakmıştır (Kılıç, 2020: 67).

Her ne kadar bilim gelişerek ilerlese de salgınları durdurmanın başarılı olmadığını görmüştür. Salgınları hem sağlık hem de sosyal veya manevi açıdan da değerlendirmek gerekmektedir (Yıldırım, 2020: 1340).

Tablo 2. COVID-19'un zaman çizelgesi ve Türkiye'deki başlıca uygulamalar

COVID-19 VİRÜSÜNÜN ZAMAN ÇİZELGESİ VE TÜRKİYE'DEKİ BAŞLICA UYGULAMALAR	
<ul style="list-style-type: none">31.12.2019	<ul style="list-style-type: none">Wuhan'dan etiyojisi bilinmeyen pnömoni vakalarının bildirilmesi.
<ul style="list-style-type: none">01.01.202006.01.202007.01.202010.01.202014.01.202030.01.2020	<ul style="list-style-type: none">Wuhan'daki Huanan Deniz Ürünleri Pazarı kapatıldı.Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü tarafından COVID-19 Operasyon Merkezi kurulduSalgının nedeni olarak yeni korona virüs ilan edildiKoronavirüs Bilim Kurulu, Türkiye COVID-19 Danışma Komitesi toplandı ve ilk toplantısını yaptı.2019-nCoV Hastalık Kılavuzu Bilim Kurulu'nun önerileri ile yayımlandı.DSÖ salgını "Uluslararası Halk Sağlığı için Acil Durum" ilan etti.
<ul style="list-style-type: none">01.02.202002.02.202023.02.2020	<ul style="list-style-type: none">Türk Hava Yolları Çin'e gidiş ve geliş uçuşlarını iptal etti.Türk vatandaşları Çin'den tahliye edildi ve 14 gün karantina altına alındı.Türkiye, Çin'e olan tüm uçuşları iptal etti ve tüm yolcuları ateş ve solunum semptomları için taramaya başladı.Türkiye, İran-Türkiye sınır kapılarını kapattı ve İran'a tüm uçuşları yasakladı.
<ul style="list-style-type: none">10.03.202012.03.202016.03.202024.03.2020	<ul style="list-style-type: none">Türkiye'de ilk tespit edilen COVID-19 vakası rapor edildi.Türkiye 16 Mart'tan itibaren okulları ve üniversiteleri kapattı.Türkiye'de hapisanelerde bireysel ve aile görüşmelerini yasakladı.≥65 yaşından, immün yetersizliği, kronik hastalığı olan kişilerin toplu taşıma araçlarıyla seyahat etmesi ve sokağa çıkması kısıtlandı.
<ul style="list-style-type: none">03.04.202009.04.2020	<ul style="list-style-type: none">20 yaşın altındaki kişiler için sokağa çıkma yasağı uygulandı.Türkiye'de, hafta sonları sağlık çalışanları ve güvenlik çalışanları dışında tüm vatandaşlar için geçerli sokağa çıkma yasağı ilan etti

Kaynak: (Kutlu, 2020: 340)

Kısacası korana virüsün ne zaman biteceği belirsiz olup, bitmesinin yalnızca Covid-19 virüs aşısıyla mümkün olabileceği görülmektedir. Ancak yapılan araştırmalar ve tahminler aşının 2020 yılı sonu veya 2021 yılı içerisinde kullanıma sunulabileceğini göstermiş ve kullanıma geçilmiştir. Bazı ülkeler Covid-19 virüsünden sürü bağışıklığı sistemi ile atlatabileceğini inanırken, bazıları da aşı ile atlatabileceğine inanmaktadır. Harvard' da yapılan araştırmaya göre Covid-19 virüsünden kısa sürede kurtulmanın mümkün olmadığı, virüsün 2022 yılına kadar devam edebileceği, bunun için insanların sosyal izolasyon kurallarına uymaları gerektirdiğini göstermektedir (Kayabaşı, 2020: 23).

1.2. Covid-19 Pandemisinin Belirtileri

Covid-19 virüsü genellikle ateş, kuru öksürük ve nefes darlığı belirtileri ile görülmektedir. Durumu ağır olan hastalarda ise pnömoni, akut solunum yolu enfeksiyonu, böbrek yetmezliği veya ölüm gibi sonuçlara yol açmaktadır. Virüse yakalananların çoğunluğunun hastalığı hafif veya orta şiddetli geçirilmesi beklenmektedir. Hastalık belirtisi gösteren kişilerin tıbbi maske kullanarak sağlık kuruluşlarına gitmeleri gerekmektedir (Til, 2020: 55-56).

Covid-19 belirtileri olan hastalar için nükleik asit testi (NAT) yapılmalıdır. NAT testi, akut hastalık sırasında elde edilecek olan numuneler vasıtası ile yapılmaktadır. Bu numuneler üst ve alt hava yolu numuneleri olmak üzere iki farklı şekilde yapılmaktadır. Üst hava yolları numuneleri, faringeal sürüntü, nazal sürüntü ve nazofaringeal sekresyonları gibi numune örnekleri ile yapılmaktadır. Alt hava yolu numuneleri, kan, balgam, dışkı, idrar gibi numune örnekleri ile yapılabilir. Testlerden sağlam sonuç almak için en az iki kere tekrarlanmalıdır. Test sonucu negatif çıkan hastalar için 24 saat sonra tekrar test yapılmalıdır. Test sonucu pozitif olan hastalar için tedavi süreci hemen başlanmalıdır (Uludağ, 2020: 122-123).

Diğer bir yandan Covid-19 tanısı için gerçek zamanlı olarak RT ve PCR testleri kullanılmaktadır. Testlerin duyarlılığı %37 ile %71 arasında olduğu ifade edilmektedir. Bu virüs akciğeri yani solunum yollarını etkilediği için, virüsü tespit etmede direkt grafi ve bilgisayarlı tomografi yani BT görüntüleme yöntemleri kullanılmaya başlanmıştır. Direkt grafi yönteminin tanı değeri BT görüntüleme

yöntemine nazaran düşük olduğu için genellikle BT görüntüleme yöntemi önemli ölçüde tavsiye edilmektedir (Alpaslan, Dündar, Dadalı ve Özkaçmaz, 2020: 110).

Dünya Sağlık Örgütü'nün resmi internet sitesinde yayınlamış olduğu bilgilere göre korona virüsün belirtileri aşağıdaki gibidir;

En yaygın belirtileri;

- Ateş
- Öksürük
- Solunum Yetmezliği

Daha hafif hastaları etkileyebilecek düzeyde olan belirtiler;

- Tat ve Koku Kaybı
- Burun Tıkanıklığı
- Konjunktivit (Gözlerde Kırmızılık)
- Baş Ağrısı
- Boğaz Ağrısı
- Mide Bulantısı
- İshal
- Üşüme veya Baş Dönmesi
- Kas veya Eklem Ağrısı
- Cilt ve Deri Döküntüleri (“What are the symptoms of COVID-19?” <http://www.who.int> ,).

Covid-19 virüsüne yakalanan hastalarda virüsün görülme tarzlarına göre hafif seyirli, hafif-orta seyirli ve ağır seyirli olmak üzere üç ayrı başlıkta toplamak mümkündür.

- **Hafif Seyirli Hastalarda:** Ateş, kuru öksürük, boğazlarda ağrı gibi semptomlar görülmektedir.
- **Hafif-Orta Seyirli Hastalarda:** Öksürük ile beraber nefes darlığının olduğunun ancak ciddi pnömoni bulguların olmadığı görülmektedir.

- **Ciddi Seyirli Hastalarda:** Ateş ile beraberinde şiddetli solunum sorunlarının olduğu görülmektedir (Karaca, 2020: 86).

Covid-19'un ciddi görülen belirtileri daha az yaygın şekilde gösterilmeye çalışılmıştır. Bunlar;

- **Böbrek:** Akut böbrek hasarları.
- **Solunum:** Akciğer fonksiyonlarında görülen anormallikler.
- **Dermatolojik:** Saç, deri, cilt döküntüleri.
- **Nörolojik:** Tat, koku kayıpları, uyku sorunları.
- **Diğer Belirtiler:** Depresyon, sinirlilik, ruh hali değişimleri, kardiyovasküler bozukluklar (Erbay, 2020: 112).

Covid-19 virüsü etkisini tüm yaş gruplarında göstermektedir. Çin'de görülen vakaların %87'si 30 ile 79 yaş aralığında görülmektedir. Yaş faktörü arttığında hastalığı atlama riski azalmakta hatta ölümcül sonuçlara yol açmaktadır. Ülkemizde ise Covid-19 virüsüne yakalanan vakaların yaş dağılımını yapmak henüz mümkün değildir. Çocuklarda hastalık nadir görülmekte, enfeksiyon riski hafif düzeydedir. Yapılan diğer araştırmalara göre ise hastalığa yakalanan erkek vakaların, kadın vakalara kıyasla ölüm oranlarının fazla olduğu yapılan incelemelerde görülmektedir (Dikmen, İlhan, Kına ve Özkan, 2020: 32).

Covid-19 virüsünün belirtileri 2 ile 14 gün sonrasında ortaya çıkabilmektedir. Bulaşıcı olan diğer hastalıklara kıyaslan Covid-19 hastalığı kişiden kişiye farklı semptomlar gösterebilir. Vakalarda semptomlar hafif veya ağır bir şekilde görülebilir. Covid-19 virüsüne yakalanan vakalarda hastalığın çoğu şiddetli değildir. Ancak hastalık ağır sonuçlara da yol açabilir, ölümlerle bile sonuçlanabilmektedir (Değirmenci, Gürsoy, Kalıpçıoğlu ve Önal, 2020: 5-6).

1.3. Covid-19 Pandemisine Karşı Alınması Gereken Tedbirler

Tüm dünyayı kasıp kavuran, önemli derecede etkisi altına alan Covid-19 virüsü küresel boyutta hızla yayılmaktadır. Virüs enfekte olan kişilerin hapşırması, öksürmesi veya teması sonucunda bireylere, gıdalara veya çeşitli yüzeylere damlacıklar halinde bulaşması sonucu hızlı bir şekilde yayılarak ilerlemektedir. Dünya sağlık örgütü (WHO), virüsün yayılımını önlemek için temasta bulunan her yerin veya yüzeylerin su ve deterjanlarla dezenfekte edilerek temizlenmesini öngörmektedir. Virüs aerosol olarak yaklaşık üç saat, plastik ve çeliklerde 72 saat, bakır ve karton yüzeylerde ise 4 ila 24 saat canlı kalabilmektedir (Kılıç, Kırmızıgül, Öztürk ve Şengün, 2020: 653).

Türkiye’de ve Dünya genelinde Covid-19 virüsüne karşı alınan bazı önlemler;

- 1 Mart 2020’de resmi olarak ilk vaka açıklanmış ve ardından 12 Mart 2020’de okullar kapatılmış, sonraları online- uzaktan eğitime geçilmiştir.
- Türkiye salgını tedbirli karşılamış, Sağlık Bakanı Fahrettin Koca tarafından bizzat resmi sosyal medya hesaplarından işitsel ve görsel olarak alınması gereken önlemlerden bahsetmiş, Covid-19 virüsüne karşım bilgilendirme kitapçığı hazırlanmıştır.
- Kişilerin bir araya geldiği, temasın sık olduğu, sosyal mesafenin korunamadığı, AVM, lokanta, spor salonları, berberler, kafeler, lokantalar gibi yerler geçici olarak kapatılmış, hem hava hem de karayolları seferleri geçici olarak kısıtlanmıştır (Balcı ve Çetin, 2019: 47-48).
- Başta Çin olmak üzere salgının tespit edildiği tüm ülke ve bölgelerde hastalığın yayılmasını engellemek için geniş karantinalar ve kısıtlamalar getirilmiştir.
- 10 Mart 2020 tarihinden itibaren salgının yoğun yaşandığı İtalya karantina altına alınmıştır.
- Ulaşım, konaklama, turizm gibi faaliyetlerin devamlılığına geçici olarak ara verilmiştir.
- Hava yolları, kara yolları, hudut ve gümrüklerde geniş çaplı önlemler alınmış şehirlerarası kısıtlamalar getirilmiştir (Acar, 2020: 14-15).

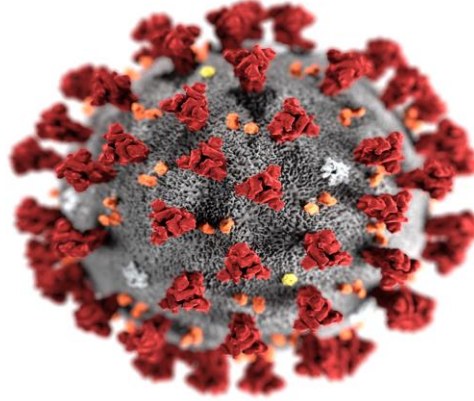
Tablo 3. T.C. İçişleri Bakanlığı Tarafından COVID-19 Pandemisi Nedeniyle Alınan Önlemler

T.C. İÇİŞLERİ BAKANLIĞI TARAFINDAN COVID-19 PANDEMİSİ NEDENİYLE ALINAN ÖNLEMLER	
TARİH	ALINAN ÖNLEMLER
<ul style="list-style-type: none">16.03.2020	<ul style="list-style-type: none">Umuma açık eğlence ve dinlenme yerleri, spor salonları ve SPA merkezlerinin faaliyetleri kapatıldı.
<ul style="list-style-type: none">21.03.2020	<ul style="list-style-type: none">65 yaş ve üzeri kişiler ile kronik rahatsızlığı olan kişiler için sokağa çıkma yasağı ilan edildi.
<ul style="list-style-type: none">21.03.2020	<ul style="list-style-type: none">Lokantalar için ek genelge yayınlanmış olup, genelgenin içeriğinde sadece paket servisine müsaade edileceğine ilişkin karar alınmıştır.
<ul style="list-style-type: none">24.03.2020	<ul style="list-style-type: none">Marketlere ilişkin düzenleme gelmiş olup, çalışma saatleri ve müşteri kapasiteleri düzenlenmiştir. Ek olarak tüm şehir içi ve şehir dışı toplu taşıma araçlarının, ruhsatlarında belirtilen yolcu sınırlarının kapasitesi %50'i olması kararı alınmıştır.
<ul style="list-style-type: none">29.03.2020	<ul style="list-style-type: none">Ticari taksilerle ilgili genelgeler yayımlandı. İstanbul, Ankara, İzmir illerindeki ticari taksilere ilişkin düzenleme getirilmiş olup, trafiğe çıkışları plakaların son hanelerine göre sınırlandırıldı.
<ul style="list-style-type: none">03.04.2020	<ul style="list-style-type: none">Şehirlere giriş, çıkış ve yaş sınırlamaları getirildi.
<ul style="list-style-type: none">05.04.2020	<ul style="list-style-type: none">Hayvan barınakları, parklar, bahçeler gibi sokak hayvanlarının yaşadığı yerlere düzenli olarak yem, mama, su gibi unsurlar bırakılmıştır. Ayrıca hayvanların yaşam alanları dezenfekte edilerek, vatandaşların bu konuda hassasiyetlerinin artırılması istenilmiştir.
<ul style="list-style-type: none">10.04.2020	<ul style="list-style-type: none">İki gün sokağa çıkma yasağı ilan edilmiştir.

Kaynak: (Deniz ve Kiraz, 2020: 148).

Covid-19 salgınının ortaya çıktığı ilk günden beri unutulmaması gereken en önemli madde bireysel tedbirin sağlanmasıdır. Bahse konu geçen bu tedbirler;

- Elleri düzenli olarak bol su ile yıkamak veya alkol bazlı dezenfekteler ile temizlemek.
- Öksürme veya hapşırma sırasında, kişiler ile arada en az 1 metre boşluk bırakmak.
- Yüze dokunmadan hem kendimizi hem de diğer bireyleri enfeksiyondan korumak.
- Gerekmedikçe kalabalık ortamlardan uzak durmak veya seyahatlerimizi ertelemek.
- Sigara gibi akciğerleri etkileyebilecek olan bazı alışkanlıkları ertelemek veya bırakmak.
- Öksürme veya hapşırma sırasında tek kullanımlık mendil kullanmak veya dirsek içini kullanarak ağız ve burnu kapatmak (Söğüt, 2020: 59-60).



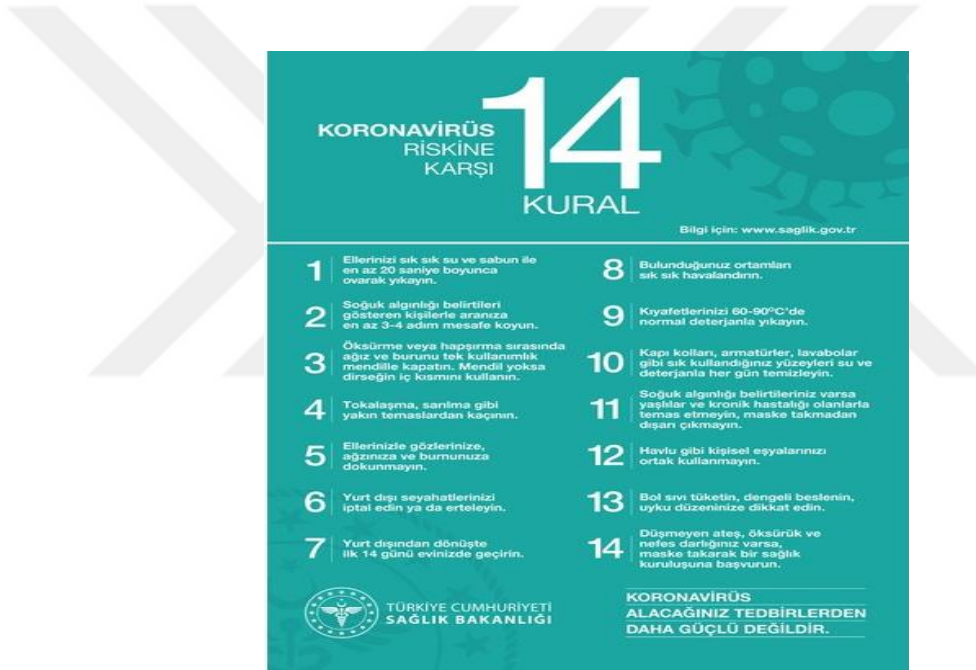
Resim 1. <https://www.gau.edu.tr/duyuru/18754/covid-19>
(<https://www.gau.edu.tr/duyuru/18754/covid-19>).

Resim 1’de, covid-19 virüsünün yapısı görsel olarak verilmiş olup, bu virüsten korunmak için yukarıda bahsedilen tedbirlere uyulması gerekmektedir.

Covid-19 virüsünün yayılımı, tükürük veya solunum yoluyla yayılan damlacıkların yüzeylere temas etmesi, daha sonra temas edilen yerler veya cisimler aracılığı ile bulaşmaktadır. Riskli temas durumlarını anlatan raporlarda ise;

- Virüsle doğrudan enfekte olan kişi ile aynı evde yaşamak veya doğrudan temas etmek.
- Virüse yakalanan bireylerin vücut sıvılarına koruyucu ekipman kullanmadan dokunmak.
- Virüse yakalanan kişi ile 15 dakikadan uzun bir süre içerisinde, iki metre yakınında bulunmak, riskli temas durumları olarak değerlendirilmiştir (Tatlı, 2020: 88).

T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından vatandaşlarımızı bilgilendirmek için Covid-19 Bilgilendirme Platformu tarafından yayınlanan, uyulması gereken 14 kural aşağıdaki resimde gösterilmiştir.



Resim 2. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66259/halka-yonelik.html>
(<https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66259/halka-yonelik.html>).

Son olarak covid-19 virüsünden korunmak için herkes için geçerli olan, uyulması gereken kurallar aşağıdaki gibidir;

- Sosyal mesafeyi korumak.
- Elleri düzenli bir şekilde yıkanmak.
- Virüsün tırnakların içine yerleşebilmesini engellemek için tırnakları düzenli olarak kısaltmak.

- Bilgisayar, kapı kolları, cep telefonu, ev ve araba anahtarları, pantolon ve ceket cepleri gibi sürekli olarak dokunduğumuz yerleri silip, dezenfekte etmek.
- Bağışık sisteminin güçlü tutulması için bol bol C ve D vitamini tüketmek, düzenli uyumaya dikkat etmek gerekmektedir (Yalçın, 2020: 9-10-11).

1.4. Covid-19 Pandemisine Yönelik Tedavi Yöntemleri Üzerine Yapılan Çalışmalar

Ülkeleri, milletleri, toplumları, kısacası tüm dünyayı etkisi altına alan korona virüsü diğer adıyla SARS-CoV-2 salgını dünyayı etkilemeye devam etmektedir. Yapılan araştırmalara göre henüz kesin bir tedavi yöntemi bulunamamıştır. Virüse karşı tüm dünya el ele vermiş profilaksi ve tedavi yöntemleri üzerine çalışmalarını hızlı bir şekilde yürütmektedir. Hastalığın ilk aşamalarında viral yani hızlı yayılma yüksek olup, bu durumun stabil olduğu hastalarda ise bu süreç bir hafta içerisinde kendini göstermektedir (Batirel, 2020: 126).

SARS ve MERS-CoV gibi virüslerin tedavilerinde kullanılan vitro7in vivo etkinliği göstermiş, bilimsel çalışmalarla deneme aşamasında olan bazı ilaçlar üretilmeye çalışılmaktadır. Örneğin, Food and Drug Administration (FDA) tarafından acil kullanılmak üzere onayı verilen Remdesivir isimli ilaç 1 Mayıs 2020 tarihinde kullanıma ilişkin onayını almıştır. İlaç, SpO2 <%94 oda havası gerektiren, oksijen destekli, mekanik ventilasyon ve ECMO (Ekstrakorporeal Membran Oksijenizasyon) ihtiyaçları ağır olan yetişkin ve çocuk hastalarda kullanılmak üzere verilmiştir (Atalay ve Ersan, 2020: 126).

Covid-19 virüsü tedavisinde kullanılan başlıca ilaç isimleri;

- CQ (Klorokin) , HCQ (Hidroksiklorokin),
- Favipiravir,
- LPV/r (Lopinavir/ritonavir),
- Tosilizumab,
- Nitazoksanid,

- İvermektin,
- Remdesivir, gibi ilaçlar tedavi amaçlı kullanılmakta olup, covid-19 tedavisine yönelik yeni ilaç ve yöntemler hızlı bir şekilde araştırılmaya devam edilmektedir (Erden, Mutlu ve Uygun, 2020: 169-170-171-172).

Tablo 4. Olası / Kesin Covid-19 Olgularında Antiviral Tedavi Önerileri

OLASI / KESİN COVID-19 OLGULARINDA ANTİVİRAL TEDAVİ ÖNERİLERİ		
İLAÇ ADI	GÜNLÜK ERİŞKİN DOZU / VERİLME YÖNTEMİ	TEDAVİ SÜRESİ (GÜN BAZINDA)
KLİNİK ŞİDDETİNE BAKILMAKSIZIN HASTALIĞIN BİRİNCİL TEDAVİ YÖNTEMİ		
1) ATEŞİ OLAN KESİN TANILI COVID-19 OLGULARINDA TEDAVİ YÖNTEMLERİ		
Oseltamivir tb 75 mg Hidroksiklorokin 200 mg	2 x 75 mg oral 2 x 400 mg yükleme dozunu takiben, 2 x 200 mg tablet, oral	5 GÜN 5 GÜN
2) PNÖMONİSİ OLAN OLASI / KESİN COVID 19 OLGULARINDA TEDAVİ YÖNTEMLERİ		
Oseltamivir tb 75 mg Hidroksiklorokin 200 mg	2 x 75 mg oral 2 x 400 mg yükleme dozunu takiben, 2 x 200 mg tablet, oral	5 GÜN 5 GÜN
HEKİM KARARINA GÖRE TEDAVİ YÖNTEMİ		
Yukarıdakilere ek olarak Azitromisin	Birinci Gün 500 mg tablet oral Takip eden 4 Gün 250 mg/gün	5 GÜN
İLK TEDAVİYE YANIT VERMEYEN AĞIR SEYİRLİ ERİŞKİNLERDE TEDAVİ		
Favipravir 200 mg tablet veya Lopinavir 200 mg/ ritonavir 50 mg/ tablet	2 x 1600 mg yükleme 2 x 600 mg idame 2 x 2 tablet/ oral	5 GÜN 10 -14 GÜN
Yoğun Bakım Ünitelerinde Yatan, Destek Tedavilerine Rağmen Organ Fonksiyonları Bozulmaya Devam Eden Kesin Covid-19 Tanısı Hastalarda Antiviral Tedaviye Ek Öneriler; MAS (Makrofaj Aktivasyon Sendromu) Hemofagositoz Sendromları gelişen hastalarda yoğun bakım tedavi rehberlerine başvurulmalıdır.		

Kaynak: (Tirmikçioğlu, 2020:53).

Türkiye’de covid-19 virüsüne karşı uygulanan tedavi yöntemleri ise aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 5. Türkiye’de Covid-19 Tedavisinde Kullanılan İlaçlara Genel Bakış

TÜRKİYE’DE COVID-19 TEDAVİSİNDE KULLANILAN İLAÇLARA GENEL BAKIŞ			
İLAÇ	DOZ	SÜRE	UYARI
HQ 200 mg	2x400 mg yükleme, sonrasında 2x200 mg	5 GÜN	Yükleme dozuna gerek yok Kardiyak aritmide dikkat Gebede güvenilir
Azitromisin 500 mg	500 mg yükleme, sonrasında 1x250 mg	5 GÜN	Kardiyak aritmide dikkat
Favipravir 200 mg	2x1600 mg yükleme, sonrasında 2x600 mg	5 GÜN	HQ alırken ağırlaşanlarda tedavi 10 gün olmalı
LPV/r 200/50 mg	2 x 2	10–14 GÜN	Gebe hastada veya HQ kullanılmayan ve Favipravire ulaşamadığı durumlarda

Kaynak: (Şener, 2020: 101).

Covid-19 virüsü üzerine birçok aşı çalışmaları vardır. İlk aşı çalışmasında mRNA kullanılarak viral spike protein ekspresyon yöntemi ile immun yapısını arttırmak için insanlar üzerinde ön çalışmalar başlatılmıştır. DNA ve RNA baz alınarak formüller geliştirilmiş, çoklu SARS-CoV-2 aşı türleri geliştirilmiştir (Köse ve Türken, 2020: 41).

Covid-19 için planlanan aşı türleri;

- **Tam Virüs Aşları:** Canlı hücreleri zayıflatılmış, aktif olmayan klasik covid-19 aşılarını içermektedir.
- **Subünit Aşları:** SARS-CoV 1 ve SARS-CoV 2 virüslerine yönelik yapılmış olan, bağışıklık yapılarını düzenleyen aşı çeşididir.
- **Nükleik Asit Aşları:** Biyoteknolojik kuruluşların işbirliğine dayanan nükleik asit aşı çalışma modelidir (Çeviker, Demiray ve Kübra, 2020: 38-39).

Covid-19 virüsü için geliştirilen aşı türleri;

- Covid-19 virüsüne karşı geliştirilen aşuların tümü, vücudun covid-19 virüsüne karşı bağışıklığını geliştirecek ve yok etmeyi sağlayacak bir şekilde tasarlanmıştır.
- İnaktif ve canlı atenüe aşular olmak üzere iki farklı tarzda geliştirilmiştir. İnaktif aşular hastalığa neden olmayan, içeriğinde ölü virüs içeren aşı tipleridir. Canlı atenüe aşular ise hastalığa neden olmayan, zayıflatılmış virüs barındıran aşı tipleridir.
- RNA ve DNA yapıları kullanılarak hazırlanan, kendi başına güvenli bir bağışıklık sistemi oluşturan, protein yapısını arttıran, genetik olarak tasarlanmış RNA ve DNA bazlı aşı çalışmalarıdır.
- Bağışıklık sistemini güçlendirmek için covid-19 virüsü yapısını taklit eden, protein parçalarını kullanarak geliştirilen protein bazlı aşı çalışmaları da vardır (T.C. Sağlık Bakanlığı, Covid-19 aşı çeşitleri, <https://covid19asi.saglik.gov.tr/TR-77708/covid-19-asisi-cesitleri.html>).

Ülkeler tarafından geliştirilen covid-19 aşuları ve karşılaştırılmaları tablo 6' da gösterilmiştir.

Tablo 6. Önemli Covid-19 Aşularının Karşılaştırılmaları

ÖNEMLİ COVID-19 AŞILARI VE KARŞILAŞTIRILMALARI					
AŞI	ÜLKE	YÖNTEM	ETKİ NLİK	AVANTAJ	DEZAVANTAJ
CORONAVAC/Sİ NOVAC	ÇİN	İNAKTİF	%90	POTENT GÜÇLÜ B HÜCRE YANITI	BAĞIŞIKLIK SİSTEMİNİ DÜŞÜRÜCÜ ETKİSİ
OXFORD/ASTRA ZENECA	İNGİLTERE	VEKTÖR	%70	GÜÇLÜ B HÜCRE YANITI UCUZ HIZLI ÜRETİM	VEKTÖR VİRÜSLE ÖNCEDEN KARŞILAŞIR İMMÜNOJENİTEYİ AZALTABİLİR
MODERNA/INH	ABD	MRNA	%95	GÜÇLÜ T HÜCRE YANITI ÜRETİMİ KOLAY	TAKVİYE DOZA İHTİYAÇ OLMASI
PŞ ZER/BİONTECH	ALMANYA	MRNA	%95	GÜÇLÜ T HÜCRE YANITI ÜRETİMİ KOLAY	TAKVİYE DOZA İHTİYAÇ OLMASI

SPUTNIK V	RUSYA	VEKTÖR	%92	GÜÇLÜ B HÜCRE YANITI UCUZ HIZLI ÜRETİM	VEKTÖR VIRÜSLE ÖNCEDEN KARŞILAŞIR İMMÜNOJENİTEYİ AZALTABİLİR
-----------	-------	--------	-----	---	--

Kaynak: (Altındaş ve Kahraman, 2020: 245).

Tablo 6’da görüldüğü gibi birçok ülke tarafından farklı aşı modelleri geliştirilmiştir. Geliştirilen bu aşuların avantaj ve dezavantajları gösterilmiş olup hangi yöntemlerin kullanıldığını ve etkinlik düzeylerine yer verilmiştir. Küresel bir salgın olarak kabul edilen SARS-CoV-2 virüsünden kurtulabilmenin tek yol olarak kabul edilen etkin bir aşuların üretimidir. Faz 1 klinik aşı çalışmaları tamamlanan aday aşuların bir sonraki aşamaları Faz 2 ve Faz 3 çalışmaları olup, aşuların tam anlamıyla sonuçlanması 2021 yılını göstermektedir. Aşular tamamlanıp piyasalara sürülse bile yeni korona virüsüne karşı bağışıklık kazanmak uzun sürecektir (İncir ve Tunçok, 2020: 101).

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA MOTİVASYON VE MOTİVASYONU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.1. Motivasyon Kavramı ve Önemi

Motivasyon kavramı Latince “movere” kavramından gelmektedir. Motivasyon bireyi harekete geçiren, teşvik eden ve bu hareketin yönünü, düzeyini, aşamasını belirleyen, ihtiyaçlarını ve korkularını ifade eden kavramdır. Kısaca, bireyi belirli zamanlarda belirli davranışları yapmaya iten etken bir kavramdır (Tunçer, 2013: 91).

Motivasyon kavramı birden fazla alanlarda kullanıldığı için ortak bir tanımdan söz etmek mümkün değildir. Ancak araştırmacılar motivasyon kavramı ile ilgili genel olarak şu tanımları yapmaktadır. Motivasyon kavramı, genel olarak inanları yönlendiren, davranışlarını kontrol eden, insanların bir hedefe doğru ilerlemesini sağlayan kavram olarak açıklanmıştır (Tükenmez, 2019: 26).

Motivasyon kavramının en çok kullanılan tanımı ise, insanı belirli bir amaca yönelik harekete geçiren, bir iş yapmaya teşvik eden, içinde çalışma isteği uyandıran, kısaca insanın kendi içinde hissetmiş olduğu güç anlamına gelmektedir (Aksoy, 2006: 52).

Motivasyon kavramını açıklamaya yönelik birçok kuram geliştirilmiştir. Bu kuramlar genellikle iki ana başlık altında incelenmiştir. Birinci kuramda motivasyon kavramının insanı isteklendirmesinin nedenini yani içeriğini araştırmaya yönelik olup, ikinci kuramda ise isteklendirmenin ortaya nasıl çıktığını, oluşumunu anlatmaya yönelik araştırmaları kapsamaktadır. Ancak bu kuramlar kesin doğru gözüyle bakılmamalıdır. Fakat tersini ispatlayacak bilgiler ortada olmadığı için halen kuramlar güncelliğini korumaktadır (Ergül, 2005: 69).

Motivasyon deyince; örgütsel hedef ve amaçlar, efor ve bireysel ihtiyaçlar gibi üç temel bileşeni bulunmaktadır. Motivasyondaki temel amaç örgüt ve birey amaçlarının gerçekleştirilmesidir. Motivasyonun birey, örgüt, performans ve iş yaklaşımları ile pozitif yönde ilişkisi vardır (Kanayran, Önen ve Mustafa, 2015: 50).

Motivasyon ile iş gören arasında doğrudan bir ilişki vardır. Çünkü iş görenin motive olması demek içindeki enerjiyi hem kendi için hem de örgütün amaçları için harekete geçirmesini ifade etmektedir. Amaçları yerine getirmek içinde motivasyon araçlarından yararlanmak gerekmektedir. Bu motivasyon araçları ise,

- Ücret, ödül, prim gibi ekonomik araçları,
- Takdir, statü, başarı gibi psiko-sosyal araçları,
- Eğitim, sorumluluk, iletişim gibi örgütsel ve yönetsel araçları oluşturmaktadır (Ölçer, 2005: 2-3).

Kısaca inanları motive edecek araçları sekiz başlık ile toparlayacak olursak bu başlıklar;

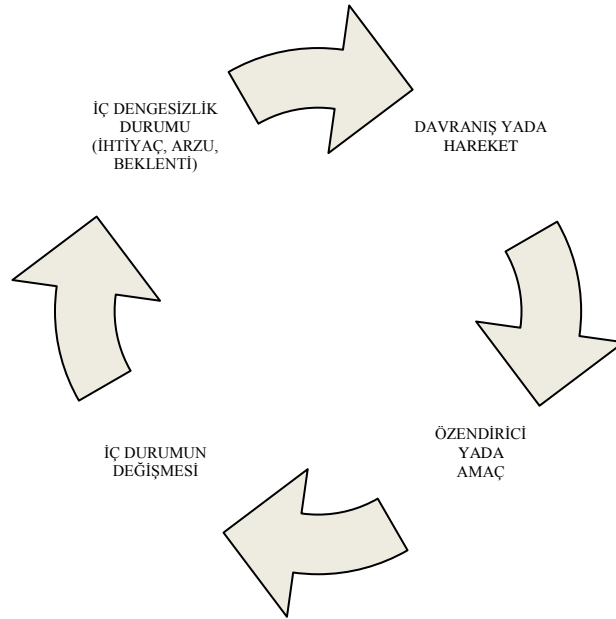
- Rekabet,
- Kariyer,
- Yönetime Katılma,

- Çalışma hayatı kalitesi,
- Eğitim,
- İletişim,
- Yetki ve sorumluluk devri,
- Takdir ve ödüllendirme başlıkları altında toplanmıştır (Mercanlıoğlu, 2012: 50).

Bir başka kaynağa göre motivasyon kavramını toparlayacak olursak;

- Motivasyon kavramının insanları bir iş yapmaya iten, teşvik eden, görünmez bir güç olduğunu,
- Motivasyon kavramının sabit özellikleri olmadığını, psikolojik, finansal, sosyal ve çevresel özellikler içerdiğini,
- Motivasyon ve iş gören arasında ilişki olduğunu, motivasyonun örgütü olası tehlikelerden ve dış çevreden koruduğunu ifade etmektedir (İbrahim, 2015: 6).

Motivasyon insanların davranışlarını açıklayıp, etkilediği için yönetim süreci olarak kabul edilmektedir.



Şekil 1. Motivasyon Süreci

Şekil 1’ de görüldüğü gibi motivasyon süreci, bireylerin farklı düzeylerdeki ihtiyaç, beklenti ve arzuları ile amaç ve hedefleri arasındaki ilişkilere, bu ilişkiler arasındaki feedback’e dayanmaktadır (Durak, 1998: 7).

Motivasyon kavramının iş gören ve işletmeler açısından önemini ve yararlarının aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

- Motivasyon iş görenlerin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamaktadır.
- Motivasyon iş görenlerin toplumsal ihtiyaçlarını karşılar.
- Motivasyon işletmelerin karlılığını, yatırımlarını ve teknolojik anlamda gücünü artırır.
- Motivasyon iş görenlerin ücretlerini artırır.
- Motivasyon işletmelerin ve iş görenlerin verimliliklerinde, toplumsal ve ekonomik alanlarda rekabet ortamlarına girmelerinde önemli rol oynamaktadır (Koroğlu, 2011: 141-142).

Motivasyonun yönetici ve çalışanlar açısından önemini anlatacak olursak;

- Yönetici Açısından Motivasyonun Önemi: Yöneticilerin çalışanlarını motive etmelerini, çalışanlarının istek ve ihtiyaçlarını karşılamalarını, duygu ve düşüncelerine önem vermesi gerektirdiğini ifade etmektedir.
- Çalışanlar Açısından Motivasyonun Önemi: Çalışanların işlerini severek yapmalarını, kendilerini örgütle bağdaştırarak örgütün menfaatlerini düşünmelerini, bu amaçta çalışmalarını, verimliliklerini arttırmalarını, performanslarını arttırarak kaliteli işler yapmalarını ifade etmektedir (İşgörür, 2007: 7).

İnsanlar ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamak için çalışmaktadırlar. Maddi ve manevi olarak emeklerinin karşılığını almak isterler. Bu beklentilerin dışında personellerin içerisinde bulunmuş olduğu örgüt yapılarında gerçekleştirmek istediği bazı duygular vardır. Bu duygulardan bazıları;

- Anlamlılık arzusu,
- Başarma arzusu,

- Yeterlilik arzusu,
- Takdir arzusu,
- Sahip olma arzusu,
- Güç arzusu,
- Aktiflik arzusu,
- İnsanlar etkili ilişkiler kurma arzusu gibi duygulardan oluşmaktadır (Çiftçi, 2017: 12).

Motivasyon kavramı bir amaca yönelik olup, bu amaca ulaşmak için davranışların kullanımını anlatan yani davranışlarla ilişkili bir süreç olarak anlaşılmaktadır. Bireyin amaca yönelik harekete geçmesi veya geçirilmesi anlamına gelmektedir. Çünkü her bireyin sürekli olarak kendini tatmin etmeye çalıştığı ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçları karşılamak için de devreye motivasyon süreci girmektedir. Bu süreç sayesinde bireyin istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak dürtüler ortaya çıkmaktadır. Bu dürtüler gerçekleştiğinde ise birey amacına ulaşacak ve tatmin olacaktır (Keskin, 2008: 20).

2.2. İş Motivasyonu Kavramı ve Önemi

İş motivasyonu kavramı üzerine yapılan çalışmalara göre ortak bir tanımdan söz etmek pek mümkün görülmemektedir. Ancak yapılan tanımlamalardan yola çıkacak olursak iş motivasyonunu; çalışan bireylerin yapmış olduğu işlerde, kendi içlerindeki veya dışlarındaki istek ve arzularının yeterliliği ile ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İş motivasyonu üzerine yapılan çalışmalarda iş motivasyonunu içsel ve dışsal unsurlar olmak üzere iki düzeyde ele alınmıştır. Motivasyon teorilerinde açıklandığı üzere kapsam teorilerini içsel unsurlar, süreç teorilerini ise dışsal unsurlar olarak incelemişlerdir (Bilir, Güler ve Oran, 2016: 237-238).

İş motivasyonu, hem çalışan bireyler hem de örgütler açısından oldukça önemlidir. Birey ve örgütlerin amaçlarının gerçekleşmesi için önemli kavramlardan olan iş motivasyonu, bazı işletmeler açısından pek önemsenmemektedir. Önemsenmeyen işletmelere göre asıl neden yönetim tarafından ortak bir eşitliğin sağlanamamasıdır. Eşitlik, dürüstlük, tarafsızlık, hümanizm gibi kavramlar iş motivasyonu açısından

önemli sayılmakta ve bu kavramların yerine getirilmesi iş motivasyonunu arttıran etmenlerden sayılmaktadır (Ertan, 2008: 26-27).

Bir çok kuramcı tarafından çalışan bireylerin motivasyon aşamalarını belirlemeye yönelik çeşitli fikirler ortaya atılmıştır. Bu fikirler ile çalışanların nelerden motive olduklarını veya nelerden motive olmadıklarını belirlemeye yönelik tahminler yapılmaya çalışılmıştır. İş motivasyonu üzerine çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler; içsel ve dışsal motivasyon türleri, McClelland'ın başarıya ihtiyacı teorisi, Herzberg'in çift faktör teorisi, bekleyiş ve pekiştirme teorileri, temel ihtiyaç teorileri ve hedef belirleme teorileri gibi bir çok teoriler ile sınıflandırılmıştır. Bu teorilerin asıl amacı bireyin iş hayatında başarılar elde etmesini sağlamak ve bireyin yapmış olduğu işlerden motive olmasını sağlamaktır (Limon, 2019: 228-229).

2.3. Motivasyon Türleri

Motivasyon, bireylerin bir amacı gerçekleştirmek için kendi istek ve beklentilerini karşılamaları, bu yönde davranış göstermeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Kişilerin beklentilerini karşılamak için motivasyon türlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Motivasyon türleri ise içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere iki farklı boyutta karşımıza çıkmaktadır (Dalğar, İbicioğlu, Özdaşlı ve Yılmaz, 2013: 94). Bu alanda ise içsel (iç) ve dışsal (dış) motivasyon türlerinden bahsedilecektir.

2.3.1. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon kavramı, bireyin herhangi bir işi yaparken yaptığı işten haz duymasını ve doyum almasını ifade almaktadır. Bu tanımın benzerini dışsal motivasyonda görmek mümkündür. Ancak içsel motivasyonda tatmin duygusu yapılan işin kendisinden alınmakta iken dışsal motivasyonda tatmin duygusu ise maddi unsurlar, sözlü ödüller vb. gibi dışsal araçlar ile gerçekleşmektedir. İçsel açıdan motive olan bir birey, herhangi bir ödül vb. unsurlara ihtiyaç duymadan doğrudan kendi isteğiyle faaliyetlerini gerçekleştirir ve motive olur (Aslan ve Doğan, 2020: 293).

İçsel motivasyon kavramı, başarıya hissinin ve öğrenme merakının doğal ortamlar içinde geliştiği motivasyon türlerinden birisidir. Bu motivasyon türünde bir

davranışın kazanımı, tatmin olma, hoşlanma gibi içsel eğilimlerin herhangi bir baskı aracılığı ile değil, isteyerek kazanımını ifade etmektedir. Ayrıca içsel motivasyon kavramı çok karmaşık bir yapıya sahip olmakla beraber dışarıdan anlaşılması veya algılanması biraz zaman alabilmektedir (Argün ve Dede, 2004: 50).

İçsel motivasyon bireyle ilişkilendirirken, dışsal motivasyonu ise örgütle ilişkilendirilmektedir. Motivasyon türleri ile ilgili genel bir açıklama yapacak olursak, içsel motivasyon türünde birey bir işi yaparken yapmış olduğu iş ile motive olur ise gerçekleşmekte iken, dışsal motivasyon türünde ise dışsal eğilimler ile işlerin yönlendirilmesi ve bunun sonucunda motive olunmasını ifade etmektedir. Yani içsel ve dışsal motivasyon arasındaki fark, yapılacak olan işin içeriği ile bağlamı arasındaki farktan ibarettir (Akman ve Özdaşlı, 2012: 75).

İçsel motivasyon bireyle ilişkili olup, bireyin ihtiyaçları, beklentileri, bir şeyi yapma nedeni ve hazları ile ilgilidir. Buna bağlı olarak ortaya çıkan, bireyi motive eden, içsel motivasyon faktörlerinden bazıları ise;

- Bireyin yapmış olduğu işten haz alması,
- İş ve eğitim hayatından mutlu olma,
- Başarı yaratma,
- Risk alma,
- Cesaretli olma,
- Merak,
- Olayların üstünden gelebilme becerisi,
- Umutsuzluktan kaçınma,
- Kişileri birey olarak kabul etme, gibi içsel unsurlardan oluşmaktadır (Korkmaz, 2008: 20-21).

Kısaca içsel motivasyon kavramı, bireyin kendisi için çaba göstermesini ve bu çaba sonucunda bir ödüle ulaşmasını ifade etmektedir. Yani birey bir işi yaparken severek yapar ve sonucunda motive olur. Motive olurken, iletişim kurma, cesaretli olma, engellerin üstesinden gelme, heyecanlı ve istekli olma, hayal kırıklarından kaçınma gibi içsel motive faktörlerinden de destek almaktadır (Durmaz, 2017: 46).

2.3.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon kavramı, bireyin herhangi bir işi veya faaliyeti gerçekleştirirken, bu işi dışsal unsurlara bağlı olarak gerçekleştirmesini ifade etmektedir. Dışsal motivasyon kavramını, dış düzenleme, içe yansıyan dışsal motivasyon, bütünleşmiş dışsal motivasyon ve belirlenmiş dışsal motivasyon başlıkları altında da incelemek mümkündür (Bozer ve Yurt, 2015: 671).

Birey yapmış olduğu iş karşılığında bir kazanç elde ediyorsa bu dışsal motivasyon kavramını ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan veya oluşan dışsal faktörler ise aşağıda Tablo 7’de açıklanmıştır.

Tablo 7. Dışsal Motivasyon Faktörleri

DIŞSAL MOTİVASYON FAKTÖRLERİ		
DIŞSAL MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	TANIM	SONUÇ
1) ÇALIŞMA KOŞULLARI	İş yerinin fiziki ortamı, iş yapma hızı, çalışanın bağımsızlık ve inisiyatif alma düzeyi, sorumluluk derecelerini ifade etmektedir.	Çalışma koşulları kötü olduğunda iş tatmini düşük seviyede olur.
2) İŞLETME İMAJI	İşletmenin dışarıdaki imajı, güvenilirliği ve saygınlığını ifade etmektedir.	İşletme ile kendini bağdaştırarak çalışan kişiler, işletmenin amacına uygun davranır.
3) ÜCRETLENDİRME	Emek, çaba, eğitim, deneyim, eşit ücretlendirme politikalarını ifade etmektedir.	Çalışmaları karşılığında eşit ücret dağılımı olmadığını gören çalışanın, motivasyonu düşer.
4) İŞ GÜVENCESİ	İstihdam güvencesi, geleceğe dair endişeleri giderir.	Gelirin düzenli olması, işin garantili olması, iş tatminini olumlu etkilemektedir.
5) SOSYAL ORTAM	Kişiler arası ilişkiler, ast-üst iletişimi, müşteri ve çalışanlarla	Çalışanların davranışları çevrelerinden aldıkları tepkilere göre şekillenir. Olumlu tepkiler

	ilişkileri ifade etmektedir.	alan davranışı tekrarlamakta, olumsuz tepki alansa davranışı sonlandırmaktadır.
6) TERFİ	Çalışanın daha üst mevkilere getirilmesi. Terfilerin adaletli yapılması. Terfi olanaklarının çalışanların performansına ve rekabete katkı sağlamasını ifade etmektedir.	Örgüt içerisinde terfi alacağını bilmek, çalışmada olumlu etki sağlar. Adil olmayan terfiler karşısında çalışanlar olumsuz etkilenir.
7) STATÜ SEMBOLLERİ	Rütbe düzeni, kişilere itibar ve hürmet sağlamaktadır.	Çalışanın statüsünü gösteren semboller kişileri motive etmektedir.

Kaynak: (Uğur, 2020: 69-70).

Dışsal motivasyon, bireyin kendi iç dünyasından sebep olan unsurlardan ziyade, bireyin dışında gerçekleşen etmenlerden kaynaklanmaktadır. Ödüllendirme, örgüt politikası, cezalandırma gibi unsurlar dışsal motivasyon faktörlerinden bazılarıdır. Bireyin motivasyonu bu faktörler ile düzenlenmektedir. Fakat dışsal motivasyon faktörünün etkisi geçici olup, yapılan davranışların kalıcılığı ise düşük olmaktadır. Bu durum ise dışsal motivasyonun olumlu ve olumsuz yanlarını ortaya çıkarmaktadır. Ödül, terfi, prim gibi faktörler olumlu olurken, kınama, cezalandırma, maaş kesintisi gibi unsurlarda olumsuz dışsal motivasyon faktörleri olarak değerlendirilmektedir (Acaray ve Günsel, 2017: 88).

2.4. Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Motivasyon kavramının asıl amacı kişilerin gerek iş yerlerinde gerekse özel hayatlarında içlerindeki istek ve heyecanı arttırmaktır. Motivasyon faktörleri kişilerin performanslarını iyileştirir ve geliştirmektedir. Ayrıca motivasyonu oluşturan faktörler birbirleriyle rekabet içine girmez, aksine birbirlerini tamamlamaktadır. Motivasyon faktörleri ise kendi içinde gruplara ayrılmıştır. Bu gruplar; ekonomik faktörler, psiko-sosyal faktörler ve örgütsel/yönetimsel faktörlerden oluşmaktadır (Kıray, 2019: 24).

2.4.1. Ekonomik Faktörler

Kişileri gerek iş hayatlarında gerekse özel hayatlarında motivasyonlarını önemli ölçüde etkileyen faktörlerin başında ekonomik faktörler yer almaktadır. Bu bölümde motivasyonu etkileyen ekonomik faktörler incelenecektir.

2.4.1.1. Ücret

Çalışan bireyler ücret faktörü vazgeçilmez bir unsur olarak kabul edilmektedir. Ücret, bireylerin toplum içerisinde saygınlığını arttırmakta ve toplumda var olduğunu gösteren tek unsur olarak görülmektedir. Ücret bireyin gerek toplum içerisinde gerekse özel yaşantısında statü kazanmasında en önemli araçlardan biridir. Çalışanların işlerinde başarılı olmasında yani yapmış olduğu işlerde motive olmasında maksimum katkı sağlamaktadır (Yapıcıoğlu, 2019: 25).

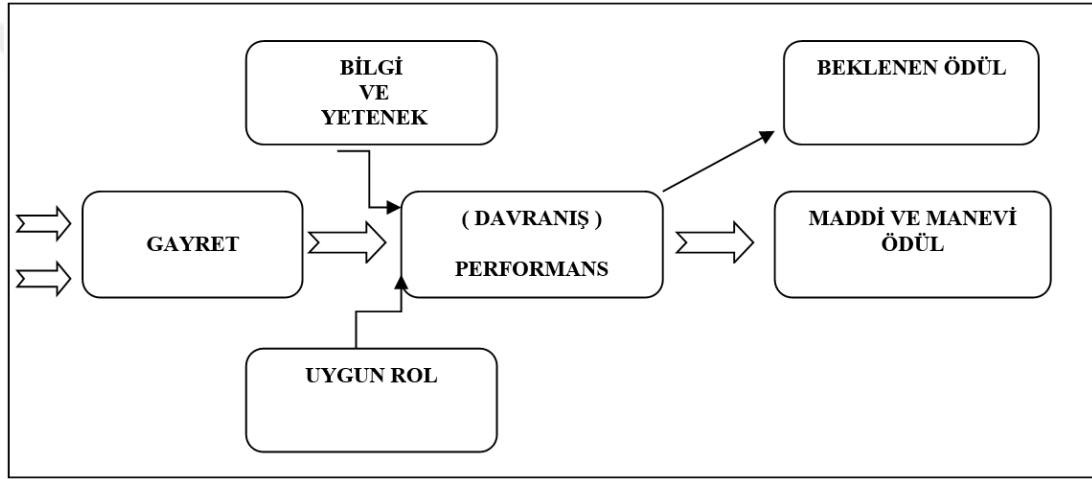
İşletmelerde kurulan eşit ücretlendirme veya ödüllendirme sisteminin faydaları şunlardır;

- Etkili bir ücretlendirme veya ödüllendirme sistemi çalışanları işletmeye bağlar.
- İşletmelerde verilen ödül, ikramiye, prim, gibi olanakların çalışanların her biri için eşit bir şekilde dağıtılması için iş değerlendirme tablolarının oluşturulmasına olanak sağlar.
- İşletmelerde ödenecek olan ödeme araçlarının işletmenin amaçlarına göre ödeme planının oluşturulmasında katkı sağlar
- İşletmelerin ücret politikalarına yönelik ilgili yasa ve yönetmeliklere göre raporların oluşturulması gibi faydaları vardır (Çakıcı, 2014: 29).

Kısacası ücret insanların tüm gereksinimlerini karşılayan önemli bir faktördür. Yönetici ait olduğu iş yerlerindeki personellerinin ihtiyaçlarını bilmeli ve karşılamalıdır. İhtiyaçları karşılanmış olan bir birey ya da çalışan kendini özgüvende hisseder ve motive olur. Böylece hem toplumda hem bireysel yaşamında hem de çalışma hayatından mutlu olur. Yani ücret çalışanların, kurum ve kuruluşların ve yöneticilerin işlerini kolaylaştıran araçtır (Aslantürk, 2014: 47-48).

2.4.1.2. Ödüllendirme/İkramiye

Motivasyon araçlarından biride ödül veya ikramiye sistemleridir. Çalışan bireyleri özendirmek ve örgüte bağlamak için ekonomik değeri olan ödüllerin verilmesi gerekmektedir. Bu ödül sayesinde çalışan kendi değerinin farkına varır ve kendini önemli hisseder. Böylece işletmeye daha çok bağlanır ve verimliliği artar. Bu ödüllendirme sisteminin amacı çalışanların kendilerini geliştirmelerini sağlamak, yeni bir icat veya buluş bulmalarında katkı sağlamaktır (Şengül, 2014: 28).



Şekil 2. Ödüllendirilme (Karakuzu, 2013: 59)

Ödüller bireyleri teşvik etmede son derece faydalıdır. Özellikle iş bölümlerinin dar olduğu işletmeler açısından oldukça sınırlıdır. Örgüt içerisinde yer alan iş görenler üretimde artış sağladığı zamanlarda, kaliteli mal üretme ve hizmet sunma konularında ve işletme disiplinlerine uyma gibi hususlarda verimli oldukları zaman ekonomik yönden ödüllendirilebilmektedirler. Verilecek olan bu ödüllerde de adil davranılması beklenmektedir (Soykenar, 2008: 33).

2.4.1.3. Kara Ortak Olma

Bazı işletmeler çalışanlarına ücret vermek yerine elde edilen kara ortak olmayı teklif etmektedir. Bu husustaki ilk örnekleri 1800'lü yılların sonunda Amerika Birleşik Devlet'inde görmek mümkündür. 1950'li yıllardan sonrada Avrupa genelinde kullanılmaya başlanmıştır. Günümüzde ise kara katılma konusu yönetimde söz sahibi

olma anlamına da gelmektedir. İşletmelerde kara katılma hisse senedi dağıtımını veya nakit yolu verme şeklinde gerçekleşmektedir (Kanbur, 2005: 50-51).

Kâra katılma yöntemi özel sektör açısından motivasyon aracı olarak kullanılabilir. Kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanabilecek bir motivasyon aracı değildir. Çünkü kamu kurum ve kuruluşlarında kâr elde etme amacı yoktur. Kârın dağıtılmasının üç farklı yolu vardır;

- Kârın dağıtılacak olan kısmın nakit olarak dağıtılması,
- Kârın dağıtılmasının ileri bir tarihe aktarılması,
- Her iki yöntemin birlikte kullanılması gibi kârı dağıtmada üç farklı yöntemden bahsetmek mümkündür (Bayrakdar, 2016: 36).

Kara katılma yöntemi sayesinde çalışanlar işletmeye bağlanır ve kendini işletmeyle özdeşirir. Böylece çalışanlar işletmenin başarı oranları ile daha yakından ilgilenir ve işletmeyi daha ileri taşır. Çünkü işletme kazandıkça çalışanda kazanacaktır. Çalışanlar yeni fikirler üreterek motivasyonları artar. Elde edilecek kar herkese eşit bir şekilde dağıtılır. Buda daha çok emek harcayan ve daha az emek harcayarak kar elde edilen kişiler arasında sorun çıkmasına yol açar ve motivasyonu düşürebilir (Künaracı, 2016: 20-21).

2.4.2. Psiko-Sosyal Faktörler

Motivasyon konusunda kişilerin özel ve çalışma hayatlarında önde gelen başlıklardan biri de psiko-sosyal faktörlerdir. Bu bölümde motivasyonu etkileyen psiko-sosyal faktörler incelenecektir.

2.4.2.1. Statü

Bireyler hem özel hayatlarında hem de toplumsal hayatlarında saygınlık kazanmak isterler. Özellikle iş yaşamlarında önemli biri olmak, önemli pozisyonda olmak, öne çıkma arzusu gibi hususlarda ellerinden gelenin fazlasını yapmak için çabalarlar. Böylece iş yerlerinde çalışmış olduğu kişiler arasında saygınlık kazanır ve motivasyonları önemli ölçüde artmaktadır (Aydın, 2013: 60).

Statü, çalışanlar için motivasyonu arttıran son derece önemli faktörlerin başında gelmektedir. Yapılan araştırmalara göre üst statüde olan bireylerin diğer bireylere göre daha verimli oldukları gözlemlenmiştir. Bireylerin başkaları tarafından örnek alınma, saygı görme, beğenilme arzuları statü faktörünün sonucudur (Gökay, 2007: 41).

2.4.2.2. Bağımsızlık

İşletmelerde çalışan bireylerin birçoğu kendi arzularını tatmin etmek için bağımsız çalışmak ister. Çalışan bireyler, inisiyatif kullanmak, yeni fikirler sunmak ve serbest çalışmak için bağımsızlık duygularını tatmin etmek ister. Böylece bireylere iş yaşamlarında kendini geliştirme fırsatı verildiğinde ise kendilerini önemli hisseder ve işletmeyi ileri taşımak için mücadele ederler. Böylece çalışanlar iş yerlerini sahiplenir ve motive olur (Kaçer, 2019: 31).

2.4.2.3. Yükselme

Bireylerin çalışma hayatlarında yükselme imkânları psiko-sosyal araçlardan birisidir. Bireylerin başarılarının sonucu olarak yetki ve sorumluluk verilmesi yani bulunmuş olduğu pozisyondan yükseltilmesi bireyler için önemli bir motivasyon aracıdır. Böylece çalışanlar görev yaptığı yerlere kolayca uyum sağlar ve motive olur (Seyirdici, 2020: 402).

Çalışan bireyler yeni başladıkları iş ortamlarında veya başlamadan önce ki iş arayışlarında öncelikle işletme ile ilgili yükselme olanaklarını araştırmaktadırlar. İş yaşamlarında veya iş yaşamları dışında gerek eğitim olanakları gerekse yılları içerisinde elde etmiş oldukları tecrübeler aracılığı ile bir üst pozisyonlara yükselmek isterler. Bu süreç içerisinde elde etmiş olduğu kazanımları işletmenin amaçları için kullanmaları ve sonucunda faydalarını görmeleri çalışanları mutlu etmektedir (Özkan, 2018: 40).

2.4.2.4. Sosyal Katılma

İş yaşamlarına başlayan bireyler öncelikle sosyal iletişimlerini karşılamak amacıyla işletme içinde veya işletme dışında oluşmuş sosyal gruplara katılmak isterler. Örgütler açısından bu sosyal gruplara katılmak çalışan bireyleri motive edecektir. Bu durum bireylerin iş yerlerinde kurmuş olduğu ilişkileri duygusal anlamda bağlar ve iş yerinden ayrılmasını zorlaştırır (Yaşar, 2015: 20).

İş görenler işe başladıkları andan itibaren çeşitli sosyal gruplara dahil olmak isterler. Bu gruplar aracılığıyla çeşitli kültürel etkinliklere katılır ve kendilerini geliştirme imkanı kazanmaktadırlar. İşverenlerin veya işletmede yönetici pozisyonunda çalışan yöneticilerin iş görenleri sosyal gruplara katılmaları konusunda teşvik etmeli, aksine engellememelidirler. Daha önce yapılmış olan araştırmalardan birisinde, çalışanların sosyal bir gruba dahil olmaları onların iş yaşamlarında veya yapmış olduğu işlerde hem sosyal hem de iş yaşamındaki verimliliklerini arttırdığı görülmüş olup sosyal katılımın önemi vurgulanmıştır (Aksoy, 2020: 95).

2.4.3. Örgütsel ve Yönetmel Faktörler

Bireylerin çalışma veya özel yaşantılarında katkı sağlayan önemli bir husus ise örgütsel ve yönetmel faktörlerdir. Bu bölümde ise motivasyonu etkileyen örgütsel ve yönetmel faktörler incelenecektir.

2.4.3.1. Amaç

Motivasyonu etkileyen faktörler içerisinde yer alan örgütsel ve yönetmel faktörlerden önemli etkileri olan amaç kriteri son derece motivasyon üzerinde etkilidir. Amaç motivasyon ve performans ile ilişkili bir kavramdır. Bu ilişkiden yola çıkarak amaç ile ilgili önerileri aşağıdaki gibi yorumlamak mümkündür. Bu öneriler;

- Amaçlar zorluk derecelerine bağlı olarak değişmektedir. Zor amaçlar, kolay amaçlara göre daha iyi performans kazanımını göstermektedir.
- Amaçlar etkili ve verimli bir şekilde yürütüldüğü zaman performansı ve motivasyonu pozitif bir şekilde etkiler.

- Amaçlar gereğinden fazla zorlaştırıldığı zaman performans durma noktasına gelebilir, hatta motivasyon düşebilmektedir. Bunun için zorluk derecesi belli seviyeden sonra eski haline düşürülmelidir (Öztürk, 2019: 36).

2.4.3.2. Yetki ve Sorumluluk

Bir işi yada görevi belirli kriterler çerçevesinde hukuki yollar açısından gerçekleştirmeye yetki denmektedir. Yetki veya yetki devri çalışanların sevgi, saygı, tanınma gibi ihtiyaçlarını gidermek açısından önemli bir motivasyon faktörüdür. Yetki çalışanlar ile yöneticiler arasındaki bağı güçlendirmekte ve örgüte bağlılığı arttırmaktadır (Salihoğlu, 2020: 51-52).

2.4.3.3. Eğitim ve Yükselme Olanakları

Bireyler yaşamları boyunca almış olduğu eğitimler aracılığıyla kazanmış oldukları bilgi ve birikimleri iş yaşamlarında da kullanmak isterler. Kullanmış oldukları bilgi ve beceriler karşılığında görevlerinde yükselme veya terfi elde etmek isterler. Bulunmuş oldukları pozisyonlar onlara zamanla yetersiz gelecek ve motivasyonlarını düşürecektir. Kısacası çalışan bireyler için eğitim ve yükselme imkanları son derece önemli olup motivasyon üzerinde oldukça etkilidir. Bu durumda bireylerin çalışma ve özel yaşamlarında etkileyecektir (Özçiçek, 2015: 46-47).

2.4.3.4. Çalışma Koşulları

Bireyler için iş hayatlarında en dikkat çekici husus çalışma koşulları veya çalışma ortamlarıdır. Çalışma ortamları çalışan bireylerin kişisel özelliklerini, beklentilerini, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte düzenlenmelidir. Bu husus çalışanların sağlık kriterleri açısından da pozitif değerlendirilmektedir. Böylece çalışanların moralleri tavan yapacak ve kendilerini huzurlu, güvenilir bir oramda hissedeceklerdir. Yani çalışma koşulları iyileştirildiği zaman çalışanlar özel ve iş yaşantılarında pozitif değişiklik yaşayacak, böylece oluşacak iş kazaları ve iş hastalıkları riski de minimize edilecektir (Duman, 2014: 137-138).

2.5. Motivasyon Teorileri

Motivasyon teorileri kapsam ve süreç teorileri olmak üzere iki ayrı başlığa ayrılmaktadır.

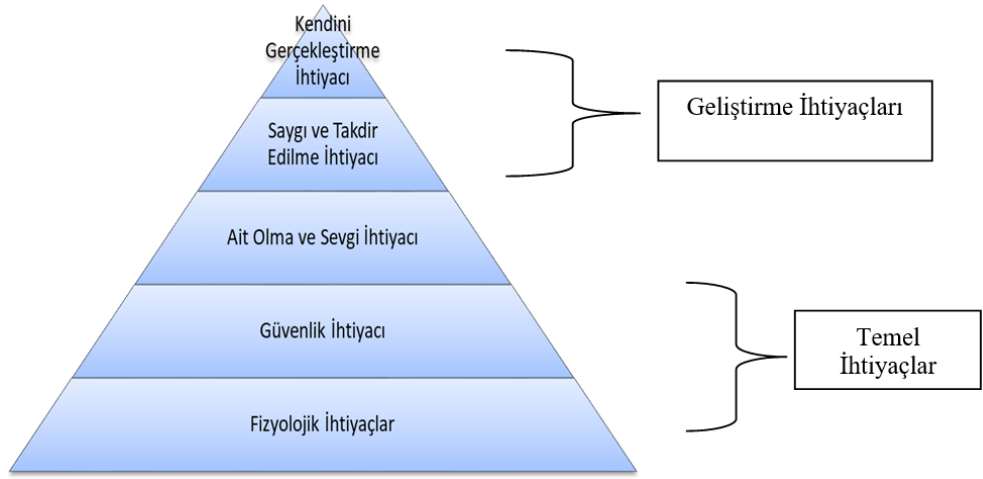
2.5.1 Kapsam Teorileri

Kapsam teorilerinin asıl amacı, kişilerin örgüt veya çalışma ortamlarında kendilerini etkileyen motivasyon unsurlarını araştırmaktır. Kapsam teorilerini kullanan kuram sahipleri kendi içerisinde dört ayrı başlığa ayrılmaktadır. Bu kuramcılar;

- Abraham Maslow'un Motivasyon Teorsisi: İhtiyaçlar Hiyerarşisi
- Fredick Herzberg'in Motivasyon-Hijyen (Çift Faktör) Teorsisi
- David Mc Clelland'in Başarma İhtiyacı Teorsisi
- Clayton Alderfer'in ERG Kuramı (Aytaç, 2021: 12).

2.5.1.1. Abraham Maslow'un Motivasyon Teorsisi: İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Abraham H. Maslow, Hümanist Psikolojinin Amerika Birleşik Devletleri'ndeki öncülerinden biridir. Ayrıca Maslow'un geliştirmiş olduğu "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" motivasyon konularında en çok ilgi gören teorilerden birisidir. Geliştirmiş olduğu bu teorinin altında yatan asıl etmen, insanların doğuştan gelen ihtiyaçlarının var olduğu gerçeğidir. İnsanların doğuştan ortaya çıkan bu ihtiyaçlarını "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" piramidinde göstermiş olup, bu piramidin alt tabakasında bulunan ihtiyaçlar karşılanmadan, üst tabakadaki ihtiyaçların insanın davranışlarını yönetmesinin söz konusu olamayacağını belirtmiştir (Alan, 2006: 25).



Şekil 3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Küçüközkan, 2015: 102)

Şekil 3' de gösterildiği gibi Maslow İhtiyaçları beş kategoriye ayırmıştır. Bu beş kategori;

- Fizyolojik İhtiyaçlar
- Güvenlik İhtiyacı
- Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı
- Saygı ve Takdir Edilme İhtiyacı
- Kendini Gerçekleştirme İhtiyacıdır.

İlk üç ihtiyaç temel ihtiyaçlar kategorisinde değerlendirilirken, son iki ihtiyaç ise geliştirme ihtiyaçları kategorisinde değerlendirilmektedir.

Şekil 3'de gösterilen Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, birinci basamakta fiziksel ihtiyaçlar yer almakta olup, bu ihtiyaçlar yemek yeme, uyuma, vb. gibi temel ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Sonraki adım güvenlik ihtiyacı olup, bireylerin kendilerini güvenli hissettikleri ortamlarda yer almalarını veya çalışmalarını ifade etmektedir. Üçüncü basamakta ait olma ve sevgi ihtiyacı yer almakta ve burada ise sosyal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik durumlar ele alınmıştır. Dördüncü basamakta saygı ve takdir edilme ihtiyacı yer almakta ve bireyler için saygı ve takdir görme gibi kavramların önemli olduğu hususu vurgulanmıştır. Son basamakta ise kendini gerçekleştirme unsuru yer almakta olup, burada bireyin kendi değerinin

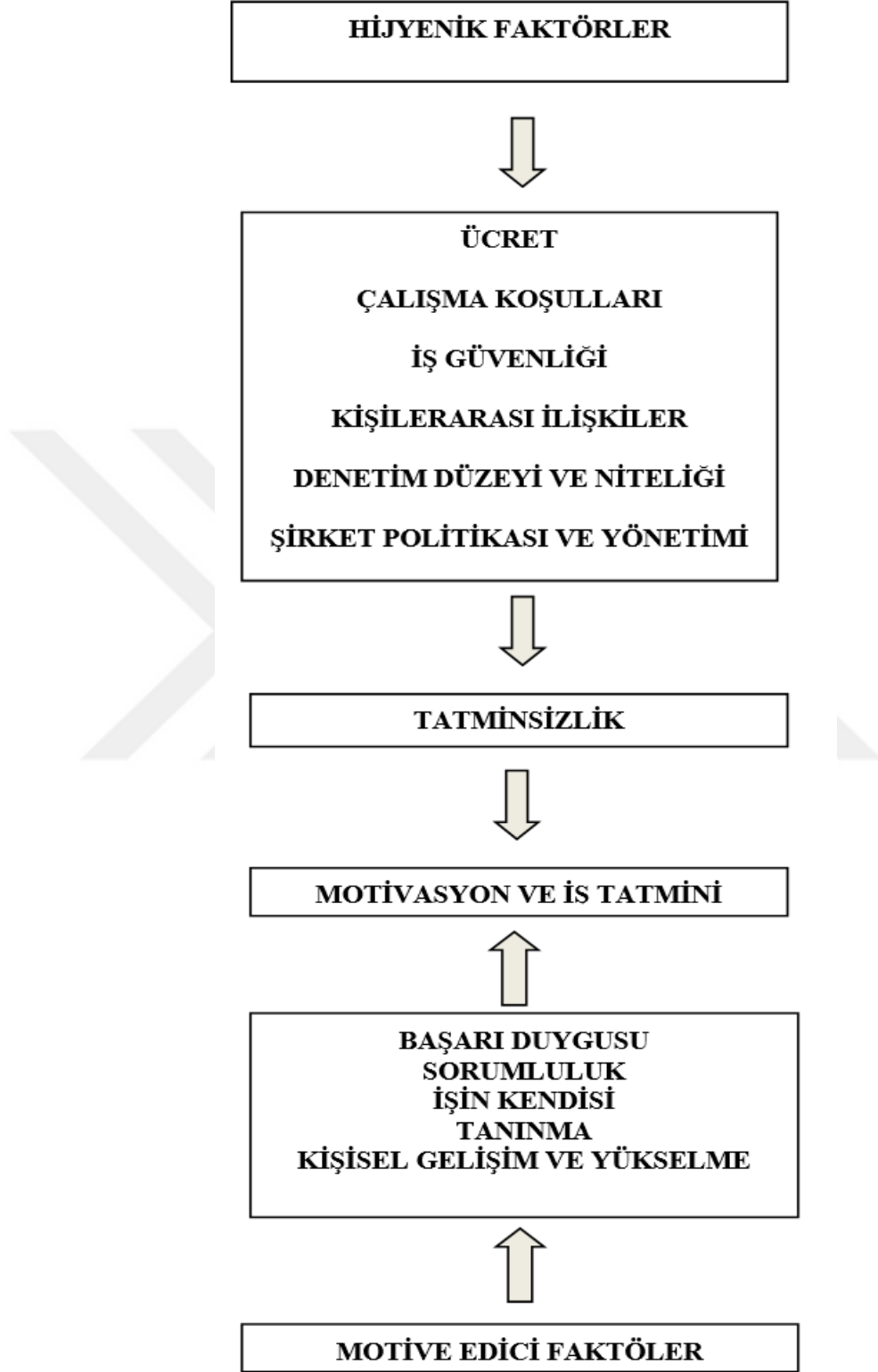
farkına varmasını yani kendini keşfetmesine yönelik vurgulama yapılmıştır. Kısacası piramidin alt basamakları birey için gerekli olan temel ihtiyaçlardan oluşmakta, yukarı doğru çıkıldıkça bu durum sosyal ihtiyaçlara doğru dönüştüğünü ve en sonunda bireyin kendini tamamlamasıyla bu durumun tamamlandığı vurgulanmaktadır (Kula, 2015: 195).

Maslow, yukarıda Şekil 3’de gösterilen piramitte ihtiyaçların belirli bir sırasının olduğunu ve sıralardan birinin ihtiyaç düzeyi karşılanmadıkça bir üst sıraya geçilemeyeceğini teorisinde öne sürmüştür. Yani ihtiyaçlar arasındaki geçişlerin ancak en alt katmanda yer alan ihtiyacın giderilmesi ile karşılanabileceğini vurgulamıştır. Alt tabakalardaki ihtiyaçların önemli olmasının sebebi ise temel ihtiyaçların bu tabakalarda yüksek ve önemli olması ile ilgilidir (Küçlü, 2021: 16-17).

2.5.1.2. Frederick Herzberg’in Motivasyon-Hijyen (Çift Faktör) Teorisi

Popüler bir yönetim kuramcısı olan Frederick Herzberg’in çift faktör kuramı, motivasyon ve hijyen kuramı olarak da isimlendirilmiştir. Herzberg’in kuramında, iş tatmini ve verimlilik konuları üzerinde yoğunlaşmış olup, işin kendisi ile ilgili olan ve çalışanları tatmin eden konuları motive edici faktörler olarak ayırmış, işin çalışma koşulları ile ilgili konuları ise hijyen faktörleri olarak ayırarak iki başlık halinde açıklamıştır (Bulduklu, Gökçe ve Şahin, 2010: 237).

Motivasyon faktörlerindeki amaç, çalışanların yapmış oldukları işlerinde verimliliği, istek ve ihtiyaçlarını arttırmaktır. Hijyen faktörleri ise asgari etmenler olup, bu faktörler olmadan çalışanlar motive olamamaktadır. Denetim, çalışma şartları, ücret, iletişim, güvenlik, işletme ve yönetici politikaları gibi hususlar hijyenik faktörler olarak değerlendirilmektedir. Sonuç olarak motivasyon, motive edici unsurlar yerine getirildiğinde sağlanırken, hijyenik faktörler olmadan motive edici unsurları sağlamak çalışanları motive etmek için tek başına yeterli olmamaktadır (Aksoy ve Korkmazer, 2017: 822-823).



Şekil 4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı (Cansız, 2019: 38)

Şekil 4’de görüldüğü gibi Herzberg’in Çift Faktör Kuramı’nda hijyen ve motive edici faktörlerin birleşimi önemli olup, Herzberg için kuramda asıl önemli olan iş doyumunun gerçekleşmesidir. Şekil 4’teki hijyen ve motive edici faktörler ile iş doyumunu üzerinde etkisini incelemiş, bu faktörler iş doyumunu arttırabilir veya azaltabilir özelliğe sahiptir.

2.5.1.3. David Mc Clelland’ın Başarma İhtiyacı Teorisi

David Mc Clelland tarafından ortaya atılan başarma ihtiyacı teorisi, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde ki üst düzey ihtiyaçlar olarak öne sürülen faktörlere de benzetilmektedir. Mc Clelland, kişilerin kendiişlerinde iyi olma, en iyisini arama gibi duygularının altında başarma ihtiyacının olduğunu vurgulamaktadır. Bir kişinin yada bir kurumun başarı veya başarısızlığının motivasyon üzerinde oldukça önemli olduğunu ifade etmektedir. Yüksek başarma arzusuna sahip olan bireylerin daha kararlı ve realist olduklarını, daha zor hedefler seçip bunlara ulaşmak için çabaladıklarını ifade etmektedir (Yeşil, 2016: 171).

David Mc Clelland tarafından geliştirilen bu kuramda bireyler üç farklı grubun etkisi altında ihtiyaçlarını ve davranışlarını göstermektedir. Bu üç grup;

- 1) **Başarma İhtiyacı:** Diğer bireylerden üstün olma, başarılı olma dürtüsü yer almaktadır.
- 2) **Güç İhtiyacı:** Kişinin farklı insanlarla bir araya gelerek yapamayacağı bir işi yaptırma ihtiyacı yer almaktadır.
- 3) **İlişki İhtiyacı:** Kişinin diğer bireyler ile samimi ilişkiler kurması ihtiyacını ifade etmektedir.

David Mc Clelland’a göre yukarıdaki güdüler farklı tatmin durumlarını veya duygularını ifade etmektedir (Erdem, 1997: 74-75). Sonuç olarak David Mc Clelland, kişilerin ihtiyaçlarının doğuşundan beri var olduğunu, diğer bireyler ile ortak sosyal ortamlar aracılığı ile tecrübeler ve iletişim yolları vasıtasıyla kazandığını ifade etmektedir. Bu araştırmalarının sonucunda ortaya başarı ihtiyacının çıktığı görülmektedir. Yani iş görenin başarma ihtiyacı arzusu yoğun ise yapmış olduğu işlerde motivasyonu ve verimliliğinin artacağını ifade etmektedir (Oran, 2016: 39).

2.5.1.4. Clayton Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer, Maslow ve Herzberg'in kuramlarına benzer bir sınıflandırma yaparak motive edici faktörleri farklı bir tarzda açıklamaya çalışmıştır. Alderfer ihtiyaçları üç farklı gruba ayırmıştır. Bu üç grup; var olma, aidiyet ve gelişme ihtiyaçlarıdır. Oluşturmuş olduğu gruplar arasında keskin sınırlar ve hiyerarşik bir düzenleme yoktur. İhtiyaçlar belirli bir sıralamaya tabi olmamakla beraber, birden fazla ihtiyaç grubu bireyi aynı anda tatmin edebileceğini ifade etmektedir (Balaban, 2006: 12-13).



Şekil 5. ERG Modeli ile İhtiyaçlar Hiyerarşisi Karşılaştırılması

ERG Teorisi ile Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli karşılaştırıldığında, ERG modelinin daha esnek bir yapıya sahip olduğunu, ihtiyaçlar arasında geçişlerin serbest olduğunu, keskin sınırlar olmadığını, ERG modelindeki üç grubunda bireyi tatmin edebileceğini vurgulamaktadır (Görgülü ve Tekin, 2018: 1562).

2.5.2. Süreç Teorileri

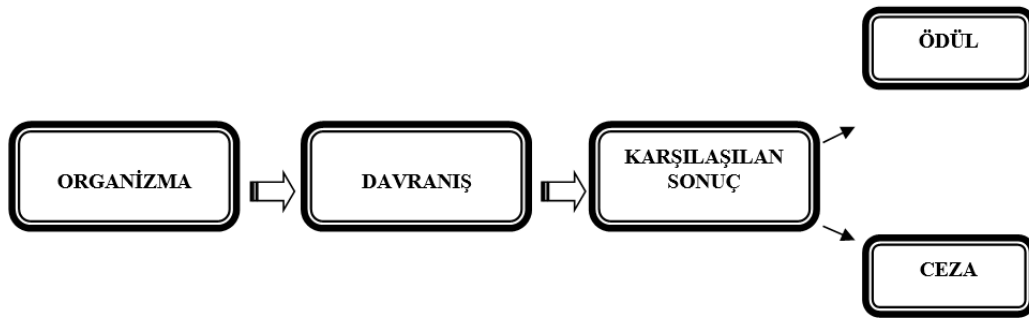
Süreç teorilerinin asıl ilgilendiği konu, bireylerin göstermiş oldukları davranışlarının ortaya çıkış aşamasından başlayarak duraksamasına kadar geçen süre içerisinde ki faaliyetlerinde ki değişkenleri anlatan teoridir. Süreç teorilerinin ağırlık noktası bireylerin hangi amaçlar ile nasıl motive olduklarını açıklamaktır. Kapsam

teorilerinden farkı ise, bireyin iç dünyasını incelemek yerine, bireyin çevresini yani dış dünyasını ve kendi davranışlarını etkileyen unsurları anlamak ve bunların kullanımını incelemektir (Konur, 2006: 47). Süreç teorileri başlığı altında;

- B.F. Skinner'in Davranış Şartlandırılması Yaklaşımı,
- Bekleyiş Teorileri,
- Vroom'un Bekleyiş Teorisi,
- Lawler-Porter Modeli,
- Adams'ın Eşitlik Teorisi,
- Locke'un Amaç Teorisi,
- Atıf Teorisi konu başlıkları incelenecektir.

2.5.2.1. B.F. Skinner'in Davranış Şartlandırması Yaklaşımı

B.F. Skinner davranış şartlandırması yaklaşımında, Pavlov'un klasik şartlandırma yaklaşımından farklı bir yaklaşımla ele alarak açıklamaya çalışmıştır. Klasik şartlandırmada, zil sesleri yiyeceği belli ederek köpeklerin tükürük salgılarının akmasına yol açmıştır. Yani zil sesi uyarısına karşı köpekler tarafından bir tepkiye yol açmıştır. Sonuçsal şartlandırma da ise herhangi bir tepkinin sonucu yine o tepkiye bağlı olarak tekrardan ortaya çıkmasına yol açacaktır (Tiryaki, 2008: 91). Sonuçsal şartlandırmanın ortaya çıkışı ise aşağıdaki şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil 6. Sonuçsal Şartlandırma Yaklaşımı (Dirim, 2004: 90)

Skinner'e göre bireyler çeşitli ihtiyaçlarında dolayı bir takım davranış göstermektedir ve göstermiş oldukları davranışların önemli sonuçları olabileceğini açıklamıştır.

Sonuca göre birey göstermiş olduğu davranışı gösterebilir veya göstermeyebilmektedir. Eğer sonuç bireye haz veriyorsa birey davranışı göstermekte, birey için ortaya çıkan sonuç acı veriyorsa aynı davranışı birey bir daha göstermemektedir. Burada ki amaç ödüllendirilen davranışın güçlendiriciler vasıtası ile sürekliliğinin sağlanmasıdır (Erol, 2008: 31).

Skinner'in teorisinde önemle vurguladığı asıl amaç, kendiliğinden ortaya çıkmayan bir davranışın bazı unsurlar aracılığıyla ortaya çıkarmaktır. Öne sürmüştüğü teoride dört tane pekiştirici bulunmaktadır. Bu pekiştiriciler;

- Olumlu Pekiştiriciler: Takdir, ödül verme yoluyla istenilen bir davranışın ortaya çıkmasına yol açmaktadır.
- Olumsuz Pekiştiriciler: Olumlu pekiştiricilerden farklı olarak, olumsuz pekiştiriciler ortadan kaldırıldığında istenilen davranışların ortaya çıkma olasılığı artmaktadır.
- Cezalandırma: İstenmeyen davranışların ortaya çıkması durumunda verilmektedir.
- Kayıtsız Kalma: Bu pekiştirmede, istenmeyen bir davranışa karşı kayıtsız kalma durumunda davranış bir daha yinelenmeyecektir (Akkuş, 2012: 52).

2.5.2.2. Bekleyiş Teorileri

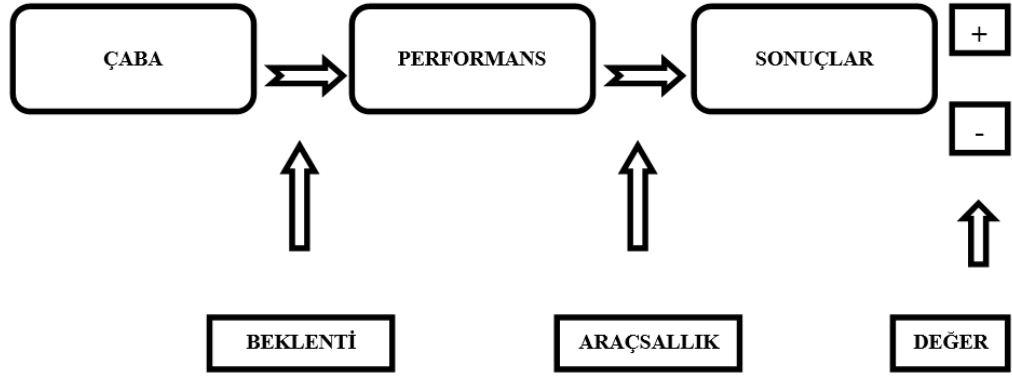
Bekleyiş teorileri incelendiğinde karşımıza iki önemli başlık çıkmaktadır. Bu iki önemli başlık;

- Vroom'un Bekleyiş Teorisi ve
- Lawler-Porter Modeli'dir.

2.5.2.2.1. Vroom'un Bekleyiş Teorisi

Süreç teorileri içerisinde en popüler olan kuramlardan biride bekleyiş teorileridir. Bekleyiş teorileri ilk kez 1960'lı yıllarda Victor H. Vroom tarafından ortaya çıkarılmıştır. Bu teorinin asıl temelini oluşturan unsurlar, beklenti ve sonuçtur. Bu ki

unsurda motivasyon için oldukça önemlidir. Vroom'un bekleyiş teorisine göre, bireyin güdülenmesinin, göstereceği davranışın amaca ulaşacağı beklentisi ile kişinin amaca vermiş olduğu değerin çarpımına eşit olacağını savunmaktadır (Samadov, 2006: 45).



Şekil 7. Bekleyiş Teorisine Göre Motivasyon (Erenel, 2015: 365)

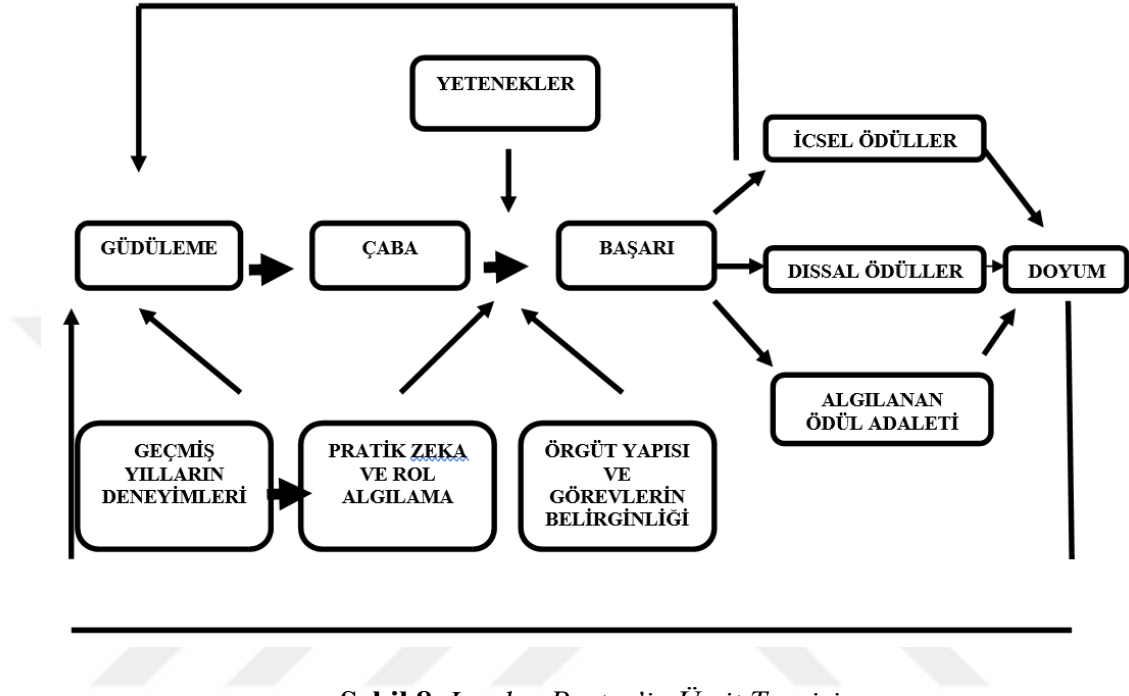
Bekleyiş teorisinin asıl amacı bireylerin belirlemiş oldukları amaçları ile çalışma hayatlarındaki davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Vroom'un bekleyiş teorisinin üç önemli konu başlığı vardır. Bunlar beklenti, valance ve araçsallıktır.

- Beklenti: İnsanların yapmış oldukları işlerde, emeklerinin karşılıklarını alma inançlarıdır.
- Valance: İnsanların herhangi bir hedefe ulaşma isteğidir. Valance değeri +1, 0 ve -1 değerleri ile ifade edilmektedir. Birey ödülü isterse +1 değerinde, birey ödülü istemiyor hatta o ödülünden kaçırıyorsa -1 değerinde, birey ödüle kayıtsız kalıyorsa 0 değerinde olduğunu ifade etmektedir.
- Araçsallık: Bu kavram işle ilgili olup, işle ilgili güzel bir performansın istenilen sonuca ulaşma beklentisidir (Koyuncuoğlu, 2016: 17).

2.5.2.2.2. Lawler-Porter Modeli

Lawler ve Porter, Vroom'un bekleyiş teorisini bir farklı boyuta taşıyarak, teoride yer almayan tutumsal değişkenleri kendi kuramlarında ele alarak farklı bir bakış açısı getirmiştir. Teoride öne sürdükleri asıl sav, bireylerin göstermiş oldukları çabalarının doğrudan performansla ilişkilendirilmediğini, bireyin bilgi ve yeteneklerinin yetersiz

olması durumunda ortaya iyi bir performans koyamayacaklarını iddia etmektedir. Kuram, performansın doyum noktasına ulaşması durumunda, performans ile ulaşılan ödüller ve bu durumların algılanmasıyla ilgili doyum durumlarını belirlediğini ve bu süre zarfındaki süreçleri anlatmaktadır (Ilıman ve Öztürk, 2015: 76).

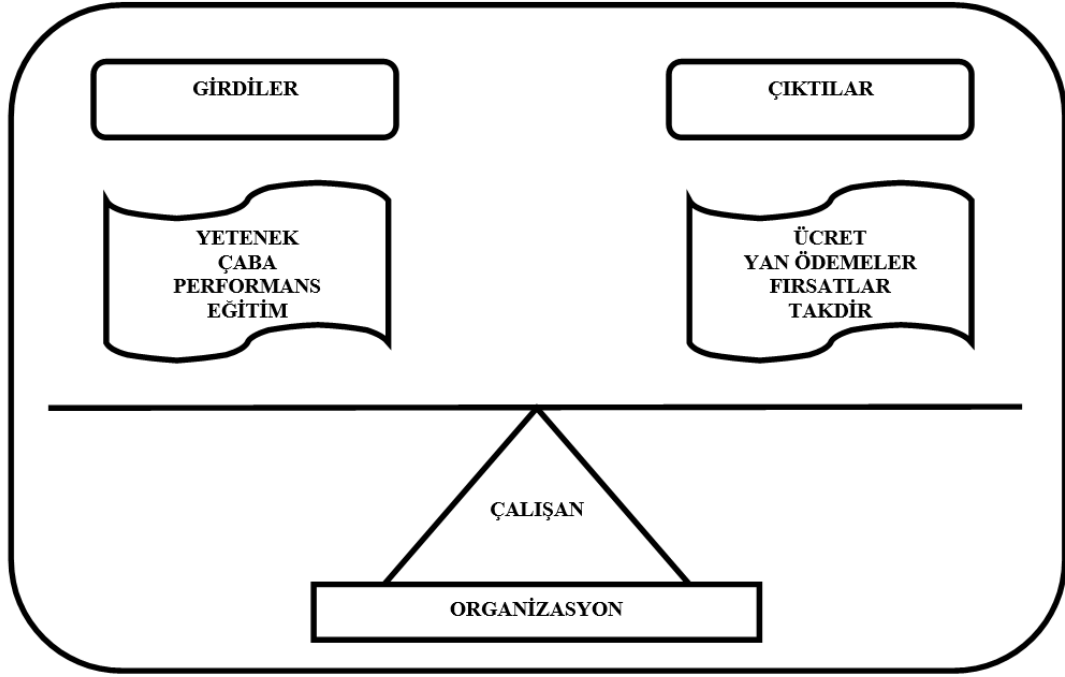


Şekil 8. Lawler-Porter'in Ümit Teorisi

Lawler-Porter modeli iki temel unsura dayanmaktadır. Birinci unsur, çalışan bireylerin görevlerindeki çabalarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi, ikinci unsur ise bireylerin göstermiş oldukları çabalar ile uygulama arasındaki ilişkileri etkileyen faktörlerin belirlenmesidir (Yapar, 2005: 59).

2.5.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Literatürde sıklıkla karşılaşılan kuramlardan biride Adams tarafından ortaya atılan Eşitlik Kuramıdır. 1963 yılında Adams tarafından ortaya atılmış olan bu teori, Leon Festinger'in Bilişsel Çelişki teorisinden esinlenmiş denge teorisi olarak bilinmektedir. Bu teoride asıl amaç, bireyin yapmış veya yapacağı işlerde girdi ve çıktı hesabının yapılmasıdır. Yani bireyin yapmış olduğu işlerdeki fedakârlıklar girdi ve bu fedakârlıkların sonunda elde etmiş değerler ise çıktıyı ifade etmektedir. Girdi ve çıktı süreci içerisindeki denge ise önemlidir (Beste ve Kılıç, 2016: 196-198).



Şekil 9. Adams'ın Eşitlik Kuramı

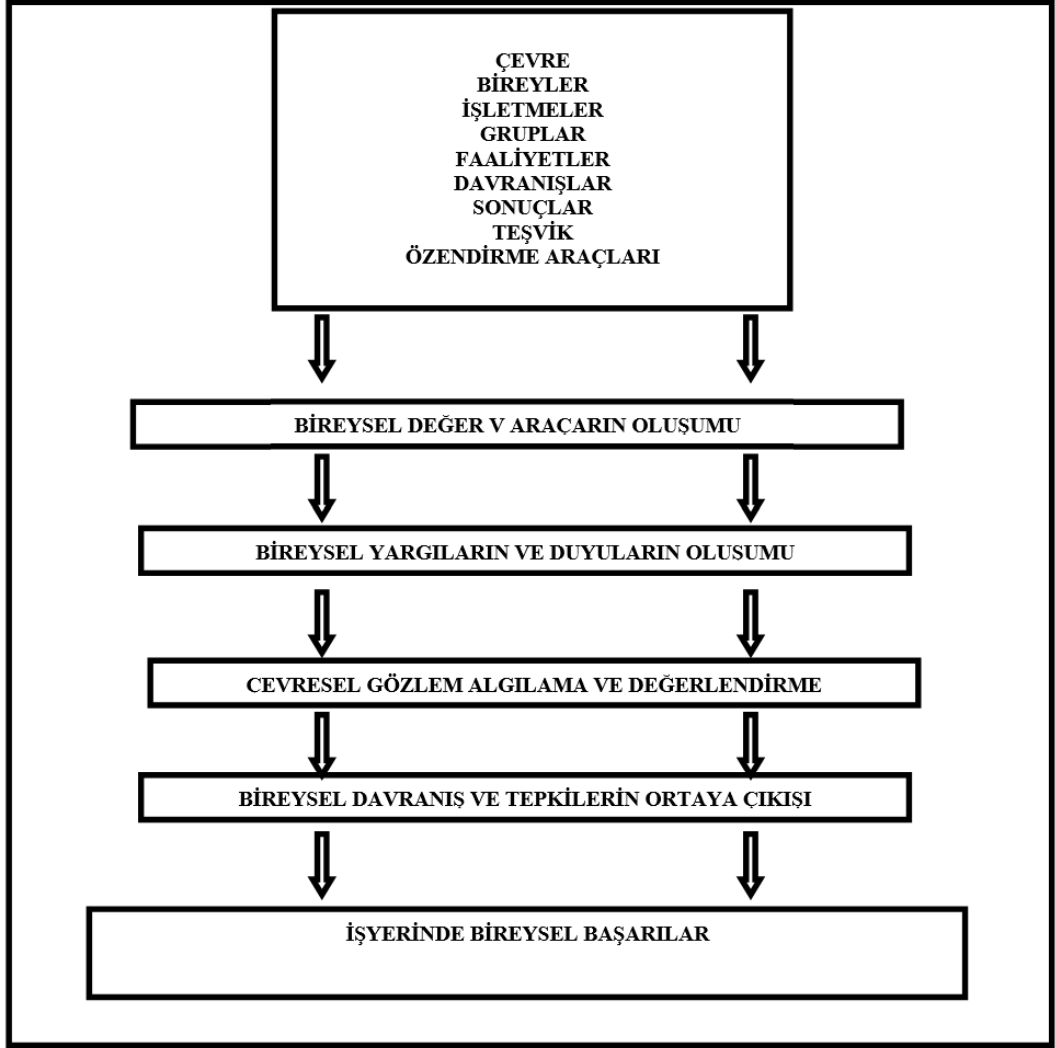
Şekil 9 incelendiğinde Adams'ın Eşitlik Teorisinde, çalışan bireyler tarafından ortaya çıkartılan girdi ve çıktılar arasındaki eşitlik yani denge öznel olarak belirlenmektedir. Eğer bireylerin ortaya koymuş olduğu girdiler sonucu elde edeceği kazanımlar eşit değilse iş doyumu azalacaktır. Bu da performansı azaltacak ve eşitlik eski denge noktasına ulaşacaktır. Girdi ve çıktılar arasında dengesizlik olma durumunda iş doyumunun azalacağını ifade etmektedir (<https://egitimyonetimi.org/adamsin-esitlik-kurami/>).

2.5.2.4. Locke'un Amaç Teorisi

Locke tarafından ortaya atılan amaç teorisi, bireylerin iş ortamlarındaki davranışlarının temelinde kararlı olduklarını yani çalışanların hedeflerini başarana kadar çalıştıklarını ifade etmiştir. Kuram; özendiriciler, amaç ve performans ilişkisi etrafında dönmektedir. Kurama göre amaç oluşturma süreci beş kademe gerçekleşmektedir;

- Çalışanların kendi amaçlarını belirlemesi,
- İşletme içerisindeki etkileşim,

- Yönetici ve çalışan bireylerin amaçların özelliklerini benimsemesi,
- Gerekli düzeltmelerin yapılması,
- Amaçların kontrol edilmesi veya değiştirilmesi kademelerinde gerçekleşmektedir (<https://egitimyonetimi.org/lockeun-amac-kurami/>).



Şekil 10. Locke'un Amaç Kuramı

Şekil 10' da görüldüğü gibi Locke'un Amaç Kuramında bireylerin iş doyumuna ulaşmaları için öncelikle çalışmış oldukları iş yerinin amaçlarının gözden geçirmeleri gerektirdiklerini, sonra kendi sosyal çevrelerini yorumlaması gerektirdiğini, kendi değer yargıları ile belirlemiş oldukları amaçlar yolu ile iş doyum düzeylerini belirlediklerini öne sürmüştür. İşletmelerin çalışanları özendiriciler yoluyla onları

teşvik etmeleri gerektirdiğini, buda çalışanların iş doyumunu arttıracakını ifade etmiştir (<https://egitimyonetimi.org/lockeun-amac-kurami/>).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KURUM AİDİYETİ VE KURUM AİDİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

3.1. Aidiyet Kavramı

Aidiyet kavramı, insanlar arasındaki ilişkilerde ortaya çıkan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kelimenin meali “ait olma hali”, “ilişkin olma” gibi anlamlara gelmekte olup, ilişkilendirme kavramı ile son bularak ortaya çıkmıştır. İlişkilendirme kavramından kasıt ise, herhangi bir objeye, topluluğa veya sosyal bir gruba dâhil olma anlamına gelmektedir (Bacızade, 2017: 18).

Ayrıca aidiyet, ait olunan bir şeyle ilişkili olarak bir çıkarılma ya da bütünleşme sürecidir. Aidiyet kavramı bireyin doğuşundan başlayıp yaşamı sonuna kadar onunla devam eden sosyal çevresi ile birlikte inşa edilen bir süreçtir. Yani aidiyet, bireyle beraber şekillenir, yenilenir ve değişiklik kazanmaktadır (Alptekin, 2011: 20-21).

Aidiyet kavramı bilim adamları tarafından araştırılan çok boyutlu bir kavramdır. Bazı akademisyenler aidiyeti, bireyi topluma bağlayan bir kavram olarak açıklamıştır. Yani ait olma hususunun insan olmak kadar öneminden bahsetmişlerdir. Ayrıca aidiyet, kişinin sosyal ve maddi çevresi olarak da değerlendirilmiştir. Ayrıca akademisyenler aidiyet kavramını performans ile ilişkilendirerek farklı bir boyut kazandırmış ve bu durum teorik olarak da kabul edilmiştir (Reyna, 2016: 32).

3.2. Kurumsal Aidiyet Kavramı

Kurum aidiyeti kavramını anlamak için öncelikle aidiyet kavramının anlamının araştırılması gerekmektedir. Aidiyet kavramına yönelik yapılan araştırmalarda ise

aidiyet kavramını, bir bireyin başka bir insana, düşünce tarzına, değer verdiği herhangi bir nesneye veya kendisine önemli gelen durumlara karşı sadakat duygusu beslemesi anlamına geldiği tanımı çıktığı görülmüştür. Bu tanımdan yola çıkarak kurumsal aidiyet kavramı ise, çalışan bireylerin iş yerlerine yani buldukları kurumda kalmaları için bağlı oldukları kurumlarda kurum yararına çalışma, kurumun amaç ve vizyonları için taraflı bir şekilde bağlılık hissetmesi anlamına gelmektedir (Bezirgan ve Kaplan, 2020: 416).

Kurumsal aidiyet kavramı, bireylerin kendilerini ait hissettikleri veya herhangi bir kuruma karşı hissetmiş olduğu özdeşleşme boyutu olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamadan yola çıkarak kurumsal aidiyet kavramının üç önemli boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar;

- Çalışanların tereddütsüz buldukları kuruma bağlı kalmaları gerektirdiği düşüncesine sahip olması,
- Çalışanların kurumun çıkarlarına yönelik çalışması gerektirdiğini,
- Çalışanların kurumun amaçlarını sorgulamadan kabul etmeleridir.

Yukarıda maddeler halinde sıralanan bu boyutlar çalışanlar tarafından kabul edildiklerinde kurumsal aidiyet gerçekleşmiş olacaktır (Demir, 2019: 12).

Ayrıca kurumsal aidiyet ile bireyler arasında karşılıklı etkileşim mevcuttur. Bu etkileşimden kasıt, bireylerin kurumsal aidiyeti sağlamak için kurumun amaç, vizyon ve politikalarına yönelik çalışması gerektiğini, kurumu olduğu gibi kabul etmesini ve kurumda kurmuş olduğu bağlantılar sayesinde kurumsal aidiyet tamamlanmış olacaktır (Günbayı ve Varlık, 2019: 1561).

Kurumsal aidiyet, çalışan bireylerin davranışlarını dört farklı yolla etkilemektedir. Bu dört farklı yol;

- Bireyin kendisini kurumun amaç ve hedeflerine adanması gerektirdiğini ve bu yolla kurumun etkinliklerine katılabileceğini belirtmektedir.

- Kurumsal aidiyet ile kurumdan istifa arasında orantılı ters ilişki bulunmaktadır.
- Bireyin yapmış olduğu iş ile ilgili arzuladığı doyuma ulaşması sonucu, bireyin zaman içerisinde kurumdan ayrılması gerektirdiği düşüncesine sahip olmasında etkili bir unsur olarak görülmektedir.
- Bireyin zamanla ait olduğu kurum ile özdeşleşmesi veya bağlanması bireyin o kurumda kalma ve kurum için kendini adama aşamasında önemli ölçüde içinde gayret uyandırdığı hususu ön plana çıkmaktadır (Cılız, 2017: 6).

Sonuç olarak kurumsal aidiyet kavramı, bireyin örgütün amaçlarına yönelik davranışlar sergilemesi gerektirdiğini, örgütle kendini bütünleştirmesini, diğer bireyleri örgütte kalmaları için ikna etmesi gerektirdiğini ve kurumun amaç, vizyon ve misyonları için üstün çaba sarf etmesi gerektirdiğini ifade eden kavramdır (Tatar, 2020: 15).

3.2.1. Kurumsal Aidiyetinin Önemi

Birçok araştırmacı kurumsal aidiyet üzerine farklı çalışmalar ortaya koymuştur. Bu çalışmaların giderek artması ile kurumsal aidiyet zamanla önem kazanmıştır. Bu önemin artış nedenleri ise;

- Kurumsal aidiyet kavramının kurumun işlevselliğine katkıda bulunması,
- Kurumsal aidiyeti yüksek olan kişilerin, düşük olan kişilere göre performanslarının daha verimli olması,
- Kurumsal aidiyet kavramının dürüstlük, doğruluk gibi kavramlarla insanlara güven vermesi,
- Çalışan bireylerin kurumdan ayrılış nedenlerinin yapmış olduğu işlerde maksimum doyuma ulaşmış olması gibi nedenler ile zamanla önemi giderek artmıştır (Er, 2016: 5-6).

Kurumsal aidiyet işletmeler açısından oldukça öneme sahiptir. Çünkü işletmelerin politikalarını yerine getirmesi için bir yönetim görevi görmektedir. Örgüt bünyesindeki işverenler ile iş görenler arasındaki bağı güçlendirir. Böylece kurumda

ast-üst ilişkisi oluşturur ve kurumda bir imaj yaratır. Kurumsal aidiyetinin güçlü ve güvenilir olması, işletmelerin hem amaç hem de politikalarının gerçekleşmesinde önemli rol oynarken, işletmelerde ileriye dönük bir istikrar oluşturur. Böylece hem işletmeyi hem de işletme içerisindeki çalışanlarda maksimum verim aşılır (Altunkaya, 2019: 37).

Kurumsal aidiyetin önemi kapsamında vurgulanacak olan asıl husus, aidiyet kavramının hemen hemen her yerde karşımıza çıkmasıdır. Bu sebeple kurumsal bağlılığın teşvik edilmesi, çalışanların yükselme, başarı gibi hususlarda önünü açmasında son derece önemli rol oynamaktadır. Ayrıca örgüt veya kurum içindeki bağlılığı güçlendirmekte, çalışanlar açısından ılımlı bir iş ortamı yaratmaktadır. Lakin gerek yöneticiler, gerek iş görenler, gerek se işverenler açısından uzlaştırılmış bir programın oluşturulması gerekmektedir. Böyle bir programın varlığı her işletmede olmayabilir. Programın uygulandığı işletmeler de kurumsal aidiyet gerçekleşmiş olacak ve önemi giderek artacaktır (Konak, 2019: 38).

3.2.2. Kurumsal Aidiyet Türleri

Bu bölümde kurumsal aidiyet türlerinden; örgütsel yurttaşlık, mesleğe bağlılık, iş-göreve bağlılık ve kurumsal sadakat konu başlıkları incelenecektir.

3.2.2.1. Örgütsel Yurttaşlık

Örgütsel yurttaşlık kavramına yönelik yapılan araştırmalar 1980'li yıllarda Dennis Organ ve arkadaşları tarafından yapılmış olup, bireyin ödül vb. gibi araçlarla teşvik edilmeden sağduyulu ve verimli olmasına yönelik kişisel davranışlarının sonucu olarak tanımlanmıştır (Büyüközkan, 2012: 4). Ayrıca Dennis Organ, örgütsel yurttaşlık kavramını bireyin ödül sistemiyle değil, kendi içinden bizzat gönüllü olmasına dayanan bireysel davranış olarak tanımlamıştır (Karagöz, 2007: 47).

Tablo 8. Örgütsel Yurttaşlık Davranışı Bileşenlerinin Tarihsel Özeti ve Araştırmacılar Tarafından Yapılan Tanımlamalar

ORGAN (1988-1990)	GRAHAM (1991)	GEORGE-BRIEF (1992)	MOORMAN- BLAKELY	PODSAKOFF ET AL
----------------------	------------------	------------------------	---------------------	--------------------

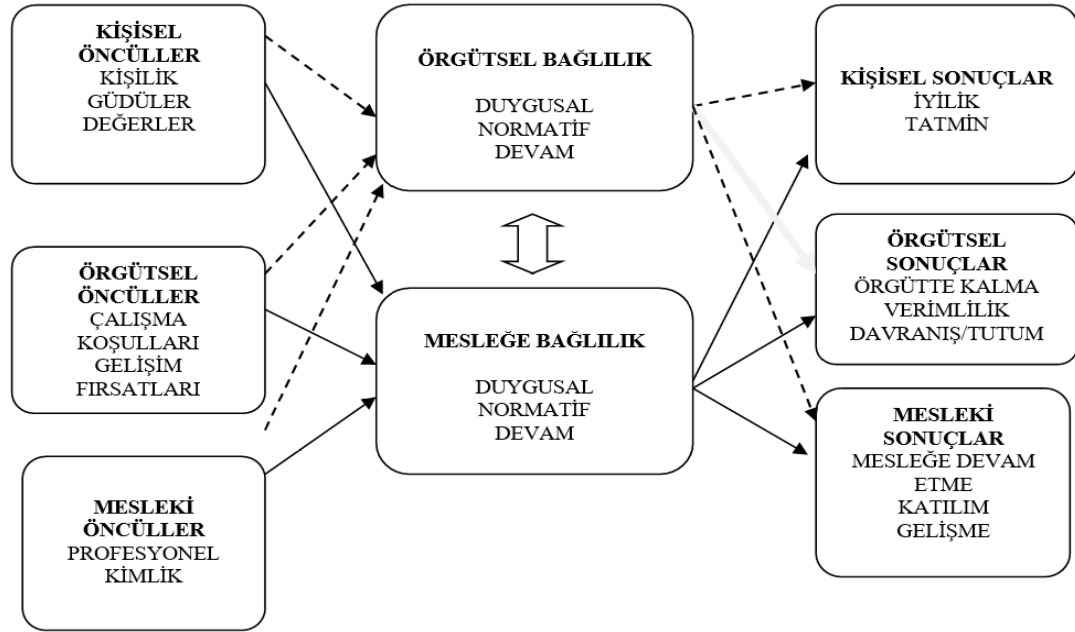
			(1995)	(2000)
-Diğerlerini düşünme -Nezaket tabanlı bilgilendirme -Destekleme -Barışı koruma		- Çalışma arkadaşlarına yardım	- Kişiler arası yardım	- Yardım davranışı
-Gönüllülük ve centilmenlik		- Diğerlerine yardım etme ve birlikte çalışma		- Gönüllülük ve centilmenlik
	- Örgütsel sadakat	- İyi niyetin yayılması	- Sadakatin artışı	- Örgütsel sadakat
	- Örgütsel itaat	- Yapıcı önerilerde bulunma		- Örgütsel kabullenme
-İleri görev bilinci		- Örgütü koruma	- Personel çalışkanlığı - Bireysel inisiyatif	- Bireysel inisiyatif
-Örgütün gelişimine destek verme		- Kendini geliştirme		- Örgütün gelişimine destek verme
				- Bireysel gelişim

Kaynak: (Acar, 2006: 6)

Araştırmacılar tarafından örgütsel yurttaşlık davranışı üzerine yapılan araştırmalar ve yorumlamalar Tablo 8’de de gösterildiği gibi öncelikle bireyin gönüllüğüne bağlı olduğu yorumu çıkmaktadır. Birey herhangi bir teşvik unsuru olmadan, içinden geldiği gibi doğal bir tavırla davranış sergilediği görülmektedir.

3.2.2.2. Mesleğe Bağlılık

Meslek kavramı Türk Dil Kurumu tarafından bireyin belirli bir eğitim süreci sonrasında kazanmış olduğu, sistemli bir şekilde elde etmiş olduğu bilgi ve becerilerine dayalı olarak, toplum için yararlı bir şeyler üretmek ve karşılığında maddi kazanç elde etmek amacı ile yapılan, kuralları olan iş olarak tanımlanmıştır. Mesleğe bağlılık kavramı ise bu tanımdan yola çıkarak, bireyin mesleğine, kariyerine, mesleki kariyerine kendini adamasını, mesleğin amaç ve politikalarına inanmasını ve mesleğini koşulsuz şartsız kabul etmesi olarak tanımlanmıştır (Uysal, 2019: 5).



Şekil 11. Örgütsel ve Mesleğe Bağlılık Modeli ve Onların Öncülleri ve Sonuçları ile İlişkisi (Kara, 2019: 21).

Mesleğe bağlılık kavramı 1971 yılında Greenhaus tarafından araştırılmış ve tanımlanmıştır. Ardından 1983 yılında Morrow tarafından ortaya atılan beş unsurlu bağlılık modeli ortaya atılmıştır. Mesleğe bağlılık kavramını özetleyecek olursak, bireyin yaşamı boyunca devam ettirdiği eğitim süreci sonrasında kazandığı bilgi ve tecrübeler sonucu ulaşılmış olduğu veya ait olduğu meslek dalına, ilkelerine, mesleğin gerektirmiş olduğu yetenek ve birikimler sonucu mesleğine sıkı sıkıya bağlı kaldığı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Morrow tarafından ortaya atılan beş unsurlu bağlılık modelinde ise yapılan bu tanımın benzerini görmek mümkün olup, bireyin ait olduğu meslek dalına sıkı sıkıya sarılması gerektiğini, mesleğiyle özdeşleşmesini açıklamaktadır (Konatake, 2020: 4-5).

3.2.3.3. İşe-Göreve Bağlılık

İşe bağlılık kavramı üzerine hem Türkçe hem de İngilizce literatüründe pek çok araştırmalara yer verilmiştir. Ancak yapılan onca araştırmaya rağmen ortak bir tanımdan söz etmek pek mümkün değildir. İşe veya göreve bağlılık kavramının yapılan araştırmalardan yola çıkarak genel bir tanımını yapacak olursak, bireyin yapmış olduğu işi ile hem fizyolojik hem de psikolojik yönden özdeşleşmesi ile ortaya çıkan bilişsel inanç durumu şeklinde tanımlanmıştır (Kahveci, 2021: 29).

Tablo 9. İşe Bağlılık İle İlgili Bazı Tanımlamalar

İŞE BAĞLILIK KAVRAMI İLE İLGİLİ BAZI TANIMLAMALAR	
<ul style="list-style-type: none">• Brooke, Russell ve Price (1988)	<ul style="list-style-type: none">• Kişinin işi ile ruhsal kimlik oluşturmasını gösteren bilişsel inançtır.
<ul style="list-style-type: none">* Dubin (1956)	<ul style="list-style-type: none">• Çalışanın işi veya işiyle ilgili şeyleri ne seviyede yaşamının merkezinde koyduğudur
<ul style="list-style-type: none">• Dubinsky ve diğerleri (1986)	<ul style="list-style-type: none">• Çalışanın işine ne ölçüde entegre ve bağlı olduğudur.
<ul style="list-style-type: none">• Elloy, Everett ve Flynn (1991)	<ul style="list-style-type: none">• Kişinin ihtiyaçlarıyla ilgili iş tatmini boyutudur.
<ul style="list-style-type: none">• Igbaria ve Siegel (1992)	<ul style="list-style-type: none">• Kişinin kendisini işiyle ruhsal olarak ne ölçüde görebildiğidir.
<ul style="list-style-type: none">• Ingram, Lee ve Lucas (1991)	<ul style="list-style-type: none">• Çalışanların işleriyle kendilerini psikolojik olarak özdeşleştirebilme derecesidir
<ul style="list-style-type: none">• Jens (1982)	<ul style="list-style-type: none">• Kişinin mevcut işi ve konumuyla özdeşleşmesidir.
<ul style="list-style-type: none">• Jewell (1984)	<ul style="list-style-type: none">• Kişinin kendini işine adanmasıdır.
<ul style="list-style-type: none">• Kanungo (1982)	<ul style="list-style-type: none">• Kişinin psikolojik olarak işiyle özdeşleşmesi ile ilgili bilişsel durumudur.
<ul style="list-style-type: none">• Lawler ve Hall (1970)	<ul style="list-style-type: none">• Çalışmanın yaşamın önemli bir parçası olarak algılanması ve ihtiyaçlarını karşılamada yeri olduğu için önemli görülmesidir
<ul style="list-style-type: none">• Lodhal ve Kejner (1965)	<ul style="list-style-type: none">• Kişinin işiyle bütünleşme derecesi veya işinin hayatında önemli bir yere sahip olmasıdır.
<ul style="list-style-type: none">• Saleh ve Hosek (1976)	<ul style="list-style-type: none">• İş ile ilgili “merkezi yaşam ilgisi” düzeyidir.

Kaynak: (Ödemiş, 2020: 35).

Yukarıda Tablo 9’ da gösterildiği gibi birçok araştırmacı tarafından işe bağlılık kavramı üzerine farklı tanımlamalar ve yorumlamalar yapılmıştır. İşe bağlılık kavramını en yalın haliyle özetleyecek olursak, çalışan bireylerin kendisini işi ile yansıtması şeklinde bir tanım karşımıza çıkacaktır. Yani çalışan birey yaşamını işe adanmış ve yapmış olduğu işi kendi kimliğinin, kendi benliğinin bir parçası olarak

görecektir. Bu durumda çalışanın işine duymuş olduğu içsel motivasyonu arttıracak, yaptığı işin önemini ve faydalarını anlamasında katkı sağlayacak ve kendini yapmış olduğu işteki performansı ile yansıtmasına imkân sağlayacaktır (Ertan, 2019: 23).

3.2.3.4. Kurumsal Sadakat

Kurumsal sadakat kavramı, bireyin bağlı olduğu kurumun veya örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından ön planda tutarak, örgütün çıkarlarını arttıracak faaliyetlerde bulunmasını ve örgüte bağlılığını ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Aşkın, 2014: 4).

Sadakat kavramı literatürde genellikle müşteri ve marka kavramları üzerinden yorumlanmıştır. Bireylerin herhangi bir ürünü tekrardan satın alma ve almış oldukları yer ile ilişkilerini yürütme isteği olarak tanımlanmıştır. Buradan yola çıkarak örgütsel sadakat kavramını ise tanımlayacak olursak, bireyin kişisel çıkarlarından ziyade bağlı olduğu kurumun çıkarlarını korumayı ve sürdürmeyi amaçlayan ve bu yolla kuruma bağlılık gösteren üye davranışları şeklinde tanımlamak mümkün olacaktır. Böylece birey içinde bulunmuş olduğu kurumu dış tehditlere karşı koruyacak ve her türlü koşulda örgütte kalmayı tercih edecektir (Çelik ve Turunç, 2009: 221).

3.2.3. Kurumsal Aidiyete Etki Eden Faktörler

Kurumsal aidiyete etki eden faktörler daha önceden de literatürde yapılan çalışmalardan yola çıkılarak üç başlık altında incelenmiştir. Kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç farklı kategoride ve bunların alt sınıflandırmaları ile birlikte araştırılmıştır.

3.2.3.1. Kişisel Faktörler

Bu başlıkta kişisel faktörlerin kurum aidiyetine yönelik etkileri alt başlıklar altında incelenmiştir. Araştırmaya konu olan alt başlıklar; yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi gibi başlıklardan oluşmaktadır.

3.2.3.1.1. Yaş

Yaş faktörünün kurum aidiyetine olan etkisi net olarak anlaşılmamaktadır. Yaş faktörü ile ilgili literatürde birçok araştırma yapılmıştır. Araştırmalardan elde edilen sonuç, çalışanların yaşlarının ilerledikçe işlerine daha sıkı bağlandığı görüşüdür. Yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre işlerine bağlanmalarının nedenleri ise;

- Çalışan bireylerin bağlı olduğu kurumlardaki çalışma sürelerinin eskiye dayanmasının, yeni çalışanlara göre yükselme olanaklarında avantaj sağlaması,
- Yaşlı çalışanlar, iş değişikliğini gençlere göre riskli olarak görmesi,
- Yaşlı çalışanların yapmış oldukları işlerdeki tecrübeleri, genç çalışanlara göre fazla olduğundan tatmin duyguları gençlere göre fazla olması gibi kriterler yaşlı çalışanları kuruma bağlamaktadır (Şimşek, 2013: 36-37).

3.2.3.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet faktörünün kurum aidiyeti üzerine etkisi üzerine pek çok araştırmalar yapılmıştır. Son dönemlerdeki gelişmeleri de göz önüne alarak hem erkek hem kadın çalışanlar üzerine araştırmalar yapılmış, bazı gruplar kadın çalışanların bağlılıklarını bazı gruplar ise erkek çalışanların bağlılıklarını savunmuşlardır.

Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre bağlılıklarını savunan araştırmacılar;

- Kadınların ailelerine vermiş olduğu öneme,
- Kadınların iş hayatında önlerine çıkan engelleri örnek göstermişlerdir.

Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre bağlılıklarını savunan araştırmacılar ise;

- Kadınların iş hayatında erkeklere göre daha kararlı olmasını,
- Kadınların iş hayatında önüne çıkan engellerle mücadele etmesinin motivasyonlarının daha arttırdığı düşüncesini örnek göstermişlerdir (Dalakçı, 2019: 41).

3.2.3.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi faktörünün kurum aidiyeti üzerine olan etkisi literatürde birçok araştırmacı tarafından araştırılmıştır. Ancak yapılan araştırmalardan ortak bir sonuca varılamamıştır. Fakat eğitim düzeyi ile kurum aidiyeti arasında çift yönlü bir ilişki olduğu kanısına varılmıştır. Araştırmalara göre eğitim düzeyi arttıkça çalışanın inisiyatif alma, bağımsız kararlar alma gibi yetileri artmakta ve çalışanın kendine olan öz güveninin artmasına yol açtığı görülmüştür. Bu durumda çalışanların yapmış oldukları işlerdeki durgunluğun azalmasına ve işleriyle bütünleşmelerine yol açacaktır (Akten, 2014: 24).

3.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Bu başlık altında örgütsel faktörlerin kurum aidiyetine olan etkileri incelenmiştir. Örgütsel faktörlerden; örgüt kültürü, ücret, stres, iletişim, kariyer, takım çalışması, örgütsel adalet ve örgütsel ödül gibi kavramların kurum aidiyeti üzerine etkileri araştırılmıştır.

3.2.3.2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü kavramının kesin bir tanımının yapılması zordur. Ancak bazı araştırmacıların tanımlamalarından yola çıkarak örgüt kültürü kavramını; örgütleri yenileyen, örgütün içerisindeki çalışanları, örgütün değer ve normlarını, örgütün faaliyetlerini ve örgüt içerisinde alınan kararları belirli bir kalıba sokan, değiştiren bir kavram olarak tanımlanmıştır (Mete, 2018: 26).

Örgüt kültürü kavramı, örgüt içerisindeki çalışanların birbirleriyle paylaşmış oldukları durumlarının, yapmış oldukları etkinliklerinin, düşünce ve davranışlarının, varsayımlarının, kuralların toplamından oluşmaktadır. Özetleyecek olursak örgüt kültürünü;

- Motivasyon,
- Kararlı bir değişim süreci,
- Değişiklik, yenilik,
- İş birliği ve dayanışma,

- Sorumluluk Duygusu,
- İçsel ve dışsal boyutluluk, çok yönlü olma
- Düşünce yapılarına saygınlık,
- Denetim gibi unsurları kapsamaktadır (Demirel, 2009: 120).

3.2.3.2.2. Ücret

Ücret faktörünün, kurum aidiyetine etkisi oldukça önemlidir. Çünkü iş hayatında çalışan bireyler vermiş oldukları emeklerinin karşılıklarını almak isterler. Çalışan bireyler yapmış oldukları işlerini başarılı bir şekilde tamamladıklarında, kendilerine verilecek olan maddi ve manevi imkânlar tatmin edecek seviyede ise çalışanlar o kuruma sıkı sıkı bağlı kalacaktır. Böylece çalışan bireyler mutlu olacak ve performansları da aynı ölçüde artmış olacaktır. İşlerini iyi yaptıklarında bağlı oldukları kurumdan emeklerinin karşılıklarını alma düşüncesi zihinlerine yerleşmiş olacaktır (Kayabay, 2015: 38).

3.2.3.2.3. Stres

Kurum aidiyetini etkileyen bir diğer unsur strestir. Stres, kişinin kontrolü dışında gerçekleşen, ortaya çıkan, ani tepki durumlarını ifade eden bir kavramdır. Genellikle stres, çalışan bireylerde yani iş görenlerde bireyin dışında, örgütsel nedenlerden dolayı ortaya çıkmaktadır. Bu duruma neden olan faktörler ise, örgütün mevcut yapısı, çevre şartları, kurum içi ve kurum dışı ilişkiler, örgütteki iklim, yapılan işin yapısı, çalışma koşullarının zorluğu, aşırı iş yükü, teknik sorunlar gibi nedenlerden ortaya çıkmaktadır (Güçlü, 2006: 57).

3.2.3.2.4. İletişim

Kurum aidiyetinde öneminin asla unutulamayacağı diğer bir unsur ise iletişimdir. Kurumlarda iletişim kanallarının ve iletişim araçlarının çokluğu bazen olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Özellikle büyük çaptaki kurumlarda hem çalışanların sayısının fazlalığı hem de kurumun büyüklüğünden dolayı çalışanlar zamanla kendilerini yalnızlaşmış hissedecektir. Bu durumun önüne ancak iletişim ile geçilebilir. İletişim yoluyla çalışanların arasındaki ilişkiler gelişecek ve kurum

içerisinde kendilerini yalnız hissetmeyeceklerdir. Böylece çalışan bireyler hem kuruma hem de birbirlerine bağlanmış olacaklardır (Kıraç, 2012: 100-101).

3.2.3.2.5. Kariyer

Kurum aidiyetini etkileyen unsurlardan biri de kariyerdir. Kurumlarda çalışan bireyler kendilerini geliştirerek daha iyi pozisyonlara gelmek isterler. Kariyer faktörü de tam olarak burada devreye girmektedir. Çalışanların kariyer geliştirme istekleri kurumlardaki işgücü potansiyelini ortaya çıkarmaktadır. Böylelikle çalışanlar ortaya çıkan potansiyel sayesinde yeni bilgi ve beceriler kazanmış olacak ve kurumlarına olan bağlılıklarını güçlendirmiş olacaklardır (Ersoy, 2007: 95).

3.2.3.2.6. Takım Çalışması

Kurum aidiyetine etki eden faktörlerden birisi de takım faktörüdür. Takım, kurumlarda çalışan iki veya daha fazla kişilerin bir araya gelerek özel bir amacı gerçekleştirmek için eşgüdümlü olarak çalışmalarını ifade eden bir birim şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Takım ruhu çalışması örgütsel bağlılığı arttırdığı gibi, kişilerinde iş tatminlerini arttırmaktadır. Çalışan bireylerin birbirleriyle uyum içinde, anlayışla, aynı ortamda takım ruhu düşüncesi ile çalışmaları kurumsal bağlılığı güçlendirecektir (Atay, 2006: 70).

3.2.3.2.7. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, kurumsal aidiyeti etkileyen diğer bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel adalet kavramı, çalışan bireylerin haklarının korunmasında ki otoritenin işlevi olarak tanımlanmaktadır. Kurumlarda çalışan bireyler kendilerini zaman zaman diğer çalışanlarla kıyaslamaktadırlar. Kurum içerisindeki kuralların herkes için adil olup olmadığını, izin konularında yanlı davranıp davranılmadığını, kurumun sunmuş olduğu sosyal olanaklardan herkesin eşit yararlanıp yararlanmadığını ve ücret konusunda eşitliğin sağlanıp sağlanmadığını merak edip, sorgulamaktadırlar. Kurum içindeki bu durumlar ve bu durumların uygulanış yapıları ve kişiler arasındaki karşılaştırmalar örgütsel adalet faktörünün odak noktasını oluşturmaktadır (Altınbaş, 2008: 14-15).

3.2.3.2.8. Örgütsel Ödüller

Kurum aidiyetini etkileyen son faktör ise örgütsel ödül faktörüdür. Çalışan bireylerin yapmış oldukları işlerdeki performanslardan verim alabilmenin yegâne yolu onları ödüllendirmekten geçmektedir. Ödüllendirmede ki amaç, kurum tarafından çalışana değer verildiğini yansıtmak ve yapmış olduğu işi takdir etmektir. Ödüller, kurumsal bağlılığı arttırmada çok çok önemlidir. Böylece çalışan hem işine hem de kurumuna bağlanmış olacaktır (San, 2017: 29).

3.2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Kurum aidiyetine etki eden faktörlerden diğer bir başlık ise örgüt dışında meydana gelen faktörlerdir. Bu bölümde örgüt dışı faktörlerden; profesyonellik ve yeni iş olanakları araştırılmıştır.

3.2.3.3.1. Profesyonellik

Profesyonellik faktörü, bireyin kendine has oluşturmuş olduğu kuralları, iş yerindeki çalışma tarzı gibi kendi oluşturmuş olduğu özellikleri ve bu özellikleri çevresindeki diğer kişilerin bilip bu özelliklere göre hareket etmesini sağlayan, kişinin özelliklerinden meydana gelen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumsal bağlılık ile profesyonellik arasında zaman zaman çelişkiler çıkabilir. Çünkü bireyin kurum içerisinde sergilediği işi ile bağlılığı zaman zaman birbirleriyle çelişebilmektedir (Öztürk, 2018: 28).

3.2.3.3.2. Yeni İş Olanakları

Kurumsal bağlılığı etkileyen, önemli sayılan hususlardan biriside yeni bir iş bulma faktörüdür. Çalışma hayatına başlayan birey bulunmuş olduğu pozisyondan daha üst pozisyonlara geçmek isteyebilir. Ancak literatür çalışmalarında kurumsal bağlılığı etkileyen unsurlardan yeni iş olanakları konu başlığının araştırılma sayısının az olması, kurumsal bağlılığı arttırdığı yönde ortak bir görüşten bahsetmek mümkündür. Kurumlarda veya örgütlerde çalışan bireylerin yeni bir iş bulma konusunda önlerinde engel olmamasına rağmen bağlı oldukları kurumlarda çalışmaya devam etmektedirler. Kurumun sektör içerisindeki yeri, bulunmuş oldukları ülkedeki işsizlik

oranları, gelişmişlik düzeyi, ülkenin ekonomik ve sosyal olanakları, kişisel yetenekler gibi birçok faktöre bağlı olarak yeni bir iş tercih etmeyebilir ve kurumuna bağlı kalmaktadır (Mutlu, 2013: 60).

3.2.4. Kurumsal Aidiyet Düzeyleri

Kurumların veya örgütlerin amaç ve politikalarını gerçekleştirmek için çalışan bireylerin, ait oldukları kuruma veya örgüte hissettiği bağlılık düzeyleri oldukça önemlidir. Kurumsal bağlılık düzeyleri; düşük düzeyde kurumsal bağlılık, orta düzeyde kurumsal bağlılık ve yüksek düzeyde kurumsal bağlılık olmak üzere üç ana başlığa ayrılmaktadır (Denizli, 2020: 51).

3.2.4.1. Düşük Düzeyde Kurumsal Bağlılık

Düşük kurumsal bağlılık düzeylerinde, çalışan birey ile kurum arasında güçlü bir bağdan söz etmek mümkün değildir. Birey ile kurum arasında bağ oluşmadığından olumlu ve olumsuz sonuçlar meydana gelmektedir. Ortaya çıkan olumlu sonuçlar; bireyin kendini kurumla bütünleştirmesi sonucunda kurumda bağımsız bir şekilde hareket etmesini, çalışanın kurumda aktif bir rol alması, kurum içerisinde olumsuz durumlar yaratan çalışanın kurumdan uzaklaştırılması gibi olumlu sonuçlardan söz edilebilmektedir. Olumsuz sonuçlardan kasıt ise; çalışan bireyin işine karşı hissetmiş olduğu duygulardan arınmasını anlatmaktadır. Yani çalışan yaptığı işi önemsemekten vazgeçtiğini, iş devamsızlığı yaptığını, iş toplantılarına katılmadığını, hoş olmayan davranış ve tutum sergilemesi gibi durumlardan söz edilmektedir (Tekinarslan, 2019: 44-45).

3.2.4.2. Orta (İlımlı) Düzeyde Kurumsal Bağlılık

Orta düzeyde kurumsal bağlılık düzeyi, bağlılık düzeyleri içerisinde en ideal, en dengeli bağlılık düzeyi çeşitlerinden birisidir. Bu bağlılık düzeyini diğer bağlılık düzeylerinden ayıran en önemli fark çalışan bireylerin kurumlarıyla tam olarak bütünleşmemesidir. Yani bireyler kurumlarına sıkı sıkı bağlı değil, kendilerine önemli gelen, belirli başlı değerleri kabul etmektedirler. Böylece çalışan bireylerin güvenlik ve aidiyet duyguları gelişecek ve artacaktır. Bu bağlılık düzeyinin tek olumsuz yanı ise, çalışan bireyler kurumlarının belirli başlı değerlerini kabul edip

benimsedikleri için, yani kurumlarına tamamen bağlı kalmadıkları için kurumun gelişimi açısından fazla çaba harcamak istememeleridir (Kuyulu, 2019: 40).

3.2.4.3. Yüksek Düzeyde Kurumsal Bağlılık

Yüksek düzeyde kurumsal bağlılık düzeyi, kurumlar açısından en çok tercih edilen, istenilen bağlılık düzeylerindedir. Fakat bu bağlılık düzeyini gerçekleştirmek biraz zor olabilir. Kurumlarına yüksek seviyede bağlanan bireyler bu bağlılık karşılığında kurumları tarafından çalışma hayatları boyunca göstermiş oldukları bağlılık ve başarılar sonucu daha iyi pozisyonlara getirilir ve dolgun ücretlerle ödüllendirilmektedirler. Bu bağlılık düzeyinde kurumlar çalışanlarına güvenmekte ve çalışanlarını kaybetmek istemezler. Çünkü çalışanlar işlerini özverili bir şekilde yapıp, kurumları için fazla emek ve çaba sarf etmektedirler. Bu düzeyin tek olumsuz yanı ise çalışanların kurumları için fazla zaman ve emek sarf etmesinden dolayı iş ortamında ve sosyal çevrelerinde bazı olumsuz durumlarla karşılaşmalarıdır (Norşenli, 2021: 53-54).

3.2.5. Kurumsal Aidiyetinin Sonuçları

İş hayatında çalışan bireylerin kurumsal bağlılıklarının sonuçları genellikle davranışsal değişiklikler üzerinden gerçekleştiği yapılan araştırmalar sonucu ortaya konulmuştur. 1987 yılında Randall tarafından araştırılan kurumsal bağlılık kavramının hem örgüt hem de birey tarafından olumlu ve olumsuz sonuçları araştırılmış olup ortaya çıkan olası sonuçlar aşağıda tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları

KURUMSAL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN SONUÇLARI				
		DÜŞÜK BAĞLILIK DÜZEYİ	İLİMLİ BAĞLILIK DÜZEYİ	YÜKSEK BAĞLILIK DÜZEYİ
	OLUMLU	Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları. Yaratıcı bireyselliğin	Bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın, örgütçe ödüllendirilmesi Bireyin iş yapma

			gelişmesi	tutkusu.
BİREYSEL	OLUMSUZ	Yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi, dedikodu sonucu oluşan kişisel maliyetler, örgütten ihraç ya da örgütün amaçlarını bozma.	Mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlanması.	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması. Değişme, direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim.
	OLUMLU	Dedikodunun örgüt için yararlı sonuçları.	Örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş doyumu.	Güvenli ve dengeli işgücü, iş gören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarış ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.
ÖRGÜTSEL	OLUMLU			
ÖRGÜTSEL	OLUMLU			
	OLUMSUZ	Yüksek iş gücü devri, işe geç gelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği.	İş görenin örgütsel istekleriyle örgüt dışı isteklerini dengelemesi Örgütsel etkililikte düşüş	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, yüksek bağlı iş görenlerden örgüt adına yasadışı eylemlere girişme.

Kaynak: (Yağcı, 2007: 119-120).

Kurumsal bağlılık düzeylerinin hem bireysel hem de örgütsel açısından olası sonuçları tablo 10'da gösterilerek olumlu ve olumsuz sonuçlar açıklanmıştır. Ayrıca çalışan bireyler tarafından kurumsal bağlılığın artması sonucu, kurum içerisindeki astlar kurumla daha fazla bütünleşecektir. Bu bütünleşme sonucunda astlar kurumun misyon ve vizyonlarını yerine getirmek için daha verimli çalışacaklardır. Bu verim sonucunda kurumda kalifiyeli çalışanlar yetişecek ve iş verimliliği artacaktır. Çalışanların bağlılığı yüksek seviyelere çıkacak ve iş doyumu üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır. Kısaca kurumsal bağlılığın artması sonucu kurumdaki astların verimlilikleri, iş doyumları, iş tatminleri, iş performansları ve kuruma olan bağlılıkları yüksek seviyelere çıkmakta olup çalışanlar kurumla kendilerini

özdeşleştirerek ait olduğu kurumu daha da ileriye taşımak için çalışacaklardır (Sevinçtekin, 2020: 28).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PANDEMİ DÖNEMİNDE İŞ MOTİVASYONU VE KURUM AİDİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN DEĞİŞİMİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: BİR MOBİLYA FİRMASI ÖRNEĞİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını ile beraber bireylerin iş yaşamlarında ki değişimini ortaya koyarak pandemi öncesi ve pandemi sonrası olası sonuçları incelemektir. Bireylerin kurumlarına bağlılıklarını ve işlerinde motive eden unsurları ortaya çıkararak birey için önemli sayılacak düzeydeki etkileri araştırılmıştır. Covid-19 salgınının getirmiş olduğu olası etkiler göz önüne alındığında literatürde buna benzer çalışma olmadığından akademik camiaya önemli düzeyde katkı sağlayacaktır. Bu çalışma ile bireylerim pandemi öncesi ve pandemi sonrasında iş motivasyonu ve kurum aidiyeti bakımından etki edebilecek sonuçları ortaya çıkaracak olup, bireylerin lehine yönelik önemli sonuçlar ortaya konmuştur.

4.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın örneklemini Ankara İlinde bulunan bir mobilya firması olarak belirlemiştir. Bu bağlamda yüz yüze anket yöntemi ile 100 kişiye ulaşılmış ve anket tamamlanarak araştırma sonuçlandırılmıştır.

4.3. Araştırmanın Varsayımı ve Sınırlılıkları

Araştırmada kabul edilen varsayımlar şu şekildedir;

- Ele alınan örneklem grubunun evreni temsil edebilecek niteliğe sahip olduğu,
- Uygulanan ölççeklerin tamamının geçerli ve güvenilir olduğu,

- Ölçeklerin baştan sona kadar katılımcılar tarafınca samimiyet, içtenlik ve tüm gerçeklikleri ile doldurulduğu,
- Uygulanan istatistik yöntemlerinin tamamının geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

Araştırmada kabul edilen sınırlılık şu şekildedir;

- Araştırma Ankara İlinde olmak üzere 100 kişiyi kapsamaktadır.
- Araştırmanın bulguları, ancak veri toplama aracı vasıtası ile elde edilen verileri kapsamaktadır.
- Araştırma, katılımcıların genel kaygı düzeylerinin risk algılamaları ve karar verme tarzları üzerine etki düzeylerini; cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, gelir durumu ve genel kaygı düzeyinin alt faktör grupları gibi değişkenler açısından ölçmekle sınırlıdır.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Çalışan bireylerin pandemi döneminde iş motivasyonu ve kurum aidiyetini etkileyen faktörlerin değişimini belirlemeye yönelik genel kaygı düzeylerinin; risk algılamaları ve karar verme tarzları üzerine etkisini ölçmek için gerçekleştirilen bu çalışmada veriler, birincil tamamlayıcı kaynaklarından biri olan göz atım metotlarından yüz yüze anket yöntemi kullanılarak toplamaya çalışılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar destekli bir istatistik programı olan SPSS (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) ile analiz edilmiştir.

4.5. Analiz ve Bulgular

4.5.1. Araştırma Bulguları

4.5.1.1. Temel Analizler

Tablo 11. Cinsiyete Göre Dağılım

	N	%
Erkek	83	83,0
Kadın	17	17,0
Toplam	100	100,0

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %83'ü erkek, %17'si kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo 12. Medeni Duruma Göre Dağılım

	N	%
Evli	70	70,0
Bekar	30	30,0
Toplam	100	100,0

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %70'i evli, %30'u bekarlardan oluşmaktadır.

Tablo 13. Eğitim Durumu

	N	%
Lise	80	81,6
Lisans	18	18,4
Toplam	98	100,0

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %80 i lise, %18'i lisans mezunudur.

Tablo 14. Yaş-Aylık Gelir ve Çalışma Süresi Durumu

	N	Minimum	Maximum	Ortalama	Std. Sapma
Aylık Gelir	98	3200,00	5400,00	3930,6122	615,50552
Çalışma Süresi	98	3,00	19,00	7,4082	2,78374
Yaş	100	19,00	50,00	35,6400	8,13711

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların aylık ortalama geliri 3930 TL, çalışma ortalamaları 7,4 yıl ve yaş ortalamaları ise yaklaşık 35'dir.

Tablo 15. Çalışılan Yerdeki Statü

Statü	N	%
İşçi	60	60,0
Teknisyen	21	21,0
Orta Kademe Yönetici	14	14,0
Üst Kademe	5	5,0

Yönetici		
Toplam	100	100,0

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %60'ı işçi, %21'i Teknisyen, %14'ü orta kademe ve %5'i üst kademe yöneticilerden oluşmaktadır.

4.5.1.2. Faktör Analizleri

Tablo 16. Pandemi Öncesi İş Motivasyonu Ölçeği Faktör Analizi

	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Ort.
1. Faktör: Ücret-Eğitim ve Teşvikler		10,517	52,587	52,587	3,78
Hak ettiğimden daha az ücret aldığımı düşünüyorum	,886				
İş yerinde verilen eğitimler işi daha iyi yapmaya yardımcı olur	,883				
Yapılan iş karşılığı alınan ücret, ihtiyaçları karşılamaktan uzaksa verimlilik düşer.	,874				
İş yerinde iyi olan her performans hak ettiği değerde ödüllendirilir. Ödüllendirme kişiye göre değil işe göre yapılır ve çalışan beklediğini alır	,852				
İş yerinde çalışanların fikirlerine değer verilir ve yapılan iyi işler için çalışanlar onurlandırılır	,847				
İş yerinde yüksek performans gösteren çalışanlar ikramiye, teşvik, prim vb. ekonomik ödüllerle ödüllendirilirler.	,797				
2. Faktör: Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı		2,516	12,582	65,170	3,56
Yoğun iş temposundan kaynaklanan zaman baskısı, çalışmalarımı olumsuz etkilemektedir	,852				
Ne kadar yorulursam yorulayım, yaptığım işlerin topluma büyük katkılar sağladığını düşünerek mutlu oluyorum	,821				
İş yerinde yapılan toplantılarda çalışanlara istedikleri anda söz hakkı tanınır ve çalışanlar fikirlerini rahatça ifade edebilir	,802				
Özel yaşantımda, Kurumdaki konumumdan dolayı çevremden saygı görüyorum	,801				
Yoğun iş temposundan kaynaklanan zaman baskısı, çalışmalarımı olumsuz etkilemektedir	,735				
Hak ettiğimden daha az ücret aldığımı düşünüyorum	,681				
3. Faktör: Yetki – Sorumluluk v Eşitlik		2,189	10,945	76,115	3,68
İş yerinde çalışanlar işini iyi yapmak için yeterli yetkiye sahiptir.	,873				
İş yerinde çalışanlar işi etkileyen kararlara yeterince katılır	,846				
İş yerinde çalışanların vereceği yeni fikirler dikkate alınıp değerlendirilir	,803				

İş yerinde yönetim biçimi çalışanlara eşit fırsatlar tanır	,779				
Çalışanlar yaptıkları iş karşılığında âdil bir ücretle ücretlendirilirler	,682				
4.Faktör: Fiziki ve Sosyal Ortam		1,283	6,414	82,529	3,80
Sosyal olanaklar, çalışan performansını arttıran unsurlardır	,931				
Çalışma ortamı açısından fiziki koşulların yeterli olduğunu düşünüyorum	,914				
Sözleşme ve teşvik primi gibi uygulamalar iş verimliliğini artırır	,593				
KMO	,875			Sig	,000

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma değişkenlerine yönelik güvenilirlik ve faktör analizleri gerçekleştirilmektedir. Soru formu ve araştırma değişkenlerini oluşturan maddelerin iç tutarlılığını ölçmede Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre anket formunun genel güvenilirlik katsayısı 0,893'tür. Dolayısıyla genel soru formunun ve araştırma değişkenlerinin güvenilirlik katsayılarının yeterli ve yüksek olduğu anlaşılmaktadır

Araştırma değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre Kaiser Meyer Olkin örneklem uygunluk katsayısı 0,875 ve anlamlı olarak tespit edilmiş ve faktör analizine devam edilmiştir. Buna göre araştırmada katılımcılara yöneltilen ifadeler toplam varyansın %82'sini açıklayan dört faktör altında toplanmıştır.

Ücret-Eğitim ve Teşvikler, Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı, Yetki, Sorumluluk ve Eşitlik, Fiziki ve Sosyal Ortam faktör alt guruplarının ortalamaları sırasıyla 3,7, 3,5, 3,6 ve 3,8'dir.(5 üzerinden) genel olarak kararsız ve katılıyorum düzeyinde ortalamaların dağıldığı görülmektedir.

Tablo 17. Pandemi Sonrası İş Motivasyonu Ölçeği Faktör Analizi

	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Ortalama
1. Faktör: Ücret-Eğitim ve Teşvikler		9,701	44,096	44,096	3,75
İş yerinde verilen eğitimler işi daha iyi yapmaya yardımcı olur	,929				

Hak ettiğimden daha az ücret aldığımı düşünüyorum	,929				
İş yerinde iyi olan her performans hak ettiği değerde ödüllendirilir. Ödüllendirme kişiye göre değil işe göre yapılır ve çalışan beklediğini alır	,902				
Yapılan iş karşılığı alınan ücret, ihtiyaçları karşılamaktan uzaksa verimlilik düşer	,863				
İş yerinde çalışanların fikirlerine değer verilir ve yapılan iyi işler için çalışanlar onurlandırılır	,823				
İş yerinde yüksek performans gösteren çalışanlar ikramiye, teşvik, prim vb. ekonomik ödüllerle ödüllendirilirler	,763				
Çalışanlar yaptıkları iş karşılığında âdil bir ücretle ücretlendirilirler	,714				
İş yerinde çalışanların vereceği yeni fikirler dikkate alınıp değerlendirilir	,661				
2. Faktör: Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı		4,171	18,957	63,053	3,55
Yoğun iş temposundan kaynaklanan zaman baskısı, çalışmalarımı olumsuz etkilemektedir	,860				
İş yerinde yapılan toplantılarda çalışanlara istedikleri anda söz hakkı tanınır ve çalışanlar fikirlerini rahatça ifade edebilir	,797				
Ne kadar yorulursam yorulayım, yaptığım işlerin topluma büyük katkılar sağladığımı düşünerek mutlu oluyorum	,794				
Özel yaşantımda, Kurumdaki konumumdan dolayı çevremden saygı görüyorum	,790				
Kurumumun bana sağladığı olanaklarla yüklendiğim sorumluluklar arasında bir paralellik bulunmaktadır	,717				
3. Faktör: Ücretler sosyal olanaklar ve fiziki ortam		2,585	11,748	74,801	3,64
Çalışma ortamı açısından fiziki koşulların yeterli olduğunu düşünüyorum	,925				
Sosyal olanaklar, çalışan performansını arttıran unsurlardır	,919				
Sözleşme ve teşvik primi gibi uygulamalar iş verimliliğini artırır	,909				
Bir yönetici, altında çalışan kişilerden daha yüksek maaş almalıdır	,738				
Hak ettiğimden daha az ücret aldığımı düşünüyorum	,635				
4.Faktör: Yetki Sorumluluk ve katılım		1,572	7,146	81,946	3,52
İş yerinde çalışanlar işi etkileyen kararlara yeterince katılır	,844				
İş yerinde çalışanlar işini iyi yapmak için yeterli yetkiye sahiptir	,819				

İş yerinde yönetim biçimi çalışanlara eşit fırsatlar tanır	,803				
İş yerindeki yönetim biçimi çalışanları ellerinden gelenin en iyisini yapmaya teşvik eder	,670				
KMO	,849			Sig	,000

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma değişkenlerine yönelik güvenilirlik ve faktör analizleri gerçekleştirilmektedir. Soru formu ve araştırma değişkenlerini oluşturan maddelerin iç tutarlılığını ölçmede Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre anket formunun genel güvenilirlik katsayısı 0,821'dir. Dolayısıyla genel soru formunun ve araştırma değişkenlerinin güvenilirlik katsayılarının yeterli ve yüksek olduğu anlaşılmaktadır

Araştırma değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre Kaiser Meyer Olkin örneklem uygunluk katsayısı 0,849 ve anlamlı olarak tespit edilmiş ve faktör analizine devam edilmiştir. Buna göre araştırmada katılımcılara yöneltilen ifadeler toplam varyansın %81'ini açıklayan dört faktör altında toplanmıştır. Ücret-Eğitim ve Teşvikler, Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı, Fiziki ve Sosyal Ortam, Yetki – Sorumluluk ve katılım, faktör alt gruplarının ortalamaları sırasıyla 3,7, 3,5, 3,6 ve 3,5'dir. (5 üzerinden) genel olarak kararsız ve katılıyorum düzeyinde ortalamaların dağıldığı görülmektedir. Pandemi öncesi ve sonrasına ilişkin karşılaştırmalar farklılık analizleri kısmında ayrıca gerçekleştirilecektir.

Tablo 18. Pandemi Öncesi Kurum Aidiyeti Ölçeği Faktör Analizi

	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Ortalama
1. Faktör: Normatif bağlılık		8,647	43,234	43,234	3,65
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum	,924				
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor	,906				
Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim	,896				
Bu kurumdan ayrılmak için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	,893				

Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir	,857				
Benim avantajıma olsa bile çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	,848				
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir	,780				
2. Faktör: Devam bağlılığı		4,647	23,233	66,468	3,78
Kurumumu bir aile, kendimi de ailenin bir parçası olarak görüyorum	,919				
Kurumum benim menfaatlerimi gözetmektedir	,911				
Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişeleniyorum	,883				
Kurumum benim fikirlerimi dikkate almaktadır	,804				
Kurumum için gösterdiğim çabalar takdir görmektedir	,667				
3. Faktör: Beklenti Bağlılığı		2,378	11,890	78,358	3,65
Şirketimin/Kurumumun başarılı olabilmesi için benden beklenenin üstünde bir çaba göstermeye istekliyim	,944				
Bu şirket/kurum çalışabileceğim birçok şirket/kurum içinde en idealidir	,928				
Kendimi bu şirketin/kurumun bir parçası olarak görüyorum	,902				
Şirketimin/Kurumumun problemlerini kendi problemim gibi görürüm	,773				
4.Faktör: Duygusal Bağlılık		1,343	6,713	85,071	3,70
Bu şirkete/kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum	,834				
Kariyerimin geri kalan kısmını bu şirkette/kurumda geçirmekten mutlu olurum	,830				
Kurumdaki çalışma koşullarından memnunum	,744				
Şirketin/Kurumun politikalarını ve değerlerini benimsemek bana zor geliyor	,625				
KMO	,826			Sig	,000

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma değişkenlerine yönelik güvenilirlik ve faktör analizleri gerçekleştirilmektedir. Soru formu ve araştırma değişkenlerini oluşturan maddelerin iç tutarlığını ölçmede Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre anket formunun genel güvenilirlik katsayısı 0,890'dır. Dolayısıyla genel soru formunun ve araştırma değişkenlerinin güvenilirlik katsayılarının yeterli ve yüksek olduğu anlaşılmaktadır

Araştırma değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre Kaiser Meyer Olkin örneklem uygunluk katsayısı 0,826 ve anlamlı olarak tespit edilmiş ve faktör analizine devam edilmiştir. Buna göre araştırmada katılımcılara yöneltilen ifadeler toplam varyansın %85'ini açıklayan dört faktör altında toplanmıştır.

Normatif bağlılık, Devam bağlılığı, Beklenti Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık, faktör alt guruplarının ortalamaları sırasıyla 3,6, 3,7, 3,6 ve 3,7'dir. (5 üzerinden) genel olarak kararsız ve katılıyorum düzeyinde ortalamaların dağıldığı görülmektedir.

Tablo 19. Pandemi Sonrası Kurum Aidiyeti Ölçeği Faktör Analizi

	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Toplam Varyans	Ortalama
1. Faktör: Normatif bağlılık		9,227	46,136	46,136	3,82
Bu kurumdan ayrılmak için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	,894				
Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim	,893				
Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir	,843				
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum	,775				
2. Faktör: Duygusal Bağlılık		3,184	15,922	62,058	3,60
Bu şirkete/kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum	,877				
Şirketin/Kurumun politikalarını ve değerlerini benimsemek bana zor geliyor	,799				
Kurumumu bir aile, kendimi de ailenin bir parçası olarak görüyorum	,793				

Kariyerimin geri kalan kısmını bu şirkette/kurumda geçirmekten mutlu olurum	,704				
Kurumdaki çalışma koşullarından memnunum	,635				
Kurumum benim fikirlerimi dikkate almaktadır	,631				
3. Faktör: Devam bağlılığı		2,039	10,193	72,251	3,78
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor	,749				
Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişeleniyorum	,745				
Kurumum benim menfaatlerimi gözetmektedir	,730				
Benim avantajıma olsa bile çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	,700				
Kurumum için gösterdiğim çabalar takdir görmektedir	,684				
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir	,590				
4.Faktör: Beklenti Bağlılığı		1,285	6,425	78,676	3,49
Şirketimin/Kurumumun başarılı olabilmesi için benden beklenilenin üstünde bir çaba göstermeye istekliyim	,887				
Bu şirket/kurum çalışabileceğim birçok şirket/kurum içinde en idealidir	,874				
Şirketimin/Kurumumun problemlerini kendi problemim gibi görürüm	,852				
Kendimi bu şirketin/kurumun bir parçası olarak görüyorum	,680				
KMO	,838				,000

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma değişkenlerine yönelik güvenilirlik ve faktör analizleri gerçekleştirilmektedir. Soru formu ve araştırma değişkenlerini oluşturan maddelerin iç tutarlılığını ölçmede Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre anket formunun genel güvenilirlik katsayısı 0,920'dir. Dolayısıyla genel soru formunun ve araştırma değişkenlerinin güvenilirlik katsayılarının yeterli ve yüksek olduğu anlaşılmaktadır

Araştırma değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre Kaiser Meyer Olkin örneklem uygunluk katsayısı 0,838 ve anlamlı olarak tespit edilmiş ve faktör analizine devam edilmiştir. Buna göre araştırmada katılımcılara yöneltilen ifadeler toplam varyansın %78'ini açıklayan dört faktör altında toplanmıştır.

Normatif bağıllık, Duygusal Bağıllık, Devam bağıllığı ve Beklenti Bağıllığı, faktör alt guruplarının ortalamaları sırasıyla 3,8, 3,6, 3,7ve 3,4'dir. (5 üzerinden) genel olarak kararsız ve katılıyorum düzeyinde ortalamaların dağıldığı görülmektedir. Pandemi öncesi ve sonrası kurum aidiyeti karşılaştırması farklılık analizi kısmında yapılacaktır.

4.5.1.3. Farklılık Analizleri

4.5.1.3.1. Pandemi Öncesi Motivasyon ve Kurum Aidiyeti Farklılık Analizleri

Tablo 20. Pandemi Öncesi Cinsiyete Göre Motivasyon Karşılaştırması

	T	Df	P	Cinsiyet	Ortalama
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	-,448	98	,655	Erkek	3,7691
				Kadın	3,8824
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	-1,368	98	,174	Erkek	3,5020
				Kadın	3,8529
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	-,083	98	,934	Erkek	3,6819
				Kadın	3,7059
Fiziki ve Sosyal Ortam	-3,491	98	,001	Erkek	3,6988
				Kadın	4,3333

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, kadın ve erkek çalışanlar arasında motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece fiziki ve sosyal ortamda anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır($p<0,05$). Buna göre pandemi öncesinde kadınların çalışma hayatındaki motivasyonun da fiziki ve sosyal ortam erkeklerle göre çok daha önemli değerlendirilmektedir.

Tablo 21. Pandemi Öncesi Medeni Duruma Göre Motivasyon Karşılaştırması

	T	Df	p	Cinsiyet	Ortalama
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	-,080	98	,936	Evli	3,7833
				Bekar	3,8000
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	1,595	98	,114	Evli	3,6619
				Bekar	3,3278
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	,158	98	,875	Evli	3,6971
				Bekar	3,6600

Fiziki ve Sosyal Ortam	-,342	98	,733	Evli	3,7905
				Bekar	3,8444

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, evli ve bekar çalışanlar arasında motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından hiç birisinde anlamlı farklılık söz konusu olmamıştır. Ancak ücret eğitim ve teşviklerde bekarların, zaman baskısı ve toplumsal fayda algısında evlilerin göreceli olarak daha önemli değerlendirildiği söylenebilir.

Tablo 22. Pandemi Öncesi Yaşa Göre Motivasyon Karşılaştırması

		Yaş
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	Pearson Correlation	,050
	Sig. (2-tailed)	,625
	N	100
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	Pearson Correlation	,277(**)
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	100
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	Pearson Correlation	,070
	Sig. (2-tailed)	,489
	N	100
Fiziki ve Sosyal Ortam	Pearson Correlation	,060
	Sig. (2-tailed)	,554
	N	100

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, yaş değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece zaman baskısı ve toplumsal fayda algısının ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre yaş arttıkça zaman baskısı ve toplumsal fayda algısı artmakta yaş azaldıkça azalmaktadır.

Tablo 23. Pandemi Öncesi Aylık Gelire Göre Motivasyon Karşılaştırması

		Aylık Gelir
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	Pearson Correlation	,137
	Sig. (2-tailed)	,179
	N	98
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	Pearson Correlation	,289(**)
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	98
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	Pearson Correlation	,133
	Sig. (2-tailed)	,192
	N	98
Fiziki ve Sosyal Ortam	Pearson Correlation	,278(**)
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	98

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, aylık gelir değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından fiziki ve sosyal ortam ile zaman baskısı ve toplumsal fayda algısının ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır($p<0,05$). Buna göre aylık gelir arttıkça fiziki ve sosyal ortam ile zaman baskısı ve toplumsal fayda algısının motivasyonda önemi artmakta, gelir azaldıkça bu iki alt aktör grubunun motivasyonda önem düzeyi azalmaktadır. İlişkinin bu iki alt değişkende pozitif ve düşük düzey olduğu görülmektedir.

Tablo 24. Pandemi Öncesi Çalışma Süresine Göre Motivasyon Karşılaştırması

		Çalışma Süresi
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	Pearson Correlation	,066
	Sig. (2-tailed)	,520
	N	98
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	Pearson Correlation	,385(**)
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	98
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	Pearson Correlation	,046
	Sig. (2-tailed)	,655
	N	98
Fiziki ve Sosyal Ortam	Pearson Correlation	,191
	Sig. (2-tailed)	,060
	N	98

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, çalışma süresi değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece zaman baskısı ve toplumsal fayda algısının ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır($p<0,05$). Buna göre çalışma süresi arttıkça zaman baskısı ve toplumsal fayda algısının motivasyonda önemi artmakta, çalışma süresi azaldığında ise azaldıkça bu alt aktör grubunun motivasyonda önem düzeyi azalmaktadır. İlişkinin bu alt değişkende pozitif ve düşük düzey olduğu görülmektedir. (PC: 0,385)

Tablo 25. Pandemi Öncesi Statüye Göre Motivasyon Karşılaştırması

	T	Df	p	Cinsiyet	Ortalama
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	-,904	98	,368	İşçi	3,7469

				Yönetici	3,9649
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	-1,456	98	,149	İşçi	3,4938
				Yönetici	3,8509
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	-,655	98	,514	İşçi	3,6519
				Yönetici	3,8316
Fiziki ve Sosyal Ortam	-3,770	98	,000	İşçi	3,6831
				Yönetici	4,3333

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, statüler arasında motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece fiziki ve sosyal ortam alt faktör grubunda anlamlı farklılık söz konusu olmuştur($p<0,05$). Yöneticiler motivasyonda bu alt faktör grubunu işçilere göre çok daha önemli değerlendirmektedir.

Tablo 26. Pandemi Öncesi Cinsiyete Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

	T	Df	P	Cinsiyet	Ortalama
Normatif Bağlılık	-2,875	51,771	,006	Erkek	3,5784
				Kadın	4,0336
Devam Bağlılık	,184	98	,854	Erkek	3,7904
				Kadın	3,7412
Beklenti Bağlılığı	-1,327	98	,188	Erkek	3,5904
				Kadın	3,9412
Duygusal Bağlılığı	,171	98	,865	Erkek	3,7078
				Kadın	3,6618

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, kadın ve erkek çalışanlar arasında kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından sadece normatif bağlılık ta anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır($p<0,05$). Buna göre pandemi öncesinde kadınların kurum aidiyetinde normatif bağlılık erkeklere göre çok daha önemli değerlendirilmektedir.

Tablo 27. Pandemi Öncesi Medeni Duruma Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

	t	Df	P	Cinsiyet	Ortalama
Normatif Bağlılık	,029	97	,977	Evli	3,6584
				Bekar	3,6524
Devam Bağlılık	1,239	98	,218	Evli	3,8629
				Bekar	3,5933
Beklenti Bağlılığı	-,109	98	,913	Evli	3,6429
				Bekar	3,6667
Duygusal Bağlılığı	1,082	98	,282	Evli	3,7714
				Bekar	3,5333

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, evli ve bekar çalışanların kurum aidiyetinde alt faktör gruplarından hiç birisinde anlamlı farklılık söz konusu olmamıştır. Ancak devam bağlılığında ve duygusal bağlılık alt faktör gruplarında evlilerin önem algısı bekarlara göre göreceli olarak yüksek çıkmaktadır.

Tablo 28. Pandemi Öncesi Yaşa Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

		Yaş
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation	-,041
	Sig. (2-tailed)	,685
	N	99
Devam Bağlılık	Pearson Correlation	,078
	Sig. (2-tailed)	,440
	N	100
Beklenti Bağlılığı	Pearson Correlation	-,047
	Sig. (2-tailed)	,641
	N	100
Duygusal Bağlılığı	Pearson Correlation	-,004
	Sig. (2-tailed)	,968
	N	100

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, yaş değişkenine göre kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından hiçbirisinde istatistiksel ilişki söz konusu değildir.

Tablo 29. Pandemi Öncesi Aylık Gelire Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

		Aylık Gelir
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation	,231(*)
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	97
Devam Bağlılık	Pearson Correlation	,072
	Sig. (2-tailed)	,478
	N	98
Beklenti Bağlılığı	Pearson Correlation	,111
	Sig. (2-tailed)	,276
	N	98
Duygusal Bağlılığı	Pearson Correlation	,136
	Sig. (2-tailed)	,183
	N	98

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, aylık gelir değişkenine göre kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından sadece normatif bağlılığın ilişkili olduğu ve bu ilişkinin yönünün pozitif ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Buna

göre aylık gelir arttıkça normatif bağlılığın arttığı azaldığında da normatif bağlılığın azalacağı söylenebilir.

Tablo 30. Pandemi Öncesi Çalışma Süresine Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

		Çalışma Süresi
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation	,003
	Sig. (2-tailed)	,977
	N	97
Devam Bağlılık	Pearson Correlation	,013
	Sig. (2-tailed)	,900
	N	98
Beklenti Bağlılığı	Pearson Correlation	-,039
	Sig. (2-tailed)	,704
	N	98
Duygusal Bağlılığı	Pearson Correlation	,109
	Sig. (2-tailed)	,285
	N	98

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, çalışma süresi değişkenine göre kurum aidiyeti alt faktör gruplarından hiçbirinde istatistiksel bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 31. Pandemi Öncesi Statüye Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

	T	Df	P	Cinsiyet	Ortalama
Normatif Bağlılık	-2,104	97	,038	İşçi	3,5607
				Yönetici	4,0602
Devam Bağlılık	,015	98	,988	İşçi	3,7827
				Yönetici	3,7789
Beklenti Bağlılığı	-1,453	98	,149	İşçi	3,5802
				Yönetici	3,9474
Duygusal Bağlılığı	-,365	98	,716	İşçi	3,6821
				Yönetici	3,7763

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, statüler arasında kurum aidiyeti alt faktör gruplarından sadece normatif bağlılık alt faktör grubunda anlamlı farklılık söz konusu olmuştur($p < 0,05$). Yöneticiler kurum aidiyetinde bu alt faktör grubunu işçilere göre çok daha önemli değerlendirmektedir.

4.5.1.3.1.1. Pandemi Sonrası Motivasyon ve Kurum Aidiyeti Farklılık Analizleri

Tablo 32. Pandemi Sonrası Cinsiyete Göre Motivasyon Karşılaştırması

	T	Df	P	Cinsiyet	Ortalama
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	-1,452	98	,150	Erkek	3,6913
				Kadın	4,0809
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	-1,368	98	-1,452	ERKEK	,150
				Kadın	3,8824
Fiziki ve Sosyal Ortam	-3,321	98	,001	Erkek	3,5229
				Kadın	4,2588
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	-,224	98	,823	Erkek	3,5090
				Kadın	3,5735

Araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, kadın ve erkek çalışanlar arasında motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece fiziki ve sosyal ortamda anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre pandemi sonrasında kadınların çalışma hayatındaki motivasyonun da fiziki ve sosyal ortam erkeklerle göre çok daha önemli değerlendirilmektedir. Pandemi öncesinde de bu alt faktör grubu kadınlar için daha önemli değerlendirilirken pandemi sonrasında bu aynen devam etmiştir.

Tablo 33. Pandemi Sonrası Medeni Duruma Göre Motivasyon Karşılaştırması

	t	Df	p	Cinsiyet	Ortalama
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	,155	98	,877	Evli	3,7679
				Bekar	3,7333
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	-1,402	98	,164	Evli	3,4600
				Bekar	3,7733
Fiziki ve Sosyal Ortam	-,738	98	,462	Evli	3,6057
				Bekar	3,7467
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	-,435	98	,665	Evli	3,4893
				Bekar	3,5917

Araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, evli ve bekar çalışanlar arasında motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından hiç birisinde anlamlı farklılık söz konusu olmamıştır. Ancak zaman baskısı ve toplumsal fayda algısında, fiziki ve sosyal ortam alt faktör grubunda bekarların göreceli olarak daha önemli değerlendirildiği söylenebilir.

Tablo 34. Pandemi Sonrası Yaş Göre Motivasyon Karşılaştırması

		Yaş
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	Pearson Correlation	-,013
	Sig. (2-tailed)	,898
	N	100
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	Pearson Correlation	-,096
	Sig. (2-tailed)	,341
	N	100
Fiziki ve Sosyal Ortam	Pearson Correlation	-,048
	Sig. (2-tailed)	,638
	N	100
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	Pearson Correlation	,046
	Sig. (2-tailed)	,646
	N	100

Araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, yaş değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından hiçbirinin istatistiksel olarak ilişkili olmadığı ortaya çıkmaktadır($p>0,05$).

Tablo 35. Pandemi Sonrası Aylık Gelire Göre Motivasyon Karşılaştırması

		Aylık Gelir
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	Pearson Correlation	,208(*)
	Sig. (2-tailed)	,040
	N	98
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	Pearson Correlation	,110
	Sig. (2-tailed)	,281
	N	98
Fiziki ve Sosyal Ortam	Pearson Correlation	,113
	Sig. (2-tailed)	,268
	N	98
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	Pearson Correlation	,141
	Sig. (2-tailed)	,165
	N	98

Araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, aylık gelir değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece ücret eğiti ve teşvikler alt faktör grubunu ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır($p<0,05$). Buna göre aylık gelir arttıkça ücret eğitim ve teşviklerin motivasyonda önemi artmakta, gelir azaldıkça bu alt aktör grubunun motivasyonda önem düzeyi azalmaktadır. İlişkinin bu iki alt değişkende pozitif ve düşük düzey olduğu görülmektedir. Bunun da nedeni pandemi döneminin getirdiği gelir kaybı olarak öngörülebilir.

Tablo 36. Pandemi Sonrası Çalışma Süresine Göre Motivasyon Karşılaştırması

		Çalışma Süresi
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	Pearson Correlation	,170
	Sig. (2-tailed)	,094
	N	98
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	Pearson Correlation	-,013
	Sig. (2-tailed)	,896
	N	98
Fiziki ve Sosyal Ortam	Pearson Correlation	-,026
	Sig. (2-tailed)	,798
	N	98
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	Pearson Correlation	,128
	Sig. (2-tailed)	,207
	N	98

Araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, çalışma süresi değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından hiçbirisinde istatistiksel bir anlamlı ilişki söz konusu olmamıştır.

Tablo 37. Pandemi Sonrası Statüye Göre Motivasyon Karşılaştırması

	T	Df	p	Cinsiyet	Ortalama
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	-2,336	43,833	,024	İşçi	3,6728
				Yönetici	4,1184
Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı	-1,954	37,717	,058	İşçi	3,4765
				Yönetici	3,8842
Fiziki ve Sosyal Ortam	-2,417	98	,017	İşçi	3,5481
				Yönetici	4,0737
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	-,619	98	,537	İşçi	3,4877
				Yönetici	3,6579

Araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, statüler arasında motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece fiziki ve sosyal ortam alt faktör grubunda anlamlı farklılık söz konusu olmuştur($p < 0,05$). Yöneticiler motivasyonda bu alt faktör grubunu

işçilere göre çok daha önemli değerlendirmektedir. Pandemi öncesi ve sonrasında bu durum benzerlik göstermiştir.

Tablo 38. Pandemi Sonrası Cinsiyete Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

	T	Df	p	Cinsiyet	Ortalama
Normatif Bağlılık	,271	98	,787	Erkek	3,8343
				Kadın	3,7647
Duygusal Bağlılığı	1,053	98	,295	Erkek	3,6506
				Kadın	3,3725
Devam Bağlılık	-,530	98	,597	Erkek	3,7651
				Kadın	3,9020
Beklenti Bağlılığı	-2,237	98	,028	Erkek	3,3976
				Kadın	3,9853

Araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, kadın ve erkek çalışanlar arasında kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından sadece beklenti bağlılığın da anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre pandemi sonrasında kadınların kurum aidiyetinde beklenti bağlılığı erkeklere göre çok daha önemli değerlendirilmektedir. Pandemi öncesinde anlamlı farklılık normatif bağlılıkta ortaya çıkmışken pandemi sonrasında beklenti bağlılığında anlamlı farklılık söz konusu olmuştur.

Tablo 39. Pandemi Sonrası Medeni Duruma Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

	T	Df	p	Cinsiyet	Ortalama
Normatif Bağlılık	,550	98	,584	Evli	3,8571
				Bekar	3,7417
Duygusal Bağlılığı	1,161	98	,249	Evli	3,6786
				Bekar	3,4278
Devam Bağlılık	,937	98	,351	Evli	3,8476
				Bekar	3,6500
Beklenti Bağlılığı	-,286	98	,776	Evli	3,4786
				Bekar	3,5417

Araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, evli ve bekar çalışanların kurum aidiyetinde alt faktör gruplarından hiç birisinde anlamlı farklılık söz konusu olmamıştır. Ancak devam bağlılığında ve duygusal bağlılık alt faktör gruplarında evlilerin önem algısı bekarlara göre göreceli olarak yüksek çıkmaktadır. Bu durum pandemi öncesiyle benzerlik göstermektedir.

Tablo 40. Pandemi Sonrası Yaş'a Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

		Yaş
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation	,077
	Sig. (2-tailed)	,447
	N	100
Duygusal Bağlılığı	Pearson Correlation	,031
	Sig. (2-tailed)	,757
	N	100
Devam Bağlılık	Pearson Correlation	,038
	Sig. (2-tailed)	,708
	N	100
Beklenti Bağlılığı	Pearson Correlation	-,069
	Sig. (2-tailed)	,498
	N	100

Araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, yaş değişkenine göre kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından hiçbirisinde istatistiksel ilişki söz konusu değildir. Bu durum pandemi öncesiyle benzerlik göstermektedir.

Tablo 41. Pandemi Sonrası Aylık Gelire Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

		Aylık Gelir
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation	,104
	Sig. (2-tailed)	,308
	N	98
Duygusal Bağlılığı	Pearson Correlation	,144
	Sig. (2-tailed)	,158
	N	98
Devam Bağlılık	Pearson Correlation	,222(*)
	Sig. (2-tailed)	,028
	N	98
Beklenti Bağlılığı	Pearson Correlation	,290(**)
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	98

Araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, aylık gelir değişkenine göre kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından devam bağlılığı ve beklenti bağlılığının ilişkili olduğu ve bu ilişkinin yönünün pozitif ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Buna göre aylık gelir arttıkça pandemi sonrası devam ve beklentinin arttığı, azaldığında da azalacağı söylenebilir. Bu durum pandemi öncesi sadece normatif bağlılıkta söz konusu olmuştur.

Tablo 42. Pandemi Sonrası Çalışma Süresine Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

		Çalışma Süresi
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation	,080
	Sig. (2-tailed)	,433
	N	98
Duygusal Bağlılığı	Pearson Correlation	,080
	Sig. (2-tailed)	,431
	N	98
Devam Bağlılık	Pearson Correlation	,142
	Sig. (2-tailed)	,163
	N	98
Beklenti Bağlılığı	Pearson Correlation	,086
	Sig. (2-tailed)	,401
	N	98

Araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, çalışma süresi değişkenine göre kurum aidiyeti alt faktör gruplarından hiçbirinde istatistiksel bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu durum pandemi öncesiyle benzerlik göstermektedir.

Tablo 43. Pandemi Sonrası Statüye Göre Kurum Aidiyeti Karşılaştırması

	t	Df	P	Cinsiyet	Ortalama
Normatif Bağlılık	-,032	98	,974	İşçi	3,8210
				Yönetici	3,8289
Duygusal Bağlılığı	,503	98	,616	İşçi	3,6276
				Yönetici	3,5000
Devam Bağlılık	-,884	98	,379	İşçi	3,7469
				Yönetici	3,9649
Beklenti Bağlılığı	-2,480	98	,015	İşçi	3,3796
				Yönetici	4,0000

Araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, statüler arasında kurum aidiyeti alt faktör gruplarından sadece beklenti bağlılık alt faktör grubunda anlamlı farklılık söz konusu olmuştur ($p < 0,05$). Yöneticiler kurum aidiyetinde bu alt faktör grubunu işçilere göre çok daha önemli değerlendirmektedir. Bu duru pandemi öncesinde normatif bağlılıkta söz konusu olmuştur.

Tablo 44. Pandemi Öncesi ve Sonrası Motivasyon Genel Karşılaştırması

Pandemi Öncesi ve Sonrası	T	Df	Sig. (2-tailed)	Pandemi	Ort.
Ücret-Eğitim ve Teşvikler	,264	99	,793	Öncesi	3,7883
				Sonrası	3,7575
Zaman Baskısı ve Toplumsal	,060	99	,952	Öncesi	3,5617

Fayda Algısı				Sonrası	3,5540
Fiziki ve Sosyal Ortam	,307	99	,760	Öncesi	3,6860
				Sonrası	3,6480
Yetki – Sorumluluk ve Eşitlik	2,591	99	,011	Öncesi	3,8067
				Sonrası	3,5200

Araştırma sonuçlarına göre, motivasyona ilişkin pandemi öncesi ve sonrası alt faktör grupları itibari ile farklılıklar yukarıda tabloda gösterilmiştir. Buna göre pandemi öncesi ve sonrasına ilişkin motivasyonda tek anlamlı farklılık gösteren alt grup yetki sorumluluk ve eşitlik değişkeni olmuştur. Motivasyondaki bu alt faktör grubu pandemi öncesinde çok daha önemli iken pandemi sonrası için aynı önemi devam ettirmemiştir. Buna ek olarak motivasyona ilişkin diğer tüm alt faktör grupları istatistiksel olarak anlamlı olmasa da ortalamalar itibari ile pandemi öncesinde çok daha fazla önemsenirken ve dikkate alınırken pandemi sonrasında etkinliğini azaltmıştır.

Tablo 45. Pandemi Öncesi ve Sonrası Kurum Aidiyeti Genel Karşılaştırması

Pandemi Öncesi ve Sonrası	T	df	Sig. (2-tailed)	Pandemi	Ort.
Normatif Bağlılık	-1,449	98	,150	Öncesi	3,6566
				Sonrası	3,8106
Duygusal Bağlılığı	1,722	99	,048	Öncesi	3,7820
				Sonrası	3,6033
Devam Bağlılık	-1,111	99	,269	Öncesi	3,6500
				Sonrası	3,7883
Beklenti Bağlılığı	1,278	99	,204	Öncesi	3,6500
				Sonrası	3,4975

SONUÇ

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %83'ü erkek, %17'si kadın, % 70'i evli, %30'u bekâr, %80 i lise, %18'i lisans mezunu, aylık ortalama gelir 3930 TL, çalışma ortalamaları 7,4 yıl ve yaş ortalamaları ise yaklaşık 35'dir. Ayrıca katılımcıların %60'ı işçi, %21'i Teknisyen, %14'ü orta kademe ve %5'i üst kademe yöneticilerden oluşmaktadır.

Araştırmanın faktör analizleri kısmının pandemi öncesi iş motivasyonu ölçeği bölümünde, araştırma değişkenlerine yönelik güvenilirlik ve faktör analizleri gerçekleştirilmektedir. Soru formu ve araştırma değişkenlerini oluşturan maddelerin iç tutarlılığını ölçmede Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre anket formunun genel güvenilirlik katsayısı 0,893'tür. Dolayısıyla genel soru formunun ve araştırma değişkenlerinin güvenilirlik katsayılarının yeterli ve yüksek olduğu anlaşılmaktadır

Araştırma değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre Kaiser Meyer Olkin örneklem uygunluk katsayısı 0,875 ve anlamlı olarak tespit edilmiş ve faktör analizine devam edilmiştir. Buna göre araştırmada katılımcılara yöneltilen ifadeler toplam varyansın %82'sini açıklayan dört faktör altında toplanmıştır.

Ücret-Eğitim ve Teşvikler, Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı, Yetki, Sorumluluk ve Eşitlik, Fiziki ve Sosyal Ortam faktör alt guruplarının ortalamaları sırasıyla 3,7, 3,5, 3,6 ve 3,8'dir.(5 üzerinden) genel olarak kararsız ve katılıyorum düzeyinde ortalamaların dağıldığı görülmektedir.

Araştırmanın faktör analizleri kısmının pandemi sonrası iş motivasyonu ölçeği bölümünde, araştırma değişkenlerine yönelik güvenilirlik ve faktör analizleri gerçekleştirilmektedir. Soru formu ve araştırma değişkenlerini oluşturan maddelerin iç tutarlılığını ölçmede Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre anket formunun genel güvenilirlik katsayısı 0,821'dir. Dolayısıyla genel soru formunun ve araştırma değişkenlerinin güvenilirlik katsayılarının yeterli ve yüksek olduğu anlaşılmaktadır

Araştırma değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre Kaiser Meyer Olkin örneklem uygunluk katsayısı 0,849 ve anlamlı olarak tespit edilmiş ve faktör analizine devam edilmiştir. Buna göre araştırmada katılımcılara yöneltilen ifadeler toplam varyansın %81'ini açıklayan dört faktör altında toplanmıştır.

Ücret-Eğitim ve Teşvikler, Zaman Baskısı ve Toplumsal Fayda Algısı, Fiziki ve Sosyal Ortam, Yetki – Sorumluluk ve katılım, faktör alt guruplarının ortalamaları sırasıyla 3,7, 3,5, 3,6 ve 3,5'dir. (5 üzerinden) genel olarak kararsız ve katılıyorum düzeyinde ortalamaların dağıldığı görülmektedir. Pandemi öncesi ve sonrasına ilişkin karşılaştırmalar farklılık analizleri kısmında ayrıca gerçekleştirilecektir.

Araştırmanın faktör analizleri kısmının pandemi öncesi kurum aidiyeti ölçeği bölümünde, araştırma değişkenlerine yönelik güvenilirlik ve faktör analizleri gerçekleştirilmektedir. Soru formu ve araştırma değişkenlerini oluşturan maddelerin iç tutarlılığını ölçmede Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre anket formunun genel güvenilirlik katsayısı 0,890'dir. Dolayısıyla genel soru formunun ve araştırma değişkenlerinin güvenilirlik katsayılarının yeterli ve yüksek olduğu anlaşılmaktadır

Araştırma değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre Kaiser Meyer Olkin örneklem uygunluk katsayısı 0,826 ve anlamlı olarak tespit edilmiş ve faktör analizine devam edilmiştir. Buna göre araştırmada katılımcılara yöneltilen ifadeler toplam varyansın %85'ini açıklayan dört faktör altında toplanmıştır.

Normatif bağlılık, Devam bağlılığı, Beklenti Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık, faktör alt guruplarının ortalamaları sırasıyla 3,6, 3,7, 3,6 ve 3,7'dir. (5 üzerinden) genel olarak kararsız ve katılıyorum düzeyinde ortalamaların dağıldığı görülmektedir.

Araştırmanın faktör analizleri kısmının pandemi sonrası kurum aidiyeti ölçeği bölümünde, araştırma değişkenlerine yönelik güvenilirlik ve faktör analizleri gerçekleştirilmektedir. Soru formu ve araştırma değişkenlerini oluşturan maddelerin

iç tutarlığını ölçmede Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre anket formunun genel güvenilirlik katsayısı 0,920'dir. Dolayısıyla genel soru formunun ve araştırma değişkenlerinin güvenilirlik katsayılarının yeterli ve yüksek olduğu anlaşılmaktadır

Araştırma değişkenlerine yönelik gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre Kaiser Meyer Olkin örneklem uygunluk katsayısı 0,838 ve anlamlı olarak tespit edilmiş ve faktör analizine devam edilmiştir. Buna göre araştırmada katılımcılara yöneltilen ifadeler toplam varyansın %78'ini açıklayan dört faktör altında toplanmıştır.

Normatif bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam bağlılığı ve Beklenti Bağlılığı, faktör alt guruplarının ortalamaları sırasıyla 3,8, 3,6, 3,7ve 3,4'dir. (5 üzerinden) genel olarak kararsız ve katılıyorum düzeyinde ortalamaların dağıldığı görülmektedir. Pandemi öncesi ve sonrası kurum aidiyeti karşılaştırması farklılık analizi kısmında yapılacaktır.

Araştırmanın farklılık analizleri kısmında pandemi öncesi cinsiyete göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, kadın ve erkek çalışanlar arasında motivasyona ilişkin alt faktör guruplarından sadece fiziki ve sosyal ortamda anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır($p<0,05$). Buna göre pandemi öncesinde kadınların çalışma hayatındaki motivasyonun da fiziki ve sosyal ortam erkeklere göre çok daha önemli değerlendirilmektedir.

Pandemi öncesi medeni duruma göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, evli ve bekar çalışanlar arasında motivasyona ilişkin alt faktör guruplarından hiç birisinde anlamlı farklılık söz konusu olmamıştır. Ancak ücret eğitim ve teşviklerde bekarların, zaman baskısı ve toplumsal fayda algısında evlilerin göreceli olarak daha önemli değerlendirildiği söylenebilir.

Pandemi öncesi yaşa göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, yaş değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör guruplarından sadece zaman baskısı ve toplumsal fayda algısının ilişkili olduğu ortaya

çıkılmaktadır($p<0,05$). Buna göre yaş arttıkça zaman baskısı ve toplumsal fayda algısı artmakta yaş azaldıkça azalmaktadır.

Pandemi öncesi aylık gelire göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, aylık gelir değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından fiziki ve sosyal ortam ile zaman baskısı ve toplumsal fayda algısının ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır($p<0,05$). Buna göre aylık gelir arttıkça fiziki ve sosyal ortam ile zaman baskısı ve toplumsal fayda algısının motivasyonda önemi artmakta, gelir azaldıkça bu iki alt aktör grubunun motivasyonda önem düzeyi azalmaktadır. İlişkinin bu iki alt değişkende pozitif ve düşük düzey olduğu görülmektedir.

Pandemi öncesi çalışma süresine göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, çalışma süresi değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece zaman baskısı ve toplumsal fayda algısının ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır($p<0,05$). Buna göre çalışma süresi arttıkça zaman baskısı ve toplumsal fayda algısının motivasyonda önemi artmakta, çalışma süresi azaldığında ise azaldıkça bu alt aktör grubunun motivasyonda önem düzeyi azalmaktadır. İlişkinin bu alt değişkende pozitif ve düşük düzey olduğu görülmektedir. (PC: 0,385)

Pandemi öncesi statüye göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, statüler arasında motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece fiziki ve sosyal ortam alt faktör grubunda anlamlı farklılık söz konusu olmuştur($p<0,05$). Yöneticiler motivasyonda bu alt faktör grubunu işçilere göre çok daha önemli değerlendirmektedir.

Pandemi öncesi cinsiyete göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, kadın ve erkek çalışanlar arasında kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından sadece normatif bağlılık ta anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır($p<0,05$). Buna göre pandemi öncesinde kadınların kurum aidiyetinde normatif bağlılık erkeklere göre çok daha önemli değerlendirilmektedir.

Pandemi öncesi medeni duruma göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, evli ve bekar çalışanların kurum aidiyetinde alt faktör gruplarından hiç birisinde anlamlı farklılık söz konusu olmamıştır. Ancak devam bağlılığında ve duygusal bağlılık alt faktör gruplarında evlilerin önem algısı bekarlara göre göreceli olarak yüksek çıkmaktadır.

Pandemi öncesi yaşa göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, yaş değişkenine göre kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından hiçbirisinde istatistiksel ilişki söz konusu değildir.

Pandemi öncesi aylık gelire göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, aylık gelir değişkenine göre kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından sadece normatif bağlılığın ilişkili olduğu ve bu ilişkinin yönünün pozitif ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Buna göre aylık gelir arttıkça normatif bağlılığın arttığı azaldığında da normatif bağlılığın azalacağı söylenebilir.

Pandemi öncesi çalışma süresine göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, çalışma süresi değişkenine göre kurum aidiyeti alt faktör gruplarından hiçbirisinde istatistiksel bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Pandemi öncesi statüye göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, statüler arasında kurum aidiyeti alt faktör gruplarından sadece normatif bağlılık alt faktör grubunda anlamlı farklılık söz konusu olmuştur($p<0,05$). Yöneticiler kurum aidiyetinde bu alt faktör grubunu işçilere göre çok daha önemli değerlendirmektedir.

Pandemi sonrası cinsiyete göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, kadın ve erkek çalışanlar arasında motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece fiziki ve sosyal ortamda anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır($p<0,05$). Buna göre pandemi sonrasında kadınların çalışma hayatındaki motivasyonun da fiziki ve sosyal ortam erkeklere göre çok daha önemli değerlendirilmektedir. Pandemi öncesinde de bu alt faktör grubu kadınlar için daha önemli değerlendirilirken pandemi sonrasında bu aynen devam etmiştir.

Pandemi sonrası medeni duruma göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, evli ve bekar çalışanlar arasında motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından hiç birisinde anlamlı farklılık söz konusu olmamıştır. Ancak zaman baskısı ve toplumsal fayda algısında, fiziki ve sosyal ortam alt faktör grubunda bekarların göreceli olarak daha önemli değerlendirildiği söylenebilir.

Pandemi sonrası yaşa göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, yaş değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından hiçbirinin istatistiksel olarak ilişkili olmadığı ortaya çıkmaktadır($p>0,05$).

Pandemi sonrası aylık gelire göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, aylık gelir değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece ücret eğiti ve teşvikler alt faktör grubunu ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır($p<0,05$). Buna göre aylık gelir arttıkça ücret eğitim ve teşviklerin motivasyonda önemi artmakta, gelir azaldıkça bu alt aktör grubunun motivasyonda önem düzeyi azalmaktadır. İlişkinin bu iki alt değişkende pozitif ve düşük düzey olduğu görülmektedir. Bunun da nedeni pandemi döneminin getirdiği gelir kaybı olarak öngörülebilir.

Pandemi sonrası çalışma süresine göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, çalışma süresi değişkenine göre motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından hiçbirisinde istatistiksel bir anlamlı ilişki söz konusu olmamıştır.

Pandemi sonrası statüye göre motivasyon karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, statüler arasında motivasyona ilişkin alt faktör gruplarından sadece fiziki ve sosyal ortam alt faktör grubunda anlamlı farklılık söz konusu olmuştur($p<0,05$). Yöneticiler motivasyonda bu alt faktör grubunu işçilere göre çok daha önemli değerlendirmektedir. Pandemi öncesi ve sonrasında bu durum benzerlik göstermiştir.

Pandemi sonrası cinsiyete göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, kadın ve erkek çalışanlar arasında kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından sadece beklenti bağlılığın da anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre pandemi sonrasında kadınların kurum aidiyetinde beklenti bağlılığı erkeklere göre çok daha önemli değerlendirilmektedir. Pandemi öncesinde anlamlı farklılık normatif bağlılıkta ortaya çıkmışken pandemi sonrasında beklenti bağlılığında anlamlı farklılık söz konusu olmuştur.

Pandemi sonrası medeni duruma göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, evli ve bekar çalışanların kurum aidiyetinde alt faktör gruplarından hiç birisinde anlamlı farklılık söz konusu olmamıştır. Ancak devam bağlılığında ve duygusal bağlılık alt faktör gruplarında evlilerin önem algısı bekarlara göre göreceli olarak yüksek çıkmaktadır. Bu durum pandemi öncesiyle benzerlik göstermektedir.

Pandemi sonrası yaşa göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, yaş değişkenine göre kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından hiçbirisinde istatistiksel ilişki söz konusu değildir. Bu durum pandemi öncesiyle benzerlik göstermektedir.

Pandemi sonrası aylık gelire göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, aylık gelir değişkenine göre kurum aidiyetine ilişkin alt faktör gruplarından devam bağlılığı ve beklenti bağlılığının ilişkili olduğu ve bu ilişkinin yönünün pozitif ve düşük düzeyde olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Buna göre aylık gelir arttıkça pandemi sonrası devam ve beklentinin arttığı, azaldığında da azalacağı söylenebilir. Bu durum pandemi öncesi sadece normatif bağlılıkta söz konusu olmuştur.

Pandemi sonrası çalışma süresine göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi sonrası, çalışma süresi değişkenine göre kurum aidiyeti alt faktör gruplarından hiçbirinde istatistiksel bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu durum pandemi öncesiyle benzerlik göstermektedir.

Pandemi sonrası statüye göre kurum aidiyeti karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre pandemi öncesi, statüler arasında kurum aidiyeti alt faktör gruplarından sadece beklenti bağıllık alt faktör grubunda anlamlı farklılık söz konusu olmuştur($p<0,05$). Yöneticiler kurum aidiyetinde bu alt faktör grubunu işçilere göre çok daha önemli değerlendirmektedir. Bu duru pandemi öncesinde normatif bağıllıkta söz konusu olmuştur.

Pandemi öncesi ve sonra motivasyon genel karşılaştırılması bölümünde, araştırma sonuçlarına göre, motivasyona ilişkin pandemi öncesi ve sonrası alt faktör grupları itibari ile farklılıklar yukarıda tabloda gösterilmiştir. Buna göre pandemi öncesi ve sonrasına ilişkin motivasyonda tek anlamlı farklılık gösteren alt grup yetki sorumluluk ve eşitlik değişkeni olmuştur. Motivasyondaki bu alt faktör grubu pandemi öncesinde çok daha önemli iken pandemi sonrası için aynı önemi devam ettirmemiştir. Buna ek olarak motivasyona ilişkin diğer tüm alt faktör grupları istatistiksel olarak anlamlı olmasa da ortalamalar itibari ile pandemi öncesinde çok daha fazla önemsenirken ve dikkate alınırken pandemi sonrasında etkinliğini azaltmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, kurum aidiyetine ilişkin pandemi öncesi ve sonrası alt faktör grupları itibari ile farklılıklar yukarıda tabloda gösterilmiştir. Buna göre pandemi öncesi ve sonrasına ilişkin kurum aidiyetinde tek anlamlı farklılık gösteren alt grup duygusal bağıllık değişkeni olmuştur. Kurumsal bağıllıktaki bu alt faktör grubu pandemi öncesinde çok daha yüksek iken pandemi sonrası için aynı düzeyi devam ettirmemiştir. Buna ek olarak kurum aidiyetine ilişkin diğer alt faktör grupları istatistiksel olarak anlamlı olmasa da ortalamalar itibari ile pandemi öncesinde ve sonrasında farklılıklar göstermiştir. Normatif bağıllık, devam bağıllığı pandemi sonrasında artarken, beklenti bağıllığı pandemi sonrasında azalmıştır.

KAYNAKÇA

Acar, Y. (2020). Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgını ve Turizm Faaliyetlerine Etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1, (7-21), 14-15.

Acar, Z. A. (2006). Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 6.

Akkuş, B. (2012). Ticaret Bankalarında Çalışanların İş Doyumu: Şanlıurfa Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa*.

Akten, C. (2014). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi ve Eskişehir Kazım Taşkent Şeker Fabrikasında Araştırma Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir*.

Aksoy, H. (2006). Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.

Aksoy, K. Ş. (2020). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Analiz. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 95.

Altunkaya, G. (2019). Motivasyon ve Örgütsel Aidiyet İlişkisi: Batman Üniversitesinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman*.

Alptekin, D. (2011). Toplumsal Aidiyet ve Gençlik: Üniversite Gençliğinin Aidiyeti Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. Doktora Tezi. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya*.

Altınbaş, B. (2018). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.

Alan, U. (2006). Motivasyon Teorileri ve Motivasyonun İş Hayatı Üzerindeki Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.

Altındış, M. ve Kahraman, P, E. (2020). COVID-19 Aşıları; Pandemiye Sona Doğru? *Journal of Biotechnology and Strategic Health Research Derleme / Review*, 4(3), 45.

Aşkın, R., Bozkurt, Y. ve Zeybek, Z. (2019). Covid-19 Pandemisi: Psikolojik Etkileri ve Terapötik Müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı. 37, 307.

Aslantürk, R. (2014). Çalışanlarda Motivasyon ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler (Denizli Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. *Beşkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*

Aşkın, H. H. (2014). Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.*

Atalay, S. ve Ersan, G. (2020). COVID-19 Tedavisi”, *Tepecik Eğitim. ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, 30, (126-34) , 126.

Atay, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , Afyon.*

Aydın, H. (2013). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Avrupa Yakasına Bağlı Sosyal Tesislerde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*

Aytaç, B. (2021). İş Görenlerin Performansını Etkileyen Faktörlerin Motivasyon Teorileri Kapsamında Araştırılması ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *KTO Karatay Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya.*

Bacızade, A. (2017). Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlarda Kurumsal Aidiyeti Etkileyen Faktörlerin Analizi-Trabzon Vodafone Mağazaları Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.*

Balaban, B. (2006). Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Motivasyonu Üzerinde Kültürün Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.*

Bayrakdar, B. (2016). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bandırma Belediyesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Balıkesir.*

Batirel, A. (2020). COVID-19’un Özgün Tedavisi. *South. Clin. Ist. Euras Derleme*, (31-41) , 39.

Bozer, N. E. ve Yurt, E. (2015). Akademik Motivasyon Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 14(3), 671.

Budak, F. ve Korkmaz, Şerif. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecine Yönelik Genel Bir Değerlendirme: Türkiye Örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, 1, 65-66.

Büyüközkan, S. A. (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Yurttaşlık Davranışları ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Mersin.

Cansız, O. H. (2019). Öğretmenlerin Mesleki İmajlarının İş Doyumlarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Cılız, S. (2017). Kamu Kurumlarında Çalışan Personelin Kurumsal Aidiyet ve Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi: İski Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Çakıcı, E. (2014). Motivasyonu Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Çiftçi, N. (2017). Öğretmenlerin Algılarına Göre Motivasyon Kaynaklarının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Çetin, G. ve Balcı, Y. (2019). Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı*, (37), 47-48.

Çeviker, A., Sevil, D. ve Dindar, K. E. (2020). COVID-19: Aşı ve Toplumsal Korunma. *Journal of Biotechnology and Strategic Health Research Derleme/Review*, 1, 38-39.

Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2009). Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Makale, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.

Dalakçı, Ç. S. (2019). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Karabük.

Denizli, F. (2020). Medikal Turizm Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Memnuniyet ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri: Kayseri Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, Kayseri.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 120.

Demir, İ. (2019). Kurumsal Aidiyet Düzeyine Etki Eden Faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Balıkesir.

Dede, Y. ve Argün, Z. (2004). Öğrencilerin Matematiğe Yönelik İçsel ve Dışsal Motivasyonlarının Belirlenmesi. *Eğilim ve Bilim Dergisi*, 29-134, 50.

Dirim, C. (2004). Kriz Döneminde Motivasyon Teorilerinin Geçerliliği ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi*, İstanbul.

Doğan, S. ve Aslan, M. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 293.

Durak, İ. (1998). İşletmelerde Çalışan İnsanlardan Daha Fazla Yararlanma Aracı Olarak Motivasyon Süreci ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Denizli.

Durmaz, O. (2017). Investigation of the Motivation Parameters in Health Care Establishments. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 3(4), 46.

Duman, N. (2014). Okul Yöneticilerinin Kullandığı Motivasyon Faktörleri ve Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. *Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi*, İstanbul.

Dündar, İ., Dadalı, Y., Özkaçmaz, S. ve Alpaslan, M. (2020). Covid-19 Tanılı Hastalarımızın Bilgisayarlı Tomografi Sonuçları: Tipik ve Atipik Bulgular. *Ahi Evran Medical Journal Bilimsel Araştırma Makalesi*, 4(3), 110.

Ersoy, S. (2007). Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Sakarya.

Ertan, G. (2019). Mobil Telefonsuz Kalma Korkusunun (Nomofobi) İş Tatmini, İşe Bağlılık ve Sosyal İzolasyon Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Er, M. (2016). Sağlık Sektöründe Örgütsel Aidiyet Sorunsalı: Kamu ve Özel Hastanelerde Karşılaştırmalı Araştırma. Doktora Tezi. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya.

Erden, R. A. (1997). İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları. *PAÜ. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 74-75.

Ergül, F. H. (2005). Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 69.

Erbay, A. (2020). Uzamış Covid: Yeni Bir Tanım. *Bozok Tıp Dergisi*, 10(4), 112.

Erenel, F. (2015). Yol- Amaç Liderlik Stilllerinin Çalışma Grubunun Performansına Etkisi: İstanbul'daki Kuyumculuk Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of Management, Marketing and Logistics*, 2(4), 365.

Erden, F., Uygun, İ. ve Mutlu, O. (2020). Koronavirüs Hastalığı (Covid-19) Tedavisinde Kullanılan İlaçlar. *KOU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 169-170-171-172

Erol, O. E. (2008). Motivasyon Sağlayıcı Araç ve Yöntemlerin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi*, İstanbul.

Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. Doktora Tezi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Afyon.

Eğitim Yönetimi (2020). Locke'un Amaç Kuramı. <https://egitimyonetimi.org/lockeun-amac-kurami/>, İndirilme Tarihi: 12.02.2021

Eğitim Yönetimi (2020). Adams'ın Eşitlik Kuramı. <https://egitimyonetimi.org/adamsin-esitlik-kurami/>, İndirilme Tarihi: 15.02.2021

Gökçe, G., Şahin, A. ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), (233-246), 237.

Gökay, M. (2007). Görsel Sanatlar (Resim-İş) Öğretmenlerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (26), 41.

Günsel, A. ve Acaray, A. (2017). Motivasyon, Duygusal Emek, Duygusal Uyumsuzluk ve Etkileşim Yoğunluğu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumu Çalışanları Üzerinde Araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 6(4), 2017, s.88

Günbayı, İ. ve Varlık, S. (2019). Kurumsal Aidiyet ile Girişimcilik Arasındaki İlişkide Yönetimsel Yeterliliğin Aracılık Rolü. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(3), 1561.

Güçlü, H. (2006). Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Doktora Tezi. *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Eskişehir.

Girne Amerikan Üniversitesi. <https://www.gau.edu.tr/duyuru/18754/covid-19>, İndirilme Tarihi: 01.01.2021

Ibrahim, S. W. (2015). The Effect Of The Compensation System On The Level Of Employees Motivation: The Role Of The Moderate Variables In The Effect Relationship Between Compensation System And Level Of Employees Motivations. Yüksek Lisans Tezi. *Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.

İlhan, N. M., Özkan, S., Kına, M. ve Dikmen, U, A. (2020). COVID-19 Epidemiyolojisi: Pandemiden Ne Öğrendik. *Journal of Biotechnology and Strategic Health Research Derleme/Review*, (1), 32.

İncir, C. ve Tunçok, Y. (2020). Covid-19 İçin Aşı ve İlaç Çalışmaları”, <https://www.solunum.org.tr>.

İşgörür, N. (2020). Okul Yöneticilerinin Öğretmen Motivasyonunu Artırmaya Yönelik Yararlandığı Motivasyon Araçları. Yüksek Lisans Tezi. *Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul.

Kayabay, D. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Bağlılık ve Ücret. Yüksek Lisans Tezi. *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Kara, Ö. (2019). Hemşirelerin Psikolojik Dayanıklılık, Mesleğe Bağlılık ve İş Yüğü Algısı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Erzincan.

Kahveci, Ş. (2021). Eczacıların İş Stres Düzeyleri ve Duygusal Emek Kullanımı İle İşe Bağlılıklarının Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Konya.

Karagöz, L. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Adanma ile Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. *Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Kaplan, A. ve Bezirgan, M. (2020). Toplu Yemek Firmalarında Uygulanan Personel Güçlendirmenin, Personel Memnuniyeti, Kurum Aidiyeti ve Kurum İçi İmaja Olan Etkisinin Belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 416.

Kaçer, A. (2019). Devlet Üniversitelerinde Çalışan İdari Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Erciyes Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Bartın.

Karaca, B. (2020). Erişkin Yaş Grubunda COVID-19 Klinik Bulguları. *Journal of Biotechnology and Strategic Health Research Derleme/Review*, (1), 86.

Karadem, B. F. (2020). Sağlık Çalışanlarında Covid Korkusunu Belirleyen Psikiyatrik Değişkenlerin İncelenmesi. Tıpta Uzmanlık. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Tıp Fakültesi*, Isparta.

Kanayran, G., Hasibe, Ö. ve Mustafa, S. (2015). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum Dergisi*, 5(10), 50.

Karakuzu, A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Motivasyon ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler (Kırklareli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Kanbur, E. (2005). Toplam Kalite Yönetimi Uygulayan İşletmelerde İşgören Motivasyonunu Etkileyen Faktörler; Mobilya ve Gıda Sektörlerinde Ampirik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Balıkesir.

Kayabaşı, T. E. (2020). Covid-19'un Piyasalara ve Tüketici Davranışlarına Etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 23.

Keskin, B. (2008). Çalışanların Performanslarını Arttırmada Bir Araç Olarak Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. Yüksek Lisans Tezi. *Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.

Kıraç, E. (2012). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Denizli.

Kılıç, Ç. ve Beste, D. (2016). Adams'ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36), 196-198.

Kıray, İ. (2019). Motivasyon Faktörlerinin Satış Personelinin Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Çanakkale.

Kılıç, Y. (2020). The Effect of COVID-19 (Coronavirus) in Borsa Istanbul. *Journal Of Emerging Economies And Policy*, 5(1), 67.

Kiraz, E. D. E. ve Deniz, Ö. P. (2020). COVID-19 Pandemi Sürecinde Şehir Sağlığı Çalışmaları. *Journal of Biotechnology and Strategic Health Research Derleme/Review*, (1), 148.

Konateke, O. (2020). Hemşirelerde Mesleğe Bağlılık ile Tıbbi Hataya Eğilim Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Sivas.

Konak, C. (2019). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Aidiyete Etkisi: Otomotiv Sektöründe Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Koyuncuoğlu, Y. (2016). Motivasyon Faktörleri ile Performans Değerlendirme Sisteminin Etkinliği Arasındaki İlişki: Kilis Devlet Hastanesinde Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. *Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Gaziantep.

Konur, Y. D. (2006). İşyerlerinde Motivasyon Teorileri ve Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Korkmazer, F. ve Aksoy, A. (2017). Herzberg'in Hijyen Faktörlerinin Çalışanların İşten Ayrılma Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 822-823.

Korkmaz, S. (2008). Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Mersin.

Köroğlu, Ö. (2011). İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Balıkesir.

Köse, Ş. ve Türken, M. (2020). COVID-19 Bulaş Yolları ve Önleme. *Tepecik Eğitim. ve Araştırma Hastanesi Dergisi*, (30), 41

Kuyulu, İ. (2019). Spor Liselerinde Görev Yapan Yöneticilerin Vizyoner Liderliklerinin Öğretmenlerin Motivasyonuna ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi. *Erciyes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Kayseri.

Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 195.

Kutlu, R. (2020). Yeni Koronavirüs Pandemisi ile İlgili Öğrendiklerimiz, Tanı ve Tedavisindeki Güncel Yaklaşımlar ve Türkiye'deki Durum. *TJFMPC Review Article*, 14(2), 340.

Künarcı, Z. (2016). Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. Yüksek Lisans Tezi. *Pamukkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Denizli*.

Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 102.

Küçlü, B. (2021). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli*.

Limon, S. (2019). Sağlık Kuruluşlarında Duygusal Bulaşma ve İş Motivasyonu: Tıbbi Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama. *Makü Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, (2), 228-229.

Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi ile İş görenlerin Motivasyonu Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 50.

Mete, S. E. (2018). Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ile İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt Kültürüneyönelik Meta Kuramsal Bir Model Geliştirme. Doktora Tezi. *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.

Mutlu, N. (2013). Öğretmenlere Göre Psikolojik Yıldırmanın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, İlköğretim Bilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Denizli*.

Norşenli, F. (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. Doktora Tezi. *Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.

Oran, M. (2016). Taşeron İşletmelerde Çalışmanın İşgören Motivasyonuna Etkisi : Hizmet İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.

Oran, Ç., Feyza, G., Bilir, S. ve Bilir, P. (2016). İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılığa Olan Etkinin İncelenmesi: Sultangazi / İstanbul İlköğretim Okullarında Bir

Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 237-238.

Ödemiş, B. (2020). İş Tatmini ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişki: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Balıkesir.

Önal, B., Gürsoy, G., Kalıpçıoğlu, H. ve Değirmenci, O. (2020). Çalışanlar İçin Covid-19 Rehberi. *Türk-İş(Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu)*, 5-6.

Ölçer, F. (2005). Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 2-3.

Öztürk, K. Y. (2018). Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği). Yüksek Lisans Tezi. *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Öztürk, Z. ve İlman, Ebrar. (2015). Sağlık Yönetimi ve İşletmeciliği Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenleri İle Beklenti ve Motivasyon Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 76.

Özçiçek, S. (2015). Tükenmişlik ve Motivasyon Faktörleri Arasındaki İlişki: Adıyaman'da Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.

Özpinar, B. B. Ş. ve Aydın, G. (2019). Kriz İletişiminde İnfografik Kullanımı: Covid-19 Pandemi Sürecinde İnfografikler Üzerine Bir İnceleme. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı, 37, 247.

Öztürk, B., Kılıç, G., Kırmızıgül, A. ve Şengün, Y. İ. (2020). Gıda İşletmelerinde Covid-19 Salgınına Yönelik Alınması Gereken Önlemler ve Etkin Dezenfeksiyon Uygulamaları. *Gıda The Journal Of Food Review*, 45(4), .653.

Özdaşlı, K. ve Akman, H. (2012). İçsel ve Dışsal Motivasyonda Cinsiyet ve Örgütsel Statü Farklılaşması: Türk Telekomünikasyon A.Ş. Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(7), 75.

Özkan, O. (2018). Ebe ve Hemşirelerin Motivasyonunu Etkileyen Koşullar: Mersin İlinde Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. *Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Mersin.

Öztürk, A. (2019). Motivasyon Faktörlerinin Sivil Havacılık Yer İşletmelerinde Kişiler Üzerindeki Etkileri ve Bu Motivasyon Faktörlerinin İş Performansı İle

Olan İlişkinin İncelenmesi, İstanbul İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Reyna, C. (2016). The Sense Of Belonging Of Jews In Turkey: Affects And Encounters. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Bilgi Üniversitesi*, İstanbul.

San, İ. (2017). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.

Salihoğlu, S. (2020). Performansı Etkileyen Motivasyon Faktörleri ve Aralarındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Sevinçtekin, H. (2020). Bir Yükseköğretim Kurumunda Algılanan Liderlik Stilleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Eskişehir.

Seyirdici, S. ve Suvacı, B. (2020). Mali Müşavirlerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Muğla Örneği. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergisi*, (47), 402.

Soykenar, M. (2008). Sağlık İşletmelerinde Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde Örnek Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.

Söğüt, A. (2020). Covid-19 Pandemisi Sonrası Normalleşme Sürecinin Sürdürülebilirliğe Etkisi. *Mühendislik ve Mimarlık Bilimlerinde Güncel Araştırmalar Kitabı*, (Birinci Baskı), Ankara.

Şengül, F. (2014). Hastane Çalışanlarında Motivasyonu Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Şenkalfa, P. B. (2020). Covid-19 Pandemisi Sırasında Kistik Fibrozisli Çocuk Hastaların ve Ailelerinin Kaygı Durumlarının Anketle Değerlendirilmesi ve Hastaların Klinik Durumu İle İlişkinin İncelenmesi. Uzmanlık Tezi. *Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı*, Ankara.

Şener, A. (2020). COVID-19 (SARS Cov-2) Tedavisi. *Journal of Biotechnology and Strategic Health Research Derleme/Review*, (1), 101.

Şimşek, B. (2013). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Tatlı, U. (2020). COVID-19 ve Diş Hekimliği Uygulamaları. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi, Archives Medical Review Journal*, 29(1), 88.

Tatar, F. O. Öğretmen Algılarına Göre Müdürlerin Okul Kültürü Oluşturmadaki Rollerini ile Öğretmenlerin Kurumsal Aidiyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Mersin.

T.C. Sağlık Bakanlığı COVID-19 Aşısı Bilgilendirme Platformu (2022). Covid-19 Aşı Çeşitleri. <https://covid19asi.saglik.gov.tr/TR-77708/covid-19-asisi-cesitleri.html>. İndirilme Tarihi: 01.01.2021

T.C. Sağlık Bakanlığı COVID-19 Bilgilendirme Platformu (2022). Halka Yönelik Bilgiler. <https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66259/halka-yonelik.html>. İndirilme Tarihi: 01.01.2021

Tekinarslan, R. (2019). Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Yaşamı Kalitesi Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kırşehir.

Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17), 1562.

Tırmıkçoğlu, Z. (2020). COVID-19 Enfeksiyonu Olan Gebelerde İlaç Kullanımı. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25(1), 53.

Tiryaki, A. (2008). İşletmelerde Modern Liderlik Yaklaşımları ve Çalışan Motivasyonu İlişkinine Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Til, A. (2020). Yeni Korona virüs Hastalığı (Covid-19) Hakkında Bilinmesi Gerekenler. *Göller Bölgesi Aylık Ekonomi ve Kültür Dergisi*, , 55-56.

Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, (88), 91.

Tükenmez, A. (2019). Interkulturelle Motivation Der Deutschlernenden An Den Anadolu-Gymnasien In Muğla. Ein Beitrag Zur Förderung Der Fremdsprachenlernmotivation Durch Interkulturalität. Yüksek Lisans Tezi. *Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Muğla.

Uğur, N. (2020). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü*, İstanbul.

Uludağ, Ö. (2020). Koronavirüs Enfeksiyonları ve Yeni Düşman: COVID-19. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 122-123.

Uysal, A. (2019). Hemşirelerin Mesleğe Bağlılık Durumlarının Tıbbi Hata Yapma Eğilimlerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. *Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Erzincan.

Üstün, Ç. ve Özçiftçi, S. (2020). COVID-19 Pandemisinin Sosyal Yaşam ve Etik Düzlem Üzerine Etkileri: Bir Değerlendirme Çalışması. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi*, 25(1), 143.

World Health Organization (2022). What are the symptoms of COVID-19?. <http://www.who.int>, İndirilme Tarihi: 01.01.2021.

Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 119-120.

Yalçın, S. (2020). Dış Hekimliğinde Yeni Dönem Covid-19 Pandemisi ve Alınacak Önlemler. *Quintessence Yayıncılık*, Sakarya.

Yapıcıoğlu, G. (2019). Sağlık Çalışanlarında Motivasyonla Bağlantılı İş Verimliliği Düzeyinin Ölçülmesi ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. *Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Kırklareli.

Yapar, T. (2005). Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Yaşar, M. (2015). Uluslararası Hasta Hizmetleri Personelinin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Fatih Üniversitesi Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 171.

Yıldırım, S. (2020). Salgınların Sosyal-Psikolojik Görünümü: Covid-19 (Koronavirüs) Pandemi Örneği. *Turkish Studies Research Article*, 15(4), 1340.

Yılmaz, T., Dalğar, H., Özdaşlı, K. ve İbicioğlu, H. (2013). Muhasebe Meslek Mensuplarının İçsel ve Dışsal Motivasyon Düzeylerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 94.

EKLER

EK-1

SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİLER

- 1) **Cinsiyetiniz:** Erkek () Kadın ()
- 2) **Medeni Durumunuz:** Evli () Bekâr ()
- 3) **Yaşınız:**(BELİRTİNİZ)
- 4) **Eğitim Durumunuz:**(BELİRTİNİZ)
- 5) **Aylık Geliriniz:**(BELİRTİNİZ)
- 6) **Çalışma Süreniz:**(BELİRTİNİZ)
- 7) **Çalıştığınız Yerdeki Statünüz:** İşçi () Usta – Usta Başı () Teknisyen – Teknisyen Yardımcısı () İnsan Kaynakları () Halkla İlişkiler () Pazarlama Departmanı () Müdür – Müdür Yardımcısı ()
- 8) Aşağıdaki Soruları Pandemi Öncesi Dönemini Düşünerek Değerlendiriniz

Katılma Düzeyinizi Gösteren Kutucuğu İşaretleyiniz	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum					
						1	2	3	4	5
1	Sosyal olanaklar, çalışan performansını arttıran unsurlardır.					1	2	3	4	5
2	Çalışma ortamı açısından fiziki koşulların yeterli olduğunu düşünüyorum.									
3	Sözleşme ve teşvik primi gibi uygulamalar iş verimliliğini artırır.									
4	Yöneticiler, altında çalışan kişilerden daha yüksek maaş almalıdır									
5	Hak ettiğimden daha az ücret aldığımı düşünüyorum.									
6	Kurumumun bana sağladığı olanaklarla yüklediğim sorumluluklar arasında bir paralellik bulunmaktadır.									
7	Ne kadar yorulursam yorulayım, yaptığım işlerin topluma büyük katkılar sağladığını düşünerek mutlu oluyorum.									
8	Yoğun iş temposundan kaynaklanan zaman baskısı, çalışmalarımı olumsuz etkilemektedir.									
9	İş yerinde yapılan toplantılarda çalışanlara istedikleri anda söz hakkı tanınır ve çalışanlar fikirlerini rahatça ifade edebilir.									
10	Özel yaşamımda, Kurumdaki konumumdan dolayı çevremden saygı görüyorum.									
11	İş yerindeki yönetim biçimi çalışanları ellerinden gelenin en iyisini yapmaya teşvik eder.									
12	İş yerinde yönetim biçimi çalışanlara eşit fırsatlar tanır.									
13	İş yerinde çalışanlar işi etkileyen kararlara yeterince katılır.									
14	İş yerinde çalışanlar işini iyi yapmak için yeterli yetkiye sahiptir.									
15	İş yerinde çalışanların vereceği yeni fikirler dikkate alınıp değerlendirilir.									
16	Çalışanlar yaptıkları iş karşılığında âdil bir ücretle ücretlendirilirler.									
17	İş yerinde yüksek performans gösteren çalışanlar ikramiye, teşvik, prim vb. ekonomik ödüllerle ödüllendirilirler.									
18	İş yerinde çalışanların fikirlerine değer verilir ve yapılan iyi işler için çalışanlar onurlandırılır.									
19	İş yerinde iyi olan her performans hak ettiği değerde ödüllendirilir. Ödüllendirme kişiye göre değil işe göre yapılır ve çalışan beklediğini alır..									
20	İş yerinde verilen eğitimler işi daha iyi yapmaya yardımcı olur									

21	Hak ettiğimden daha az ücret aldığımı düşünüyorum.					
22	Yapılan iş karşılığı alınan ücret, ihtiyaçları karşılamaktan uzaksa verimlilik düşer.					

9) Aşağıdaki Soruları Pandemi Dönemini Düşünerek Değerlendiriniz

Katılma Düzeyinizi Gösteren Kutucuğu İşaretleyiniz	Katılmıyorum 1	Kesinlikle Katılmıyorum 2	Kararsızım 3	Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5
1	Pandemi döneminde sosyal olanaklar, çalışan performansını arttıran unsurlardı.				
2	Pandemi döneminde çalışma ortamı açısından fiziki koşulların yeterli olduğunu düşünüyordum.				
3	Pandemi döneminde sözleşme ve teşvik primi gibi uygulamalar iş verimliliğini arttırdı.				
4	Pandemi döneminde yöneticiler, altında çalışan kişilerden daha yüksek maaş aldı.				
5	Pandemi döneminde hak ettiğimden daha az ücret aldığımı düşünüyordum.				
6	Pandemi döneminde kurumumun bana sağladığı olanaklarla yüklediğim sorumluluklar arasında bir paralellik bulunmaktaydı.				
7	Pandemi döneminde ne kadar yorulursam yorulayım, yaptığım işlerin topluma büyük katkılar sağladığını düşünerek mutlu oluyordum.				
8	Pandemi döneminde yoğun iş temposundan kaynaklanan zaman baskısı, çalışmalarımı olumsuz etkilemekteydi.				
9	Pandemi döneminde iş yerinde yapılan toplantılarda çalışanlara istedikleri anda söz hakkı tanınırdı ve çalışanlar fikirlerini rahatça ifade edebirdi.				
10	Pandemi döneminde özel yaşantımda, kurumdaki konumumdan dolayı çevremden saygı görüyordum.				
11	Pandemi döneminde iş yerindeki yönetim biçimi çalışanları ellerinden gelenin en iyisini yapmaya teşvik ederdi.				
12	Pandemi döneminde iş yerinde yönetim biçimi çalışanlara eşit fırsatlar tanırdı.				
13	Pandemi döneminde iş yerinde çalışanlar işi etkileyen kararlara yeterince katılırdı.				
14	Pandemi döneminde iş yerinde çalışanlar işini iyi yapmak için yeterli yetkiye sahipti.				
15	Pandemi döneminde iş yerinde çalışanların vereceği yeni fikirler dikkate alınıp değerlendirilirdi.				
16	Pandemi döneminde çalışanlar yaptıkları iş karşılığında adil bir ücretle ücretlendirilirdi.				
17	Pandemi döneminde iş yerinde yüksek performans gösteren çalışanlar ikramiye, teşvik, prim vb. ekonomik ödüllerle ödüllendirilirdi.				
18	Pandemi döneminde iş yerinde çalışanların fikirlerine değer verilirdi ve yapılan iyi işler için çalışanlar onurlandırılırdı.				
19	Pandemi döneminde iş yerinde iyi olan her performans hak ettiği değerde ödüllendirilirdi, ödüllendirme kişiye göre değil işe göre yapılırdı ve çalışan beklediğini alırdı.				
20	Pandemi döneminde iş yerinde verilen eğitimler işi daha iyi yapmaya yardımcı olurdu.				
21	Pandemi döneminde hak ettiğimden daha az ücret aldığımı düşünüyordum.				
22	Pandemi döneminde yapılan iş karşılığı alınan ücret, ihtiyaçları karşılamaktan uzaksa verimlilik düşmekteydi.				

10) Aşağıdaki Soruları Pandemi Öncesi Dönemini Düşünerek Değerlendiriniz

Katılma Düzeyinizi Gösteren Kutucuğu İşaretleyiniz	Katılmıyorum 1	Kesinlikle Katılmıyorum 2	Kararsızım 3	Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5
1	Şirketimin başarılı olabilmesi için benden beklenenin üstünde bir çaba göstermeye istekliyim.				
2	Bu şirket çalışabileceğim birçok şirket içinde en idealidir.				
3	Şirketimin problemlerini kendi problemim gibi görürüm.				

4	Kendimi bu şirketin bir parçası olarak görüyorum.					
5	Kariyerimin geri kalan kısmını bu şirkette geçirmekten mutlu olurum.					
6	Şirketin politikalarını ve değerlerini benimsemek bana zor geliyor.					
7	Bu şirkete kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.					
8	Şirketteki çalışma koşullarından memnunum.					
9	Şirketimi bir aile, kendimi de ailenin bir parçası olarak görüyorum.					
10	Şirketim benim fikirlerimi dikkate almaktadır.					
11	Şirketim için gösterdiğim çabalar takdir görmektedir.					
12	Şirketim benim menfaatlerimi gözetmektedir.					
13	Başka bir iş ayarlamadan bu şirketten ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişeleniyorum.					
14	Bu şirkette çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.					
15	Benim avantajıma olsa bile çalıştığım şirketten şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
16	Bu şirket benim sadakatimi hak ediyor.					
17	Çalıştığım şirkete çok şey borçluyum.					
18	Bu şirketten şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.					
19	Bu şirketten ayrılmak için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
20	Benim için bu şirketten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					

11) Aşağıdaki Soruları Pandemi Dönemini Düşünerek Değerlendiriniz

Katılma Düzeyinizi Gösteren Kutucuğu İşaretleyiniz	Katılmıyorum 1	Kesinlikle Katılmıyorum 2	Kararsızım 3	Katılıyorum 4	Kesinlikle Katılıyorum 5					
						1	2	3	4	5
1	Pandemi döneminde şirketimin başarılı olabilmesi için benden beklenilenin üstünde bir çaba göstermeye istekliydim.									
2	Pandemi döneminde bu şirket çalışabileceğim birçok şirket içinde en idealidir.									
3	Pandemi döneminde şirketimin problemlerini kendi problemim gibi görürdüm.									
4	Pandemi döneminde kendimi bu şirketin bir parçası olarak görüyordum.									
5	Pandemi döneminde kariyerimin geri kalan kısmını bu şirkette geçirmekten mutlu olurum.									
6	Pandemi döneminde şirketin politikalarını ve değerlerini benimsemek bana zor geliyordu.									
7	Pandemi döneminde bu şirkete kendimi duygusal olarak bağlı hissediyordum.									
8	Pandemi döneminde şirketteki çalışma koşullarından memnundum.									
9	Pandemi döneminde şirketimi bir aile, kendimi de ailenin bir parçası olarak görüyordum.									
10	Pandemi döneminde şirketim benim fikirlerimi dikkate almaktaydı.									
11	Pandemi döneminde şirketim için gösterdiğim çabalar takdir görmekteydi.									
12	Pandemi döneminde şirketim benim menfaatlerimi gözetmekteydi.									
13	Pandemi döneminde başka bir iş ayarlamadan bu şirketten ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişeleniyordum.									
14	Pandemi döneminde bu şirkette çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesiydi.									
15	Pandemi döneminde benim avantajıma olsa bile çalıştığım şirketten şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyordu.									
16	Pandemi döneminde bu şirket benim sadakatimi hak ediyordu.									
17	Pandemi döneminde çalıştığım şirkete çok şey borçluydum.									
18	Pandemi döneminde bu şirketten şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirdim.									
19	Pandemi döneminde bu şirketten ayrılmak için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyordum.									
20	Pandemi döneminde benim için bu şirketten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimaliydi.									

EK-2

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Armağan Şahan

Eğitim Durumu

Yüksek Lisans Öğrenimi: Kırıkkale Üniversitesi / Genel İşletme Anabilim Dalı